

## Capítulo 5

---

### Contratación equitativa

159. Desde hace décadas, garantizar la contratación equitativa de todos los trabajadores ha sido objeto de las normas y la labor de la OIT. Más recientemente, los mandantes de la OIT exhortaron a la organización a reforzar su compromiso y su acción en este ámbito. Esto condujo a que en 2014 se pusiera en marcha la Iniciativa para la equidad en la contratación, adoptada por múltiples interesados, que integra el Programa para una Migración Equitativa de la OIT, y a que el Consejo de Administración aprobara en la 328.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2016) los principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa de la OIT <sup>1</sup>. La contratación equitativa también constituye un elemento importante del compromiso de la comunidad internacional con la reducción de los costos de la migración laboral, tal como se refleja en la Agenda 2030.

160. Este capítulo se articula en torno al marco normativo y de políticas de la OIT sobre contratación de trabajadores, especialmente trabajadores migrantes, y a los principios y directrices de la OIT para una contratación equitativa, que reúnen las normas aplicables en una guía de principios rectores y establece las responsabilidades de los actores pertinentes en la contratación de trabajadores nacionales y migrantes. El capítulo también presenta un panorama general de algunas de las políticas y prácticas emergentes para luchar contra las contrataciones abusivas y fraudulentas, en especial la protección de los trabajadores migrantes poco calificados y en relación con los principios y directrices de la OIT y la Iniciativa para la equidad en la contratación.

#### 5.1. ¿Por qué es importante la contratación equitativa?

161. La contratación internacional abarca una amplia gama de acciones: la contratación directa por parte de los empleadores o sus representantes; las operaciones llevadas adelante por los reclutadores de mano de obra públicos o privados; la contratación de posibles migrantes en un país por cuenta de un empleador en otro país o los casos en los que el reclutador de un país se encarga de proporcionar empleo a migrantes de otro país; y las diversas operaciones relacionadas con el procedimiento de contratación, como la selección, introducción y colocación de trabajadores migrantes y el regreso de éstos a su país de origen al término de un contrato de trabajo <sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> OIT: *Informe del Director General: Cuarto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre contratación equitativa* (Ginebra, 5-7 de septiembre de 2016), Apéndice: Principios generales y directrices para la contratación equitativa, documento GB.328/INS/17/4, págs. 3 a 14. Las futuras referencias a directrices y principios que se realicen en este capítulo remiten a este documento.

<sup>2</sup> OIT: *Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, Informe de la CEACR, CIT, 105.<sup>a</sup> reunión, 2016, Ginebra, párrafo 197.

162. Según la CEACR, «la regulación del reclutamiento es un componente importante de una gobernanza de la migración laboral justa y eficaz, que se beneficie de un enfoque basado en la aportación de diversas partes interesadas y anclado en el diálogo social»<sup>3</sup>. El establecimiento de procesos de contratación equitativos también puede contribuir a una mayor protección de los trabajadores migrantes, especialmente frente al trabajo forzoso y la trata de personas, y una reducción de la desigualdad y de las prácticas discriminatorias por múltiples motivos; mercados de trabajo más eficientes; mejores trabajos y una mayor articulación entre la oferta y la demanda de las calificaciones laborales; una competencia más sana entre empresas; y mejores resultados en materia de desarrollo sostenible para los trabajadores migrantes y sus familias, así como para sus países de origen y de destino.

163. En la actualidad, el panorama en torno a la contratación de trabajadores migrantes es cada vez más complejo e involucra a interlocutores muy diversos, tanto regulados como no regulados. En muchos casos, los trabajadores migrantes son contratados por servicios públicos de empleo y en ocasiones la legislación establece que éstas sean las únicas entidades habilitadas a tal fin<sup>4</sup>. Sin embargo, es cada vez más frecuente que los trabajadores migrantes sean contratados por agencias de empleo privadas. La influencia de estas agencias es cada vez mayor y, en consecuencia, se han convertido en un rasgo característico de los mercados de trabajo actuales a nivel mundial<sup>5</sup>. En 2013 había casi 260 000 agencias de empleo privadas en todo el mundo, el 56 por ciento de las cuales se encontraba en la región de Asia y el Pacífico<sup>6</sup>, aunque no todas realizaban actividades transfronterizas. Las agencias de empleo privadas, cuando están debidamente reguladas, a menudo por medio de licencias y/o certificaciones, pueden funcionar en condiciones de igualdad, reduciendo la incertidumbre comercial y aumentando la eficiencia y la productividad empresariales<sup>7</sup>, y desempeñar un papel importante en la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo: «Al realizar búsquedas de candidatos y ofertas de trabajo, poner en relación la oferta y la demanda en el mercado de trabajo y encontrar soluciones relativas a la fuerza de trabajo, funcionan como un trampolín hacia el empleo, aumentan la participación y la diversidad en el mercado de trabajo, convierten el trabajo disponible en oportunidades laborales y promueven la inclusión en el lugar de trabajo.»<sup>8</sup>

164. Al mismo tiempo, las prácticas abusivas también son comunes en un segmento de este sector, e incluyen a intermediarios informales, subagentes no autorizados y otros actores que operan en la economía informal y al margen de los marcos jurídicos y normativos. Los trabajadores poco calificados son particularmente vulnerables a las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, especialmente durante períodos de alto desempleo, cuando la competencia por los puestos de trabajo disponibles es intensa<sup>9</sup> y

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, párrafo 194. Véase también la conclusión de la discusión en la CAS del Estudio General sobre los instrumentos relativos a los trabajadores migrantes, *Actas Provisionales* núm. 16, primera parte, Informe General, 105.ª reunión, 2016, párrafo 106, apartado 3.

<sup>4</sup> Tal como se analiza en el capítulo 3 y en la sección 5.4.4, en algunos países los servicios públicos de empleo siguen desempeñando un papel esencial al encontrar empleo transfronterizo a los trabajadores en virtud de programas para trabajadores temporales facilitados por acuerdos bilaterales sobre migración laboral.

<sup>5</sup> OIT: *Migración equitativa: un programa para la OIT*, Memoria del Director General, Informe I (B), CIT, 103.ª reunión, 2014, párrafo 85.

<sup>6</sup> Confederación Internacional de Servicios de Empleo Privados: *Economic Report: 2015 Edition*, pág. 14. La Confederación cambió de nombre en septiembre de 2016 y pasó a denominarse Confederación Mundial del Empleo.

<sup>7</sup> OIT: *Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos sobre principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa* (5-7 de septiembre de 2016), documento MEFR/2016, párrafo 11.

<sup>8</sup> Confederación Mundial del Empleo, *Code of Conduct*, 2015, pág. 1.

<sup>9</sup> Como ocurre, por ejemplo, con el gran número de trabajadores poco calificados de Asia Meridional disponibles para trabajar en Oriente Medio.

cuando existen lagunas de protección jurídica y de control del cumplimiento de la legislación<sup>10</sup>. Este segmento del sector de la contratación, que trabaja en conjunto con ciertos empleadores, genera grandes beneficios por medio de salarios no abonados y el cobro de comisiones por contratación<sup>11</sup>, que se suele exigir a trabajadores poco calificados y con salarios bajos, dado que los empleadores están más dispuestos a pagar por la contratación de trabajadores altamente calificados. Otros abusos denunciados incluyen el cobro de depósitos y deducciones salariales ilegales; los actos de violencia, incluida la violencia sexual; los engaños sobre la naturaleza o las condiciones del empleo; la retención de pasaportes y otros documentos de identidad, que puede incidir en el acceso a los servicios de salud<sup>12</sup>; la servidumbre por deudas vinculada con el reembolso de gastos de contratación; y las amenazas a los trabajadores si quieren dejar su empleo. Las pruebas de embarazo y del VIH y el sida obligatorias también son un procedimiento común entre algunos reclutadores privados, lo cual constituye una práctica discriminatoria que vulnera normas internacionales reconocidas<sup>13</sup>.

## 5.2. Reducción de los costos de contratación de la migración laboral

165. Los costos de contratación son una parte importante de los costos de la migración laboral (véase el gráfico 2.1). Incluyen diversos costos monetarios, como el pago de comisiones al reclutador de mano de obra o agente, el precio del transporte interno e internacional, el pago de exámenes médicos y seguros y las tasas de expedición de pasaportes y visados (cuadro 5.1)<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> OIT: *Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos sobre principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa*, op. cit., párrafo 1.

<sup>11</sup> OIT: *El costo de la coacción: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, CIT, 98.<sup>a</sup> reunión, 2009, Ginebra, párrafos 12 y 150, se estima que el «costo de oportunidad» derivado de la coacción de los trabajadores afectados por estas prácticas abusivas, traducido en la pérdida de ingresos, es de 21 000 millones de dólares, que comprenden 19 600 millones de dólares en concepto de salarios no abonados y 1 400 millones de dólares por el cobro de comisiones por contratación.

<sup>12</sup> Naciones Unidas: *Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, Sr. François Crépeau*, Asamblea General, septuagésimo período de sesiones, documento A/70/310, 11 de agosto de 2015, párrafos 19 y 24, el hecho de que los empleadores no expidan tarjetas de identidad también puede poner en riesgo el acceso de los trabajadores migrantes a los servicios de salud.

<sup>13</sup> OIT: *En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Un manual para sindicalistas*, OIT-ACTRAV, Ginebra, 2008, pág. 47.

<sup>14</sup> Un ejemplo de mala práctica es el «comercio de visados», que tiene lugar en muchos países del Golfo, en virtud del cual los visados se expiden en bloque y entregan a empresas o agencias de contratación y luego se venden a reclutadores de mano de obra, que trasladan el costo a los trabajadores al reclutarlos en el país de origen. Dado que esos visados pueden resultar en que los trabajadores no tengan un empleo determinado en el lugar de destino, también pueden suponer costos adicionales para éstos a fin de regularizar su estancia y empleo. Jureidini, R., *Ways forward in recruitment of low-skilled migrant workers in the Asia-Arab States corridor*, Libro Blanco de la OIT, Oficina Regional para los Estados árabes, Beirut, 2016, pág. 30.

**Cuadro 5.1. Costos medios de contratación pagados por los trabajadores migrantes en determinados corredores de migración laboral, 2015**  
 (costo medio en dólares de los Estados Unidos)

	Vietnamitas a Malasia	Étiopes a la Arabia Saudita	Filipinos a Qatar	Indios a Qatar	Nepaleses a Qatar	Pakistaníes a la Arabia Saudita y a los Emiratos Árabes Unidos
Agente	1 248	553	492	551	874	271
Transporte interior	69	128	106	70	108	61
Transporte internacional	88	281	a)	296	402	249
Examen médico	28	37	67	52	34	45
Pasaporte	18	19	29	46	75	46
Autorización <sup>d)</sup>	2,5	1	5	–	–	1
Sesiones informativas <sup>d)</sup>	–	–	4	24	9	7
Evaluación de competencias profesionales <sup>e)</sup>	–	–	–	11	–	–
Seguros	13	–	40	7	37	11
Visado <sup>b)</sup>	307	–	–	–	319	2 823
Otros <sup>c)</sup>	30	604	–	–	–	31
<b>TOTAL</b>	<b>1 803,5</b>	<b>1 623</b>	<b>743</b>	<b>1 057</b>	<b>1 858</b>	<b>3 489</b>

a) Los viajes internacionales son pagados en la mayoría de los casos por los empleadores.

b) Refleja el precio de los visados vendidos y no la tarifa oficial.

c) Otros costos incluyen el pago a los responsables del tráfico ilícito de personas y sobornos.

d) Los trabajadores no mencionaron costos, probablemente porque estos se incluyeron en la suma total pagada a los agentes de contratación.

e) No siempre se realizaron evaluaciones de competencias profesionales a los migrantes poco calificados seleccionados para estos muestreos.

Fuente: Estudios de la OIT-KNOMAD, 2015, citados en los documentos de referencia elaborados por la OIT en el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo, mesa redonda 1.1, *Reducción de los costos de la migración*.

166. Los datos de la encuesta preliminar por muestreo sobre los costos de la migración, realizada por la OIT-KNOMAD, indican que en el corredor de migración laboral Asia Meridional-CCG, los costos de contratación pueden representar nueve meses o más de ingresos medios mensuales. Sin embargo, los costos de contratación de los trabajadores migrantes que van a España equivalen a menos de un mes de ingresos medios mensuales. Esta disparidad demuestra que los costos de contratación que pagan los trabajadores dependen en gran medida de los corredores de migración. Los resultados pueden explicarse, en parte, por medio de factores estructurales como los regímenes de migración laboral adoptados, el grado de armonización de las regulaciones nacionales y los mecanismos de aplicación de los países de origen y de destino, y el tipo de reclutador de mano de obra involucrado. Otra conclusión a la que se llegó, que guarda relación con este tema, es que los costos pueden variar considerablemente en el mismo corredor de migración, según el país de origen del trabajador.

167. Además, los costos de contratación no guardan relación con la calidad del empleo ni el nivel de los salarios en el lugar de destino. Por ejemplo, los trabajadores que migran a España y República de Corea, donde los salarios son considerablemente más altos, en general pagan costos de contratación más bajos en relación con sus ingresos medios mensuales, que aquellos en otros corredores de migración. La investigación también revela que los trabajadores con más educación, vínculos en las redes sociales o experiencia previa

de trabajo en el exterior, así como las trabajadoras, pagan menos que los hombres que migran por primera vez y que no tienen vínculos en redes de migración. Asimismo revela que los migrantes en situación irregular pagan mayores costos de contratación que los que están en situación regular<sup>15</sup>. Sin embargo, como se señaló en el capítulo 2, los costos de contratación más bajos que pagan las empleadas domésticas se contrarrestan con costos más altos en función del número de horas de trabajo y peores condiciones laborales. Los costos de migración en relación con las condiciones de trabajo y los salarios de los trabajadores domésticos duplican los costos de contratación y los gastos de viaje<sup>16</sup>.

168. Como se señaló en la introducción, el compromiso internacional de reducir los costos de la migración laboral, entre ellos los costos de contratación, se incluyó en la Agenda 2030, en particular las metas 10.7 (migración segura y ordenada) y 10.c (remesas). Con el objetivo de medir los resultados alcanzados en torno a la primera de estas metas, la OIT y el Banco Mundial son los organismos encargados de elaborar una metodología apropiada para el indicador 10.7.1, sobre el costo de contratación de los trabajadores migrantes<sup>17</sup>.

### 5.3. Marco normativo y de políticas de la OIT

169. El proceso normativo de la OIT en torno a la regulación de la contratación tiene una larga historia. Muchas de las disposiciones previas de la OIT en relación con la contratación se incluyeron en los anexos I y II del Convenio núm. 97 y la Recomendación núm. 86, cuyo objetivo principal es proteger a los trabajadores migrantes, facilitar el control y la regulación de la contratación e impedir el empleo no autorizado<sup>18</sup>.

170. La contratación de trabajadores se rige por normas internacionales del trabajo específicas, tanto a nivel nacional como internacional, ya sea por medio de servicios públicos de empleo o de agencias de empleo privadas. El Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) requiere que los Estados Miembros ratificantes garanticen un servicio público y gratuito del empleo en cooperación con otros organismos públicos y privados competentes para garantizar la mejor organización posible del mercado del empleo<sup>19</sup>. El Convenio núm. 181 y la correspondiente Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188) son las normas internacionales actuales aplicables a las agencias de empleo privadas. El Convenio núm. 181 establece el principio de que no se cobrará a ningún trabajador «ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa»<sup>20</sup>. También exige a los Estados Miembros que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos, en particular

<sup>15</sup> Abella, M. y otros: «Why are Migration Costs High for Low-Skilled Workers? Evidence from Migrant Surveys», documento de trabajo de la KNOMAD, 2016 (inédito), págs. 3 y 10 a 17.

<sup>16</sup> Aleksynska, M. y otros: *op. cit.*, OIT, de próxima publicación, 2017.

<sup>17</sup> Indicador 10.7.1: «Costo de la contratación por cuenta del empleado como porcentaje de los ingresos anuales percibidos en el país de destino». Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, Comisión de Estadística, *Informe del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, 47.º período de sesiones, documento E/CN.3/2016/2/Rev.1, 29 de febrero de 2016, pág. 30.

<sup>18</sup> OIT: *Promover una migración equitativa*, *op. cit.*, párrafo 195.

<sup>19</sup> Convenio núm. 88, artículo 1.

<sup>20</sup> Artículo 7, 1). Sin embargo, el artículo 7, 2) establece una excepción: «En interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones [al artículo 7, 1)] respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas».

mediante la conclusión de acuerdos bilaterales <sup>21</sup>. Los instrumentos específicos de distintos sectores contienen disposiciones sobre las contrataciones transnacionales, como el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), relativo a la gente de mar, el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) <sup>22</sup>.

171. Con el objeto de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio, el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, requiere, entre otras cosas, «la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación» y «el apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva» <sup>23</sup>. La Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), que complementa el Protocolo, promueve medidas preventivas adicionales, como realizar campañas de sensibilización específicas, dirigidas en particular a aquellos en situación de mayor riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso, promover los esfuerzos coordinados por parte de los organismos gubernamentales con los de otros Estados para facilitar una migración regular y segura y proporcionar orientación y apoyo a las empresas y los empleadores a fin de que adopten medidas eficaces para encarar los riesgos del trabajo forzoso en sus operaciones <sup>24</sup>.

172. La contratación también ha sido objeto de iniciativas específicas no vinculantes de la OIT. Unos meses antes de que la OIT adoptara el Convenio núm. 181, el Consejo de Administración de la OIT convocó una Reunión tripartita de expertos sobre las actividades futuras de la OIT en el campo de las migraciones, que elaboró directivas sobre medidas especiales de protección de los trabajadores migrantes contratados por agentes privados <sup>25</sup>. Además, el principio 13 del Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, 2006, insta a los gobiernos en los países de origen y de destino a «considerar debidamente el establecimiento de un régimen de licencias y supervisar a los servicios de reclutamiento y colocación de trabajadores migrantes», de conformidad con el Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188 <sup>26</sup>, y está complementado por una serie de directrices relativas a la protección de los trabajadores migrantes en el proceso de contratación y de medidas normativas.

173. El Programa para una Migración Equitativa de la OIT, de 2014, señala que «instaurar procesos de contratación equitativos» es uno de sus principales pilares y reconoce la necesidad de «redoblar los esfuerzos al respecto e intensificar la cooperación con los gobiernos para lograr que este tipo de agencias [privadas] estén sometidas a una reglamentación adecuada y que los trabajadores que sean víctimas de prácticas laborales abusivas tengan acceso a medios de reparación» <sup>27</sup>. Además, en las conclusiones de la discusión general relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro de 2016, de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, se exhortó a

---

<sup>21</sup> Artículo 8.

<sup>22</sup> MLC, 2006, artículo V, 5) y regla 1.4; Convenio núm. 188, artículo 22; y Convenio núm. 189, artículos 8 y 15.

<sup>23</sup> Artículo 2, d) y e).

<sup>24</sup> Recomendación núm. 203, párrafo 4, b), i) y j).

<sup>25</sup> OIT: *Reunión tripartita de expertos sobre las actividades futuras de la OIT en el campo de las migraciones*, Ginebra, 21 a 25 de abril de 1997, anexo II.

<sup>26</sup> OIT: *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*, Ginebra, 2006, pág. 26.

<sup>27</sup> OIT: *Migración equitativa: un programa para la OIT*, op. cit., párrafo 122.

las empresas «a ejercer la diligencia debida en relación con los derechos humanos a fin de identificar, prevenir o atenuar sus consecuencias negativas sobre los derechos humanos e informar sobre cómo hacen frente a esas consecuencias»<sup>28</sup>.

174. La novedad más reciente en este ámbito es que el Consejo de Administración de la OIT adoptó en noviembre de 2016 un conjunto de principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa (recuadro 5.1), de conformidad con la recomendación de los mandantes en la Reunión técnica tripartita sobre las migraciones laborales<sup>29</sup>.

### **Recuadro 5.1** **Principios generales y directrices prácticas** **para una contratación equitativa de la OIT**

Los principios generales y directrices prácticas no vinculantes 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». Hay 13 principios generales que sirven de orientación para la aplicación a todos los niveles y 31 directrices prácticas que definen las responsabilidades de los principales actores del proceso de contratación y comprenden posibles intervenciones e instrumentos de política.

Características fundamentales de los principios y directrices:

- ❑ Se basan en normas vigentes, como los instrumentos de derechos humanos, las normas internacionales del trabajo y los instrumentos conexos de la OIT, y las buenas prácticas, que se han reunido por primera vez en una sola guía.
- ❑ Incluyen definiciones de los términos básicos.
- ❑ Su alcance es integral, pues abarca la contratación de todos los trabajadores dentro y fuera de las fronteras nacionales, y comprende todos los sectores de la economía.
- ❑ Los principios generales subrayan que la contratación debería efectuarse de manera que se respeten y cumplan los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo y, en particular, los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- ❑ Los principios también exhortan a que se adopten medidas contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, en particular aquellas que pudieran dar lugar a trabajo forzoso o a la trata de personas. Se destaca el principio que estipula que no deberían cobrarse comisiones de contratación o gastos conexos a las personas que buscan empleo ni a los trabajadores contratados. Se presta atención especial al papel de los contratos de trabajo transparentes y la inspección del trabajo, y el uso de sistemas normalizados de registro, concesión de licencias y certificaciones.
- ❑ Las directrices prácticas establecen las responsabilidades que incumben a los gobiernos, los servicios públicos de empleo y las empresas, lo cual incluye a reclutadores de mano de obra y empleadores.

En la sección 5.4 se presentan ejemplos de la aplicación en la práctica de algunas de estas directrices. La OIT pretende aplicarlas en colaboración con otros organismos del Grupo Mundial sobre Migración, como la OIM, que ha señalado que las usarán como base para su iniciativa relativa al Sistema Internacional de Integridad en la Contratación<sup>1</sup>, y también la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y otros asociados que participan en la Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT.

<sup>1</sup> Véase: <https://iris.iom.int/>.

Fuente: *Principios y directrices para una contratación equitativa de la OIT*, op. cit.

<sup>28</sup> OIT: *Conclusiones de la discusión general relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, CIT, 105.<sup>a</sup> reunión, 2016, párrafo 18.

<sup>29</sup> OIT: Reunión técnica tripartita sobre las migraciones laborales, Ginebra, 4 a 8 de noviembre de 2013, *Conclusiones*, párrafo 5, iii).

## 5.4. Políticas y prácticas emergentes de contratación equitativa

175. Esta sección analiza una serie de políticas y prácticas emergentes de contratación equitativa que podrían reproducirse en diferentes contextos<sup>30</sup>. El análisis se articula en torno a los principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa de la OIT y a la labor que se lleva a cabo en relación con la Iniciativa para la equidad en la contratación (recuadro 5.2).

### Recuadro 5.2 Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT

La Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT, que se puso en marcha en 2014, es un ejemplo de cómo la OIT trabaja de forma cohesiva para abordar una preocupación mundial que crece día a día. La Iniciativa tiene tres objetivos: ayudar a prevenir la trata de personas y el trabajo forzoso; proteger los derechos de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, contra las prácticas abusivas y fraudulentas en los procesos de contratación; y reducir el costo de la migración laboral y mejorar los resultados en materia de desarrollo. Se trata de una iniciativa de múltiples interesados, llevada a cabo en estrecha colaboración con los gobiernos, la CSI y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y sus afiliados, organismos del Grupo Mundial sobre Migración, en particular la OIM (que copreside el equipo de trabajo sobre migración y trabajo decente junto a la OIT), la UNODC, el ACNUDH y el Banco Mundial, así como organizaciones no gubernamentales. Contribuye a que los mandantes de la OIT y otras partes interesadas puedan identificar prácticas innovadoras de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes.

La Iniciativa se basa en una estrategia de cuatro componentes, cuyo eje es el diálogo social:

- 1) enriquecer el acervo mundial de conocimientos sobre las prácticas nacionales e internacionales de contratación<sup>1</sup>;
- 2) reforzar las leyes, las políticas y los mecanismos de control de la aplicación para fomentar prácticas de contratación equitativas;
- 3) promover prácticas empresariales equitativas;
- 4) dar autonomía y protección a los trabajadores y las trabajadoras.

<sup>1</sup> Este aspecto de la Iniciativa dio lugar a la publicación de los siguientes estudios, entre otros: Andrees, B. y otros: *op. cit.*; J. Gordon: *Global Labour Recruitment in a Supply Chain Context*, OIT, Ginebra, 2015; K. Jones: *For a fee. The business of recruiting Bangladeshi women for domestic work in Jordan and Lebanon*, OIT, Ginebra, 2015.

Fuente: <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang-es/index.htm>.

<sup>30</sup> Se usa el término «prácticas emergentes» en lugar de «buenas prácticas» porque «aún no es posible establecer buenas prácticas respecto de los modelos de regulación y control de la aplicación que intentan limitar las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, ya sea porque la práctica es demasiado reciente y/o porque su impacto aún no ha sido evaluado mediante investigaciones rigurosas». Andrees, B. y otros: *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities*, OIT, Ginebra, 2015, pág. 13.

#### 5.4.1. Eliminación del cobro de comisiones de contratación y gastos conexos

176. Como se indicó anteriormente, las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas suelen estar vinculadas al cobro de comisiones no autorizadas y gastos conexos a los trabajadores por parte de reclutadores de mano de obra. Al señalar que «no debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo»<sup>31</sup>, los principios y directrices de la OIT reafirman el principio del Convenio núm. 181.

177. Sin embargo, durante la negociación de las directrices, los expertos reconocieron que persiste una brecha en el sentido de que no hay un consenso mundial sobre el alcance y la definición de las comisiones y los gastos de contratación. Los gobiernos regulan la contratación y sus costos de numerosas maneras. Se acordó que la definición de las comisiones y gastos conexos «es un tema que se podría aclarar con más precisión en la futura labor de la OIT»<sup>32</sup>. La orientación sobre este tema acabaría con la ambigüedad y ayudaría a que las partes interesadas aplicaran mejor las directrices para una contratación equitativa.

178. En los corredores de migración laboral con un número elevado de trabajadores poco calificados, las regulaciones suelen variar. Por ejemplo, algunos países de destino establecen que los gastos de contratación o comisiones deben ser pagados por el empleador, mientras que la legislación de los países de origen puede permitir que los reclutadores de mano de obra cobren una comisión a los trabajadores, con un límite máximo. En este contexto de disparidad normativa, hay otros factores que contribuyen a que los costos de contratación sean altos, como el número casi ilimitado de trabajadores poco calificados dispuestos a trabajar en el extranjero, la aplicación ineficaz de las normas vigentes, las alegaciones de prácticas corruptas y de colusión entre las agencias y los funcionarios gubernamentales y el número reducido de agencias de empleo que operan en estos corredores y cumplen la legislación nacional que prohíbe el cobro de comisiones y gastos conexos a los trabajadores poco calificados<sup>33</sup>.

179. Por consiguiente, sería un avance importante que se estableciera una mayor cooperación entre los países de origen y de destino en los corredores de migración para reducir los costos de contratación y de la migración laboral en general y para armonizar los marcos normativos. Como se observó en los principios y directrices de la OIT detallados anteriormente y en el capítulo 3, los acuerdos bilaterales sobre migración laboral podrían desempeñar un papel importante para facilitar dicha cooperación, con el establecimiento de mecanismos de supervisión y la participación efectiva de los interlocutores sociales<sup>34</sup>. La legislación que prohíbe que se cobren comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores también debe complementarse con esfuerzos para cambiar la cultura de las «expectativas de pago», que es frecuente, por ejemplo, en el corredor de migración Asia-CCG<sup>35</sup>.

<sup>31</sup> Principio 7 y directrices 6 y 17.

<sup>32</sup> OIT: *Informe final de la Reunión de expertos sobre contratación equitativa* (Ginebra, 5-7 de septiembre de 2016), marzo de 2017, párrafo 44.

<sup>33</sup> Por ejemplo, véase Jureidini, R., *op. cit.*, pág. 21, quien señala que hay sólo unas pocas agencias que no trasladan sus costos a los trabajadores poco calificados en el corredor Asia-Estados árabes.

<sup>34</sup> Directriz 13.

<sup>35</sup> Jureidini, R., *op. cit.*, págs. 8, 15 y 35.

180. Las deudas contraídas por comisiones de contratación también pueden afectar a la capacidad de los trabajadores migrantes, en particular mujeres, de salir de situaciones abusivas, lo cual puede aumentar su vulnerabilidad ante la violencia y el abuso<sup>36</sup>. Además de adoptar medidas de control de la aplicación apropiadas, una respuesta práctica es exigir que las agencias de contratación participen en actividades de sensibilización y formación sobre los derechos de las trabajadoras migrantes, la discriminación de género, la explotación a la que pueden verse sometidas las mujeres y su propia responsabilidad en relación con éstas<sup>37</sup>.

#### 5.4.2. Marcos normativos innovadores

181. Las normas internacionales del trabajo fijan condiciones que rigen el funcionamiento de las agencias de empleo privadas tanto en los países de origen como de destino, que deben determinarse por medio de un régimen normalizado de registro, licencias o autorizaciones, salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales. Para ello se cuenta con el apoyo de los principios y directrices de la OIT<sup>38</sup>. Un ejemplo de buenas prácticas emergentes es el establecimiento de marcos normativos en varias provincias canadienses que exigen tanto la obtención de licencias por agencias de contratación de mano de obra extranjera como el registro de los empleadores, y también mecanismos de control de la aplicación proactivos<sup>39</sup>. Otro ejemplo es el sistema de obtención de licencias utilizado por el Organismo Regulador de Licencias de Capataces del Reino Unido, que establece ocho normas fundamentales en un repertorio de recomendaciones prácticas para la concesión de licencias. Éstas deben ser cumplidas por las agencias de empleo privadas, incluso por aquellas que operan en los países de origen y suministran mano de obra a empleadores en el Reino Unido, antes de que se les conceda una licencia o para mantener la que tienen<sup>40</sup>.

#### 5.4.3. Mecanismos eficaces de reclamación

182. Los principios y directrices de la OIT subrayan que todos 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<sup>41</sup>. La Oficina ha evaluado mecanismos de tramitación de quejas en algunos países de Asia y propuesto mejoras, lo cual ha dado lugar a un aumento de las quejas (recuadro 5.3).

---

<sup>36</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, [Recomendación general núm. 26 sobre las trabajadoras migratorias](#), documento CEDAW/C/2009/WP.1/R, 5 de diciembre de 2008, párrafo 15.

<sup>37</sup> *Ibid.*, párrafo 24, b), iv).

<sup>38</sup> Convenio núm. 181, artículo 3, 2); principio 5 y directriz 4.2.

<sup>39</sup> Por ejemplo, la Ley de Contratación y Protección de los Trabajadores de Manitoba, 2008, citada en Andrees, B. y otros, *op. cit.*, págs. 47 y 48 (recuadro 3.2).

<sup>40</sup> *Ibid.*, págs. 79 y 80 (recuadro 3.9).

<sup>41</sup> Principio 13 y directrices 2.1, 8, 15.5 y 27.

### **Recuadro 5.3**

#### **Infracciones durante el proceso de contratación y mecanismos de tramitación de quejas en Asia: Asistencia de la OIT**

Para abordar las infracciones cometidas durante el proceso de contratación, los países de origen deben establecer un mecanismo de tramitación de quejas. La OIT ha evaluado mecanismos de este tipo en Bangladesh, Camboya, Sri Lanka y Tailandia y ha llegado a la conclusión de que algunos de los factores clave para que el mecanismo sea efectivo son la disponibilidad de servicios de apoyo que tengan en cuenta la perspectiva de género para ayudar a los trabajadores a usar el mecanismo (éstos pueden ser facilitados por sindicatos, organizaciones de la sociedad civil o el gobierno); expertos en conciliaciones laborales bien preparados; y un enfoque unificado para evitar duplicaciones. Con los servicios de asistencia de la OIT, en 2013, Camboya promulgó legislación y estableció un mecanismo de tramitación de quejas. Al mismo tiempo, se establecieron Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes. Posteriormente, hubo un alto nivel de utilización de los mecanismos de tramitación de quejas por parte de los trabajadores migrantes.

Fuente: Baruah, N.: «Labor Migration Infrastructure and Services in Countries of Origin in Asia», en Instituto del Banco Asiático de Desarrollo, OCDE y OIT: *Labour Migration in Asia: Building Effective Institutions*, Tokio, París, Bangkok, pág. 27.

183. La Oficina también está desarrollando, en colaboración con la CSI, una herramienta web para que los trabajadores puedan acceder a información esencial sobre sus derechos durante el proceso de contratación y evaluar a los reclutadores de mano de obra. Además, en asociación con la organización no gubernamental Foro de Migrantes en Asia, está trabajando para establecer un sistema de denuncia de infracciones y de esa forma reforzar el acceso a acciones jurídicas y de reparación.

184. Las organizaciones de trabajadores desempeñan un papel fundamental en la promoción de una contratación equitativa. De hecho, habría sido valioso abordar las responsabilidades de las organizaciones de trabajadores en las directrices para una contratación equitativa, pero no hubo tiempo suficiente para elaborarlas y alcanzar un acuerdo sobre éstas. No obstante, se convino en que podría ser un tema pertinente en la futura labor de la OIT <sup>42</sup>.

#### **5.4.4. Contratación de gobierno a gobierno**

185. Los principios y directrices de la OIT también se aplican a servicios públicos de empleo (recuadro 5.1). Los acuerdos entre gobiernos que autorizan la contratación de trabajadores migrantes exclusivamente a través de los servicios públicos de empleo en los países de origen y de destino pueden contribuir a una contratación más equitativa. Un ejemplo notable son los memorandos de entendimiento concertados por la República de Corea con 15 países de origen para regular la admisión de trabajadores a determinados sectores (la agricultura, la construcción, la manufactura, la pesca y los servicios) en virtud del sistema de permisos de trabajo, sujeto, entre otras cosas, a que los solicitantes aprueben un examen del idioma coreano <sup>43</sup>. Este arreglo entre gobiernos también ha reducido los

<sup>42</sup> OIT: *Informe final: Reunión de expertos sobre contratación equitativa* (Ginebra, 5-7 de septiembre de 2016), *op. cit.*, párrafo 137.

<sup>43</sup> Véase: <https://www.eps.go.kr/ph/index.html>; Kim, M.J.: *The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment*, International Migration Papers, núm. 119, OIT, Ginebra, 2015; y OIT: *Pioneering a system of migration management in Asia: The Republic of Korea's Employment Permit System approach to decent work*, Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Bangkok, septiembre de 2010.

costos de la migración laboral a la República de Corea de manera significativa <sup>44</sup>, en gran medida debido a los exámenes de idioma y el transporte <sup>45</sup>.

#### 5.4.5. Exclusión de los intermediarios laborales

186. Una práctica que podría promoverse es la de dejar de lado los intermediarios laborales por medio de la contratación directa por el empleador, a condición de que existan normas y condiciones adecuadas. La posibilidad de que el gobierno o las empresas realicen contrataciones directas también se reconoce en los principios y directrices de la OIT <sup>46</sup>. En los Estados Unidos, el código de conducta del programa por una alimentación justa, promovido gracias al esfuerzo sostenido de la Coalición de Trabajadores de Immokalee, una organización de derechos humanos integrada por trabajadores agrícolas y apoyada por varias empresas importantes, prohíbe los intermediarios laborales y exige que los productores de tomates contraten a los trabajadores agrícolas de forma directa. Si una infracción no es subsanada en cuatro semanas, los compradores que participan en el programa están obligados a suspender las compras al productor de que se trate <sup>47</sup>. La contratación directa también puede facilitarse por medio de la tecnología de la información, por ejemplo mediante la realización de entrevistas en línea entre el empleador y el trabajador <sup>48</sup>, el uso de aplicaciones de redes sociales como LinkedIn y la creación de bases de datos sobre empleo cuyo cometido sea adecuar las ofertas de trabajo a los solicitantes de empleo, como el Portal Europeo de la Movilidad Profesional que funciona en la UE <sup>49</sup>.

#### 5.4.6. Contratos de trabajo estándar y pago de salarios mediante transferencias electrónicas

187. Ofrecer a los trabajadores contratos escritos claros y transparentes constituye un aspecto importante de los principios y directrices de la OIT. En el caso de los trabajadores migrantes, los contratos 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 <sup>50</sup>. La elaboración, el uso generalizado y el cumplimiento adecuado de contratos de trabajo estándar cuyas condiciones estén en conformidad con las normas internacionales del trabajo ayuda a prevenir la sustitución ilegal de contratos <sup>51</sup>, en particular en determinados sectores como el trabajo doméstico, que suelen quedar total o parcialmente excluidos del alcance de la legislación laboral <sup>52</sup>. Las posibilidades de los trabajadores domésticos migrantes y de otros trabajadores en situación de riesgo de beneficiarse plenamente de la protección de los marcos de legislación laboral están

---

<sup>44</sup> OIT: *Pioneering a system of migration management in Asia*, op. cit., pág. 9, que señala que el costo medio de contratación disminuyó de 3 509 dólares en la década de 1990, en la que regía el sistema de formación profesional, a 1 097 dólares, en virtud del sistema de permisos de trabajo.

<sup>45</sup> Abella, M. y otros, op. cit., págs. 13 y 14 (gráfico 1c.) y 19. Sin embargo, aprobar el examen de idioma coreano no garantiza la obtención de un trabajo en el país, sólo la posibilidad de ser seleccionado.

<sup>46</sup> Directrices 14.1 y 15.3.

<sup>47</sup> Gordon, J., op. cit., págs. 39 y 40.

<sup>48</sup> Jureidini, R., op. cit., págs. 32 y 36.

<sup>49</sup> Véase: <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>.

<sup>50</sup> Principio 8 y directrices 7 y 26.

<sup>51</sup> Véase Jureidini, R., op. cit., pág. 24.

<sup>52</sup> Véase OIT: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Ginebra, 2013.

inextricablemente vinculadas a los procesos de contratación equitativos<sup>53</sup>. Como se señaló en el capítulo 3, incluir contratos de trabajo estándar en los acuerdos bilaterales sobre migración laboral se considera una práctica prometedora, aunque los datos sobre la utilización real y la eficacia práctica de estos contratos siguen siendo limitados<sup>54</sup>. El registro de los contratos de trabajo ante las autoridades del gobierno central en el lugar de destino puede contribuir a prevenir la sustitución de contratos. Por otra parte, el que los empleadores estén obligados a depositar los salarios de los trabajadores en sus cuentas bancarias, práctica utilizada en algunos países del Golfo, puede ayudar a garantizar el pago puntual de los salarios estipulados en los contratos de los trabajadores, siempre y cuando ese sistema esté respaldado por una supervisión periódica y mecanismos de control de la aplicación<sup>55</sup> de conformidad con el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).

#### 5.4.7. Responsabilidad conjunta

188. Algunos países han promulgado disposiciones de responsabilidad conjunta<sup>56</sup> con el objetivo de que tanto los reclutadores de mano de obra como los empleadores puedan ser considerados responsables de las violaciones de los derechos de los trabajadores en el proceso de contratación. Los principios y directrices de la OIT apoyan la promoción de programas gubernamentales que tengan este fin<sup>57</sup>. Se podría sostener que la complejidad de las cadenas de suministro exige que cierto grado de responsabilidad jurídica por el trato que reciben los trabajadores recaiga en la empresa que se encuentra en el extremo superior de la cadena, dado que ésta ha decidido estructurar su funcionamiento en torno a acuerdos de subcontratación, muchas veces con el objetivo de reducir sus costos y riesgos, aunque manteniendo el control funcional de los aspectos fundamentales del trabajo que ha subcontratado<sup>58</sup>.

189. Sin embargo, hasta la fecha, las investigaciones de la OIT han determinado que «los regímenes de responsabilidad compartida aún presentan dificultades, en particular en contextos transfronterizos, en que su aplicación exige la colaboración tanto del país de origen como de destino»<sup>59</sup>. Por ejemplo, con respecto a la responsabilidad por el pago de comisiones o gastos de contratación conexos, hay dificultades prácticas para determinar en quién recae la carga de la prueba en relación con el pago, ya que casi nunca se entregan recibos y, cuando se entregan, son por el máximo valor que permite la ley<sup>60</sup>. Una medida complementaria importante es posibilitar que los trabajadores migrantes en los lugares de origen y de destino tengan acceso a acciones jurídicas y de reparación eficaces cuando se han cometido infracciones en el marco de estos arreglos, por medio de mecanismos de presentación de quejas fáciles de utilizar.

---

<sup>53</sup> En relación con las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes, véase el Convenio núm. 189, artículo 15.

<sup>54</sup> Wickramasekara, P., *op. cit.*, pág. 28.

<sup>55</sup> Jureidini, R., *op. cit.*, pág. 11.

<sup>56</sup> Por ejemplo, Bangladesh, Eslovaquia, Etiopía y Filipinas. Véase Andrees B. y otros, *op. cit.*, págs. 30, 70 y 78.

<sup>57</sup> Directriz 5.2, que agrega que dichos sistemas «podrían incluir iniciativas de responsabilidad compartida y otras iniciativas encaminadas a promover prácticas de contratación equitativa».

<sup>58</sup> Gordon, J., *op. cit.* pág. 19.

<sup>59</sup> Andrees B. y otros, *op. cit.*, pág. 82.

<sup>60</sup> Jureidini, R., *op. cit.*, pág. 16.

#### 5.4.8. Debida diligencia en las cadenas de suministro

190. El ejercicio de la debida diligencia en las cadenas de suministro para asegurar que los empleadores, los contratistas y los subcontratistas no utilicen los servicios de reclutadores de mano de obra que emplean prácticas abusivas constituye una práctica emergente adoptada por algunas empresas multinacionales y por aquellos reclutadores comprometidos con la contratación equitativa y ética<sup>61</sup>. Los principios y directrices de la OIT incluyen una definición de debida diligencia y apoyan enérgicamente esta práctica, que es aplicable a todos los actores pertinentes en el proceso de contratación<sup>62</sup>. Los requisitos de la debida diligencia también pueden formar parte integral de la regulación y el cumplimiento efectivos<sup>63</sup>. Ejemplo de ello es la legislación provincial canadiense, que incluye medidas que exigen que los empleadores examinen la labor de los reclutadores y sus cadenas de suministro de mano de obra, entre otras cosas mediante la mejora de las obligaciones en materia de presentación de informes. Otro ejemplo es una norma reciente adoptada en los Estados Unidos que exige que todos los contratistas y subcontratistas que se presentan a licitaciones para obtener contratos federales examinen sus cadenas de suministro de mano de obra para asegurarse de que cumplen con las leyes contra la trata de personas y para prevenir prácticas de contratación fraudulentas o engañosas, entre otras el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores<sup>64</sup>. Además, los proyectos que se presentan en las licitaciones también deben contener un análisis separado y transparente de los costos de contratación de mano de obra como parte de sus propuestas, donde se detallan los costos fijos y variables de contratación, incluidos los de los subcontratistas, y la oferta más baja debería ser cuidadosamente examinada para determinar si las reducciones de costos son a expensas de la contratación de trabajadores migrantes<sup>65</sup>.

191. En el marco del Programa integrado sobre contratación equitativa<sup>66</sup>, la Oficina está poniendo a prueba modelos que facilitan el ejercicio de la debida diligencia en algunos países y sectores seleccionados (recuadro 5.4).

#### **Recuadro 5.4** **Establecimiento de un corredor de migración equitativa** **entre Nepal y Jordania**

En el marco del Programa integrado sobre contratación equitativa y en colaboración con el Programa *Better Work Jordan*, la Oficina está poniendo en práctica un modelo experimental de contratación en el sector de la confección, con miras a establecer un corredor de migración entre Nepal y Jordania donde se aplique la contratación equitativa. El modelo se estructura en torno a varias vías de intervención, entre ellas:

- la colaboración con agencias de empleo privadas que utilicen modelos de contratación equitativa de probada eficacia;

<sup>61</sup> Por ejemplo, en mayo de 2016, The Coca-Cola Company, HP Inc., Hewlett Packard Enterprise, IKEA y Unilever pusieron en marcha la iniciativa *Leadership Group for Responsible Recruitment*, que se centra en la promoción de la contratación ética y en la lucha contra la explotación de los trabajadores migrantes en las cadenas mundiales de suministro en todos los sectores..

<sup>62</sup> Directrices 2.1, 11.1, 15 y 21.1.

<sup>63</sup> Directriz 14.

<sup>64</sup> Véase Andrees B. y otros, *op. cit.*, pág. 48 (recuadro 3.2) en relación con el enfoque adoptado por Manitoba y págs. 50 y 51 (recuadro 3.3) en referencia al decreto ejecutivo núm. 13627, relativo al fortalecimiento de las medidas de protección contra la trata de personas en los contratos federales.

<sup>65</sup> Jureidini, R., *op. cit.*, págs. 19 y 20.

<sup>66</sup> Véase [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_413809/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_413809/lang-es/index.htm).

- ❑ la organización de sesiones de aprendizaje con propietarios de fábricas y gerentes de recursos humanos con el fin de aumentar la conciencia acerca de los beneficios de la contratación equitativa;
- ❑ el compromiso estratégico con los compradores internacionales para formular y compartir formas innovadoras de reducir las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas en las cadenas mundiales de suministro;
- ❑ el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos de ambos países para mejorar la organización y representación de los trabajadores migrantes y la fiscalización de los abusos relacionados con la contratación, y
- ❑ la consulta con los gobiernos de ambos países para examinar posibles mejoras en las normas vigentes y en su aplicación, y para facilitar la celebración de un acuerdo bilateral sobre migración laboral que esté en conformidad con las normas internacionales.

Fuente: [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS\\_464656/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_464656/lang--en/index.htm).

## 5.5. Conclusión

192. La puesta en marcha de la Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT ayudó a reunir los distintos elementos del trabajo realizado por la Oficina en este ámbito, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, en estrecha colaboración con los mandantes tripartitos y otros interlocutores. Sin embargo, hay margen para mejorar la base de conocimientos a nivel nacional, bilateral, regional y mundial, en relación a la forma en que se lleva a cabo la contratación de los trabajadores migrantes, especialmente en el contexto cada vez más complejo de las cadenas de suministro de mano de obra, y se promueven y aplican mejor, en los corredores de migración, los modelos empresariales que respetan la equidad en la contratación.

193. Esta discusión ha demostrado que las normas de la OIT en relación con la contratación figuran en numerosos instrumentos vinculantes y no vinculantes, lo cual se tradujo en la elaboración de los principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa de la OIT.

194. Los principios y directrices aún están en su etapa inicial de aplicación y será necesario dar mayor difusión y seguimiento a sus repercusiones. Sin embargo, quedaron varios asuntos pendientes que no están incluidos en las directrices, por ejemplo el alcance y la definición de las comisiones y los costos de contratación, y la función y responsabilidades de las organizaciones de trabajadores en el ámbito de la contratación. Éstas se señalaron como esferas para la futura labor de la OIT.