



Consejo de Administración

329.ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017

GB.329/INS/INF/2

Sección Institucional

INS

PARA INFORMACIÓN

Informe de la Reunión de expertos sobre contratación equitativa (Ginebra, 5-7 de septiembre de 2016)

Resumen: Este documento contiene el informe final de la Reunión de expertos sobre principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa celebrada en Ginebra del 5 al 7 de septiembre de 2016.

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Documento conexo: GB.328/INS/17/4.

1. En 2013, la Reunión técnica tripartita sobre la migración laboral pidió a la Oficina que «elaborar[a] pautas para promover unas prácticas de contratación que respeten los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo, incluyendo el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) e identificar[a], documentar[a] y promov[i]er[a] el intercambio de buenas prácticas para reducir los costos financieros y humanos de la migración»¹.
2. En su 326.^a reunión (marzo de 2016), el Consejo de Administración decidió convocar una reunión tripartita de expertos para que elaborase directrices sobre la contratación equitativa², tanto a escala transfronteriza como nacional.
3. La Reunión tripartita de expertos sobre contratación equitativa se celebró en Ginebra, del 5 al 7 de septiembre de 2016, y sus conclusiones se presentaron al Consejo de Administración en su 328.^a reunión (octubre-noviembre de 2016)³.
4. A partir de los resultados de la reunión, el Consejo de Administración:
 - a) autorizó al Director General a que publicara y difundiera los principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa adoptados por la Reunión de expertos sobre contratación equitativa el 7 de septiembre de 2016, y a que se inspirara en ellos en el contexto del seguimiento de la Reunión de alto nivel de las Naciones Unidas mantenida en Nueva York el 19 de septiembre de 2016 para dar respuesta a los grandes desplazamientos de refugiados y migrantes, y
 - b) solicitó al Director General que tomara en consideración los principios generales y las directrices prácticas para una contratación equitativa cuando se elaboraran propuestas relativas a la labor futura de la Oficina en ese ámbito.
5. Tal como se anunció en el párrafo 5 del documento GB.328/INS/17/4, en el anexo de este documento se presenta el informe detallado de la reunión.

¹ Conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre la migración laboral, Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013 (documento TTMLM/2013/14), párrafo 5, iii), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/--protrav/--migrant/documents/meetingdocument/wcms_232354.pdf.

² Véanse los documentos GB.326/PV, párrafo 364, b) y GB.326/POL/2, anexo.

³ Documento GB.328/INS/17/4.

Anexo

Reunión de expertos sobre contratación equitativa (Ginebra, 5-7 de septiembre de 2016)

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Sesión de apertura	1
Examen del proyecto de Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa	6
Parte I. Alcance de la propuesta de principios generales y directrices prácticas	7
Parte II. Definiciones y términos utilizados en estos principios y directrices.....	8
Parte III. Principios generales	10
Parte IV. Directrices prácticas	20
Observaciones finales.....	48
Anexo	49
Lista de participantes.....	67

Introducción

1. La Reunión de expertos sobre contratación equitativa tuvo lugar en Ginebra, del 5 al 7 de septiembre de 2016.
2. La necesidad de elaborar principios y directrices se puso de relieve en las conclusiones de la Reunión técnica tripartita de la OIT sobre las migraciones laborales, de 2013, que instó a la Oficina a «elaborar pautas para promover unas prácticas de contratación que respeten los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo, incluyendo el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), e identificar, documentar y promover el intercambio de buenas prácticas para reducir los gastos financieros y humanos de la migración».
3. En marzo de 2016, el Consejo de Administración decidió convocar una reunión tripartita de expertos de tres días con miras a elaborar orientaciones sobre la contratación equitativa para todos los trabajadores, que abarcaran todo el proceso de contratación, tanto dentro como fuera de las fronteras nacionales.
4. La Reunión congregó a ocho expertos gubernamentales, ocho expertos designados por el Grupo de los Empleadores y ocho expertos designados por el Grupo de los Trabajadores, así como a 21 observadores gubernamentales, seis observadores empleadores y diez observadores trabajadores. Se contó con la presencia de cinco observadores de organizaciones intergubernamentales y de organizaciones internacionales no gubernamentales.
5. La composición de la Mesa de la Reunión fue la siguiente:

<i>Presidente:</i>	Sr. Hans Cacadac (representante independiente del Gobierno de Filipinas)
<i>Vicepresidente empleador:</i>	Sr. Paul Mackay (empleador, Nueva Zelanda)
<i>Vicepresidenta trabajadora:</i>	Sra. Shannon Lederer (trabajadora, Estados Unidos)
6. La Secretaria General de la Reunión fue la Sra. Manuela Tomei, Directora, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY). Las Secretarías Generales Adjuntas fueron la Sra. Michelle Leighton, Jefa, Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT) y la Sra. Beate Andrees, Jefa, Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS). Las coordinadoras de la Reunión fueron la Sra. Paola Pinoargote y la Sra. Séverine Bozzer.

Sesión de apertura

7. La Secretaria General presentó los dos objetivos de la Reunión indicados por el Consejo de Administración:
 - a) en primer lugar, «revisar, enmendar y adoptar directrices sobre contratación equitativa basadas en un análisis exhaustivo por parte de la Oficina sobre los principios conexos contenidos en las normas internacionales del trabajo y en los instrumentos sobre derechos humanos universales», y
 - b) en segundo lugar, «recomendar maneras de dar efecto práctico a las directrices en términos de su difusión y aplicación práctica en el país por parte de los mandantes».

8. Señaló que los principios generales y las directrices prácticas proporcionaban orientaciones consolidadas sobre la contratación equitativa para todos los trabajadores, y abarcaban todo el proceso de contratación, tanto dentro como fuera de las fronteras nacionales en todas las etapas del proceso, incluido el retorno al país de origen. Puso de relieve que se basaban en instrumentos de derechos humanos, normas internacionales del trabajo y convenios de la OIT que contemplaban diversas situaciones en las que se encontraban los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos y la gente de mar. La Secretaria General de la Reunión subrayó la naturaleza no vinculante y orientativa de los principios y directrices. El resultado de la Reunión guiaría una serie de discusiones y procesos importantes, tales como la discusión general sobre las migraciones laborales que tendría lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en junio de 2017; el seguimiento de la cumbre de alto nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre los Refugiados y los Migrantes, que se celebraría en septiembre de 2016 en Nueva York, y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el marco de la Agenda 2030, concretamente el ODS 10.7 sobre la migración ordenada y segura, y el ODS 8.7 para erradicar el trabajo forzoso y poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud.
9. La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve los abusos generalizados que se observaban en el proceso de contratación, y señaló brechas evidentes en materia de protección en la contratación global de trabajadores migrantes. Subrayó que la OIT, como el principal organismo especializado de las Naciones Unidas dedicado a las migraciones laborales en todo el mundo, con su marco normativo, sus mecanismos de solución de conflictos y su estructura tripartita, era la más indicada para examinar estas cuestiones. Señalando en particular los constantes abusos cometidos en lo que respecta a la contratación de trabajadores migrantes en situación irregular y de quienes se encontraban en modalidades atípicas de empleo, acogió con agrado la inclusión de disposiciones relativas a «la no imposición del cobro de comisiones» en los principios, y a la necesidad de fortalecer los mecanismos de cumplimiento de la legislación laboral que establecían la rendición de cuentas por los empleadores en lo que respecta a sus prácticas de contratación. La Vicepresidenta trabajadora subrayó la necesidad de: *a)* atribuir competencias a los migrantes para que ejerzan sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva; *b)* proporcionar a los trabajadores migrantes información específica y exacta, y *c)* crear un proceso abierto y transparente para el registro de las agencias de contratación. Señalando que la certificación voluntaria no estaba funcionando, y que más bien daba margen a los empleadores para que evitaran asumir su responsabilidad por lo referente a prácticas abusivas en el proceso de contratación, la oradora subrayó que la contratación equitativa debía responder a las carencias reales del mercado de trabajo y basarse en el principio de igualdad de trato de todos los trabajadores. Como conclusión, destacó la importancia que revestía la Reunión para hacer avanzar y potenciar el debate actual sobre la contratación de mano de obra. Los principios y las directrices deberían conducir a unas normas más estrictas para la contratación de mano de obra, y demostrar que la contratación equitativa formaba parte integrante de la creación de un marco mundial para las migraciones laborales que mejore las condiciones para todos los trabajadores.
10. El Vicepresidente empleador señaló que los empleadores y los trabajadores tenían mucho en común en lo tocante a los objetivos de la Reunión. Al tiempo que indicó que la contratación era la primera etapa en el proceso de migración laboral para muchas personas, incluidas las más vulnerables, subrayó que, al asegurar la transparencia en sus cadenas de suministro de mano de obra y contratar a trabajadores con arreglo a los principios de contratación equitativa, los empleadores podían mitigar el riesgo de vínculos imprevistos con el trabajo forzoso, el trabajo infantil o la trata de personas. Poner fin a tales abusos era importante de por sí, pero además existían motivos empresariales de peso para que los empleadores se rigieran por los principios y prácticas relativos a una contratación equitativa. En primer lugar, existían razones legales. El Vicepresidente empleador proporcionó el ejemplo de las iniciativas legislativas emprendidas en los Estados Unidos en relación con la contratación

tanto a nivel estatal como federal. A juicio de los empleadores, dichas iniciativas proliferarían. En segundo lugar, adherirse a los principios y prácticas para una contratación equitativa ayudaría a mitigar el riesgo de exposición negativa de una empresa y de daños a su reputación. En tercer lugar, el orador destacó que la contratación equitativa conllevaba incentivos y ventajas de mercado, tales como ayudar a asegurar la contratación basada en la competencia y la adecuación entre la oferta y la demanda de calificaciones. A su vez, esto aumentaba las tasas de retención y reducía la necesidad de contratación continua de trabajadores de reemplazo. Por último, los trabajadores contratados por medios equitativos y transparentes que percibían un salario justo y tenían unas condiciones de trabajo decentes eran más productivos. En suma, al comprometerse con los principios para una contratación equitativa, las empresas podían demostrar el cumplimiento de la legislación que reglamentaba la contratación y el empleo de los trabajadores extranjeros; hacer gala de la debida diligencia en la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro, mitigando así el riesgo de daños a su reputación, y adoptar medidas que aumentaran su competitividad y productividad.

11. La experta del Gobierno de los Estados Unidos expresó su agradecimiento por participar a título personal en esta Reunión tan oportuna e importante. Señaló que, si bien las agencias de empleo privadas podían desempeñar una función destacada al hacer corresponder la oferta de empleos disponibles con la demanda de trabajadores con calificaciones adecuadas, los beneficios potenciales de esta correspondencia desaparecían inmediatamente si los trabajadores eran objeto de explotación al recurrirse a prácticas fraudulentas o abusivas. Puso de relieve que los Estados Unidos contaban con salvaguardias con el fin de combatir eficazmente las prácticas de contratación inescrupulosas que se observaban en las cadenas de suministro y en otras circunstancias. Destacó que un conjunto de directrices sólidas, concretas y no vinculantes que pudieran proporcionar orientación y ayudar a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y a otros actores a abordar las numerosas y complejas cuestiones que conllevaba acabar con la contratación inescrupulosa podría marcar una diferencia real en la vida de los trabajadores de todo el mundo.
12. La experta del Gobierno de Australia indicó que su Gobierno apoyaba la elaboración de principios y directrices que pudieran ser aplicados ampliamente por los responsables de la formulación de políticas, adoptados al nivel de empresa, y apoyados por las organizaciones de trabajadores para defender los intereses de sus miembros. Especificó que la legislación y las políticas nacionales de Australia promovían la contratación equitativa a través de un sistema nacional de relaciones en el lugar de trabajo que cubría a todos los trabajadores, incluidos los titulares de visados temporales, y que comprendía una fuerte red de seguridad proporcionada por unas condiciones mínimas de empleo, protecciones contra el despido ilícito e injusto, y leyes modelo sobre la seguridad y salud en el trabajo. Se esperaba que las agencias de contratación en Australia impartieran formación a los trabajadores extranjeros, incluida formación lingüística, y velaran por que pudieran acceder a información general. La oradora señaló que, en 2015, se había puesto en práctica en Australia un Plan de acción nacional quinquenal sobre la trata de personas y la esclavitud. Este marco estaba apoyado por la Estrategia internacional para combatir la trata de personas y la esclavitud, concebida por el Gobierno y anunciada en marzo de 2016. Australia había concertado esfuerzos con otros países de Asia Sudoriental con el fin de lograr una cooperación más eficaz en toda la región en la lucha contra la trata de personas y la esclavitud. A título de ejemplo, la oradora señaló el Proceso de Bali sobre el contrabando y la trata de personas y delitos transnacionales conexos que había conducido a la Declaración de Bali, la cual comprendía disposiciones para penalizar la trata de personas fortaleciendo la cooperación para el cumplimiento de la legislación y la protección de las víctimas. La Declaración de Bali también reconocía la necesidad de aunar esfuerzos con el sector privado mediante la promoción de prácticas no abusivas en las cadenas de suministro. Apoyándose en este reconocimiento, se había contemplado la posibilidad de establecer un «Foro empresarial del Proceso de Bali», en

consulta con diversas partes interesadas, con el fin de unir a los dirigentes empresariales para que se comprometieran a prevenir la trata de personas.

- 13.** El experto del Gobierno de Suiza señaló que la Reunión tenía lugar en un momento oportuno, dado el importante papel que desempeñaba la contratación en la gobernanza de las migraciones laborales y a la hora de asegurar la correspondencia de la oferta de empleos y la oferta de trabajadores. Las prácticas de contratación transfronteriza representaban tanto oportunidades como amenazas para la realización de progresos en este ámbito, y los esfuerzos deberían centrarse en las primeras con el fin de avanzar de manera constructiva. La Reunión también serviría de orientación para procesos como la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y, en particular, la Agenda de Acción de Addis Abeba (de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo); las prioridades del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo y el Mecanismo Empresarial del Foro, presidido por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y el Consejo de la Agenda Global sobre Migración del Foro Económico Mundial, y la Cumbre de las Naciones Unidas sobre los Refugiados y los Migrantes, que tendría lugar en Nueva York dos semanas más tarde (19 de septiembre). Por último, indicó que Suiza promovía la contratación equitativa a través de proyectos con la OIT, como el Programa integrado sobre contratación equitativa (FAIR), y con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) mediante el establecimiento de un sistema de acreditación voluntaria para los reclutadores de mano de obra, a saber, el Sistema Internacional para la Integridad en la Contratación (IRIS), que era una iniciativa importante que complementaba la sólida estructura normativa relativa a la contratación.
- 14.** El experto del Gobierno de Marruecos subrayó que la contratación equitativa era un pilar fundamental de la paz y la justicia social. También era una manera eficiente de afrontar la competencia desleal, y de asegurar la igualdad en términos de acceso a los empleos y de gastos para las partes afectadas. El experto explicó que Marruecos era tanto un país de origen como de destino. En este contexto, era importante que se regularizara la situación para que los trabajadores extranjeros tuvieran las mismas condiciones y oportunidades que los nacionales. La OIT había prestado asistencia a su país para que elaborara una estrategia nacional de empleo encaminada a fortalecer todas las políticas y estrategias pertinentes para la promoción e implantación de la contratación equitativa. Un ejemplo de este apoyo era la guía sobre la contratación equitativa orientada a los inspectores del trabajo.
- 15.** La experta del Gobierno de México señaló que, en todas las situaciones, la igualdad de trato debería asegurarse y que eran inaceptables los casos en que los trabajadores extranjeros recibían un salario inferior al percibido por los nacionales. Las intervenciones de los inspectores del trabajo eran eficaces en este sentido. Los inspectores del trabajo deberían tener en cuenta el contexto del trabajo irregular en el que los trabajadores extranjeros podían encontrarse. Estos últimos deberían tener acceso a información sobre la contratación equitativa tanto en el país de origen como en el país de destino. Esto tal vez pudiera lograrse mediante la conclusión de acuerdos bilaterales entre ambos países. No obstante, se debería supervisar la labor de las agencias de empleo privadas y se deberían establecer mecanismos que facilitaran la presentación de quejas anónimas. Todos los esfuerzos deberían estar encaminados a evitar que los procesos burocráticos se hicieran más complejos. En el contexto de América Central, la experta explicó que su país recibía a muchos trabajadores migrantes y había suscrito un acuerdo con Guatemala relativo a los servicios nacionales de empleo que ponía de relieve la importancia de los derechos. En 2016, México había firmado un acuerdo con otros países de América Central sobre la misma cuestión, y seguía colaborando estrechamente con los Estados Unidos de América con el fin de proteger los derechos de los ciudadanos mexicanos que trabajaban en ese país.
- 16.** El experto del Gobierno de Polonia expresó su agradecimiento a la OIT por haber preparado el proyecto de principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa,

reconociendo que la garantía de una contratación equitativa — en particular en el contexto de la movilidad internacional — era de vital importancia para el funcionamiento adecuado de los mercados laborales mundiales, nacionales y locales. Señaló que muy pocas recomendaciones contenidas en el proyecto de principios generales y directrices prácticas no se aplicaban en Polonia, al menos en términos de la legislación y las instituciones existentes. Indicó que su país podría aportar valor adicional a la Reunión, ya que era un país tanto de origen como de destino.

17. El experto del Gobierno de Zambia reconoció los esfuerzos que se habían realizado para preparar el proyecto de directrices. Señaló la naturaleza mundial de la cuestión y celebró que la discusión tuviera lugar en un momento oportuno, ya que Zambia recibía a un gran número de trabajadores migrantes extranjeros, pero había tenido grandes dificultades para llevar a cabo iniciativas de contratación equitativa.
18. La observadora de la Unión Europea (UE) expresó su agradecimiento a la OIT por examinar el tema de la contratación equitativa, ya que los trabajadores poco calificados en particular eran vulnerables y podían ser víctimas de agencias de empleo inescrupulosas que actuaban fuera del marco legal y normativo. Añadió que la retención de pasaportes, el pago de depósitos y las deducciones salariales ilegales, la servidumbre por deudas vinculada con el reembolso de gastos de contratación, y las amenazas a las que se enfrentaban los trabajadores si dejaban a sus empleadores eran algunos ejemplos de los abusos frecuentes que podían equipararse a la trata de personas y al trabajo forzoso. Mencionó que la reducción de los gastos de la migración laboral y la promoción de políticas y prácticas de contratación éticas en los países de origen y de destino figuraba en el orden del día de las reuniones de las Naciones Unidas sobre los refugiados y los migrantes. La oradora señaló que contar con disposiciones específicas a nivel nacional era importante, ya que, en general, en el caso de los nacionales de terceros países, la legislación de la UE sólo reglamentaba algunos aspectos de la contratación y no cubría sistemáticamente todos los Estados miembros. Los mecanismos de la UE para acceder al mercado de trabajo se diferenciaban con arreglo a categorías de trabajadores migrantes y a la duración de la estancia, y se aplicaban reglas específicas en particular a los trabajadores estacionales y a los trabajadores muy calificados. A título de ejemplo, mencionó que la legislación de la UE sobre los trabajadores estacionales preveía el derecho a cambiar de empleador durante toda la estancia en el país con el fin de evitar abusos y de proporcionar flexibilidad, y que el derecho a cambiar de empleador se otorgaba asimismo a todos los trabajadores migrantes después de cinco años de residencia legal. La oradora mencionó además que la legislación de la UE sobre las agencias de trabajo temporal también se aplicaba al suministro de «trabajadores cedidos por agencias» a las empresas usuarias, ya fuera en el sector público o privado, y preveía que no debían cobrarse gastos de contratación a los trabajadores temporales. La legislación sobre una declaración escrita obligaba a los empleadores a informar a todos los trabajadores por escrito sobre las condiciones aplicables a su relación de trabajo. La oradora subrayó que, una vez contratados, los trabajadores migrantes solían tener las mismas condiciones de trabajo en general que los nacionales.
19. El observador de la Confederación Internacional de Servicios de Empleo Privados (CIETT)¹ indicó que la CIETT representaba a agencias de contratación responsables y éticas en más de 50 países, así como a ocho grandes empresas multinacionales. Los miembros de la CIETT se regían por los principios del código de conducta de la CIETT, el cual, entre otras cosas, prohibía el cobro de comisiones a los solicitantes de empleo y aplicaba el «principio de que los empleadores pagan». Subrayó la importancia que revestía que los solicitantes de empleo no pagaran sus gastos de contratación, porque esto podía conducir a una serie de problemas y abusos, con inclusión de la servidumbre por deudas, la trata de personas y el trabajo

¹ En la actualidad, la Confederación Internacional de Servicios de Empleo Privados (CIETT) se conoce como Confederación Mundial del Empleo (WEC).

forzoso. Puso de relieve que, si bien todas las partes interesadas debían concertar esfuerzos para mejorar la situación actual, los gobiernos tenían un importante papel que desempeñar al establecer las reglas básicas sobre quién podía ser objeto de despido y quién podía desplegar su actividad como una empresa de contratación respetuosa y legítima. Por lo tanto, era necesario establecer una reglamentación apropiada sobre el empleo y la industria de la contratación, creando un marco que se apoyara en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

20. La observadora de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) puso de relieve un caso que podría considerarse una buena práctica, que conllevaba un acuerdo bilateral entre Alemania y Filipinas con el fin de asegurar un proceso de contratación transparente de los nacionales filipinos en Alemania. Explicó que el acuerdo comprendía disposiciones encaminadas a asegurar el pleno acceso a la información, incluida la información proporcionada por los sindicatos y contactos con los sindicatos, el derecho a mecanismos de protección social y a sistemas de seguridad social, y el pleno acceso a los derechos de los trabajadores, incluido el derecho a afiliarse a sindicatos. El acuerdo iba más allá de la contratación de trabajadores temporales, e incluía un proceso encaminado a obtener la nacionalidad en el país de destino. También ponía de relieve la activa participación de los sindicatos en el proceso.
21. La observadora de la OIM señaló que su Organización apoyaba firmemente los objetivos de la Reunión de proporcionar unas directrices relativas a la contratación equitativa que tanto se necesitaban, basadas en las normas internacionales del trabajo y en los instrumentos universales de derechos humanos. Puso de relieve la necesidad de fortalecer las normas y el control del cumplimiento a través de las fronteras, con el fin de brindar a los trabajadores migrantes una protección adecuada y acceso a mecanismos de reparación, y de aumentar los beneficios de la movilidad laboral, facilitada por múltiples entidades públicas y privadas. Por lo tanto, era imperativo movilizar a las partes interesadas, tales como los empleadores y las marcas, para que se comprometieran con unas prácticas comerciales basadas en los derechos, e impulsaran la demanda de servicios de contratación equitativa. Al desplegar su actividad de manera transparente, los reclutadores de mano de obra podían facilitar una movilidad laboral asequible y segura en beneficio de los trabajadores migrantes. Este entendimiento sostenía la creación de IRIS, una iniciativa de múltiples partes interesadas que impulsaba un sistema de normas y certificación basado en los derechos para la industria de la contratación. Los *principios y directrices de la OIT para una contratación equitativa* respaldarían el marco estratégico de IRIS. El hecho de que las directrices y principios relativos a la contratación equitativa representaran una consolidación de marcos por diversas partes interesadas sentaba las bases para la coordinación internacional e interinstitucional, y la difusión de mejores prácticas, que eran sumamente necesarias. Por último, la oradora señaló que la OIM querría que se aclarara la definición de gastos de contratación, ya que la orientación sobre este tema acabaría con la ambigüedad y ayudaría a que las partes interesadas llevaran a cabo efectivamente la contratación equitativa.

Examen del proyecto de *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa*²

22. Los expertos examinaron el texto propuesto en ocho sesiones de redacción, párrafo por párrafo.

² La versión final figura en el anexo.

Parte I. Alcance de la propuesta de principios generales y directrices prácticas

Párrafo 1

23. La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso añadir las palabras «de naturaleza no vinculante» después de las palabras «presentes principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa de la OIT». La propuesta fue aceptada por los trabajadores, que recalcaron que el documento debía ser lo más firme posible.

Párrafo 2

24. Al experto del Gobierno de Suiza le preocupaba que el párrafo creara cierta confusión en lo que respecta a la jerarquía de las fuentes, y propuso suprimir el párrafo o reformularlo para que se centrara más en el alcance y no tanto en las fuentes. Las expertas gubernamentales de México y de los Estados Unidos expresaron inquietudes similares, mientras que los empleadores y los trabajadores subrayaron la importancia de citar las fuentes, poniendo particular énfasis en las fuentes de la OIT.
25. El párrafo se acordó en su forma enmendada, reflejando las preocupaciones expresadas por el experto del Gobierno de Suiza y concediendo prioridad a las fuentes de la OIT como fuentes principales.

Párrafo 3

26. El Vicepresidente empleador propuso añadir una oración al final del párrafo, del siguiente tenor: «La aplicación de estos principios y directrices a escala nacional debería tener lugar tras la celebración de consultas entre los interlocutores sociales y el gobierno.». Los trabajadores apoyaron la propuesta.
27. La experta del Gobierno de México propuso añadir en la primera oración, después de «directrices», las palabras «deberían aplicarse en función del contexto y de la realidad de cada país». Los empleadores, con el apoyo de los trabajadores, destacaron que estos principios eran orientativos, y señalaron que este texto dejaría a discreción de cada país tomar unas medidas mínimas. La experta del Gobierno de México, haciendo referencia a la naturaleza no vinculante de los principios, retiró su propuesta.
28. El tercer párrafo se acordó en su forma enmendada.

Párrafo 4

29. El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos propuso una enmienda, a saber, que las directrices deberían incluir posibles intervenciones que diversos actores pudieran contemplar con miras a defender los principios generales. El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron el espíritu de la enmienda, y la Vicepresidenta trabajadora subrayó que la responsabilidad de los Estados no debería disminuir. El párrafo se acordó en su forma enmendada, sobre la base del texto propuesto por la experta del Gobierno de los Estados Unidos.

Parte II. Definiciones y términos utilizados en estos principios y directrices

30. El texto propuesto por la Oficina incluía definiciones de cinco términos: **empresa, debida diligencia, comisiones y gastos, reclutador de mano de obra y trabajador migrante**. Tras un largo debate, los expertos acordaron siete definiciones, suprimiendo una (empresa) y añadiendo definiciones de «**empleador**», «**empresa**» (una nueva definición) y «**contratación**».
31. Se estudió la conveniencia de incluir el término «**empresa**» en las definiciones. El Vicepresidente empleador indicó que los términos «**empresa**» y «**empleador**» eran conceptos diferentes, ya que las empresas producían bienes y servicios, mientras que los empleadores eran personas que tomaban decisiones y tenían una relación con los trabajadores. Propuso sustituir esta definición por las definiciones de «**empleador**» y de «**reclutador de mano de obra**». La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve la importancia de que figuraran en el texto las definiciones de «**intermediarios laborales**» y «**agencias de empleo**», y expresó su preocupación por la supresión de definiciones y términos. Tras un debate, se acordó retomar ulteriormente esta cuestión en las deliberaciones de la Reunión, a fin de determinar el término que seguía siendo necesario. Más tarde, los expertos acordaron suprimir el término de las definiciones, ya que los conceptos relacionados con la contratación equitativa estaban contenidos en otras definiciones, e incluir en su lugar una nueva definición de «**empresa**» (véase el párrafo 34 más adelante).
32. En lo que respecta a la expresión **debida diligencia**, la Vicepresidenta trabajadora propuso que la definición propuesta por la Oficina se enmendara sobre la base de un texto extraído de los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos* que hacía referencia a la debida diligencia. Si bien hubo consenso general en que el texto se apoyara en los Principios Rectores de las Naciones Unidas como base para la definición de debida diligencia, se expresó preocupación por que la propuesta de los trabajadores tal vez fuera excesivamente detallada a los fines de estos principios y directrices. Con objeto de identificar claramente el uso de las definiciones acordadas en esta sección, la experta del Gobierno de Australia propuso añadir un párrafo introductorio al principio de la sección de las definiciones que rezara: «A efectos de estos principios y directrices.». La propuesta se acordó.
33. A solicitud del Presidente, la Secretaria General de la Reunión subrayó dos discusiones de debida diligencia contenidas en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, concretamente en los principios 15*b* y 17. Confirmó que el texto propuesto por la Vicepresidenta trabajadora y enmendado ulteriormente por los expertos era coherente con el principio 17, que era la preferencia de los trabajadores. La definición de «**debida diligencia**» se acordó en su forma enmendada.
34. Por lo referente al término **empleador**, el Vicepresidente empleador propuso la siguiente definición: «Una entidad legal que contrata a empleados o a trabajadores, ya sea directamente o indirectamente.» La Secretaria General de la Reunión aclaró que la OIT no tenía una definición del término «empleador», y propuso suprimir de la definición la palabra «legal», para no excluir a los empleadores informales que participaban en el proceso de contratación. También propuso añadir la palabra «persona», con el fin de evitar confusión con los términos empresa e institución, que era una preocupación expresada por el Vicepresidente empleador. La definición de «**empleador**» se acordó en su forma enmendada.
35. En el contexto de la discusión de la expresión inglesa «business enterprise» (traducida como «empresa» en la versión española), se acordó posponer una decisión sobre la conveniencia de una nueva definición, que correspondiera al término inglés «enterprise» (también

«empresa» en español). Posteriormente, la Secretaria General de la Reunión propuso una definición, que se acordó con la aclaración de que los servicios públicos de empleo quedaban excluidos.

36. En lo tocante a la expresión **reclutador de mano de obra**, la Vicepresidenta trabajadora propuso la adición, después de todos los demás reclutadores de mano de obra, de «intermediarios o subagentes», y la supresión de la palabra «entidades» en el texto propuesto, para reflejar que los reclutadores de mano de obra podían ser personas. También propuso añadir un texto que reflejara que los reclutadores de mano de obra podían presentar muchas formas y «operar fuera o dentro del marco normativo». Otros expertos sugirieron pequeñas revisiones, incluida una enmienda propuesta por la experta del Gobierno de México para que se suprimieran las referencias a las fuentes contenidas en la segunda oración del texto propuesto por la Oficina, y la definición de **reclutador de mano de obra** se acordó en su forma enmendada.
37. Después de que la Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador apoyaran la definición de **trabajador migrante** propuesta por la Oficina, la experta del Gobierno de México propuso sustituir esta definición con la que figuraba en la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990. La propuesta no fue respaldada por otros expertos, y se acordó la definición sugerida por la Oficina, salvo la referencia explícita a las fuentes, dando curso a la propuesta de la experta del Gobierno de México.
38. La Vicepresidenta trabajadora, apoyada por el Vicepresidente empleador, propuso añadir la siguiente definición de **contratación**: «El término ‘contratación’ incluye la selección, el transporte y la colocación en el empleo y — en el caso de los trabajadores migrantes — el retorno al país de origen si así lo desean los trabajadores. El texto abarca tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo.». Los expertos gubernamentales de los Emiratos Árabes Unidos y de México, y los empleadores, propusieron pequeños cambios y se acordó una definición de «**contratación**».
39. En lo que respecta a la expresión **comisiones de contratación o gastos conexos**, la Vicepresidenta trabajadora sugirió varias enmiendas a la definición propuesta, para que se describiera más claramente lo que se entendía por comisiones y gastos, a saber, «para cubrir cualquier pago, legal o ilegal, que los trabajadores y los solicitantes de empleo estén obligados a realizar con el fin de conseguir o mantener un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro. Éstos incluyen cualesquiera gastos en que los trabajadores deban incurrir, por ejemplo, para la realización de exámenes médicos y de otro tipo, gastos de pasaporte y de visado, gastos de formación y transporte, etc., antes o durante el proceso de contratación, así como cualquier gasto en que puedan incurrir antes de poder acceder al proceso de contratación».
40. Al Vicepresidente empleador le preocupaba que esta definición fuera muy amplia y tal vez fuera más allá de la contratación para entrar en el ámbito de las condiciones de trabajo.
41. A continuación tuvo lugar un largo debate sobre el grado de detalle necesario en la definición, ya que los expertos reconocieron que no existía una definición mundialmente aceptada de «comisiones y gastos», y algunos expertos (los Emiratos Árabes Unidos y Suiza) opinaron que la naturaleza de las comisiones o gastos debería precisarse de una manera más apropiada en los principios generales y directrices prácticas.
42. Una serie de expertos gubernamentales (Australia, Emiratos Árabes Unidos y Suiza) prefirieron la definición propuesta por la Oficina con la incorporación del texto propuesto por la experta del Gobierno de los Estados Unidos, con el fin de contemplar algunos de los elementos expresados en la propuesta de los trabajadores. Concretamente, los expertos

estuvieron de acuerdo en incluir, al final de la definición, la frase «independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro». La definición se acordó en su forma enmendada.

43. El Vicepresidente empleador cuestionó la necesidad de distinguir entre pagos legales e ilegales. Esta preocupación fue expresada por otros expertos (Emiratos Árabes Unidos y Estados Unidos), quienes indicaron que, para evitar toda confusión, esta cuestión debería abordarse por separado.
44. Los expertos estuvieron de acuerdo en colocar entre corchetes la nota a pie de página, que indicaba que las comisiones y gastos conexos eran un tema que la OIT tal vez abordaría con mayor detenimiento tras examinar las directrices prácticas. Posteriormente se acordó suprimir la nota a pie de página, pero incluir en el informe de la reunión la noción de que este tema era algo que la OIT tal vez considerara oportuno precisar.

Parte III. Principios generales

45. Los expertos examinaron diez proyectos de principios generales propuestos por la Oficina. Durante sus deliberaciones, los expertos consideraron una serie de enmiendas, que se tradujeron en un acuerdo sobre un conjunto final de 13 principios generales incluidos en el anexo del presente informe. Las principales modificaciones estructurales adoptadas pueden resumirse del siguiente modo:
 - a) refundir el proyecto de principio general 1 y 2 en un nuevo principio general 1;
 - b) añadir un nuevo principio general 2, sobre la necesidad de que la contratación responda a las necesidades establecidas en el mercado de trabajo y no sea un medio para menoscabar las condiciones de trabajo de la fuerza de trabajo existente;
 - c) añadir un nuevo principio general 4 sobre el reconocimiento de las competencias profesionales y las calificaciones;
 - d) añadir un nuevo principio general 10 sobre el acceso a la información, propuesto por el Grupo de los Trabajadores, y
 - e) dividir proyecto de principio general 9 en dos principios independientes, uno sobre la libertad de los trabajadores de desplazarse dentro de un país o de dejar un país (nuevo principio general 11) y uno sobre la libertad para poner término a una relación de trabajo sin necesidad de la autorización del empleador (nuevo principio general 12).

Principio general 1 (proyecto de principios generales 1 y 2 refundidos)

46. El Vicepresidente empleador propuso refundir los principios 1 y 2, ya que el último se limitaba a calificar el primero, añadiendo asimismo una referencia particular a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
47. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la propuesta, pero sugirió conservar una mención específica de las cuatro categorías de derechos contempladas en la Declaración, ya que los principios generales serían accesibles y utilizados por diversos actores que no estaban familiarizados necesariamente con el contenido de la Declaración.
48. Si bien algunos expertos gubernamentales (Australia, Estados Unidos y Marruecos) expresaron su preocupación por que esto tal vez fuera redundante, se reconoció la

importancia que revestía que quienes no estaban familiarizados con la Declaración comprendieran bien lo que se entendía por principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la propuesta de los Trabajadores se acordó. El texto se armonizó con las normas que se mencionaron.

49. Los expertos aprobaron el principio refundido como «Principio general 1».

Principio general 2 (nuevo)

50. La Vicepresidenta trabajadora propuso un nuevo principio general 2, del siguiente tenor: «La contratación debería responder a las necesidades establecidas en el mercado de trabajo, y no ser un medio para desplazar o reducir una fuerza de trabajo existente, para menoscabar los salarios o las condiciones de trabajo, o para sustituir el empleo permanente.». Indicó que este texto se había extraído del Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales.
51. La propuesta de un nuevo principio se acogió con agrado, con la excepción de la referencia a la frase «para sustituir el empleo permanente». Según la Vicepresidenta trabajadora, esta noción se introducía para evitar cualquier impresión equivocada de que la contratación podría utilizarse para promover la migración y crear una fuerza de trabajo que «rota», socavando la calidad del trabajo.
52. La experta del Gobierno de México expresó su inquietud ante la posibilidad de que pudiera eliminarse a los trabajadores migrantes cuando cambiaran los ciclos económicos.
53. Esta propuesta de los Trabajadores preocupaba al Vicepresidente empleador, que indicó que, por diversos motivos, las empresas debían mantener la prerrogativa legítima de gestionar la naturaleza y la estructura de la fuerza de trabajo.
54. La experta del Gobierno de Australia se sumó a la preocupación expresada, señalando que en algunas circunstancias tal vez fuera necesario y aceptable sustituir a los trabajadores permanentes.
55. Con el fin de conciliar las diferentes perspectivas, la Vicepresidenta trabajadora propuso en su lugar hacer referencia al hecho de que la contratación tampoco debería «socavar el trabajo decente», lo cual se acordó, y el principio se acordó en su forma enmendada.

Principio general 3 (proyecto de principio general 3)

56. Dando curso a una propuesta del experto del Gobierno de Marruecos consistente en suprimir las palabras «tanto públicos como privados», el principio general 3 se acordó en su forma enmendada.

Principio general 4 (nuevo)

57. Con el fin de captar el objetivo de la transferibilidad de las competencias profesionales, el Vicepresidente empleador propuso una enmienda encaminada a incluir el reconocimiento de las competencias profesionales como parte del proceso de contratación. Propuso añadir la oración: «Deberían elaborarse protocolos con el fin de asegurar el reconocimiento de competencias y calificaciones en los países.».
58. Se acogió con agrado una referencia al reconocimiento y la certificación. Se debatió si convenía incluirla en un nuevo principio general o en las directrices prácticas, y una serie de expertos gubernamentales (Australia, Estados Unidos y Suiza) expresaron su preferencia por lo último.

59. Al tiempo que pusieron de relieve que la cuestión era de carácter orientativo, la Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador estuvieron de acuerdo en que era suficientemente importante para mantenerla como un principio, y que en las directrices prácticas se podía proporcionar más orientación sobre la naturaleza de este principio.
60. El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos coincidió con los oradores anteriores en la importancia que revestía la cuestión, subrayando que, en la medida en que las malas prácticas de contratación se apoyaban en la falta de transparencia o en la falta de correspondencia de las competencias profesionales, la certificación y el reconocimiento de las competencias podrían reducir los abusos. Señaló que esto era una cuestión de atribución de competencias, ya que un trabajador calificado estaría más habilitado y en una mejor situación para resistir a las malas prácticas durante el proceso de contratación, por lo que señaló que la contratación equitativa aumenta con el reconocimiento mínimo de las competencias y la certificación entre las jurisdicciones.
61. La experta del Gobierno de México propuso insertar la «evaluación» de las competencias profesionales además de su «reconocimiento».
62. La experta del Gobierno de los Estados Unidos subrayó que la certificación de competencias podría diferir entre las jurisdicciones dentro del mismo país, y señaló que la discusión sobre las competencias debería estar relacionada más estrictamente con la contratación, en particular con la contratación fraudulenta.
63. Ulteriormente, la experta del Gobierno de México compartió un texto en nombre de todo el Grupo Gubernamental encaminado a responder a las preocupaciones expresadas en torno al reconocimiento de las competencias profesionales y calificaciones de los trabajadores. El texto era del siguiente tenor: «La contratación debería tener en cuenta las políticas y prácticas que promueven la eficiencia y la transparencia en el proceso, tales como el reconocimiento mutuo de las competencias profesionales y las calificaciones».
64. La Vicepresidenta trabajadora propuso insertar además «para asegurar que se contrate a los trabajadores en empleos que correspondan a sus competencias profesionales y calificaciones».
65. El Vicepresidente empleador consideró que la referencia a la limitación de la contratación para asegurar la correspondencia con las competencias profesionales era demasiado restrictiva. Subrayó que todo trabajador que lo deseara debería tener el derecho a buscar un empleo fuera de su ámbito de competencia.
66. Al experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos le preocupaba que estuviera perdiéndose la noción de protección. Señaló que el principio que estaba examinándose no debería limitarse a la eficiencia y a la correspondencia de las competencias profesionales, y que el reconocimiento de las competencias profesionales debería utilizarse para fortalecer la protección de los trabajadores contra los abusos. Propuso añadir un texto sobre la protección y las prácticas ilícitas que conducían a la colocación de los trabajadores en el empleo equivocado. La discusión de las competencias en este contexto no tenía por objeto mejorar los resultados del mercado de trabajo sino brindar protección a los trabajadores.
67. La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso añadir una referencia a la protección, la transparencia y la eficiencia, y el principio se acordó, en su forma enmendada.

Principio general 5 (proyecto de principio general 4)

68. La discusión se centró en dos cuestiones principales: *a)* la función de la inspección del trabajo, y *b)* los sistemas de registro y obtención de licencias. La discusión surgió a raíz de las siguientes enmiendas propuestas por la Vicepresidenta trabajadora:
- a)* comenzar con las palabras «la reglamentación» en lugar de «la legislación»;
 - b)* añadir después de «ser clara y transparente» las palabras «e incluir sistemas normalizados de registro y obtención de licencias»;
 - c)* añadir después de «estas leyes y normas deberían aplicarse de manera efectiva» la oración «también mediante una inspección del trabajo fortalecida y otros sistemas de solución de conflictos», y suprimir el resto de la oración, y
 - d)* añadir «de personas» después de «trata».
69. El Vicepresidente empleador expresó dos preocupaciones con respecto a la formulación propuesta. En primer lugar, no estaba claro a qué y a quién se aplicaría un sistema de registro y de obtención de licencias. En segundo lugar, subrayó que una inspección del trabajo fortalecida era una de las muchas soluciones posibles para lograr el cumplimiento efectivo. Propuso que esto figurara entre otras opciones en las directrices prácticas.
70. La experta del Gobierno de los Estados Unidos, respaldada por la experta del Gobierno de Australia, estuvo de acuerdo con el Vicepresidente empleador en que las enmiendas propuestas deberían figurar más bien en las directrices prácticas, ya que eran ejemplos del modo en que las normas podrían hacerse más efectivas. Propuso utilizar «la reglamentación» en lugar de «la legislación», ya que este último término era más general. También apoyó la adición de las palabras «de personas» después de «trata».
71. El Presidente presentó una aclaración de la Oficina sobre la utilización preferida de las palabras «trata de personas», en consonancia con el Protocolo relativo al Convenio núm. 29 de la OIT.
72. La Vicepresidenta trabajadora recaló que los principios eran orientativos, e insistió en que no podrían existir unos sistemas de contratación justos y reglamentados si no se concedían licencias a quienes realizaban actividades en el marco de los mismos. Consideraba que esto era de vital importancia para crear un sistema de gobernanza justo de cara a la contratación. Hizo referencia a un texto similar contenido en la norma A1.4, «Contratación y colocación», del Convenio sobre el trabajo marítimo, y al Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso. También expresó su preferencia por utilizar «fortalecer» en lugar de «destacar» en lo que respecta a la inspección del trabajo y a los sistemas de obtención de licencias.
73. El Vicepresidente empleador reconoció el lenguaje utilizado en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, pero seguía considerando que la inspección del trabajo era una de diversas opciones para lograr el cumplimiento efectivo. Prefería el término «mejorar» que «fortalecer», ya que este último indicaba simplemente que debería haber más inspectores del trabajo, lo que haría que el principio fuera demasiado restrictivo. Si bien aceptaba que existían una serie de normas que ponían de relieve la importancia de utilizar sistemas normalizados de registro y certificación, reiteró que el objetivo era asegurar que los aspectos reglamentarios de la contratación se cumplieran efectivamente y de una manera transparente. La inspección del trabajo y los sistemas de certificación eran característicos de dicho principio, por lo que deberían incluirse en una lista de opciones realistas en las directrices prácticas.

74. La Vicepresidenta trabajadora propuso dividir la primera oración en una oración sobre la transparencia y el cumplimiento efectivo de las normas de contratación, y una segunda oración sobre la necesidad de poner de relieve la función de la inspección del trabajo y de los sistemas de certificación.
75. Tras una aclaración de la Oficina encaminada a armonizar el texto con los términos del Convenio núm. 181 en lo que respecta a las expresiones «sistemas normalizados de registro y obtención de licencias», los expertos estuvieron de acuerdo en conservar esto como principio general, y de mencionar tanto la función de la inspección del trabajo como los sistemas de registro y obtención de licencias como medidas que «se deberían destacar». El principio se aprobó en su forma enmendada.

Principio general 6 (proyecto de principio general 5)

76. Con miras a afrontar los retos que conlleva tratar con leyes desiguales, a menudo contradictorias, a través de las fronteras, la Vicepresidenta trabajadora propuso añadir una referencia a los convenios colectivos con el fin de complementar la responsabilidad de respetar las leyes de los países de origen, tránsito y destino. Propuso añadir además «que ofrezcan el mayor nivel de protección». El objetivo de la propuesta era evitar la aceptación del denominador más bajo entre los diferentes instrumentos jurídicos a nivel transnacional. Señaló que los convenios colectivos debían formar parte integrante de un marco de la OIT sobre contratación equitativa, expresando preocupación porque pudieran utilizarse contratos individuales para socavar convenios negociados colectivamente. Con frecuencia, los convenios colectivos eran una de las pocas oportunidades que tenían los trabajadores migrantes para acceder a la protección y a la justicia, por lo que eran particularmente pertinentes para la discusión.
77. Al tiempo que reconoció la importancia de los convenios colectivos, el Vicepresidente empleador señaló que existía una gran variedad de acuerdos que reglamentaban las relaciones de trabajo, todos ellos igualmente válidos. Los convenios colectivos no eran el único instrumento y aislarlos de otros acuerdos limitaría el alcance del principio mismo. También señaló los desafíos que planteaba el cumplimiento cuando la contratación conllevaba diferentes jurisdicciones. En lo que respecta a la propuesta de «aplicar las disposiciones que ofrezcan el mayor nivel de protección», recalcó la complejidad de las relaciones jurisdiccionales entre los acuerdos, las leyes y las normas. Indicó que la propuesta de los trabajadores dejaba entrever la existencia de una jerarquía entre los convenios colectivos y otros tipos de acuerdos concluidos entre dos partes, cuando en realidad tenían la misma categoría jurídica. Concluyó proponiendo sustituir los «convenios colectivos» por «contratos de trabajo».
78. Las opiniones del Vicepresidente empleador y de la Vicepresidenta trabajadora fueron apoyadas por una serie de expertos gubernamentales (Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos y México). El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos añadió una preocupación relativa a la capacidad para aplicar el principio de «el mayor nivel de protección», ya que un contrato de trabajo sólo tenía fuerza ejecutoria en la jurisdicción en la que se había concluido el contrato y estaba sujeto únicamente a la legislación de dicha jurisdicción. Incluir una noción de este tipo plantearía problemas jurisdiccionales y en materia de cumplimiento.
79. A la luz de las preocupaciones expresadas, la Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en retirar la enmienda «el que ofrezca el mayor nivel de protección».
80. El Vicepresidente empleador propuso utilizar «acuerdos de empleo» en lugar de «convenios colectivos», con el fin de reconocer la pertinencia de los diferentes tipos de acuerdos. La alternativa sería incluir una larga lista de los diferentes tipos de acuerdos.

81. La Vicepresidenta trabajadora señaló que no era aceptable sustituir «convenios colectivos» por «acuerdos de empleo», entre otros motivos porque los acuerdos de empleo están cubiertos por la legislación aplicable, mientras que los convenios colectivos tenían mecanismos que garantizaban su propio cumplimiento. Los convenios colectivos eran instrumentos fundamentales para aumentar la protección de los trabajadores migrantes y, como consecuencia, la protección de estos acuerdos debía señalarse expresamente en el principio. Con el fin de distinguir entre tipos de contrato individual y colectivo, propuso «contratos de empleo y convenios colectivos».
82. El Vicepresidente empleador reiteró su objeción a establecer una distinción entre convenios colectivos y otras formas de acuerdos de empleo que tenían el mismo valor. Propuso la siguiente reformulación: «[...] la contratación transnacional debería realizarse de conformidad con la legislación y los acuerdos aplicables, incluidos los convenios colectivos». A su juicio, esta oración reflejaba la necesidad de reconocer los convenios colectivos sin cuestionar la igualdad de los acuerdos en general.
83. La experta del Gobierno de los Estados Unidos señaló que los convenios colectivos eran los únicos acuerdos a los que se había hecho referencia específicamente en el texto, por lo que ya se les había prestado especial atención. Indicó asimismo que los expertos gubernamentales no tenían claro qué se entendía por «convenio colectivo». No estaban seguros de si esto hacía referencia a los convenios de negociación colectiva, por lo que propuso mencionar en su lugar «convenios de negociación colectiva».
84. Posteriormente, la Oficina propuso un texto sobre los convenios colectivos. El principio se acordó en su forma enmendada.

Principio general 7 (proyecto de principio general 6)

85. La discusión se centró en si los empleadores deberían ser responsables o no de pagar todos los gastos de contratación.
86. El Vicepresidente empleador, al tiempo que aceptó que los trabajadores nunca deberían correr con ningún gasto, señaló que los gastos de contratación no deberían recaer únicamente en los empleadores, ya que era posible que los gastos se extendieran y correspondieran asimismo a las empresas encargadas del transporte y alojamiento de los trabajadores, o incluso a los gobiernos que tal vez quisieran invertir en los procesos de contratación. A su juicio, el concepto más importante que debía cubrir el principio era que no debería imponerse ningún gasto de contratación a los trabajadores.
87. La Vicepresidenta trabajadora indicó que el principio fundamental de la contratación era que tenía lugar en beneficio del empleador, por lo que incumbía a éste asumir el gasto conexo. La supresión de la oración relacionada con la responsabilidad de los empleadores de cubrir los gastos daría lugar a una ambigüedad que resultaría sumamente problemática.
88. El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos estuvo de acuerdo en la necesidad de especificar que esta responsabilidad debería seguir incumbiendo a los empleadores.
89. La experta del Gobierno de Australia estuvo de acuerdo en general con el principio, pero propuso la inclusión de una cláusula de excepción porque un gran número de países, entre ellos Australia, permitían el pago de comisiones por categorías específicas de trabajadores, como los actores. Propuso añadir el siguiente texto sobre las excepciones al final del texto actual: «La autoridad competente puede autorizar excepciones previa consulta con organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y respecto de las cuales pueda demostrarse una razón de peso.».

90. El experto del Gobierno de Suiza apoyó la enmienda, proporcionando ejemplos en los que su Gobierno asumía la responsabilidad de pagar los gastos de colocación en interés público.
91. La experta del Gobierno de los Estados Unidos apoyó la enmienda propuesta por la experta del Gobierno de Australia, y compartió algunas de las preocupaciones expresadas por el experto del Gobierno de Suiza. Propuso el siguiente texto, que podría responder a la preocupación de este último: «[...] asumidos por el empleador o por otra tercera parte».
92. La Vicepresidenta trabajadora, al tiempo que subrayó que el principio era orientativo, propuso volver a la propuesta inicial del Vicepresidente empleador, puntualizando sin embargo que las excepciones se abordaban en las directrices junto con la cuestión de a quién correspondía asumir los gastos.
93. Con objeto de fortalecer el principio y de abordar las comisiones de contratación ocultas que se cobraban a los trabajadores en forma de pago de la vivienda y de los alimentos, la experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso añadir la frase «cobradas a los trabajadores o solicitantes de empleo, o asumidas por ellos».
94. La Vicepresidenta trabajadora, respaldada por el Vicepresidente empleador, estuvo de acuerdo en abordar las excepciones contenidas en las directrices prácticas y en suprimir, al nivel de los principios, la referencia a quién asumiría los gastos.
95. El principio se aprobó en su forma enmendada.

Principio general 8 (proyecto de principio general 7)

96. Los expertos estuvieron de acuerdo en que este principio tenía por objeto asegurar que las condiciones de trabajo estuvieran claras para el trabajador, fueran verificables y pudieran cumplirse efectivamente. En lo que respecta a los trabajadores migrantes, hubo consenso acerca de que los contratos de trabajo deberían estar redactados en un idioma que los trabajadores pudieran comprender, y que éstos deberían proporcionarse a los trabajadores con tiempo suficiente antes de salir de su país de origen, con el fin de que pudieran tomar decisiones con conocimiento de causa.
97. El Vicepresidente empleador indicó que, si bien era deseable que los contratos estuvieran redactados en el idioma de los trabajadores, la consecución de este objetivo plantearía problemas. Propuso añadir las palabras «de una manera verificable» después de «especificarse».
98. La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso suprimir la primera oración hasta «claros y transparentes», y propuso que la segunda oración se reformulara del siguiente modo: «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 la legislación nacional y los contratos de trabajo aplicables y los convenios colectivos aplicables. Dichos contratos deberían ser claros y transparentes, y deberían informar a los trabajadores sobre el lugar, los requisitos y las tareas del empleo en el que se les va a contratar.». También propuso añadir, después de «antes de la salida de su país de origen», la frase «a reserva de medidas encaminadas a prevenir la sustitución de contratos».
99. A efectos de coherencia, el Vicepresidente empleador propuso colocar «convenios colectivos» entre corchetes, en consonancia con la discusión del principio 6.
100. La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir, después de «no debería sustituir», las palabras «y debería ser ejecutable en el país de destino», y suprimir el resto de la oración.

101. El experto del Gobierno de Suiza señaló que la sustitución del contrato también podría tener lugar en el país de origen.
102. La Vicepresidenta trabajadora propuso terminar la oración después de «ejecutable», sin mencionar los países de origen o de destino.
103. El principio fue aprobado en su forma enmendada, tras acordarse que figurara entre corchetes la oración convenios de negociación colectiva en relación con el principio general 6.

Principio general 9 (proyecto de principio general 8)

104. La Vicepresidenta trabajadora propuso enmendar el texto de la siguiente manera: «El acuerdo de los trabajadores con las condiciones de contratación y de trabajo debería ser voluntario, y sin engaño o coacción». También propuso añadir una segunda oración, del siguiente tenor: «Los trabajadores deberían tener acceso a información exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación, residencia y empleo en el extranjero.».
105. El Vicepresidente empleador apoyó las enmiendas, sugiriendo dividir las dos oraciones en diferentes párrafos, ya que abordaban distintas cuestiones, lo cual fue apoyado por la Vicepresidenta trabajadora.
106. La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso enmendar la primera oración de la siguiente manera: «Los acuerdos de los trabajadores deberían ser voluntarios y sin engaño o coacción».
107. La Vicepresidenta trabajadora propuso sustituir «sin» por «libres de», con objeto de subrayar la libertad de los trabajadores en el proceso de contratación.
108. La primera oración se acordó en su forma enmendada como principio general 9.

Principio general 10 (nuevo)

109. La Vicepresidenta trabajadora propuso insertar «información exhaustiva y exacta».
110. El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos cuestionó que el suministro de información sobre las condiciones de empleo ya se hubiera abordado.
111. La Vicepresidenta trabajadora, apoyada por el Vicepresidente empleador, señaló que la información sobre las condiciones de contrato era demasiado limitada y específica del empleo. No contenía el tipo de información necesaria para tomar una decisión con conocimiento de causa sobre la reubicación y la aceptación de la oferta de empleo. La decisión de un trabajador de aceptar un empleo podría verse afectada por aspectos que no se limitaran simplemente a las condiciones de empleo.
112. La experta del Gobierno de los Estados Unidos cuestionó que fuera necesario añadir información sobre la «residencia», ya que esto no se aplicaría a los trabajadores nacionales. Propuso enmendar el texto como sigue: «(...) condiciones de su contratación y empleo y, según proceda, de residencia».
113. El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos estuvo de acuerdo en la importancia que revestía proporcionar a los trabajadores información sobre el entorno general y las condiciones de su empleo, y propuso añadir un texto específico en las directrices sobre la

facilitación de orientación a los trabajadores antes de su salida de su país de origen y con posterioridad a su llegada al país de destino.

- 114.** El Vicepresidente empleador puso de relieve que el principio hacía referencia a la naturaleza voluntaria del consentimiento, así como al riesgo que conllevaba diluir esta idea añadiendo texto adicional sobre el acceso a la información. Sin embargo, apoyó la propuesta de desarrollar por separado en el documento el concepto del acceso a la información antes de la salida del país de origen y con posterioridad a la llegada al país de destino. Destacó que esta obligación debería ir más allá del acceso a la información sobre las condiciones de su contratación y su empleo.
- 115.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la supresión de «residencia» y estuvo de acuerdo con la propuesta de separar el texto sobre el acceso a la información, contemplando la posibilidad de añadir más información en las directrices prácticas. El principio se acordó en su forma enmendada.

Principio general 11 (proyecto de principio general 9) y principio general 12 (nuevo)

- 116.** La Vicepresidenta trabajadora, con el apoyo posterior del Vicepresidente empleador, propuso insertar después de «documentos de identidad» las palabras «ni los contratos». También propuso enmendar la nueva oración, para añadir, antes de «poner fin», las palabras «ser libres de», con miras a subrayar el espíritu de las directrices sobre la protección de la libertad de los trabajadores en los procesos de contratación. Además, propuso una enmienda, para sustituir «cambiar de empleador» por «cambiar de empleo».
- 117.** La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso añadir al final de la oración «sin la autorización del empleador» e insertar la palabra «, destruir» entre «confiscar» y «ni retener». Para evitar dar la impresión de que se alentaba la migración irregular, propuso sustituir la referencia a «libertad de movimiento» por «libertad de trasladarse dentro de un país o de dejar un país».
- 118.** La discusión que tuvo lugar a continuación puso de relieve la necesidad de separar el principio en dos principios independientes, con objeto de abordar dos cuestiones distintas: a) la libertad de los trabajadores de desplazarse y de dejar un país y conservar sus documentos de identidad y contratos, y b) el derecho de los trabajadores a poner término a su contrato y a regresar a sus países de origen sin la autorización de los empleadores o de los reclutadores de mano de obra.
- 119.** El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos estuvo de acuerdo con el primer conjunto de enmiendas, señalando que poner fin voluntariamente a un contrato o a una relación de trabajo no debería depender de ninguna condición particular, ni de que tuvieran lugar abusos. Sin embargo, expresó sus reservas en lo que respecta a la oración que hacía referencia a que «los trabajadores deberían ser libres de poner término a su relación de trabajo, cambiar de empleador o regresar a su país de origen». A su juicio, esto vulneraría el derecho soberano de los Estados a formular sus propias políticas de inmigración y a determinar las condiciones de residencia de los nacionales extranjeros en su territorio. El orador señaló que, en su país, se había introducido una serie de normas con arreglo a las cuales, tras la terminación de los contratos e incluso antes de poner término a su contrato, los trabajadores extranjeros podían solicitar un permiso de trabajo a otro empleador. Por lo tanto, propuso incluir un texto que indicara que los trabajadores que deseaban poner término a su contrato tendrían la posibilidad de solicitar un permiso de trabajo con objeto de cambiar de empleador.

- 120.** El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos propuso, con el apoyo de las expertas gubernamentales de Australia y los Estados Unidos, añadir la oración «a reserva de las normas establecidas en el país de destino» después de las palabras «libres de cambiar de empleador».
- 121.** El Vicepresidente empleador señaló que, si bien los trabajadores deberían tener derecho a poner término a su relación de trabajo, esto debería estar sujeto a ciertas obligaciones contractuales razonables, incluido un preaviso. De lo contrario, la alegación de abusos podría utilizarse como una excusa para dejar el trabajo sin ninguna obligación conexa.
- 122.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que la libertad para elegir un empleo era un derecho humano fundamental, por lo que revestía vital importancia reconocerlo claramente. La noción de que los trabajadores no estuvieran vinculados a un empleo o un empleador determinado era un principio fundamental de la contratación justa y debería especificarse con claridad. También señaló que, con frecuencia, en los contratos de los trabajadores migrantes se preveían unas comisiones muy elevadas si éstos decidían poner término a los mismos. Para que el texto fuera aceptable, propuso la siguiente oración: «Los trabajadores migrantes no deberán necesitar la autorización del empleador o del reclutador para cambiar de empleador».
- 123.** El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos identificó dos cuestiones que debían abordarse por separado. La primera hacía referencia al derecho de los trabajadores a poner término a la relación de trabajo, y la segunda a su derecho a cambiar libremente de empleador. Destacó su apoyo a la primera, que podía reglamentarse por las condiciones del contrato de trabajo, en particular con arreglo a lo dispuesto en la cláusula relativa a la terminación de la relación de trabajo. Por lo referente a la segunda cuestión, subrayó que su objeción no tenía por objeto limitar la movilidad de los trabajadores, pero que no podía apoyar un instrumento, aunque fuera simplemente orientativo, que no reconociera el derecho de un gobierno a establecer unas normas de residencia. Por lo tanto, propuso calificar el segundo principio, añadiendo: «a reserva de la legislación o las normas del país de destino». En lo que respecta a la referencia «preaviso razonable» propuesta por el Grupo de los empleadores, señaló que era ambigua y sugirió en su lugar: «(...) a reserva de las condiciones del contrato, los trabajadores deberían ser libres de poner término a su relación de trabajo y a regresar a su país de origen». Propuso separar la noción de movilidad e incluirla en una oración posterior, ya fuera suprimiéndola o calificándola tal como se había propuesto.
- 124.** Esta propuesta fue apoyada por las expertas gubernamentales de Australia y Estados Unidos. La experta del Gobierno de Australia ilustró una situación posible en la que los trabajadores tal vez no quisieran poner fin a su relación de trabajo si la situación se rectificaba.
- 125.** El experto del Gobierno de Suiza indicó que la expresión «cambiar de empleo» ya incluiría la idea de poner término a una relación de trabajo, por lo que señaló que no sería necesario conservar ambos términos.
- 126.** La Vicepresidenta trabajadora subrayó la importancia que revestía conservar ambos términos. Para el Grupo de los Trabajadores «cambiar de empleo» indicaba permanecer en el mismo contexto nacional, mientras que «poner término a la relación de trabajo» significaría regresar al país de origen del trabajador.
- 127.** Los expertos estuvieron de acuerdo con el texto de los principios generales 11 y 12, en su forma enmendada.

Principio general 13 (nuevo)

128. Con objeto de fortalecer el texto sobre el acceso a los mecanismos de presentación de quejas, el Vicepresidente empleador propuso que los trabajadores tuvieran «fácil acceso».
129. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el acceso debería concederse a los trabajadores «independientemente de su presencia o de su condición jurídica en el Estado», lo que estaba en consonancia con el Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso.
130. La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso añadir «presunta» antes de «violación», ya que de otra manera debería demostrarse el abuso. También propuso añadir, al final de la oración, «en los casos en que se hayan producido abusos», y sustituir «a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos» por «a mecanismos de presentación de quejas».
131. El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos pidió que se aclarara la referencia a la «presencia» del trabajador en el territorio y si esta oración se refería únicamente a los trabajadores migrantes.
132. La Vicepresidenta trabajadora, con el respaldo del Vicepresidente empleador, explicó que el término «presencia» se refería a la situación en la que un trabajador había regresado a su país de origen, para asegurar que los trabajadores pudieran acceder a distancia a los mecanismos de presentación de quejas. También propuso insertar nuevamente en el texto «y a otros mecanismos de solución de conflictos».
133. La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso conservar «mecanismos de presentación de quejas» y suprimir «fácil», ya que algunos tipos de mecanismos de presentación de quejas no eran, necesariamente, fáciles en la práctica. El Vicepresidente empleador, respaldado por la Vicepresidenta trabajadora, señaló que prefería conservar «fácil», ya que incluso la presentación de quejas sobre aspectos judiciales podría ser fácil si se utilizaban efectivamente las nuevas tecnologías.
134. Dando curso a la propuesta de la experta del Gobierno de México y siguiendo una ligera reformulación de la Oficina, el texto rezó: «acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos». El principio se acordó en su forma enmendada.

Parte IV. Directrices prácticas***Párrafo introductorio***

135. El Vicepresidente empleador señaló que las directrices también deberían contemplar las responsabilidades de los trabajadores y de otras entidades que tomaban parte en la contratación, tales como las empresas de transporte. También propuso suprimir la referencia a «empresas», a la luz de la discusión sobre las definiciones.
136. Los expertos decidieron retomar esta cuestión una vez que finalizara la discusión sobre las directrices.
137. Al tiempo que se reconoció el valor de las directrices que abordaban las responsabilidades de las organizaciones de trabajadores, se acordó no incluir ulteriormente una sección sobre estas responsabilidades, ya que no se disponía de tiempo suficiente para elaborarlas y alcanzar un acuerdo sobre las mismas. La OIT tal vez podría emprender esta tarea en el futuro.

138. El párrafo introductorio se acordó en su forma enmendada.

Sección A. Responsabilidades de los gobiernos

Introducción

139. La Vicepresidenta trabajadora propuso sustituir «principales responsables» por «responsables en último término». La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso sustituir las palabras «velar por la equidad» por «promover la equidad», ya que estimaba que los gobiernos podían adoptar medidas, pero no asegurar la obtención de resultados. El texto se acordó en su forma enmendada.

Directriz práctica 1 (proyecto de directriz práctica 1)

140. Dando curso a una solicitud del Vicepresidente empleador para que se aclarara la relación entre los principios generales y las directrices prácticas, la Secretaria General de la Reunión explicó que el texto propuesto por la Oficina para las directrices prácticas no correspondía exactamente con el texto propuesto por la Oficina para los principios generales, ya que la intención de las directrices era especificar las responsabilidades de los diferentes actores a la hora de poner en práctica los principios. Asimismo, el texto de las directrices propuesto por la Oficina pretendía ir más allá de los derechos fundamentales y reflejar las normas pertinentes ratificadas por los gobiernos.

141. El experto del Gobierno de Marruecos apoyó este enfoque, señalando que los expertos deberían centrarse en mayor grado en medidas y acciones concretas que debería adoptar cada parte con el fin de aplicar cada principio.

142. La experta del Gobierno de los Estados Unidos indicó que la utilización del texto ya acordado simplificaría el debate, y que el texto debería armonizarse con el del principio general 1. Propuso sustituir «respetar y proteger el» por «Esto incluye el respeto y la protección del [...]».

143. La directriz práctica 1 se acordó en su forma enmendada.

Apartado 1.1

144. Los expertos estuvieron de acuerdo en dividir los dos apartados originales en tres apartados, centrándose en: 1.1 el ámbito de la aplicación de la directriz; 1.2 la ratificación de los instrumentos pertinentes, y 1.3 el respeto del derecho a sindicarse y a negociar colectivamente.

145. En lo que respecta al ámbito de aplicación, la Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda encaminada a extender lo máximo posible la cobertura de la directriz a todos los trabajadores en todas las fases del proceso de contratación. A lo largo de la discusión, reiteró la importancia de la plena cobertura de los trabajadores en todas las situaciones y etapas de la contratación (por ejemplo, la contratación para trabajar en su territorio o en el extranjero, los trabajadores en tránsito y también los trabajadores a los que aún no se había contratado). Con este objetivo en mente, la Vicepresidenta trabajadora sugirió la adición de las palabras «o en el extranjero» después de «en su territorio», con miras a incluir todas las categorías de trabajadores.

- 146.** La experta del Gobierno de los Estados Unidos expresó su preocupación por la capacidad de los gobiernos para proteger los derechos humanos de los trabajadores fuera de su jurisdicción.
- 147.** La experta del Gobierno de Australia propuso utilizar el término «responsabilidades» en lugar de «obligaciones», a la luz de la naturaleza no vinculante de las directrices. También propuso la inclusión de la palabra «jurisdicción» además de «territorio», mencionando los *Principios Rectores de las Naciones Unidas*. La experta del Gobierno de México apoyó la segunda propuesta.
- 148.** La Vicepresidenta trabajadora, con el respaldo del Vicepresidente empleador, subrayó que, si bien las empresas tenían responsabilidades, los gobiernos tenían la obligación de promover y proteger los derechos. También señaló que la palabra «obligación» se utilizaba en los Principios Rectores de las Naciones Unidas, así como en la directriz práctica 1, y que estaba en consonancia con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Apoyó la inclusión del término «jurisdicción».
- 149.** Al tiempo que reconoció la obligación de proteger los derechos humanos de los trabajadores en tránsito, la experta del Gobierno de México señaló que las vulneraciones de los derechos humanos de los trabajadores en tránsito no estaban necesariamente relacionadas con su proceso de contratación.
- 150.** El experto del Gobierno de Marruecos señaló que, si el tránsito debía mencionarse específicamente, entonces los gobiernos deberían tener una responsabilidad, pero no una obligación, ya que esto sería difícil de cumplir. Subrayó que la Reunión se centraba en la contratación equitativa, no en la protección de los derechos humanos en general. Los derechos humanos eran un parámetro de la contratación justa, pero no el centro de la discusión.
- 151.** El experto del Gobierno de Suiza consideraba que el tránsito formaba parte del ciclo de contratación, por lo que debía estar contemplado en las directrices, pero coincidió en que los gobiernos tenían menos responsabilidades en lo que respecta a los trabajadores en tránsito.
- 152.** La Vicepresidenta trabajadora subrayó que muchos países ya habían adoptado medidas proactivas con el fin de proteger a los trabajadores en tránsito, y que el informe preparado por la Oficina para esta Reunión contenía ejemplos. Con el fin de asegurar la cobertura de los trabajadores en tránsito y de responder a las preocupaciones planteadas por algunos de los expertos gubernamentales, propuso el siguiente texto: «[...] todos los trabajadores contratados dentro de su territorio y/o jurisdicción o desde los mismos».
- 153.** El apartado 1.1 se acordó en su forma enmendada.

Apartado 1.2

- 154.** El apartado 1.2 se acordó sin modificaciones.

Apartado 1.3

- 155.** Después de que el Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora aceptaran el texto propuesto por la Oficina para el apartado 1.3, tuvo lugar un largo debate sobre el grado en que los gobiernos deberían tener una responsabilidad a la hora de promover de manera proactiva el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores que participaban en el proceso de contratación.

- 156.** La experta del Gobierno de los Estados Unidos consideró que la frase «extender al máximo la cobertura de la negociación colectiva» no estaba clara, y que debería introducirse el texto siguiente en su lugar: «Los gobiernos deberían respetar el derecho de los trabajadores y de los empleadores, también en lo que respecta a la contratación. Esto debería incluir el derecho de los trabajadores migrantes a sindicarse para protegerse a sí mismos contra la explotación».
- 157.** La Vicepresidenta trabajadora sugirió la siguiente formulación alternativa, en consonancia con el Convenio núm. 98: «Alentar a los empleadores y los trabajadores a aumentar su cobertura de la negociación colectiva en todos los sectores y apoyar a los sindicatos en su empeño por organizar a los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes.».
- 158.** Al tiempo que reconoció el principio de libertad sindical, la experta del Gobierno de Australia expresó su preocupación por la noción de que los gobiernos debían apoyar los sindicatos en su empeño por organizar a los trabajadores migrantes, ya que consideraba que no incumbía al gobierno desempeñar esta función.
- 159.** Por lo referente a la libertad sindical, el experto del Gobierno de Marruecos estuvo de acuerdo en que si el gobierno participaba activamente en estos temas, dicha participación se consideraría una injerencia en los asuntos internos del sindicato. Además, señaló situaciones de países que contaban con múltiples sindicatos, lo cual podría dificultar en particular el apoyo gubernamental activo.
- 160.** Con el fin de responder a algunas de las preocupaciones expresadas, la experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso insertar «no injerir en los esfuerzos desplegados por los empleadores y trabajadores para aumentar la negociación colectiva en todos los sectores».
- 161.** La Vicepresidenta trabajadora subrayó que los gobiernos tenían la responsabilidad activa de crear un entorno propicio. Insistió en que el derecho a negociar colectivamente y a constituir sindicatos era fundamental para el debate, ya que sólo se podría proteger efectivamente a los trabajadores en el proceso de contratación a través de una fuerza de trabajo sindicada que pudiera negociar de manera colectiva. Cabía citar numerosos ejemplos, incluido el de los trabajadores migrantes en Jordania, cuyo sindicato negociaba, a través de un proceso de negociación colectiva en todo el sector, una serie de protecciones relacionadas con sus procesos de contratación. La negociación colectiva también podía ayudar a colmar brechas en la legislación y las normas. Propuso una formulación alternativa positiva, a saber: «Crear un entorno propicio que permita a los empleadores y trabajadores aumentar la cobertura de la negociación colectiva en todos los sectores, y en el que los sindicatos puedan organizar a los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, para protegerles contra la explotación durante el proceso de contratación o como resultado de dicho proceso.».
- 162.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la formulación positiva, que consideraba coherente tanto con la idea plasmada en el Convenio núm. 87, que era más pasivo al afirmar simplemente que los trabajadores tenían derecho a constituir organizaciones y que los gobiernos no deberían interferir, como con la obligación más positiva en lo que respecta a la negociación colectiva contenida en el Convenio núm. 98.
- 163.** La experta del Gobierno de Australia, respaldada por los expertos gubernamentales de México y Suiza, prefirieron la formulación «no interferir con» que «crear un entorno propicio». A su juicio, el texto propuesto era demasiado proactivo y comprometía excesivamente a los gobiernos.
- 164.** La experta del Gobierno de Marruecos distinguió entre negociación colectiva y organización de los trabajadores, señalando que los gobiernos podrían adoptar medidas activas con respecto a la primera, pero no tan fácilmente con respecto a la segunda, donde una cláusula de no injerencia sería más apropiada.

- 165.** Respondiendo a una solicitud de la Vicepresidenta trabajadora, la Secretaria General de la Reunión aclaró que el Convenio núm. 98 (artículo 4) exigía que la legislación «[promueva] el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo».
- 166.** El Presidente propuso la utilización del término «promover» en lugar de «crear» un entorno propicio, subrayando que esto sería el resultado de un esfuerzo tripartito y no únicamente responsabilidad del gobierno.
- 167.** La experta del Gobierno de Australia propuso sustituir la palabra «aumentar» que figuraba más adelante en el párrafo por la palabra «permitir» por lo referente a la negociación colectiva. A su juicio, se trataba de participar en la negociación colectiva y no de aumentar su cobertura. También propuso sustituir la frase «los sindicatos puedan organizar a los trabajadores» por «los trabajadores puedan sindicarse».
- 168.** La experta del Gobierno de los Estados Unidos, si bien estaba de acuerdo en utilizar la palabra «crear», prefería la referencia al derecho de «los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, a sindicarse o» a las palabras «los sindicatos puedan organizar a los trabajadores». El cambio se propuso con el fin de reconocer el derecho de los trabajadores a organizarse, sin que dicha organización tuviera que adoptar necesariamente la forma de un sindicato. Respondiendo a la objeción de la Vicepresidenta trabajadora de que el desacuerdo estaba cuestionando las nociones fundamentales consagradas en los convenios fundamentales de la OIT, aclaró que su intención no era en absoluto evitar una referencia a los sindicatos como principal forma de organización de los trabajadores, sino simplemente reconocer la existencia de otras formas de organizaciones de trabajadores. Propuso entonces la formulación «constituir organizaciones de trabajadores, incluidos los sindicatos».
- 169.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con la expresión «organizaciones de trabajadores» sin hacer referencia al término «sindicatos». También pidió que se hiciera referencia a «organizaciones de trabajadores» al considerar la oración «los empleadores y los trabajadores pueden extender la cobertura de la negociación colectiva», ya que, a título individual, los trabajadores no podían negociar nada. Por consiguiente, la frase final tendría el siguiente tenor: «[...] 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».
- 170.** El apartado 1.3 se acordó en su forma enmendada. A la Vicepresidenta trabajadora le preocupaba que el texto representara un retroceso en relación con los convenios fundamentales de la OIT, los cuales, a diferencia de estas directrices y principios, eran vinculantes.
- 171.** Posteriormente, al final de la Reunión, el Presidente, en nombre de la Mesa de la Reunión, propuso un texto revisado que no alteraba la esencia de lo que se había acordado anteriormente, pero que era más coherente con las formulaciones contenidas en los convenios de la OIT.
- 172.** Las expertas gubernamentales de Australia y Estados Unidos expresaron su inquietud por la manera en que el texto revisado se presentaba al final de la Reunión, y cuestionaron si se había alterado la esencia de textos acordados anteriormente.
- 173.** Después de que el Presidente lamentara cualquier malentendido sobre la manera en que se proponía el texto revisado, y de que asegurara que lo único que se pretendía era hacerlo más coherente con lo dispuesto en los convenios fundamentales de la OIT sin alterar el significado del texto acordado anteriormente, la propuesta de la Oficina fue aceptada.

Directriz práctica 2 (proyecto de directriz práctica 2)

174. La directriz fue adoptada con las siguientes enmiendas:

- a) la adición de «en el proceso de contratación» después de «derechos humanos», tal como había propuesto la experta del Gobierno de los Estados Unidos;
- b) la adición de las palabras «a los trabajadores» después de «los gobiernos deberían»; supresión de «de terceros» y la adición de «por parte de los empleadores, los reclutadores de mano de obra y otras empresas», tal como había propuesto el Vicepresidente empleador, y
- c) la sustitución, en la versión inglesa, de la expresión «business enterprise» por «enterprise» al final de la Reunión, en consonancia con el acuerdo final sobre las definiciones. Esto no afectaba a la versión española, ya que ambos términos se traducían como «empresa».

Apartado 2.1

175. El apartado 2.1 se acordó con las siguientes enmiendas:

- a) la adición de las palabras «y exigir» antes de «la debida diligencia», tal como había propuesto la Vicepresidenta trabajadora;
- b) la adición de las palabras «a los trabajadores» después de «proteger», y de las palabras «en el proceso de contratación», con el fin de armonizar el texto con la directriz, y
- c) la adición de las palabras «dentro de su territorio y/o jurisdicción», tal como había propuesto la experta del Gobierno de los Estados Unidos.

Directriz práctica 3 (proyecto de directriz práctica 3)

176. La directriz se acordó con la enmienda propuesta por la experta del Gobierno de México de incluir las palabras «y evaluar» después de «revisar», y la utilización de la forma plural de «compromiso» y «política» propuesta por la experta del Gobierno de los Estados Unidos.

Apartado 3.1

177. El apartado se acordó sin enmiendas.

Directriz práctica 4 (proyecto de directriz práctica 4)

178. La directriz se acordó con las siguientes enmiendas:

- a) la supresión de la palabra «todas» antes de «las leyes y reglamentos», tal como había propuesto la experta del Gobierno de los Estados Unidos, y
- b) la adición de la palabra «todos» antes de «los trabajadores» y de «en particular aquellos que se encuentran», dando curso a la propuesta formuladas por la experta del Gobierno de México.

Apartado 4.1

179. Tuvo lugar una larga discusión sobre el registro y la obtención de licencias de los reclutadores de mano de obra, la importancia de que el gobierno colaborara con la industria

para conseguir una contratación equitativa, y la función que desempeñaban los sistemas de certificación. Al final de la Reunión, los expertos decidieron:

- a) refundir y enmendar los proyectos de apartados 4.1 y 4.2, con el fin de armonizar el texto con la definición acordada de «contratación»;
- b) añadir un apartado sobre el cumplimiento de leyes pertinentes, incluido el registro y la obtención de licencias, y la verificación de la legitimidad de las agencias de contratación, y
- c) añadir un apartado sobre el reconocimiento de calificaciones.

180. En lo que respecta al apartado 4.1, la experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso enmendar la primera oración, para que rezara: «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».

181. La Vicepresidenta trabajadora propuso que la Oficina armonizara el texto con la definición acordada de «contratación». Más tarde en el debate, propuso asimismo suprimir el apartado 4.2 y refundirlo con el primer apartado. El apartado 4.1 se acordó en su forma enmendada.

Apartado 4.2

182. Los expertos entablaron un largo debate sobre un nuevo apartado 4.2 dimanante de la propuesta de la experta del Gobierno de los Estados Unidos consistente en trasladar a esta directriz 4 el siguiente apartado, incluido originalmente en la directriz 5: «Tal vez sea apropiado exigir el registro y la obtención de licencias de los reclutadores de mano de obra con el fin de asegurar que estén cubiertos. Las sanciones por incumplimiento deberían ser suficientemente severas como para evitar futuros abusos». La lógica subyacente a esta propuesta era que proporcionaría ejemplos concretos de medidas encaminadas a hacer avanzar la contratación equitativa que podrían abordarse en la legislación.

183. La Vicepresidenta trabajadora propuso que la enmienda rezara así: «Los gobiernos deberían reglamentar la contratación a través de un sistema público de registro, de obtención de licencias o de certificación que proporcione información suficiente y fiable a los trabajadores para que tomen decisiones en materia de empleo con conocimiento de causa, y verificar asimismo la legitimidad de las agencias de contratación y de las ofertas de empleo y de colocación.».

184. El Vicepresidente empleador preguntó si no sería más conveniente que la oración no figurara en la directriz 5 porque formaba parte de la discusión sobre las normas y el cumplimiento. Propuso añadir la siguiente oración: «Los gobiernos también deberían concertar esfuerzos con las federaciones nacionales de contratación, con objeto de fomentar unos sistemas de certificación y acreditación impulsados por la industria que promuevan unas normas profesionales y que permitan a los solicitantes de empleo y a los empleadores identificar a los reclutadores de mano de obra que cumplen la legislación. Las iniciativas impulsadas por la industria deberían complementar tanto los esfuerzos de los gobiernos por hacer cumplir la ley como los reglamentos que abarcan el proceso de contratación.» El orador también propuso sustituir «los gobiernos deberían reglamentar» por «los gobiernos deberían considerar reglamentar», con miras a reflejar que tanto la obtención de licencias públicas como la certificación impulsada por la industria eran opciones igualmente apropiadas por las que podría reglamentarse el sistema.

- 185.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que, dado que la directriz hacía referencia a las responsabilidades gubernamentales, la utilización de «debería» era más apropiada.
- 186.** La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso armonizar el texto con el del Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, en el que la obtención de licencias y el registro se presentaban como parte de una serie de opciones que los gobiernos podrían contemplar. Así pues, propuso sustituir «los gobiernos deberían registrar» por «los gobiernos deberían tomar medidas tales como la reglamentación de la contratación».
- 187.** El Vicepresidente empleador propuso la siguiente formulación de compromiso: «Los gobiernos, en consulta con las organizaciones o los reclutadores de mano de obra pertinentes, los empleadores y los trabajadores, deberían adoptar medidas tales como la reglamentación de los sistemas de registro, de obtención de licencias u otros sistemas reguladores que proporcionen a los trabajadores información suficiente y fiable para tomar decisiones con conocimiento de causa, y verificar la legitimidad de las agencias de contratación o de las ofertas de empleo. Dichos sistemas deberían ser proporcionales y objetivos, no discriminatorios y no estar orientados a inhibir el desarrollo de una industria de la contratación que cumpla la legislación.».
- 188.** La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir «pertinentes» después de «organizaciones», y suprimir «reclutadores de mano de obra», ya que estos últimos entraban en la categoría de empleadores. Subrayó que la naturaleza pública de un registro era fundamental para el significado del resto del párrafo relativo a las decisiones informadas de los trabajadores migrantes, por lo que propuso mantener «pública» después de «contratación».
- 189.** El Vicepresidente empleador explicó que la mención deliberada a los reclutadores de mano de obra era necesaria, ya que ellos eran los afectados en último término por las normas propuestas. Era importante que los gobiernos comprendieran la necesidad de involucrarlos. Con este fin, propuso añadir «así como los reclutadores de mano de obra» después de hacer referencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También propuso insertar «u otros» antes de registros, con el fin de ampliar el alcance de «registros públicos».
- 190.** La Vicepresidenta trabajadora, con el apoyo del Vicepresidente empleador propuso hacer referencia a los registros privados en la sección de las directrices dedicadas a las responsabilidades de las empresas. También propuso una enmienda a la última oración, para que rezara como sigue: «Dichos sistemas deberían ser objetivos, no discriminatorios y estar encaminados a promover una industria de la contratación que cumpla con la legislación.».
- Los expertos decidieron colocar entre corchetes el texto y volver sobre él al final de la Reunión. Como consecuencia, los expertos acordaron una nueva directriz práctica 20 (véanse los párrafos 356 a 366 más adelante).
- 191.** El Vicepresidente empleador subrayó que el texto que había propuesto provenía de acuerdos sectoriales. Señaló que existía una pequeña diferencia entre su propuesta y el texto en su forma enmendada, en el sentido de que en este último no parecía reconocerse que la mayor parte de la industria de la contratación cumplía legislación. Añadió que lo que se pretendía era que la reglamentación de los sistemas no socavara la capacidad de los reclutadores que cumplían la legislación, y abordar al mismo tiempo la cuestión de aquéllos que no la cumplían. Subrayó la importancia de que el texto fuera coherente con el de los acuerdos existentes.
- 192.** El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos preguntó si el texto reducía el objetivo de reglamentar la industria de la contratación a dos objetivos limitados, a saber, la obtención de licencias y el registro público, mientras que el objetivo de la norma era mucho más general.

- 193.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que el objetivo fundamental de los sistemas de registro y obtención de licencias era evitar abusos y asegurarse de que la contratación tenía lugar dentro del marco normativo. Para reflejar esto, propuso añadir las palabras «que permitan a los trabajadores verificar» después de la palabra «sistemas», y suprimir el texto hasta las palabras «la legitimidad de las agencias de contratación y de las ofertas de empleo». Señaló que el mandato de la OIT era proteger a los trabajadores, no promover la industria, y que con estas enmiendas el apartado reflejaba este tono y espíritu.
- 194.** La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso incluir «y otras organizaciones pertinentes» después de «reclutadores de mano de obra», con el fin de reconocer la existencia de otras formas de organización además de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- 195.** La experta del Gobierno de Australia expresó su preocupación por la complejidad y la confusa estructura del apartado.
- 196.** Tras un largo debate y señalando un acuerdo general sobre la esencia del apartado que estaba examinándose, la Vicepresidenta trabajadora propuso encomendar a la Oficina que propusiera un texto apropiado.
- 197.** Al final de la Reunión, se acordó en su forma enmendada un nuevo apartado 4.2, basado en el texto propuesto por la Oficina.

Apartado 4.3

- 198.** El texto propuesto por la Oficina para el apartado 4.3 se acordó con una pequeña enmienda.

Apartado 4.4

- 199.** La Vicepresidenta trabajadora, con el consentimiento del Vicepresidente empleador, propuso un apartado 4.4 adicional sobre el reconocimiento de las calificaciones, del siguiente tenor: «Los gobiernos deberían luchar asimismo por adoptar acuerdos de reconocimiento mutuo, con miras a facilitar el reconocimiento de las calificaciones extranjeras para hacer frente a la fuga de cerebros y al desaprovechamiento de las competencias profesionales.».
- 200.** La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso sustituir «luchar asimismo por adoptar» por las palabras «contemplar asimismo la posibilidad de adoptar», con el fin de conceder más flexibilidad a los países que ni siquiera tienen un sistema nacional de calificaciones, por lo que tendrían dificultades para adoptar acuerdos mutuos entre países.
- 201.** El apartado se acordó en su forma enmendada.

Directriz práctica 5 (proyecto de directriz práctica 5)

- 202.** La directriz se acordó con las siguientes enmiendas:
- a) sustituir las palabras «velar por el cumplimiento de» por «hacer cumplir efectivamente la», tal como había propuesto la experta del Gobierno de los Estados Unidos, y
 - b) sustituir las palabras «reclutadores de mano de obra» por «actores pertinentes en el proceso de contratación», dando curso a la propuesta de la experta del Gobierno de México.

Apartado 5.1

- 203.** En lo que respecta al apartado 5.1, la Vicepresidenta trabajadora propuso suprimir las palabras «haya un número suficiente de inspectores» y sustituirlas por «las inspecciones del trabajo que dispongan de recursos suficientes».
- 204.** La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso añadir «aunar esfuerzos para» después de «los gobiernos deberían», y sustituir «número suficiente de inspectores» por «inspecciones del trabajo sean eficaces». Explicó que el hecho de que hubiera un número suficiente de inspectores no bastaba para asegurar el cumplimiento efectivo.
- 205.** La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir «eficaces» antes de «y dispongan de recursos suficientes».
- 206.** El apartado 5.1 se acordó en su forma enmendada.

Apartado 5.2

- 207.** Tras un debate sobre la necesidad de asegurar la separación entre los servicios de inspección del trabajo, y la policía y las autoridades de inmigración, los expertos estuvieron de acuerdo en suprimir el proyecto de apartado 5.2, dado que consideraban que su contenido ya estaba cubierto por la directriz 9.
- 208.** La experta del Gobierno de México propuso un nuevo apartado 5.2, a saber: «Los gobiernos deberían promover sistemas de responsabilidad compartida entre los empleadores y los reclutadores, con el fin de asegurar que respeten los derechos laborales en el proceso de contratación y durante toda la relación de trabajo».
- 209.** El Vicepresidente empleador cuestionó el significado de «responsabilidad compartida» entre los empleadores y los reclutadores, y expresó su preocupación por que este resultado no fuera factible. Además, indicó que no se debería considerar responsables a los empleadores del comportamiento de los reclutadores, dado que estaba fuera de su control.
- 210.** La Vicepresidenta trabajadora acogió con agrado la enmienda y propuso sustituir «responsabilidad compartida» por «responsabilidad conjunta», con el fin de responder a la preocupación expresada por el Vicepresidente empleador. Subrayó que los reclutadores actuaban en nombre de los empleadores, por lo que la noción de responsabilidad conjunta revestía particular importancia.
- 211.** El Vicepresidente empleador subrayó que la falta de claridad acerca de las responsabilidades de los empleadores y los reclutadores era la cuestión principal, y formuló la siguiente propuesta: «Los gobiernos deberían asegurar que los empleadores y los reclutadores de mano de obra separan claramente cuáles son sus funciones y responsabilidades, y comprendan sus obligaciones con el fin de asegurar el respeto de los derechos laborales.». Añadió que considerar responsables a los empleadores de las infracciones cometidas por los reclutadores de mano de obra entraría en conflicto con el principio empresarial común de la buena fe, y que el Grupo de los Empleadores no podía estar de acuerdo con esto.
- 212.** El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos señaló que comprendía las preocupaciones expresadas por los empleadores acerca de la responsabilidad conjunta, y puso de relieve que en la discusión no se había hecho referencia a la posible colusión entre los reclutadores de mano de obra y los empleadores. Propuso la siguiente modificación en la primera oración: «Los gobiernos deberían concertar esfuerzos para que los reclutadores de mano de obra y los empleadores rindan cuentas del incumplimiento de la normativa de contratación.».

- 213.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su inquietud porque su Grupo consideraba que la cuestión de la responsabilidad compartida ya no se reflejaba en el párrafo. Subrayó que el texto debería ser coherente con las discusiones mantenidas en la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la responsabilidad compartida. Con objeto de hacer avanzar el debate, propuso colocar entre paréntesis el texto, tal como había sido enmendado por el experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos, y volver sobre él ulteriormente.
- 214.** Al final de la Reunión, la experta del Gobierno de México presentó el siguiente texto: «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.».
- 215.** El apartado 5.2 se acordó en su forma enmendada.

Directriz práctica 6 (proyecto de directriz práctica 6)

- 216.** Si bien la Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador estaban de acuerdo en que la naturaleza no vinculante y orientativa de los principios justificaba la adopción de un mensaje claro relativo a la no imposición de comisiones o gastos a los trabajadores, algunos expertos gubernamentales (Australia, Estados Unidos y Suiza) propusieron un texto menos restrictivo, ya que en muchos países se practicaba el cobro de comisiones y gastos.
- 217.** Siguiendo una propuesta del experto del Gobierno de Suiza, modificada por las expertas gubernamentales de Australia y Estados Unidos, se presentaron enmiendas para que el texto rezara así: «Los gobiernos deberían adoptar medidas para prohibir y prevenir el cobro de comisiones y gastos conexos a los trabajadores contratados.».
- 218.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que el texto de esta directriz en su forma enmendada debilitaba el principio adoptado, e instó a los expertos a no reabrir el mismo debate del día anterior.
- 219.** Recordando que los expertos habían acordado examinar una posible «cláusula de excepción» sobre las comisiones y gastos en la directriz práctica pertinente, el Presidente propuso que dicha directriz figurara entre corchetes hasta que concluyera la discusión sobre los apartados explicativos.
- 220.** Después de esta discusión, la Secretaria General de la Reunión propuso un texto de compromiso, a saber: «Los gobiernos deberían adoptar medidas para eliminar el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores.».
- 221.** La directriz se acordó en su forma enmendada.

Apartado 6.1

- 222.** La experta del Gobierno de Australia propuso añadir el siguiente nuevo párrafo: «La autoridad competente puede autorizar excepciones previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.».
- 223.** La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda, señalando que esta cláusula de excepción era incluso más general que lo dispuesto en el Convenio núm. 181.
- 224.** El Vicepresidente empleador propuso añadir el siguiente texto al principio de la oración, como una manera de limitar el alcance de la cláusula de excepción, respetando, no obstante,

la naturaleza orientativa del documento: «A efectos de lograr una prohibición general de las comisiones impuestas a los trabajadores».

- 225.** En respuesta a una solicitud de la Vicepresidenta trabajadora, la Secretaria General de la Reunión explicó que el Convenio núm. 181 preveía el cobro de comisiones en circunstancias muy particulares y teniendo presente el interés del trabajador. Añadió que la discusión en la OIT había progresado, y estaba cada vez más orientada a eliminar el cobro de comisiones a los trabajadores, tal como se reflejaba en el texto de la Recomendación núm. 203 que acompañaba al Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso.
- 226.** Tras debatir esta cuestión, la Secretaria General propuso el siguiente texto de compromiso para el apartado 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.». Indicó que con este texto propuesto no sería necesaria una cláusula de excepción, y la directriz estaría más en consonancia con las recientes discusiones mantenidas en la OIT, concretamente sobre la Recomendación núm. 203 que acompaña al Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso adoptado en 2014.
- 227.** El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos subrayó que no deberían cobrarse comisiones a los trabajadores, lo cual se reflejaba en el texto de la directriz. Sin embargo, estimaba que la oración explicativa propuesta por la Secretaria General de la Reunión no se centraba en las comisiones legales o legítimas, sino más bien en el cobro de pagos ilícitos. A su juicio, ésta era una cuestión independiente, que debía abordarse aparte. Por lo tanto, propuso sustituir el texto general de la Secretaria General por la siguiente oración: «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.». A su juicio, este texto abordaría por separado dos puntos importantes: *a)* que los trabajadores no deberían pagar ninguna comisión, y *b)* que deberían adoptarse medidas para prevenir y desalentar la práctica de solicitar o cobrar dinero ilícito a los trabajadores con el fin de garantizarles su empleo.
- 228.** El experto del Gobierno de Marruecos apoyó la propuesta del experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos.
- 229.** El experto del Gobierno de Suiza respaldó la propuesta, pero sugirió que la oración propuesta se añadiera a la oración presentada por la Secretaria General de la Reunión, en lugar de sustituirla, ya que explicaba con más detalle el cobro de dinero ilícito. Se acordó conservar ambas oraciones.
- 230.** Respondiendo a la propuesta del experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos, consistente en suprimir las palabras «en particular», la Vicepresidenta trabajadora subrayó que, si bien las razones especificadas en la oración para no cobrar comisiones a los trabajadores eran más imperiosas y apremiantes, no incluían una lista exhaustiva. Por lo tanto, propuso conservar las palabras «en particular».
- 231.** Los expertos aprobaron el apartado 6.1, en su forma enmendada.

Apartado 6.2

- 232.** El Vicepresidente empleador propuso añadir la siguiente nueva oración: «Todo el importe y la naturaleza de los gastos y comisiones legítimos, como los que pagan los empleadores a los reclutadores de mano de obra, deberían ser transparentes para quienes los pagan.». Explicó que el motivo de esta enmienda era que, en la medida en que existían gastos, éstos no deberían ocultarse a nadie que debiera pagarlos.

- 233.** La Vicepresidenta trabajadora cuestionó la utilización de la palabra «legítimos», en relación con el tema de los gastos y comisiones de contratación, ya que abría un nuevo debate sobre lo que era «legítimo».
- 234.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la supresión del adjetivo «legítimo» y propuso añadir «Los gobiernos deberían velar por que», antes de las palabras «todo el importe».
- 235.** La Vicepresidenta trabajadora solicitó la inserción de la siguiente oración antes del texto propuesto por el Vicepresidente empleador: «Los empleadores potenciales o sus intermediarios, y no los trabajadores, deberían correr con los gastos de contratación». También propuso añadir «públicos y privados» después de «empleadores potenciales», con miras a reconocer que los gobiernos también podrían ser empleadores y, como tales, deberían asumir los gastos de contratación.
- 236.** El experto del Gobierno de Suiza mencionó que los gobiernos podrían cubrir los gastos vinculados directa o indirectamente con la contratación o la colocación en el empleo, aunque no actuaran como empleadores, por motivos de interés público. Esta noción no debería excluirse.
- 237.** El apartado 6.2 se acordó en su forma enmendada.

Propuesta de un apartado nuevo

- 238.** La Vicepresidenta trabajadora hizo referencia a un texto de una enmienda que se presentó por escrito a los expertos para su examen, a saber: «La prohibición por los gobiernos de las comisiones y gastos conexos debería incluir (pero no exclusivamente), en todo o en parte, cualquier cargo, deducción, evaluación u otras obligaciones financieras asociadas con el proceso de contratación, con independencia de la manera, el lugar o el momento de su imposición o cobro para exámenes médicos y de otro tipo, gastos de pasaporte y de visado y otros gastos administrativos, formación, comisiones de intermediario laborales seguro, gastos de alojamiento y transporte, así como las comisiones que dificultan la libertad de circulación. Debería impedirse toda disposición que impida, o tenga el efecto de impedir, a los solicitantes de empleo aceptar un empleo con un empleador tras su colocación con un reclutador de mano de obra. Sólo debería permitirse a los reclutadores de mano de obra cobrar comisiones razonables al empleador en estos casos». El objetivo de esta enmienda era dar seguimiento a la propuesta presentada durante la discusión sobre la definición de comisiones de contratación y gastos conexos de que debería considerarse analizar más detenidamente esta cuestión durante la discusión de las directrices prácticas.
- 239.** El Vicepresidente empleador señaló que la larga lista propuesta por la Vicepresidenta trabajadora planteaba bastantes dificultades a su Grupo. Añadió que ciertos gastos, como los gastos de visado, no incumbían necesariamente a los empleadores y que, por consiguiente, era razonable esperar que el trabajador asumiera dichos gastos.
- 240.** La Vicepresidenta trabajadora propuso recortar el texto para responder a la preocupación expresada por los Empleadores, reconociendo al mismo tiempo que la ambigüedad en torno a estas cuestiones dificultaba los esfuerzos para proteger a los trabajadores. Señaló que este texto ya se habían presentado en la sesión dedicada a las definiciones y que se había propuesto su inclusión en las directrices prácticas.
- 241.** Se decidió colocar el texto de la enmienda entre corchetes, y volver sobre él al final de la Reunión, momento en el que la Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en suprimir la enmienda, señalando que prefería retirarla que reducirla a un nivel en el que no fuera útil en absoluto. Indicó que la discusión había puesto claramente de relieve la necesidad de ahondar

en esta cuestión, y pidió a la OIT que contemplara la posibilidad de examinar con mayor detenimiento este tema en un futuro cercano.

242. El apartado propuesto se retiró.

Directriz práctica 7 (proyecto de directriz práctica 7)

243. La directriz se acordó con la siguiente enmienda propuesta por la experta del Gobierno de los Estados Unidos: «(...) tomar medidas para velar por que los contratos de trabajo sean claros y transparentes, y se respeten». La supresión propuesta del término «concluidos» obedecía a la consideración de que no todos los contratos de trabajo eran escritos.

Apartado 7.1

244. La Vicepresidenta trabajadora, con el acuerdo del Vicepresidente empleador, propuso incluir una referencia a los convenios colectivos aplicables con el fin de armonizar el texto con el lenguaje acordado. Propuso sustituir la parte final del texto, después de «recibir el contrato antes», por «[...] con suficiente tiempo de antelación antes de». El contrato del país de origen no debería sustituirse y debería ser ejecutable en el país de destino.

245. La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso incluir «tomar medidas» con el fin de armonizar el texto de la directriz. Además, sugirió la inclusión de «condiciones de trabajo» y la supresión de «y la remuneración».

246. El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos propuso el siguiente nuevo párrafo: «Los gobiernos tal vez consideren oportuno utilizar la tecnología de la información con miras a asegurar que los contratos de los trabajadores migrantes sean transparentes, estén basados en el consentimiento informado y sean inmunes a la sustitución». Señaló que el uso de la tecnología podría ser una manera de asegurar el consentimiento informado, por lo que convenía mencionarlo como una posible medida que los gobiernos deberían adoptar.

247. A propuesta de la Vicepresidenta trabajadora, el apartado se enmendó para incluir una referencia al respeto de la confidencialidad y a la protección de los datos personales, y se hizo más conciso para responder a la preocupación expresada por el experto del Gobierno de Suiza.

248. Dando curso a una propuesta formulada por la experta del Gobierno de los Estados Unidos, consistente en sustituir las palabras «el país de origen» por «estos contratos», la experta del Gobierno de Australia pidió que se aclarara quién debería rendir cuentas en lo que respecta al cumplimiento de los contratos de trabajo en el país de destino. No estaba segura de quién debería ser responsable del cumplimiento en el país de destino.

249. El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos explicó que para que un contrato fuera ejecutable en su país, tendría que firmarse en él. Lo habitual era enviar una oferta de empleo mediante un contrato de trabajo tipo, que se firmaba y registraba en el ministerio apropiado una vez que el trabajador llegara a los Emiratos Árabes Unidos. Estuvo de acuerdo en que podría haber cuestiones legales relacionadas con el cumplimiento de un contrato firmado en una jurisdicción y aplicable en otra jurisdicción.

250. El apartado 7.1 se acordó en su forma enmendada.

Apartado 7.2

251. El experto del Gobierno de Marruecos se preguntaba si tal vez fuera necesario otro apartado en el que se mencionara la responsabilidad de los gobiernos de proteger a los trabajadores,

en vista de las realidades prácticas en el terreno, lo que algunas veces significaba que los compromisos con los trabajadores eran verbales. Propuso el siguiente texto: «En ausencia de un contrato escrito, los gobiernos tienen la responsabilidad de asegurar que se respeten todos los derechos de los trabajadores contratados, con arreglo a un contrato escrito.»

252. El nuevo apartado 7.2 se acordó en su forma enmendada.

Directriz práctica 8 (proyecto de directriz práctica 8)

253. La directriz se acordó con las siguientes enmiendas encaminadas a aclarar y armonizar el texto con el principio general 13:

- a) añadir «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», tal como había sugerido la Vicepresidenta trabajadora;
- b) insertar las palabras «tomar medidas para» antes de «que los trabajadores tengan acceso», dando curso a la propuesta de la experta del Gobierno de los Estados Unidos, y
- c) añadir las palabras «con miras a hacer frente a los presuntos abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, sin temor a medidas de represalia y a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces en los casos en que se hayan producido abusos», tal como había propuesto la experta del Gobierno de los Estados Unidos.

Apartado 8.1 y nuevo apartado 8.2

254. Los expertos revisaron las siguientes enmiendas escritas al apartado 8.1 presentadas por el Grupo de los Trabajadores:

- a) sustituir la última oración del apartado 8.1 por la siguiente oración: «Hasta tanto no se presente una queja o no exista un conflicto, se debería proteger a los denunciantes, se debería conceder la residencia a los trabajadores migrantes y los gobiernos deberían asegurar que pueda accederse a los mecanismos a través de las fronteras una vez que el trabajador haya regresado a su país de origen», y
- b) añadir dos nuevos apartados, después del apartado 8.1, del siguiente tenor:
 - «i) Con el fin de que los mecanismos de presentación de quejas sean eficaces para todos los trabajadores, también deben proteger a los migrantes irregulares contra las multas y otras sanciones administrativas, el procesamiento por delitos relacionados con la inmigración, el arresto, la detención y la deportación.
 - ii) Los gobiernos deberían establecer la responsabilidad conjunta de los reclutadores de mano de obra y los empleadores por la vulneración de los derechos humanos, con el fin de garantizar acciones jurídicas y de reparación eficaces, tales como la indemnización de los trabajadores en caso de abuso.»

255. La Vicepresidenta trabajadora explicó que el espíritu de la primera enmienda era asegurar que hubiera mecanismos disponibles para brindar la oportunidad de permanecer en el país y, al mismo tiempo, de presentar quejas. Señaló que si no existía una manera efectiva de que los trabajadores migrantes permanecieran en el país, éstos podrían ser objeto de medidas de represalia por el mero hecho de presentar una queja.

- 256.** En nombre de los expertos gubernamentales, la experta del Gobierno de México presentó un nuevo apartado, para su adición después del apartado 8.1, del siguiente tenor: «A tal efecto, los gobiernos deberían promover políticas encaminadas a detectar y eliminar obstáculos para el acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y a otros mecanismos de solución de conflictos, incluidos obstáculos como los procedimientos administrativos complejos, el temor a la discriminación o a represalias, y el despido, y en el caso de los migrantes el temor a la deportación.». La cuestión principal era que los gobiernos tenían la responsabilidad de detectar y eliminar obstáculos para el acceso efectivo a los mecanismos de solución de conflictos.
- 257.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que la enmienda era coherente con las presentadas por los trabajadores. Solicitó que, en el caso de los trabajadores migrantes, se añadieran las palabras «la detención o» antes de «la deportación». Dada la formulación general de la enmienda, el Grupo de los Trabajadores quiso añadir «los gastos irrazonables» a «los procedimientos administrativos complejos», porque, si los gastos eran demasiado elevados, los trabajadores tal vez no podrían acceder a los servicios.
- 258.** En lo que respecta al apartado 8.1, la experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso varias enmiendas que aportarían claridad. Al hablar de «medidas apropiadas para garantizar...», propuso añadir «cuando se produzcan abusos relacionados con la contratación». Después de «acciones jurídicas y de reparación eficaces» propuso añadir «entre las que puede figurar, pero no necesariamente de manera exclusiva».
- 259.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que se había perdido un aspecto importante de la enmienda del Grupo de los Trabajadores, y propuso que figurara, introduciendo las correspondientes modificaciones en términos de puntuación, que «se debería conceder la residencia a los trabajadores migrantes».
- 260.** El Vicepresidente empleador subrayó que conceder la residencia podría significar muchas cosas. Podría significar que los gobiernos no deberían deportar a los migrantes mientras se investigaran sus quejas, o que debería permitirse a los trabajadores migrantes permanecer en el país porque habían presentado una queja y estaban esperando que se solucionara. Propuso añadir: «No se debería deportar a los trabajadores migrantes mientras estén solucionándose sus quejas.».
- 261.** En respuesta, la Vicepresidenta trabajadora propuso reformular el texto como sigue: «En espera de la investigación o la solución de una queja o conflicto, se debería proteger a los denunciantes y los trabajadores migrantes deberían tener derecho a permanecer en el territorio. Los gobiernos deberían tomar medidas para asegurar el acceso a los mecanismos a nivel transnacional una vez que los trabajadores hayan regresado a su país de origen.».
- 262.** El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos señaló que la autorización para permanecer en el país solía estar vinculada con el empleo. Propuso sustituir «los trabajadores migrantes deberían tener derecho a permanecer» por «se debería permitir a los migrantes buscar y obtener un empleo alternativo», ya que esto no exigiría a los gobiernos conceder la residencia a falta de un empleo.
- 263.** El experto del Gobierno de Suiza indicó que la frase «acceso efectivo a procedimientos» podía ser una alternativa para reflejar la necesidad de permitir a los migrantes permanecer en el país para solucionar sus conflictos. Subrayó que, si bien no se debería deportar a los trabajadores migrantes por presentar una queja, deberían tomarse precauciones con el fin de no allanar el terreno para abusos potenciales, ya que si expiraba su permiso de residencia en el país, cabía la posibilidad de que éste presentara una queja infundada para poder permanecer en él.

- 264.** La experta del Gobierno de Australia propuso sustituir «querellante» por «denunciante». También propuso añadir un paso en el proceso encaminado a otorgar el derecho a permanecer en el país, en lugar de conceder automáticamente el derecho a permanecer en el mismo una vez presentada una queja, ya que este mecanismo podía prestarse a abusos.
- 265.** Los expertos estuvieron de acuerdo en conservar tanto «denunciantes» (en consonancia con la terminología utilizada durante la discusión mantenida en la CIT sobre las cadenas de suministro) como «querellantes».
- 266.** En respuesta a una preocupación expresada por el experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos acerca de la pertinencia de la discusión sobre la contratación equitativa, la Vicepresidenta trabajadora subrayó que la cuestión era cómo hacer que las directrices para una contratación equitativa fueran aplicables y constructivas, y fueran más allá de los códigos voluntarios. Reconociendo, sin embargo, que el concepto de protección contra la deportación ya se había abordado en la enmienda propuesta por la experta del Gobierno de México, aceptó sustituir su propuesta por el texto presentado por el experto del Gobierno de Suiza.
- 267.** El Vicepresidente empleador propuso añadir «oportuno» después de «acceso», ya que para los trabajadores migrantes la cuestión del tiempo era esencial.
- 268.** En relación con la última enmienda propuesta por los Trabajadores (punto ii) anterior), señalando que la enmienda hacía referencia a la responsabilidad conjunta mencionada en la directriz práctica 5, se acordó al final de la Reunión no aceptarla.
- 269.** Los apartados 8.1 y 8.2 se aceptaron en su forma enmendada.

Directriz práctica 9 (proyecto de directriz práctica 9)

- 270.** La directriz se acordó con la supresión de la palabra «todos» antes de «reclutadores», tal como había propuesto la Vicepresidenta trabajadora, y con la sustitución de «asegurar» por «promover», dando curso a la propuesta de la experta del Gobierno de los Estados Unidos.

Apartado 9.1

- 271.** La Vicepresidenta trabajadora, con el apoyo del Vicepresidente empleador, propuso sustituir la palabra «configuran» por «supervisan».
- 272.** La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso sustituir «deberían velar por que» por «deberían desplegar esfuerzos para que».
- 273.** El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos sugirió la supresión de las palabras que figuraban entre paréntesis, ya que las consideraba excesivamente preceptivas.
- 274.** El apartado se acordó en su forma enmendada.

Directriz práctica 10 (nueva)

- 275.** Los expertos consideraron una propuesta escrita presentada por los trabajadores, consistente en añadir una nueva directriz práctica del siguiente tenor: «Los gobiernos deberían asegurar que la contratación responda a las necesidades establecidas del mercado de trabajo.».
- 276.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que si bien esta noción se incluía en los principios, no se abordaba en las directrices.

277. La directriz práctica 10 se adoptó con una enmienda propuesta por la experta del Gobierno de los Estados Unidos, consistente en sustituir «asegurar» por «esforzarse por asegurar» (anexo, párrafo 10, sección IV).

Apartado 10.1

278. Los expertos consideraron la propuesta escrita formulada por el Grupo de los Trabajadores, consistente en introducir un nuevo apartado 10.1 del siguiente tenor: «Los gobiernos deberían velar por 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 y el empleo pleno, productivo y elegido libremente. Antes de autorizar la contratación y la introducción de migrantes en el empleo, la autoridad competente del territorio de inmigración deberá determinar si existe una necesidad real en el mercado de trabajo.».
279. El Vicepresidente empleador señaló que el texto debería rezar «autoridad de inmigración competente del territorio».
280. La experta del Gobierno de los Estados Unidos prefería un párrafo más corto y propuso utilizar «autoridad competente», que era la expresión correcta en los Estados Unidos, en lugar de «la autoridad de inmigración». Pidió que se sustituyera «territorio» por «país de destino».
281. La experta del Gobierno de Australia planteó una cuestión de procedimiento sobre la extensión de la enmienda y señaló que no se había brindado a los expertos la posibilidad de examinarla de antemano. Pidió que se suprimiera el texto «y con el fin de promover el trabajo decente para todos y el empleo pleno, productivo y elegido libremente», ya que esto estaba cubierto por las necesidades del mercado de trabajo, y propuso suprimir la última oración.
282. El experto del Gobierno de Polonia estuvo de acuerdo en que la última oración iba demasiado lejos y limitaba la movilidad de la mano de obra.
283. La Vicepresidenta trabajadora aceptó las supresiones propuestas, pero sugirió añadir en la primera oración las palabras «[...] tratar de evaluar las necesidades del mercado de trabajo y» antes de la palabra «asegurar», así como las palabras «, y con el fin de promover el trabajo decente para todos» después de la palabra «migración».
284. El apartado se acordó en su forma enmendada.

Directriz práctica 11 (proyecto de directriz práctica 10)

285. Los expertos examinaron un texto revisado presentado por la experta del Gobierno de los Estados Unidos en nombre del Grupo Gubernamental, del siguiente tenor: «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 y prevenir y eliminar prácticas de contratación abusivas y fraudulentas. Algunas posibles medidas de sensibilización son las siguientes:
- a) crear y mantener 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 directrices prácticas sobre la contratación equitativa;

- c) difundir anuncios de servicio público en la radio y/o la televisión;
- d) organizar seminarios u otras actividades de divulgación;
- e) exhortar a los empleadores, las organizaciones de trabajadores y los grupos de la sociedad civil a realizar actividades de divulgación dirigidas a los trabajadores;
- f) 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;
- g) colaborar con la OIT con el fin de impartir educación y formación y de llevar a cabo campañas de sensibilización, y
- h) poner a disposición del público información sobre el mercado de trabajo, en la que se puedan apoyar los trabajadores, empleadores y reclutadores de mano de obra al tomar decisiones.».

286. El Vicepresidente empleador propuso añadir un punto *e)* para mencionar «los reclutadores de mano de obra que actúan de conformidad con la legislación y» antes de «los grupos de la sociedad civil». También propuso añadir «y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas» en el punto *g)*.

287. La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir otro punto sobre la orientación antes de la salida del país de origen y después de la llegada al país de destino, y añadir «(webinarios)» en el punto *d)*. También presentó una enmienda escrita insertando el siguiente nuevo párrafo después de los puntos: «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. Debería proporcionarse información a los trabajadores migrantes que sea gratuita y en un idioma que puedan comprender.».

288. Algunos expertos gubernamentales (Australia y Suiza) señalaron que el texto propuesto daba a entender que debía suministrarse información en múltiples idiomas, lo que tal vez no fuera práctico.

289. Con el fin de conservar el concepto de que la información debería ser gratuita, estar ampliamente disponible y ser comprensible para los migrantes, el Vicepresidente empleador propuso que la Oficina recomendara un texto.

290. La Secretaria General de la Reunión propuso el texto siguiente: «Debería ponerse a disposición información en los idiomas más utilizados por los migrantes del país de que se trate.».

291. El experto del Gobierno de Suiza sugirió la supresión de la segunda oración y la inserción de un punto final después de «leyes laborales».

292. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en suprimir la segunda oración, señalando que «exhaustiva» no significaba lo mismo que «fácil de comprender».

293. En lo que respecta a la directriz, el Vicepresidente empleador propuso añadir «fácil de comprender» entre «exhaustiva» y «exacta», con el fin de responder a las preocupaciones de la Vicepresidenta trabajadora, y apoyó la supresión de la segunda oración.

294. La directriz y los apartados 11.1 y 11.2 se acordaron en su forma enmendada.

Directriz práctica 12 (proyecto de directriz práctica 11)

295. Tras la celebración de consultas con la Mesa, el Presidente anunció que la discusión de esta directriz tendría lugar en una fase ulterior.
296. Al final de la Reunión, la Vicepresidenta trabajadora lamentó que no pudiera redactarse un texto de compromiso y consideró que esto era una omisión importante de las directrices. Subrayó que su Grupo consideraba que el contexto de crisis y de conflicto estaba directamente relacionado con la contratación equitativa de dos maneras: a) las personas desplazadas por la fuerza y los refugiados eran sumamente vulnerables a la contratación poco ética, el trabajo forzoso y la trata, que eran cuestiones que debían abordarse con carácter urgente, y b) los trabajadores contratados tal vez se hallaran en una situación de crisis y necesitaran protección. Señaló que la OIT tenía una función muy importante que desempeñar en ambos contextos, y puso de relieve la necesidad de comprender claramente los vínculos entre estas cuestiones.
297. La Vicepresidenta trabajadora comunicó a la Reunión que, tras extensas consultas entre los expertos, sólo se alcanzaría un acuerdo sobre el texto de la directriz práctica, sin ningún otro apartado conexo. Por lo tanto, propuso que se aceptara únicamente la directriz.
298. La experta del Gobierno de México expuso además los motivos por los que no podía estar de acuerdo con los apartados propuestos, que apenas estaban relacionados con la cuestión de la contratación, y que sólo podía apoyar el texto de la directriz, con el fin de recalcar que ésta era una cuestión importante.
299. La experta del Gobierno de los Estados Unidos indicó que compartía la misma perspectiva de la experta del Gobierno de México. Propuso dos enmiendas al texto de la directriz, a saber, suprimir «promover» antes de «respeto de los derechos humanos» y añadir la palabra «promover» antes de «la contratación equitativa».
300. Con objeto de identificar simplemente a los actores que tenían una función que desempeñar, sin especificar el tipo de medidas que deberían adoptarse, la Secretaria General de la Reunión propuso conservar la primera oración del apartado de la Oficina hasta las palabras «violaciones de los derechos humanos».
301. La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir «en el proceso de contratación» después de «abusos».
302. La directriz y su apartado asociado se acordaron en su forma enmendada.

Proyecto de directriz práctica 12 (suprimido)

303. La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve que toda la sección era redundante, ya que reflejaba lo mismo que la directriz práctica 5, y propuso su supresión.
304. Los expertos estuvieron de acuerdo en suprimir la directriz, junto con sus párrafos asociados.

Proyecto de directriz práctica 13 (suprimido)

305. La Vicepresidenta trabajadora propuso editar el texto con el fin de evitar la repetición, e incluir la palabra «reglamentar,» entre «deberían» y «seguir de cerca», y suprimir «y, cuando proceda, reglamentar». También sugirió la supresión de los párrafos siguientes.

- 306.** El experto del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos planteó una cuestión de definición en relación con la utilización de la palabra «evaluar» en este contexto.
- 307.** La Oficina aclaró que «evaluar» significaba analizar el impacto de la contratación, y que su significado era distinto del de «supervisar», que en realidad hacía referencia al seguimiento. La palabra «evaluar» se utilizaba en instrumentos de la OIT pertinentes.
- 308.** El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora estuvieron de acuerdo con la explicación propuesta por la Oficina de que algunos países tal vez estarían interesados en aprender de las experiencias de otros países.
- 309.** La experta del Gobierno de Australia subrayó que no era posible reglamentar la contratación en los países de origen, de destino y de tránsito, porque ésta sólo se podía reglamentar en la jurisdicción del país en el que tenía lugar.
- 310.** La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir el siguiente párrafo: «Los gobiernos deberían reglamentar la contratación, teniendo en cuenta la escasez de competencias en los países en desarrollo. Se deberían adoptar medidas apropiadas para prevenir la reducción de la fuerza de trabajo existente.».
- 311.** El Vicepresidente empleador no pudo apoyar la enmienda presentada, y propuso reformularla o suprimirla.
- 312.** Tras celebrar consultas con la Mesa, el Presidente comunicó a los expertos que la Oficina había propuesto suprimir la directriz 13 e incluir el texto pertinente en la directriz práctica 14, lo cual fue aceptado.

Directriz práctica 13 (proyecto de directriz práctica 14)

- 313.** La Secretaria General de la Reunión propuso el siguiente texto para esta directriz: «Los gobiernos deberían velar por que los acuerdos bilaterales y/o multilaterales sobre migración laboral, que incluyan el mecanismo de supervisión de los trabajadores migrantes, estén en consonancia con las normas internacionales del trabajo y otros derechos humanos internacionalmente reconocidos, y se concluyan entre los países de origen, de tránsito y de destino, según sea pertinente, y se apliquen de manera efectiva.».
- 314.** El texto propuesto para los apartados asociados fue el siguiente:
- a) Los acuerdos bilaterales y/o multilaterales deberían asentarse en normas internacionales del trabajo y otros derechos humanos internacionalmente reconocidos, y deberían prever mecanismos concretos para asegurar la coordinación y la cooperación internacionales y subsanar las lagunas en materia de reglamentación y control de la aplicación en los corredores comunes de la migración laboral. Estos acuerdos se deberían redactar, adoptar, revisar y aplicar con la participación de los interlocutores sociales, y deberían incluir el establecimiento de mecanismos de supervisión, tales como comités conjuntos en el marco de acuerdos bilaterales y multilaterales. Deberían publicarse, y sus disposiciones deberían darse a conocer a los trabajadores migrantes.
 - b) Estos acuerdos se deberían asentar en información y datos fiables recopilados a través de la supervisión y evaluación de las prácticas de contratación, y de sus repercusiones en el mercado de trabajo.
 - c) Estos acuerdos deberían promover la creación de alianzas estratégicas entre los sectores público y privado, y el intercambio de buenas prácticas, dentro de los corredores comunes de migración laboral, cuando proceda, a fin de asegurar que se sancione a los

reclutadores de mano de obra que infringen las leyes pertinentes, inclusive, según proceda, por delitos de trata de personas.

- 315. El experto del Gobierno de Suiza propuso incluir texto para asegurar la protección de los ciudadanos en el extranjero a través de la protección consular, lo que consideraba un aspecto fundamental.
- 316. El Vicepresidente empleador propuso incluir, después de «comités paritarios», las palabras «en los que intervengan participantes de los sectores público y privado en la industria del proceso de contratación».
- 317. La Vicepresidenta trabajadora señaló que prefería sustituir la palabra «paritarios» por «tripartitos» después de «comités». También propuso añadir las palabras «recopilados a través de» después de «información y datos fiables».
- 318. La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso insertar, después de «lagunas en materia de reglamentación y control de la aplicación,» la frase «relacionadas con la contratación».
- 319. La experta del Gobierno de Australia propuso añadir, después de «comités tripartitos», las palabras «en el marco de acuerdos bilaterales y multilaterales».
- 320. Tras confirmar el acuerdo de los expertos sobre las modificaciones introducidas a los apartados *a)* y *b)*, el Presidente pasó a discutir el apartado *c)*.
- 321. Los expertos estuvieron de acuerdo en suprimir este párrafo a propuesta de la experta del Gobierno de los Estados Unidos.
- 322. La directriz práctica y los apartados asociados se acordaron en su forma enmendada.

Directriz práctica 14 (nueva)

- 323. Los expertos aceptaron una propuesta de nueva directriz práctica presentada por escrito por el Grupo de los Trabajadores.

Apartado 14.1

- 324. La Reunión examinó el texto del apartado, presentado por escrito por el Grupo de los Trabajadores, del siguiente tenor: «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 supervisión con el fin de cumplir sus obligaciones internacionales cuando contratan a trabajadores o firman contratos con empresas, o legislan para las mismas, que realizan prácticas de contratación. Los gobiernos realizan una gran variedad de transacciones comerciales con las empresas, fundamentalmente a través de sus actividades de adquisición. 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 las condiciones de los contratos.».
- 325. La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso suprimir «con el fin de cumplir sus obligaciones internacionales», así como «o legislan para las mismas», en la siguiente oración. También propuso el texto: «Además, deberían hacer gala de unas prácticas de contratación equitativa y (...), también a través de sus actividades de adquisición», y suprimir «también a través de las condiciones de los contratos».

326. Los expertos aceptaron el apartado propuesto en su forma enmendada.

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

Introducción

327. La discusión se centró en la definición de «empresa», ya que esto definiría el ámbito de aplicación.

328. Sobre la base de las consultas informales con algunos expertos, el Vicepresidente empleador propuso la siguiente definición: «El término empresa abarca los empleadores, los reclutadores de mano de obra y cualquier otra entidad que participe en el proceso de contratación».

329. Tras una propuesta de la Vicepresidenta trabajadora para que se sustituyera «entidad que participe» por «proveedores de servicios que participen», la discusión giró en torno a si las entidades públicas también formarían parte de esta definición, y por consiguiente, si estarían cubiertas por las directrices de la sección B.

330. La experta del Gobierno de los Estados Unidos se preguntó si los servicios públicos de empleo deberían figurar en la definición, ya que esto significaría que toda la sección también sería aplicable a los gobiernos.

331. En este contexto, la Oficina propuso suprimir la palabra «business» de la expresión inglesa «business enterprise», que en español se traducía como «empresa». Esto no afectaba a la versión española del texto.

332. Por lo referente al ámbito de aplicación referente a las entidades gubernamentales, el Vicepresidente empleador subrayó que la sección A se centraba en las responsabilidades de los gobiernos en su capacidad reguladora, y no como proveedores de servicios públicos de empleo.

333. Con el fin de responder a estas preocupaciones, la Secretaria General de la Reunión propuso que el título de la sección B hiciera referencia explícitamente a las empresas «y los servicios públicos de empleo». Después de que el texto se colocara entre corchetes y se volviera a examinar al final de la Reunión, también propuso añadir la oración «esta sección no se aplica a los organismos gubernamentales cuando actúan en su capacidad reguladora», como párrafo introductorio.

334. Los expertos estuvieron de acuerdo con la propuesta y se encomendó a la Oficina armonizar la definición, la introducción a la sección B y cualquier otra sección pertinente del texto con este acuerdo que distinguía los servicios públicos de empleo prestados por las empresas, salvo cuando se indicara lo contrario.

Directriz práctica 15 (proyecto de directriz práctica 15)

335. La directriz se acordó sin enmiendas (anexo, párrafo 15, sección IV).

Apartado 15.1

- 336.** El apartado 15.1 se acordó con la adición de las palabras «en sus procesos de contratación». Los expertos decidieron suprimir la segunda oración, dado que su contenido ya estaba cubierto en la definición de **debida diligencia**.

Apartado 15.2

- 337.** El apartado 15.2 se acordó en su forma enmendada.

Apartado 15.3

- 338.** El apartado 15.3 se acordó con la sustitución de la palabra «autorizados» por «que cumplan la legislación» después de «reclutadores de mano de obra», tal como había propuesto el Vicepresidente empleador.

Apartados 15.4 y 15.5

- 339.** La Vicepresidenta trabajadora propuso la adición de la siguiente oración al principio del siguiente apartado: «La contratación indirecta reduce la transparencia y aumenta el riesgo de vulneración de los derechos humanos. Las empresas sólo deberían recurrir a la contratación indirecta cuando esté justificado...». El Vicepresidente empleador indicó que su Grupo no podía apoyar la propuesta.

- 340.** La Vicepresidenta trabajadora propuso insertar los siguientes apartados:

- «a) 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. Deberían aunar esfuerzos con las organizaciones de los trabajadores con el fin de ampliar la cobertura de la negociación colectiva.
- b) Las empresas 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.
- c) Las empresas 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.».

- 341.** El principio subyacente al apartado a) propuesto era el deseo de abordar de manera destacada los derechos laborales, y no sólo los derechos humanos en general.

- 342.** El Vicepresidente empleador no podía aceptar la última oración del apartado a).

- 343.** La experta del Gobierno de Australia señaló que el apartado a) era redundante, porque ya estaba cubierto en otras partes del texto. En respuesta, la Vicepresidenta trabajadora explicó que proponía incluir el apartado a) para asegurar la coherencia en la aplicación de todos los principios a los diferentes actores que participaban en la contratación, y no sólo a los gobiernos.

344. El Presidente señaló que todo el apartado *a)* hacía referencia a las necesidades del mercado de trabajo y no parecía corresponder a esta directriz práctica. Los expertos acordaron trasladarlo a otra parte del texto.
345. Por consiguiente, en respuesta a una propuesta formulada por la Vicepresidenta trabajadora, los expertos decidieron que este apartado fuera la nueva directriz práctica 16.
346. El apartado *b)* se acordó después de que se encomendara a la Oficina armonizarlo con el texto del principio general 1.
347. El apartado *c)* se acordó una vez que el texto se armonizó con el texto de la directriz práctica 8.

Directriz práctica 16 (nueva)

348. Tal como se ha indicado en el párrafo 345 *supra*, los expertos alcanzaron un acuerdo sobre una nueva directriz práctica 16 sin ningún párrafo explicativo.

Directriz práctica 17 (proyecto de directriz práctica 16)

349. Los expertos aprobaron la directriz práctica 17 sin enmiendas.

Apartado 17.1

350. El apartado 17.1 se acordó con la adición de los términos «adicionales relacionados con la contratación» después de la palabra «gastos», tal como había propuesto el Vicepresidente empleador.

Apartado 17.2

351. El apartado 17.2 se acordó con la adición de la siguiente oración: «Las empresas deberían comunicar esta política a nivel externo y a través de otros medios, incluidos los contratos, a todos los socios comerciales potenciales y actuales y a las partes interesadas pertinentes.».

Apartado 17.3

352. El apartado 17.3 se suprimió, y partes del texto se trasladaron al apartado 17.2.

Directriz práctica 18 y apartado 18.1

353. La directriz se acordó con una enmienda propuesta por la experta del Gobierno de los Estados Unidos, consistente en sustituir «no deberían asegurar» por «no deberían interferir con».

354. El apartado 18.1 se acordó si enmiendas.

Directriz práctica 19 (proyecto de directriz práctica 18) y apartado 19.1

355. La directriz y el apartado asociado se aprobaron sin enmiendas.

Directriz práctica 20 (nueva) y apartado 20.1

- 356.** La directriz y el apartado asociado se examinaron al final de la Reunión, en relación con el texto que figuraba entre corchetes en la directriz práctica 4 (véase el párrafo 190 *supra*).
- 357.** El texto entre corchetes propuesto por el Vicepresidente empleador era el siguiente: «Los gobiernos también deberían concertar esfuerzos con las federaciones nacionales de contratación, con objeto de fomentar unos sistemas de certificación y acreditación impulsados por la industria que promuevan unas normas profesionales y que permitan a los solicitantes de empleo y a los empleadores identificar a los reclutadores de mano de obra que cumplen la legislación. Las iniciativas impulsadas por la industria deberían complementar tanto los esfuerzos de los gobiernos por hacer cumplir la legislación como los reglamentos que abarcan el proceso de contratación.». Los expertos habían acordado que este texto no pertenecía a la sección dedicada a las responsabilidades de los gobiernos.
- 358.** Tras acordar que la nueva directriz debería figurar en la sección sobre las responsabilidades de las empresas y los servicios públicos de empleo, la Vicepresidenta trabajadora propuso reformular las primeras palabras de la siguiente manera: «Las empresas, incluidas las federaciones de contratación nacionales, deberían concertar esfuerzos con los gobiernos para fomentar unos sistemas de certificación y acreditación impulsados por la industria.».
- 359.** En respuesta a una solicitud de la experta del Gobierno de los Estados Unidos para que se aclarara cómo unos sistemas de certificación y acreditación impulsados por la industria permitían la identificación de proveedores de contratación que cumplieran la legislación, el Vicepresidente empleador indicó que la existencia de unos sistemas acreditados o autorizados que estuvieran en consonancia con los reglamentos y normas gubernamentales sería una buena indicación de que podía confiarse en una organización. Con el fin de aportar más claridad, propuso añadir «complementar y ser coherentes con las actividades de control del cumplimiento de los gobiernos».
- 360.** La Vicepresidenta trabajadora propuso suprimir la palabra «certificación», ya que la certificación y la obtención de licencias figuraba entre las responsabilidades de los gobiernos en la sección anterior. Si bien reconocía la función que desempeñaban los gobiernos en la certificación, el Vicepresidente empleador recalcó que algunas industrias tenían sus propios procesos de certificación que eran coherentes con las normas gubernamentales.
- 361.** En respuesta a una solicitud de aclaración de la experta del Gobierno de Australia, el Presidente añadió que los sistemas impulsados por la industria, que cumplían los requisitos gubernamentales y estaban impulsados por intereses propios, podrían facilitar y acelerar el proceso, y apoyar los procesos gubernamentales de registro. Propuso sustituir la palabra «fomentar» por «desarrollar».
- 362.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su preocupación por las consecuencias del texto relativo a los sistemas de obtención de licencias. Propuso, con el apoyo del Vicepresidente empleador, el texto siguiente: «sistemas en toda la industria con el fin de promover unas normas profesionales». Ulteriormente, señaló que el texto tal vez crearía confusión entre la responsabilidad del gobierno de identificar y conceder licencias a los reclutadores de mano de obra que cumplían la legislación y la función que desempeñaban las iniciativas impulsadas por la industria.
- 363.** El Vicepresidente empleador reiteró que no había propuesto que los gobiernos renunciaran a su derecho soberano a reglamentar, aunque esta iniciativa provenía de otras partes. Lo que importaba era la capacidad de una industria para participar en los procesos que promovían unas normas profesionales y en sistemas en los que participaba el gobierno.

364. La Vicepresidenta trabajadora propuso el siguiente texto: «Las empresas pueden tratar de establecer sistemas que promuevan unas normas profesionales.».
365. Respondiendo al Presidente, que había preguntado si los expertos estaban de acuerdo con el uso de «puede» en lugar de «debería», el Vicepresidente empleador expresó su acuerdo, ya que se trataba de habilitar a las industrias para que establecieran sistemas, si así lo deseaban. Señaló que ésta era la única sección de todo el documento en la que se reconocía que las industrias tal vez podrían participar en la elaboración de normas profesionales.
366. Los expertos aceptaron la directriz práctica 20 y su apartado asociado en su forma enmendada.

1. Reclutadores de mano de obra

Introducción

367. Se acordó sustituir las palabras «las denominadas agencias de empleo temporal» por «las agencias de empleo», que se consideraba un término suficientemente general para cubrir los diferentes tipos de agencias en consonancia con el Convenio núm. 181, artículo 1, tal como citó una de las Secretarías Generales Adjuntas de la Reunión.

Directriz práctica 21 (proyecto de directriz práctica 19)

368. La directriz (anexo, párrafo 21, sección IV.B) y su apartado asociado se acordaron sin enmiendas.

Directriz práctica 22 (proyecto de directriz práctica 20)

369. La directriz (anexo, párrafo 22, sección IV.B) y su apartado asociado se acordaron sin enmiendas, en el entendimiento de que la Oficina debería cerciorarse de que el lenguaje fuera coherente con un texto similar en otra sección, concretamente el principio general 6, tal como puso de relieve la experta del Gobierno de los Estados Unidos.

Directriz práctica 23 (proyecto de directriz práctica 21)

370. La directriz se acordó sin enmiendas. El apartado asociado se acordó con una enmienda propuesta por la experta del Gobierno de los Estados Unidos, consistente en añadir «derechos de los trabajadores en consonancia con» antes de «los acuerdos bilaterales o multilaterales».

Directriz práctica 24 (proyecto de directriz práctica 22)

371. La directriz se acordó con una enmienda propuesta por el Vicepresidente empleador, modificada por la Vicepresidenta trabajadora, consistente en añadir «tomar medidas para» antes de «los reclutadores de mano de obra deberían».

Apartados 24.1 y 24.2

372. La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso trasladar a esta directriz una oración de la directriz práctica 29 que rezaba: «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.» El motivo de

esta propuesta era que el texto estaba relacionado con la responsabilidad de los reclutadores de mano de obra, no de los empleadores.

373. El primer apartado se acordó sin enmiendas, y el segundo apartado se acordó en su forma enmendada.

Directriz práctica 25 (proyecto de directriz práctica 23)

374. La directriz fue aprobada en su forma enmendada por el Vicepresidente empleador, y rezaba así: «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.».

375. El apartado se acordó sin enmiendas.

2. Empleadores

376. El texto propuesto por la Oficina como párrafo introductorio se acordó sin enmiendas.

Directriz práctica 26 (proyecto de directriz práctica 24)

377. La directriz se acordó sin enmiendas, así como el apartado correspondiente, velándose por la coherencia del texto con el principio general 8.

Directriz práctica 27 (proyecto de directriz práctica 25)

378. Dando curso a una enmienda propuesta por la experta del Gobierno de los Estados Unidos, consistente en sustituir la palabra «quejas» por «reclamaciones» en consonancia con otros principios, y en añadir, después de «mecanismos de solución de conflictos», la frase «en los casos de presuntos abusos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación apropiadas». La directriz fue aprobada.

Apartado 27.1

379. Se acordó un texto correspondiente en el apartado asociado. Además, la experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso suprimir la frase «tanto judiciales como extrajudiciales» y sustituirla por la siguiente oración aparte: «No deberían interferir con los esfuerzos de los trabajadores para lograr acciones jurídicas y de reparación apropiadas tanto judiciales como extrajudiciales.».

380. El apartado se acordó en su forma enmendada.

Directriz práctica 28 (proyecto de directriz práctica 26)

381. La directriz y su apartado asociado se aprobaron sin enmiendas.

Directriz práctica 29 (proyecto de directriz práctica 27)

382. La directriz se acordó sin enmiendas.

Apartado 29.1

383. La experta del Gobierno de los Estados Unidos propuso sustituir la primera parte del apartado por el texto siguiente: «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.».

384. El apartado se aprobó en su forma enmendada.

Directriz práctica 30 (proyecto de directriz práctica 28)

385. Después de que la experta del Gobierno de Australia expresara su preocupación por su pertinencia, la directriz fue aceptada con una pequeña enmienda propuesta por la experta del Gobierno de los Estados Unidos en la versión inglesa del texto que no afectaba a la versión española.

386. El apartado asociado fue aprobado con una enmienda de la Vicepresidenta trabajadora para sustituir la frase «lo cual puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales» por la frase «lo cual constituye una grave violación de la libertad sindical».

Proyecto de directriz práctica 29 (suprimida)

387. La directriz se suprimió, al considerarse que su esencia ya se reflejaba en otros principios. Parte de su texto se trasladó a la directriz práctica 24.

Directriz práctica 31

388. La directriz se acordó con la supresión de las palabras «de dejar su empleo o», y en el entendimiento de que la Oficina aseguraría que el texto fuera coherente con el principio 12.

389. El apartado asociado se acordó con el cambio correspondiente.

Observaciones finales

390. El Presidente presentó los Principios generales y las directrices prácticas para una contratación equitativa, tal como se habían examinado y acordado. Los Principios generales y las directrices prácticas para una contratación equitativa fueron adoptados en su totalidad por la Reunión de expertos.

391. La Secretaria General de la Reunión indicó que los Principios generales y las directrices prácticas serían revisados por la Oficina con el fin de asegurar su exactitud y coherencia, y se enviarían a los expertos para su revisión final. A continuación se presentarían al Consejo de Administración en su siguiente reunión, en noviembre. Se redactaría una breve nota para esta discusión. Una vez concluido, el proyecto de informe oficial de la Reunión se enviaría a los expertos para su revisión, y se presentaría a continuación al Consejo de Administración para información, en su reunión de marzo de 2017.

392. El Presidente agradeció a los expertos sus contribuciones y diligencia, en particular habida cuenta de que la necesidad de concluir las labores había exigido celebrar sesiones nocturnas y trabajar hasta altas horas de la noche.

Anexo

Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa ¹

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 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

¹ El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su la 328.^a reunión (Ginebra, 26 de octubre – 9 de noviembre de 2016), autorizó al Director General a publicar y difundir los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa*, adoptados por la Reunión de expertos sobre contratación equitativa (Ginebra, 5-7 de septiembre de 2016).

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.

Anexo

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

Principios generales	Fuentes
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
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 actúen 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

Directrices prácticas	Fuentes
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 Vérité, 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 Vérité, herramienta 1
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, <i>Informe de la Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la paz</i> ; 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	C94, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, Informe IV, <i>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

Directrices prácticas	Fuentes
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
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); <i>Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical</i> , 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

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
ICESCR	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966

Otras fuentes

CIETT *	Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT), Código de Conducta, 2015
Código de conducta de Vérité	Kit de Herramientas para la Contratación Justa de Vérité, Ejemplo de Provisiones del Código de Conducta
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

* Desde el 21 de septiembre de 2006, la CIETT ha pasado a denominarse Confederación Mundial del Empleo.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Governments
Gouvernements
Gobiernos

AUSTRALIA AUSTRALIE

Ms Margaret KIDD PSM, Australian Representative to the ILO, Paris, France.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Mark UNWIN, Senior Adviser, Australian Embassy, Paris, France.

Ms Bridget CRANE, Australian Department of Employment.

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Dra. Liliana MEZA GONZÁLEZ, Directora General Adjunta, Unidad de Asuntos Internacionales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Ciudad de México, México.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sr. Luis Rodrigo MORALES VÉLEZ, Ministro de Asuntos Laborales en Europa, Misión Permanente de México en Ginebra, Suiza.

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M. Lhoussaine TAHIRI, directeur régional de l'emploi et des affaires sociales, Rabat, Maroc.

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr Marcin WIATRÓW, Chief, Labour Migration Policy Unit, Labour Market Department, Ministry of Family, Labour and Social Policy, Warsaw, Poland.

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M. Pietro MONA, suppléant du chef, DFAE, division Programme global migration et développement, Berne, Suisse.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Leo KARRER, premier secrétaire, mission permanente de la Suisse auprès de l'ONUG, Genève, Suisse.

**UNITED ARAB EMIRATES
EMIRATS ARABES UNIS
EMIRATOS ÁRABES UNIDOS**

Mr Iskandar ZALAMI, International Relations Adviser to the Minister of Labour, Abu Dhabi, United Arab Emirates.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Dr Omar ALNUAIMI, Assistant Undersecretary for Policies and Strategies Affairs, Abu Dhabi, United Arab Emirates.

Mr Abdulrahman ALMARZOOQI, Director of International Relations Office, Abu Dhabi, United Arab Emirates.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Joan Mackin BARRETT, Chief, Multilateral and Global Issues, Office of International Relations, Bureau of International Labor Affairs, US Department of Labor, Washington DC, United States.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms Amy MCGANN, Foreign Affairs Officer, Office of International Labor Affairs, US Department of State, Washington DC, United States.

Mr Gregory GARRAMONE, First Secretary and Labor Adviser, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

ZAMBIA ZAMBIE

Mr Wilmont SINYANGWE, Assistant Labour Commissioner, Provincial Labour Office, Solwezi, Zambia.

**Employers
Employeurs
Empleadores**

BANGLADESH

Mr Farooq AHMED, Secretary-General, Bangladesh Employers' Federation (BEF), Dhaka, Bangladesh.

COLOMBIA COLOMBIE

Sra. Carolina JIMÉNEZ, Asistente, Vicepresidencia Administrativa y Financiera, Coordinadora de Gestión Humana Nacional, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), Medellín, Colombia.

**ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN
RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN**

Mr Mohammad Hassan AHMADPOUR, Secretary, Board of Directors of Iranian Trade Association of International Recruitment Offices, Iranian Confederation of Employers' Associations, Teheran, Islamic Republic of Iran.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Laura SPANGENBERG, PA Consultant, ABU, The Dutch Federation of Private Employment Agencies, The Hague, Netherlands.

NEW ZEALAND NOUVELLE-ZÉLANDE NUEVA ZELANDIA

Mr Paul MACKAY, Manager, Employment Relations Policy, Business NZ, Wellington, New Zealand.

**RUSSIAN FEDERATION
FÉDÉRATION DE RUSSIE
FEDERACIÓN DE RUSIA**

Ms Natallia HOFMANN, Adviser, Department of Labour Market and Social Partnership, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, Moscow, Russian Federation.

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Sami SILINI, directeur central du social, Union tunisienne de l'industrie, du commerce (UTICA), Tunis, Tunisie.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Genevieve TAFT-VAZQUEZ, Director, Workplace Accountability, The Coca-Cola Company, in affiliation with the United States Council for International Business (USCIB), Cleveland, United States.

Workers
Travailleurs
Trabajadores

ARGENTINA ARGENTINE

Sra. Marta PUJADAS, Directora, Asesora, Presidenta del Consejo sindical de A. Técnico – CIMT-OEA, Confederación general del Trabajo de la Argentina, Buenos Aires, Argentina.

NEPAL NÉPAL

Mr Ramesh BADAL, Chief, Department of Foreign Affairs, General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT), Kathmandu, Nepal.

NIGERIA NIGÉRIA

Mr Anthony OGHENERO ITEDJERE, Lawyer and Adviser, Nigeria Labour Congress (NLC), Abuja, Nigeria.

PHILIPPINES PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Jillian ROQUE, Head of Advocacy, Research and Information, Public Services Labor Independent Confederation (PSLINK), Quezon City, Philippines.

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Ms Hannah REED, Senior Employment Rights Officer, Trades Union Congress (TUC), London, United Kingdom.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Shannon MACLEOD LEDERER, Director of Immigration Policy, American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), Washington DC, United States.

UNI GLOBAL UNION

Mr Parvez AKHTAR, Director for Professionals and Managers, UNI Global Union, Manchester, United Kingdom.

ZIMBABWE

Mr Zakeyo MTIMTEMA, Legal Adviser, Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU), Harare, Zimbabwe.

Government observers
Gouvernements observateurs
Gobiernos observadores

ARGENTINA ARGENTINE

Sr. Leandro ABBENANTE, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Sr. Pablo SANGES GHETTI, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

CHINA CHINE

Mr Dongwen DUAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

COLOMBIA COLOMBIE

Sra. Angelina VARÓN, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

Sr. Assad JATER PEÑA, Ministro Plenipotenciario, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

**DOMINICAN REPUBLIC
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE
REPÚBLICA DOMINICANA**

Sra. Katherine URBÁEZ, Ministra Consejera, Encargada de Negocios, a.i., Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

Sra. Priscilla BAUTISTA DE LA CRUZ, Consejera, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

GUATEMALA

Sra. Carla RODRÍGUEZ MANCIA, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

Sra. Mónica BOLANOS PÉREZ, Embajadora, Representante Permanente Alternativa, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

Srta. Cecilia CÁCERES, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

HONDURAS

Sra. Lilian MALEXY JUÁREZ, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

INDONESIA INDONÉSIE

Ms Rina SETYAWATI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

**ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN
RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN**

Mr Ramin BEHZAD, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

KENYA

Mr Andrew KIHURANI, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

Ms Elizabeth ONUKO, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

MALTA MALTE

Mr Daniel James ATTARD.

PANAMA PANAMÁ

Sr. César A. GÓMEZ R., Embajador, Representante Permanente Adjunto, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

PHILIPPINES PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Maria Criselda SY, Labor Attaché, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

QATAR

Mr Mahmood Abdulla AL-SIDDIQI, Representative, Ministry of Administrative Development and Labour and Social Affairs, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

**REPUBLIC OF KOREA
RÉPUBLIQUE DE CORÉE
REPÚBLICA DE COREA**

Mr Byeong Hee KWON, Labor Attaché, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Kgomotso LETOABA, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Ms Chuleerat THONGTIP, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Ms Sian PARKINSON, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

Ms Kristina DOCKRAY, 2nd Sec Labour and UN Reform, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

URUGUAY

Sra. Lía BERGARA, Segunda Secretaria, Misión Permanente del Uruguay, Ginebra, Suiza.

ZIMBABWE

Mr Poem MUDYAWABIKWA, Minister Counsellor, Permanent Mission of Zimbabwe, Geneva, Switzerland.

Employer observers
Observateurs employeurs
Observadores empleadores

**Comité De Asociaciones Agrícolas, Comerciales,
Industriales y Financieras (CACIF)**

Sra. Ippisch DE PIRA, Oficial de Cumplimiento y Asesora Financiera, Ciudad de Guatemala, Guatemala.

International Confederation of Private Employment Services (CIETT)

Mr Sandro PETTINEO, Global Public Affairs Manager, International Confederation of Private Employment Services, Brussels, Belgium.

Employers' Confederation of Romania – Electrica

Ms Gabriela MARIN, Human Resources Executive Director, Bucharest, Romania.

Fédération des entreprises du Congo (FEC)

M. David KIANWADI PATA, responsable de recrutement et formation, Kinshasa, Congo.

Recruitment and Employment Confederation (REC)

Mr Tom HADLEY, Director of Policy and Professional Services, London, United Kingdom.

United States Council for International Business (USCIB)

Ms Desta RAINES, Manager, External Engagement, Supplier Social Responsibility, Apple, Inc., Cupertino, United States.

Worker observers
Observateurs travailleurs
Observadores trabajadores

Solidarity Center, AFL-CIO (US)

Ms Neha MISRA, Senior Specialist Migration and Human Trafficking, Washington DC, United States.

International Transport Workers' Federation (ITF)

Mr Somiruwan SUBASINGHE, Legal Adviser, London, United Kingdom.

Public Services International (PSI)

Ms Genevieve GENCIANOS, Migration Programme Coordinator, Ferney-Voltaire, France.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

**European Union
Union européenne
Unión Europea**

Ms Natacha TOLSTOÏ, Head of Section, Health and Social Affairs, Geneva, Switzerland.

**International Organization for Migration (IOM)
Organisation internationale pour les migrations
Organización Internacional para las Migraciones**

Ms Lara WHITE, Senior Labour Migration Specialist, Labour Mobility and Human Development (LHD) Division, Department of Migration Management, Geneva, Switzerland.

Mr Malambo MOONGA, Programme Support Officer (IRIS), Labour Mobility and Human Development Division, Department of Migration Management, Geneva, Switzerland.

Mr Pawel SZALUS, Programme Manager (IRIS), Labour Mobility and Human Development Division, Department of Migration, Geneva, Switzerland.

Ms Sindhu KAVALAKAT, Legal Officer, Labour Mobility and Human Development Division, Department of Migration Management, Geneva, Switzerland.

**Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR)
Haut-Commissariat aux droits de l'homme
Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos**

Ms Clara PASCUAL DE VARGAS, Human Rights Officer, Mandate of the Special Rapporteur on trafficking in persons, especially women and children, Special Procedures Branch, Geneva, Switzerland.

Representatives of non-governmental organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones no gubernamentales

International Organisation of Employers (IOE)

Mr Frederik MUIA, Senior Adviser for Africa, Geneva, Switzerland.

Mr Matias ESPINOSA, Team Assistant, Geneva, Switzerland.

Ms Anetha AWUKU, Project Manager.

Ms Stephanie WINET, GFMD Business Mechanism Liaison Adviser.

International Trade Union Confederation (ITUC)

Ms Raquel GONZÁLEZ, Director, ITUC Geneva, Switzerland.

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, ITUC Geneva, Switzerland.

Ms Chidi KING, Director Equality, ITUC Brussels, Belgium.

Mr Jeroen BEIRNAERT, Human and Trade Union Rights, ITUC Brussels, Belgium.

Migrant Forum in Asia (MFA)

Mr William GOIS, Regional Coordinator, Quezon City, Philippines.