



2

EL MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO DE LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA



Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2019.

© Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2019.

Primera edición 2019

Segunda edición 2021

Este proyecto es financiado por la UE

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

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

*Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos –
Módulo 2: El marco jurídico y normativo de la contratación equitativa*

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

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

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

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

Diseño y composición por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia

ÍNDICE

Objetivos generales	4
Introducción	5
Tema 1: Principales instrumentos legalmente vinculantes relativos a la contratación equitativa.....	6
A. Normas internacionales del trabajo sobre trabajo forzoso	6
B. Normas internacionales del trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores migrantes	8
C. Normas internacionales del trabajo relacionadas con la política y la promoción del empleo	11
D. Instrumentos legales de sectores específicos	13
Tema 2: Marco normativo no vinculante sobre la contratación equitativa	15
A. Los Principios generales para la contratación equitativa	15
B. Directrices prácticas para la contratación equitativa	17
C. Responsabilidades de otros actores para la promoción de la contratación equitativa	21
Puntos clave de aprendizaje	27
Ponga a prueba sus conocimientos	29
Actividades de formación	31
Bibliografía	35

OBJETIVOS GENERALES



- Familiarizarse con los principales instrumentos legalmente vinculantes relativos a la contratación equitativa
- Entender cómo se aborda la cuestión de la contratación equitativa en las normas internacionales del trabajo
- O Se le presentarán los elementos clave del marco normativo sobre la contratación equitativa, incluidos los Principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos
- Comprender las responsabilidades de los principales actores y partes interesadas para promover la contratación equitativa y prevenir los abusos en la contratación.



INTRODUCCIÓN

Las disposiciones sobre la contratación equitativa abarcan un gran número de documentos internacionales, incluyendo tratados legales e instrumentos normativos. Los principales tratados jurídicamente vinculantes relacionados con la contratación equitativa establecen las responsabilidades de los Estados para garantizar una contratación equitativa y capitalizan el vínculo entre el tema transversal de la contratación y ciertas áreas del derecho internacional como el trabajo forzoso, los derechos de las trabajadoras y los trabajadores migrantes y la política de empleo, así como los convenios que se centran en sectores específicos del empleo.

El marco normativo para la contratación equitativa está contenido en varios convenios de la OIT, en particular los convenios que abordan los servicios de empleo, el trabajo forzoso, la migración para el empleo y los convenios sectoriales, por ejemplo, sobre trabajo doméstico y pesca. Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos complementan los tratados legalmente vinculantes al desglosar las funciones y responsabilidades específicas de los diversos actores implicados en la promoción de la contratación equitativa. Los PGDC y la Definición enfatizan el enfoque de múltiples partes interesadas para implementar procesos de contratación equitativa.

El marco normativo para la contratación equitativa, que consta principalmente de los **PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA**, complementa los tratados legalmente vinculantes al desentrañar las funciones y responsabilidades específicas de los diversos actores involucrados en la promoción de la contratación equitativa. Este instrumento de la OIT de 2016 aprovecha el enfoque de un gran número de partes interesadas para lograr procesos de contratación equitativa.

El módulo 2 de este conjunto de herramientas se estructura de la siguiente manera:

- El **TEMA 1** cubrirá los principales instrumentos legalmente vinculantes que contienen disposiciones específicas sobre la contratación equitativa;
- El **TEMA 2** abordará el marco normativo no vinculante y, en particular, los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, al tiempo que destacará las principales funciones y responsabilidades de cada uno de los principales actores involucrados.



TEMA 1: PRINCIPALES INSTRUMENTOS LEGALMENTE VINCULANTES RELATIVOS A LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Las disposiciones de contratación equitativa figuran en una serie de **INSTRUMENTOS LEGALES** sobre trabajo forzoso, trabajadores migrantes y empleo, e instrumentos que abordan sectores e industrias individuales. El apartado siguiente destaca los convenios clave que tratan la prevención de abusos en la contratación y la promoción de prácticas equitativas de contratación. Los Estados Miembros tienen la **OBLIGACIÓN LEGAL DE RESPETAR, PROTEGER Y CUMPLIR** las disposiciones de estos instrumentos vinculantes.



A. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO SOBRE TRABAJO FORZOSO

Para muchos gobiernos de todo el mundo, la eliminación del **TRABAJO FORZOSO** sigue siendo un desafío importante para el siglo XXI. El trabajo forzoso no solo es una grave violación de un derecho humano fundamental, sino que es una de las principales causas de pobreza y un obstáculo para el desarrollo económico. El trabajo forzoso puede resultar de la migración interna o transfronteriza, lo que hace que algunos trabajadores sean particularmente vulnerables a prácticas de contratación fraudulentas y prácticas laborales coercitivas. También afecta a las personas en sus regiones de origen, nacidas o manipuladas en un estado de esclavitud o servidumbre. La trata de seres humanos también puede considerarse como trabajo forzoso; las únicas excepciones son los casos de trata para extracción de órganos, matrimonio forzado o adopción, a menos que estas prácticas también den como resultado el trabajo forzoso.

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 – P029

Entrada en vigor: 9 de noviembre de 2016

El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, respaldado por la Recomendación núm. 203, aspira a fomentar medidas de prevención, protección y compensación, así como a intensificar los esfuerzos para eliminar todas las formas de trabajo forzoso, incluyendo la trata de seres humanos. Su propósito es abordar las brechas en la implementación del Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930.

El Protocolo señala que un número creciente de trabajadores se encuentran en situación de trabajo forzoso u obligatorio en la



economía privada, que ciertos sectores de la economía son particularmente vulnerables, y que ciertos grupos de trabajadores tienen un mayor riesgo de ser víctimas del trabajo forzoso u obligatorio, especialmente los migrantes.

Al reconocer el vínculo entre la contratación con fines de explotación y el trabajo forzoso, el Artículo 2 del Protocolo sobre el trabajo forzoso detalla las medidas que se pueden tomar para prevenir este último, que incluyen proteger a las personas de prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y colocación.

Artículo 2

Las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir:

- (a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) esfuerzos para garantizar que:
 - (i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía, y
 - (ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;
- (d) la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;
- (e) apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva; y
- (f) acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.

Protocolo relativo a la lucha contra la trata de seres humanos, adicional a la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (Protocolo de Palermo)

Entrada en vigor: 25 de diciembre de 2003

El Protocolo sobre la trata es el primer instrumento internacional que define la trata de seres humanos de manera global. El artículo 3 define la trata como “la contratación, transporte, traslado, refugio o recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, de secuestro, de fraude, de engaño, de abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad, o de dar o recibir pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra persona, con el propósito de explotarla. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de terceros u otras formas de explotación sexual, trabajo o servicios forzosos, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”. El Protocolo expresa el primer consenso internacional sobre la definición de trata, que es el primer paso hacia un esfuerzo internacional concertado para combatir la práctica.

Al incluir la contratación en el alcance de los actos que pueden constituir trata, el Protocolo reconoce la manera en que los traficantes se aprovechan de la movilidad, las crisis y las desventajas económicas y sociales al ejercer de proxenetas con sus víctimas.

El Protocolo de trata tiene tres finalidades principales: **PREVENIR Y COMBATIR** la trata de personas, prestando especial atención a las mujeres y los niños; **PROTEGER Y ASISTIR A LAS VÍCTIMAS DE LA TRATA**, con pleno respeto de sus derechos humanos; y **PROMOVER LA COOPERACIÓN ENTRE LOS ESTADOS** para alcanzar esos objetivos.

Además de proporcionar una definición unificada de la trata, el Protocolo proporciona medidas integrales de aplicación de la ley para combatir la trata de personas. Estas incluyen la obligación de criminalizar la trata, el intento de trata y otros actos asociados. El documento solicita una mejor capacitación de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley para permitirles identificar posibles víctimas de la trata y los métodos delictivos organizados utilizados para la trata de personas. También requiere la cooperación entre los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y los funcionarios de inmigración de los Estados Miembros para trazar e identificar rutas de transporte, documentos fraudulentos y posibles traficantes. Los artículos 11 y 12 imponen medidas de control fronterizo reforzadas, como la comprobación de documentos de viaje, el embarque de vehículos para la inspección y la mejora de la calidad de los documentos de viaje para reducir el fraude.

B. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES MIGRANTES

El creciente ritmo de la globalización económica ha aumentado el número de trabajadores migrantes. El desempleo y la pobreza están impulsando a muchos trabajadores en los países en desarrollo a buscar trabajo en otros lugares, mientras que los países desarrollados están experimentando una creciente demanda de mano de obra, especialmente de baja calificación. Como resultado, millones de trabajadores y sus familias viajan a otros países para buscar trabajo. Las trabajadoras y los trabajadores migrantes contribuyen a las economías de sus países de destino y las remesas que envían a sus hogares ayudan a impulsar las economías de sus países de origen. Sin embargo, al mismo tiempo, **LOS TRABAJADORES MIGRANTES A MENUDO DISFRUTAN DE POCAS PROTECCIÓN SOCIAL, SE ENFRENTAN A DESIGUALDADES EN EL MERCADO LABORAL Y SON ESPECIALMENTE VULNERABLES A LA EXPLOTACIÓN Y LA TRATA DE PERSONAS**, incluso en el proceso de contratación. Las normas legales internacionales sobre migración proporcionan herramientas para que los países de origen y destino gestionen los flujos migratorios y aseguren una protección adecuada para esta categoría vulnerable de trabajadores.

Convenio sobre los trabajadores migrantes (Revisado) - C097

Entrada en vigor: 22 de enero de 1952

TRABAJADOR MIGRANTE: toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante.

El Convenio no se aplica a:

- los trabajadores fronterizos
- la entrada, por un corto período, de artistas y de personas que ejerzan una profesión liberal;
- la gente de mar



El Convenio estipula que cada Estado Miembro debe garantizar los servicios adecuados para ayudar a los trabajadores migrantes. Se deben tomar las medidas adecuadas para proporcionar información precisa y combatir la propaganda engañosa en relación con la emigración y la inmigración. Además, debe tomar medidas para facilitar la salida, el viaje y la recepción de los trabajadores migrantes. Asimismo, debe garantizar que los servicios prestados a los trabajadores migrantes por parte de sus agencias de empleo público sean gratuitos.

Las autoridades de los Estados entre los cuales los flujos de migrantes sean suficientemente grandes deben, cuando sea necesario o conveniente, promover acuerdos para regular los asuntos de interés común que surjan en relación con la aplicación del Convenio.

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) - C143

Entrada en vigor: 9 de diciembre de 1978

La finalidad del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) es doble: está destinado a combatir la migración en condiciones abusivas y a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores migrantes. Ambos objetivos son relevantes para el establecimiento de procesos de contratación equitativos, en vista del mayor riesgo de trata de personas asociado con los abusos en la contratación.

Al firmar el tratado, el Estado Miembro se compromete a respetar los derechos humanos básicos de todos los trabajadores migrantes. Debe intentar determinar sistemáticamente si hay trabajadores migrantes empleados ilegalmente en su territorio, y si todo trabajador migrante que sale, pasa o llega a su territorio está sujeto a condiciones que violen los instrumentos internacionales o las leyes y regulaciones nacionales. Debe tomar las medidas necesarias para prevenir y eliminar estos abusos, incluido el procesamiento de los autores de la trata de mano de obra, independientemente del país desde el que operan.

Tras consultar con los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, el Estado debe adoptar disposiciones legales y reglamentarias para detectar el empleo ilegal de trabajadores migrantes y para sancionar a las personas que:

- Emplean ilegalmente a trabajadores migrantes;
- Organizan movimientos de trabajadores migrantes que involucren abusos;
- Proporcionan asistencia a tales movimientos de manera consciente.

Recomendación general sobre las trabajadoras migrantes - R026 (CEDAW)*Aprobada el 5 de noviembre de 2008*

La Recomendación general núm. 26 sobre las trabajadoras migrantes complementa el Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer tratando las vulnerabilidades específicas de las trabajadoras migrantes. Forma parte de una serie de recomendaciones emitidas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre temas que afectan a las mujeres y a los que los Estados Miembros deberían prestar más atención.



El alcance de la Recomendación general se limita a abordar las situaciones de las mujeres migrantes que, como trabajadoras, tienen empleos mal pagados, pueden correr un alto riesgo de abuso y discriminación y nunca pueden ser elegibles para la residencia permanente o la ciudadanía en su país de empleo, a diferencia de los trabajadores migrantes profesionales. La Recomendación General se aplica a: (a) las trabajadoras migrantes que emigran de manera independiente; (b) las trabajadoras migrantes que se unen a sus cónyuges u otros miembros de sus familias, que también son trabajadores; y (c) las trabajadoras migrantes indocumentadas que pueden pertenecer a cualquiera de las categorías anteriores.

Reconociendo que las trabajadoras migrantes corren el riesgo de sufrir abusos en todas las etapas de la migración, la Recomendación general núm. 26 se aplica a los países de origen, tránsito y destino. Por lo tanto, alienta la cooperación bilateral y regional mediante la firma de acuerdos y memorándums de entendimiento. Varias de las medidas recomendadas están específicamente relacionadas con el establecimiento de procesos de contratación equitativa para las mujeres migrantes.

Como parte de su responsabilidad de garantizar procesos de contratación equitativa, los países de origen deben proporcionar o facilitar información y capacitación previas a la partida para sensibilizar a los posibles trabajadores migrantes sobre los siguientes temas: contenido recomendado de los contratos laborales, derechos legales y derechos en el país de empleo, posibles métodos de explotación y procedimientos de denuncia. Se recomienda que las agencias de contratación participen en dichos cursos de formación. Además, se espera que los países de origen regulen y supervisen las agencias de contratación para garantizar que respeten los derechos de todas las trabajadoras migrantes.

Las responsabilidades de los países de tránsito para garantizar la contratación equitativa de las mujeres migrantes incluyen la formación, el seguimiento y la supervisión de la policía fronteriza y de los funcionarios de inmigración con respecto a las prácticas de concienciación y no discriminatorias en materia de género, así como la protección de las mujeres migrantes contra las violaciones que tienen lugar bajo su jurisdicción.

Por último, los países de destino son responsables de garantizar que los contratos laborales para las mujeres sean legalmente válidos y que las trabajadoras migrantes tengan acceso a recursos cuando se violan sus derechos.

C. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO RELACIONADAS CON LA POLÍTICA Y LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Los objetivos de niveles de vida decentes, integración social y económica, realización personal y desarrollo social están estrechamente relacionados con el acceso a un empleo decente. Los servicios de empleo (tanto públicos como privados) desempeñan un papel clave en la creación de empleo. Las normas internacionales del trabajo en el área de la política y la promoción del empleo establecen el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido, y presentan estrategias para lograrlo. El proceso de contratación es una parte integral para facilitar el acceso al trabajo decente.

Convenio sobre las agencias de empleo privadas - C181

Entrada en vigor: 10 de mayo de 2000

AGENCIA DE EMPLEO PRIVADA: toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
- servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante “empresa usuaria”), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

El Convenio núm. 181 se basa tanto en el **RECONOCIMIENTO DEL PAPEL QUE DESEMPEÑAN LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS EN UN MERCADO LABORAL QUE FUNCIONA** como en **LA NECESIDAD DE PROTEGER A LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS DE ABUSO**. Cada Estado Miembro del Convenio debe determinar las condiciones que rigen el funcionamiento de las agencias de empleo privadas. Debe garantizar que tratan a los trabajadores sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Además, debe adoptar todas las medidas necesarias para brindar la protección adecuada y prevenir los abusos de los trabajadores migrantes contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Debe tomar medidas para garantizar que las agencias de empleo privadas no utilicen ni suministren trabajo infantil. Por último, cada Estado Miembro debe asegurarse de que existen procedimientos adecuados para abordar e investigar las quejas y los supuestos abusos y prácticas fraudulentas cometidas por agencias de empleo privadas.

Las agencias de empleo privadas, por su parte, deben respetar la privacidad de los trabajadores en relación con el procesamiento de sus datos, y no deben cobrar comisiones ni costos a los trabajadores, con ciertas excepciones limitadas. Además, el Convenio prevé la cooperación entre los servicios de empleo públicos y privados, establece principios generales para proteger a las personas que buscan empleo contra prácticas poco éticas

o inapropiadas, y ofrece protección a los trabajadores empleados bajo acuerdos de subcontratación, así como a los trabajadores reclutados en el extranjero. Las disposiciones de este instrumento también son aplicables a las agencias de empleo temporal.

Convenio sobre el servicio del empleo – C088

Entrada en vigor: 10 de agosto de 1950

El Convenio sobre el servicio del empleo es un instrumento con estatus temporal que proporciona orientación sobre la organización de los servicios públicos de empleo. El artículo 6 del Convenio detalla las medidas que deben tomar los servicios de empleo para garantizar una contratación y una colocación efectivos.

Artículo 6

El servicio del empleo deberá estar organizado de suerte que garantice la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores, y a estos efectos deberá:

- (a) ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, y más especialmente deberá, de conformidad con las reglas formuladas de acuerdo con un plan nacional:
 - (i) llevar un registro de las personas que soliciten empleo; tomar nota de sus aptitudes profesionales, de su experiencia y de sus deseos; interrogarlas a los efectos de su empleo; evaluar, si fuere necesario, sus aptitudes físicas y profesionales, y ayudarlas a obtener, cuando fuere oportuno, los medios necesarios para su orientación o readaptación profesionales;
 - (ii) obtener de los empleadores una información detallada de los empleos vacantes que hayan notificado al servicio, y de las condiciones que deban cumplir los trabajadores solicitados para ocupar estos empleos;
 - (iii) dirigir hacia los empleos vacantes a los candidatos que posean las aptitudes profesionales y físicas exigidas;
 - (iv) organizar la compensación de las ofertas y demandas de empleo de una oficina con otra, cuando la oficina consultada en primer lugar no pueda colocar convenientemente a los candidatos o cubrir adecuadamente las vacantes, o cuando otras circunstancias lo justifiquen.
- (b) tomar las medidas pertinentes para:
 - (i) facilitar la movilidad profesional, a fin de ajustar la oferta de la mano de obra a las posibilidades de empleo en las diversas profesiones;
 - (ii) facilitar la movilidad geográfica de la mano de obra, a fin de ayudar a que los trabajadores se trasladen a las regiones que ofrezcan posibilidades de obtener un empleo conveniente;
 - (iii) facilitar los traslados temporales de trabajadores de una región a otra, a fin de atenuar el desequilibrio local y momentáneo entre la oferta y la demanda de mano de obra;
 - (iv) facilitar cualquier traslado de trabajadores, de un país a otro, que haya sido convenido por los gobiernos interesados.

- (c) recoger y analizar, en colaboración, si fuere oportuno, con otras autoridades, y con los empleadores y los sindicatos, toda la información disponible sobre la situación del mercado del empleo y su probable evolución, tanto en lo que se refiere al país en general como respecto a las diferentes industrias, profesiones o regiones, y poner sistemática y rápidamente dicha información a disposición de las autoridades públicas, de las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores y del público en general;
- (d) colaborar en la administración del seguro y de la asistencia de desempleo y en la aplicación de otras medidas destinadas a ayudar a los desempleados;
- (e) ayudar, siempre que fuere necesario, a otros organismos públicos o privados en la elaboración de planes sociales y económicos que puedan influir de modo favorable en la situación del empleo.

D. INSTRUMENTOS LEGALES DE SECTORES ESPECÍFICOS

En la mayoría de casos, las normas internacionales del trabajo tienen un valor universal y se aplican a todos los trabajadores y a todas las empresas. Algunas normas cubren industrias específicas, como la navegación marítima, y existen varias normas que se ocupan de cuestiones relacionadas con el trabajo en sectores muy específicos de la actividad económica (plantaciones, hoteles, restaurantes) o en relación con grupos específicos de trabajadores (personal de enfermería, trabajadores domésticos). En tales instrumentos sectoriales se pueden encontrar orientaciones específicas sobre cuestiones relacionadas con la contratación.



Convenio sobre los trabajadores domésticos – C189

Entrada en vigor: 5 de septiembre de 2013

Los trabajadores domésticos constituyen una parte importante de la fuerza laboral mundial en el empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para hogares privados, a menudo sin términos y condiciones claras de empleo, sin registro, y excluidos del alcance de la legislación laboral. En la actualidad, hay al menos 67 millones de trabajadores domésticos en todo el mundo, sin incluir a los trabajadores domésticos infantiles, y este número aumenta constantemente en los países desarrollados y en desarrollo.

Al adoptar el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201, la Conferencia Internacional del Trabajo afirmó que los trabajadores domésticos, al igual que otros trabajadores, tienen derecho a condiciones de trabajo y de vida decentes. Dada la naturaleza específica del trabajo doméstico y el contexto en el que se lleva a cabo, es decir, las instalaciones domésticas distintas a las del trabajador, se consideró conveniente

COMPLEMENTAR LOS INSTRUMENTOS EXISTENTES DE LA OIT CON NORMAS ESPECÍFICAS PARA PERMITIR A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS disfrutar plenamente de sus derechos.

En lo que respecta a la contratación de trabajadores domésticos, el Convenio exige que los Estados Miembros tomen medidas para garantizar que los trabajadores domésticos estén informados de sus términos y condiciones de empleo. El Convenio presenta una lista de asuntos específicos sobre los cuales se debe proporcionar información, como el lugar de trabajo habitual, la remuneración, las horas normales de trabajo y los períodos de descanso diario y semanal. Esta información debe ser comunicada al trabajador doméstico de manera apropiada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia en forma de contrato escrito. En el caso de los trabajadores domésticos internos, los Estados Miembros deben tomar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos tengan libertad para llegar a un acuerdo con sus empleadores o posibles empleadores sobre si residen o no en el hogar.

El Convenio abarca a todos los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores domésticos migrantes. No obstante, debido a las vulnerabilidades específicas de los trabajadores domésticos migrantes, contiene disposiciones que les conciernen específicamente o que son especialmente relevantes para las necesidades y los riesgos a los que se enfrentan. En particular, se brinda protección adicional al exigir que los trabajadores migrantes reciban una oferta de trabajo o un contrato por escrito antes de cruzar las fronteras nacionales.

Los Estados Miembros tienen la obligación de regular las actividades de las agencias de empleo privadas, garantizando que los trabajadores domésticos dispongan de mecanismos de quejas y adoptando medidas para protegerlos adecuadamente de los abusos. El Convenio hace hincapié en que los Estados deben adoptar medidas para asegurar que honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de los salarios de los trabajadores domésticos.

Convenio sobre el trabajo marítimo – C186

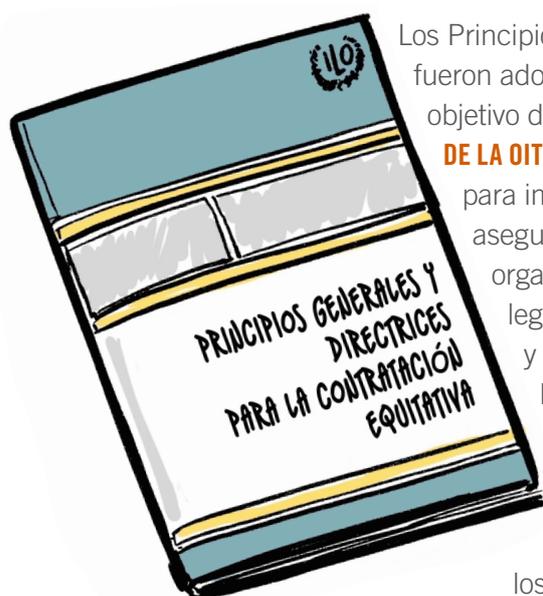
Entrada en vigor: 20 de agosto de 2013

El Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006 establece los derechos de la gente de mar a condiciones de trabajo decentes, abarcando casi todos los aspectos de sus condiciones de trabajo y de vida. Fue diseñado para ser aplicable a escala mundial, fácil de entender, fácil de actualizar y aplicado de manera uniforme. El Convenio contiene un conjunto completo de principios y derechos básicos sobre el trabajo marítimo, así como los derechos fundamentales de la OIT, y explica en un solo lugar y en un lenguaje claro los derechos laborales básicos de la gente de mar.

Con respecto a la contratación y la colocación, el Convenio establece condiciones detalladas para los contratos de empleo equitativos, que deben ser claros y jurídicamente aplicables, y deben incorporar acuerdos de negociación colectiva cuando corresponda. También estipula que los Estados deben inspeccionar las agencias de trabajo que suministran a los trabajadores marítimos para asegurarse de que aplican los términos del Convenio. Reconoce explícitamente a las organizaciones privadas (“organizaciones reconocidas”) que a menudo llevan a cabo funciones de inspección y de certificación en el sector marítimo en nombre de las administraciones marítimas nacionales. El Convenio establece normas obligatorias con respecto a la experiencia y la independencia que deben tener estas organizaciones antes de que un gobierno pueda autorizarlas para que realicen la inspección y certificación laboral en su nombre.

TEMA 2: MARCO NORMATIVO NO VINCULANTE SOBRE LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

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



Los Principios generales y directrices para la contratación equitativa fueron adoptados en 2016 en una reunión de expertos tripartita. El objetivo de estos **PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES NO VINCULANTES DE LA OIT PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA** es aportar información para impulsar y fortalecer las labores en materia de promoción y aseguramiento de la contratación equitativa, realizadas por la OIT, organizaciones de trabajadores y empleadores, organismos de legislación nacionales e interlocutores sociales. Los principios y directrices se derivan de varias fuentes, en particular de las **NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO E INSTRUMENTOS RELACIONADOS DE LA OIT**.

Estos principios y directrices **PRETENDEN ABARCAR LA CONTRATACIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES**, incluidos los trabajadores migrantes, ya sea directamente por los empleadores o a través de intermediarios. Se aplican a la contratación **DENTRO O FUERA DE LAS FRONTERAS NACIONALES**, así como a la contratación a través de agencias de empleo temporal, y **CUBREN TODOS LOS SECTORES DE LA ECONOMÍA**. Se pretende que estos principios y directrices se apliquen a nivel nacional después de la consulta entre los interlocutores sociales y el gobierno.

A. LOS PRINCIPIOS GENERALES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Se establece una distinción entre los **PRINCIPIOS GENERALES**, que aspiran a orientar su implementación a todos los niveles, y las **DIRECTRICES PRÁCTICAS**, que abordan las responsabilidades de actores específicos en el proceso de contratación e incluyen posibles intervenciones y herramientas de políticas. A continuación se presentan los **13 PRINCIPIOS GENERALES** para la contratación equitativa:

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.

B. DIRECTRICES PRÁCTICAS PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

1. Las Directrices prácticas dirigidas a los gobiernos

De acuerdo con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa, **LOS GOBIERNOS TIENEN LA RESPONSABILIDAD PRINCIPAL** de promover las prácticas de contratación equitativas, desempeñando sus funciones como reguladores, así como proveedores de servicios públicos de empleo. La primera parte de las Directrices se aplica a los gobiernos que actúan en su capacidad reguladora.



GOBIERNOS

¿Cuáles son las responsabilidades de los gobiernos según los principios y directrices?

En primer lugar, los gobiernos tienen la obligación de hacer respetar los derechos humanos de todos los trabajadores en virtud del derecho internacional, incluidos sus derechos laborales. Deben crear un entorno que aliente a los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, a negociar colectivamente y a formar organizaciones de trabajadores. Además, proteger los derechos humanos de los trabajadores también significa que los gobiernos deben prevenir y eliminar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el lugar de trabajo. Esto implica proteger a los trabajadores contra los abusos cometidos por empleadores, reclutadores de mano de obra y otras empresas.

Para hacerlo, es crucial que los gobiernos fortalezcan las leyes y reglamentos nacionales relacionadas con la contratación equitativa y, lo que es más importante, que involucren a los interlocutores sociales en un diálogo social significativo en la etapa de adopción. Para que tales leyes y reglamentos sean efectivos, deben cubrir todos los aspectos del proceso de contratación y aplicarse a todos los trabajadores, especialmente a aquellos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

Sin embargo, no basta con aprobar leyes sobre la contratación equitativa; los gobiernos también deben garantizar que se apliquen y se cumplan de manera efectiva. Aquí es donde entra en juego la inspección del trabajo: al responsabilizar a las entidades por sus acciones cuando cometen prácticas abusivas; y, al supervisar las condiciones de contratación de los trabajadores y las prácticas de terceros.

De igual manera, los gobiernos deben prestar especial atención a los siguientes puntos:

- No se deben imponer comisiones de contratación ni costes relacionados a los trabajadores y solicitantes de empleo.
- Los contratos de trabajo deben ser claros, transparentes y respetados.
- Los trabajadores deben poder presentar sus quejas y denuncias, y tener acceso a mecanismos de solución de conflictos y de reparación efectivos, sin temor a represalias.
- Debe fomentarse la cooperación entre todos los organismos gubernamentales pertinentes, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y los representantes de reclutadores de mano de obra.
- La contratación debe responder a las necesidades del mercado laboral y poder así promover el trabajo decente para todos.

Las Directrices también subrayan el papel de los gobiernos en la sensibilización y concientización sobre la contratación equitativa, tanto en el sector público como en el privado, y en garantizar que los trabajadores dispongan de información gratuita y completa sobre las condiciones de su contratación y empleo. Esto puede lograrse formando y educando a los empleadores, reclutadores de mano de obra, así como a los trabajadores sobre la necesidad de actuar con debida diligencia para asegurar la protección de los derechos humanos y prevenir las prácticas de contratación fraudulentas.

Los gobiernos también tienen el deber de garantizar que los acuerdos bilaterales y multilaterales con otros Estados sobre migración laboral estén en línea con los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Por último, los gobiernos deben promover la adhesión a estos Principios y Directrices entre sus propias fuerzas de trabajo y cadenas de suministro, y en las empresas que son propiedad del Estado o están bajo su control.

2. Las Directrices prácticas dirigidas a los empleadores

La segunda parte de las Directrices prácticas se centra en las responsabilidades de los empleadores y reclutadores de mano de obra. Juntos, estos dos actores se denominan comúnmente como “**EMPRESAS**”.

Los **EMPLEADORES** se definen como personas o entidades que contratan empleados o trabajadores, ya sea directa o indirectamente. En lo que se refiere a sus responsabilidades para asegurar la contratación equitativa, se aplican las siguientes disposiciones:

- Los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajadores reciban contratos de trabajo por escrito, claros, transparentes y fáciles de comprender. No se debe obligar ni engañar a los trabajadores para que los firmen y deben existir medidas para evitar la sustitución de contratos. La sustitución de contratos es una práctica a través de la cual se reemplazan los términos de empleo que el trabajador ha aceptado, generalmente al llegar al país de destino.



- En los casos de presunto abuso en el proceso de contratación, los empleadores deben proporcionar o facilitar el acceso a los mecanismos de solución de conflictos y de reparación.
- Los empleadores deben garantizar que los trabajadores conserven su derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva.
- De igual manera, los empleadores no deben reemplazar a los trabajadores que están en huelga. Esto se considera como una grave violación a la libertad sindical.
- Los empleadores también deben respetar la libertad de los trabajadores para terminar o cambiar de empleo, y de regresar a sus países de origen.
- Finalmente, los empleadores deben asegurarse de que los principios y directrices se apliquen a todos los trabajadores, independientemente de la forma en que sean contratados o empleados.

Aunque estos requisitos no se dirigen exclusiva ni específicamente a ellos, los empleadores también deben:

- Respetar los derechos humanos.
- Contratar trabajadores a través de reclutadores de mano de obra que cumplan con las normas y requisitos.
- Evitar tomar represalias contra los trabajadores o incluirlos en listas negras cuando los trabajadores denuncian abusos o prácticas de contratación fraudulentas.
- Contratar a trabajadores para satisfacer las necesidades del mercado laboral, y no como un medio para desplazar o socavar una fuerza laboral existente.
- No deben cobrar comisiones y costos de contratación a los trabajadores.
- No deben retener los pasaportes de los trabajadores ni otros documentos de identidad.
- Respetar la confidencialidad de los trabajadores y no revelar ningún dato personal a terceros sin el consentimiento del trabajador.
- Considerar establecer sistemas para orientar las normas de contratación profesional dentro de sus industrias.

3. Directrices prácticas dirigidas a los reclutadores de mano de obra

Los Principios generales y directrices prácticas relativas a la contratación equitativa definen a los **RECLUTADORES DE MANO DE OBRA** como servicios públicos de empleo, agencias de empleo privadas y todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación laboral. Se hace una distinción entre los reclutadores, que actúan como intermediarios, y las agencias de empleo, que emplean a trabajadores y luego los ponen a disposición de las empresas usuarias.



A continuación se detallan las responsabilidades principales de los reclutadores de mano de obra de acuerdo con las Directrices:

- Como todos los demás actores implicados en el proceso de contratación, los reclutadores de mano de obra deben respetar los derechos humanos y laborales, así como la legislación aplicable. Deben tratar a los trabajadores con dignidad y respeto, y no deben abusar, ni permitir el abuso, de los trabajadores que están bajo su protección.
- Los reclutadores de mano de obra deben respetar los acuerdos bilaterales y multilaterales aplicables firmados entre los países.
- Deben tomar las medidas necesarias para asegurarse de que las condiciones de trabajo y de vida que se ofrecen a los trabajadores reclutados son las que se les había prometido.
- En el caso de las agencias de empleo y de las empresas usuarias, estos actores deben definir y asignar claramente sus responsabilidades respectivas, e informar a los trabajadores sobre ellas.

Aunque no están dirigidos exclusivamente o específicamente a ellos, los reclutadores de mano de obra también están sujetos a los siguientes principios y directrices:

- Deben asegurarse de que los trabajadores reciban contratos de trabajo por escrito, claros, transparentes y fáciles de comprender. No se debe obligar ni engañar a los trabajadores para que los firmen y deben existir medidas para evitar la sustitución de contratos. La sustitución de contratos es una práctica a través de la cual se reemplazan los términos de empleo que el trabajador ha aceptado, generalmente al llegar al país de destino.
- Los reclutadores deben respetar la libertad de los trabajadores para terminar o cambiar de empleo, y de regresar a sus países de origen.
- No deben tomar represalias contra los trabajadores ni incluirlos en listas negras cuando los trabajadores denuncian abusos o prácticas de contratación fraudulentas.
- Los trabajadores deben ser contratados para satisfacer las necesidades del mercado laboral, y no como un medio para desplazar o socavar una fuerza laboral existente.
- Los reclutadores no deben cobrar comisiones y costos de contratación los trabajadores.
- No deben retener los pasaportes de los trabajadores ni otros documentos de identidad.
- Deben respetar la confidencialidad de los trabajadores y no revelar ningún dato personal a terceros sin el consentimiento del trabajador.
- Los reclutadores pueden considerar establecer sistemas para orientar las normas de contratación profesional.

C. RESPONSABILIDADES DE OTROS ACTORES PARA LA PROMOCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

1. El papel de las organizaciones de trabajadores

Si bien los Principios generales y directrices prácticas relativas a la contratación equitativa se centran en las responsabilidades de los gobiernos, los empleadores y los reclutadores, estos no son los únicos actores involucrados en la promoción de prácticas de contratación equitativa. Al ser los principales defensores de los derechos e intereses de los trabajadores, las **ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES** también desempeñan un papel crucial, como educadores, supervisores e influyentes en las políticas.

¿Qué funciones específicas pueden desempeñar las organizaciones de trabajadores en la promoción de una contratación equitativa?

- Pueden sensibilizar, formar y capacitar a sus miembros. Por ejemplo, pueden formar y capacitar a los trabajadores para reconocer y lidiar con los abusos de contratación, o brindarles información sobre las condiciones de vida y de trabajo en los países de destino. Es particularmente importante que las organizaciones de trabajadores complementen y apoyen a los gobiernos en sus esfuerzos por brindar capacitación sobre la contratación equitativa, por medio de la implementación de programas educativos y formativos.
- Pueden incluir las condiciones de contratación equitativa en los acuerdos de negociación colectiva y el diálogo social. El diálogo social es un aspecto vital para garantizar una contratación equitativa, especialmente cuando se trata de asesorar a los gobiernos en la elaboración de legislación y políticas.
- Desempeñan un importante papel de seguimiento y supervisión. Junto con el sistema de administración del trabajo, pueden supervisar si se respetan los principios básicos de contratación y comprobar que los mecanismos de solución de conflictos funcionen correctamente.
- Pueden abogar por la inclusión de la contratación equitativa en los mandatos de las Juntas consultivas tripartitas del trabajo y otros mecanismos nacionales similares. La contratación debe estar en la agenda de todos los organismos principales de toma de decisiones que tratan asuntos laborales.

Las organizaciones de trabajadores pueden enfrentarse a una serie de obstáculos al realizar su trabajo. Por ejemplo, organizar a los trabajadores migrantes puede suponer todo un reto en países donde la libertad sindical está restringida. Además, cuando la participación de los sindicatos en los debates sobre políticas es la excepción y no la regla, los intereses de los trabajadores se reflejan muy escasamente en la legislación y en las prácticas de contratación.

En un esfuerzo por ayudar a los representantes de las organizaciones de trabajadores a enfrentarse a estos desafíos, la OIT lleva a cabo actividades de fortalecimiento de capacidades y proporciona asistencia técnica. A través de la **INICIATIVA PARA UNA**

CONTRATACIÓN EQUITATIVA lanzada en 2014, la OIT: apoya la recopilación de ejemplos de buenas prácticas, en particular de mecanismos de diálogo social que han resultado eficaces a la hora de abordar prácticas de contratación no equitativas; ofrece apoyo y asistencia técnica a los sindicatos en sus esfuerzos por organizar a los trabajadores migrantes y proteger sus derechos; asimismo, promueve la cooperación entre los sindicatos y los interlocutores sociales en cuestiones de contratación, y los alienta a emprender campañas conjuntas.

2. El papel de las asociaciones de empleadores

Como las organizaciones de trabajadores, las **ORGANIZACIONES Y ASOCIACIONES DE EMPLEADORES** también tienen un papel importante en alentar a sus miembros y otros actores a respetar los principios de la contratación equitativa.

Entre otras responsabilidades, pueden:

- Sensibilizar y concienciar a sus miembros, así como proporcionar formación y capacitación sobre la contratación equitativa, poniendo de relieve que estar asociado a prácticas abusivas puede ser extremadamente perjudicial para la reputación y el rendimiento de una empresa.
- Considerar la inclusión de temas de contratación en el diálogo social o en los procesos de negociación colectiva.
- Cooperar con el sistema de administración del trabajo, incluidos los inspectores del trabajo, para supervisar la aplicación y el cumplimiento de los principios de la contratación equitativa.
- Promover la contratación equitativa cuando participan en Juntas consultivas tripartitas del trabajo y otros mecanismos nacionales.
- Alentar a los miembros a incluir los principios de la contratación equitativa en sus códigos de conducta.



3. El papel de los medios de comunicación

Los medios de comunicación suelen ser el primer punto de contacto del público en general con la información sobre abusos en los procesos de contratación. En vista de la naturaleza sensible de la cobertura de noticias relacionada con la contratación equitativa, es fundamental que los medios respeten los **CINCO PRINCIPIOS DEL PERIODISMO ÉTICO** al informar sobre temas de contratación: verdad y precisión, independencia, equidad e imparcialidad, humanidad y responsabilidad.



VERDAD Y PRECISIÓN: Los periodistas no siempre pueden garantizar la “verdad”, pero trasladar los hechos correctamente es el principio fundamental del periodismo. Los periodistas siempre deben esforzarse por ser precisos, dar todos los hechos relevantes y asegurarse de que hayan sido comprobados.

INDEPENDENCIA: Los periodistas deben ser voces independientes; no deben actuar, formal ni informalmente, en nombre de intereses especiales, ya sean políticos, corporativos o culturales. Deben declarar a sus editores, o al público, cualquiera de sus afiliaciones políticas, acuerdos financieros u otra información personal que pueda constituir un conflicto de intereses.

EQUIDAD E IMPARCIALIDAD: La mayoría de las historias tienen al menos dos lados. Si bien no hay obligación de presentar cada lado en cada información, las historias deben estar equilibradas y aportar contexto. La objetividad no siempre es posible, y puede que no siempre sea deseable (por ejemplo, ante la brutalidad o la inhumanidad), pero la información imparcial genera confianza.

HUMANIDAD: Los periodistas no deberían hacer daño. Lo que publican o difunden puede ser perjudicial, pero deben ser conscientes del impacto de sus palabras e imágenes en las vidas de los demás.

RESPONSABILIDAD: Un signo seguro de profesionalismo y periodismo responsable es la capacidad de responsabilizarse. Cuando los periodistas cometen errores, deben corregirlos y sus expresiones de arrepentimiento deben ser sinceras y no cínicas. Escuchan las inquietudes de su público. Es posible que no cambien lo que los lectores escriben o dicen, pero siempre brindarán soluciones cuando sean injustos.

4. Definición de comisiones de contratación y gastos conexos

En 2018, una Reunión tripartita de expertos, celebrada en Ginebra, adoptó la Definición de comisiones de contratación y gastos conexos, a ser leída junto con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa

La Definición está destinada a apoyar el desarrollo, seguimiento, implementación y aplicación de leyes, políticas y medidas destinadas a la protección de los derechos de los trabajadores. Además, apoya la implementación de una regulación efectiva de las prácticas de contratación, en particular de las agencias de empleo públicas y privadas, para combatir el incumplimiento, brindar transparencia a las prácticas de contratación y mejorar el funcionamiento de los mercados laborales.

La Definición se basa en las conclusiones de la investigación comparativa mundial de la OIT que analizó las leyes y políticas nacionales de los diferentes Estados Miembros, códigos voluntarios internacionales y la orientación sobre las tarifas de contratación y los gastos conexos. Tiene en cuenta las realidades prácticas y las condiciones específicas del contexto a las que se enfrentan los trabajadores, los reclutadores de mano de obra, las empresas y los empleadores.

La Definición también reconoce que la autoridad competente tiene la flexibilidad de determinar excepciones a su aplicabilidad, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes, a través de la reglamentación nacional y previa consulta a las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.

Más importante aún, la Definición reconoce el principio de que a los trabajadores no se les cobrará directa o indirectamente, en todo o en parte, ninguna comisión o gastos conexos por su contratación; ni deben recaudarse directa o indirectamente a través de deducciones de salarios y prestaciones.

La Definición consta de tres componentes:

a. Comisiones de contratación:

Las comisiones de contratación comprenden:

- pagos por los servicios de contratación prestados por reclutadores de mano de obra, ya sean públicos o privados, destinados a vincular ofertas y demandas de empleo;
- pagos efectuados en el caso de la contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para que realicen trabajos para un tercero;
- pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador, o
- pagos exigidos para recuperar de los trabajadores los gastos de contratación.

b. Gastos conexos:

Los gastos conexos son gastos integrales para la contratación y la colocación dentro o fuera de las fronteras nacionales. Según el proceso de contratación y el contexto, los gobiernos y los interlocutores sociales podrían especificar más estas categorías de costes a nivel nacional.

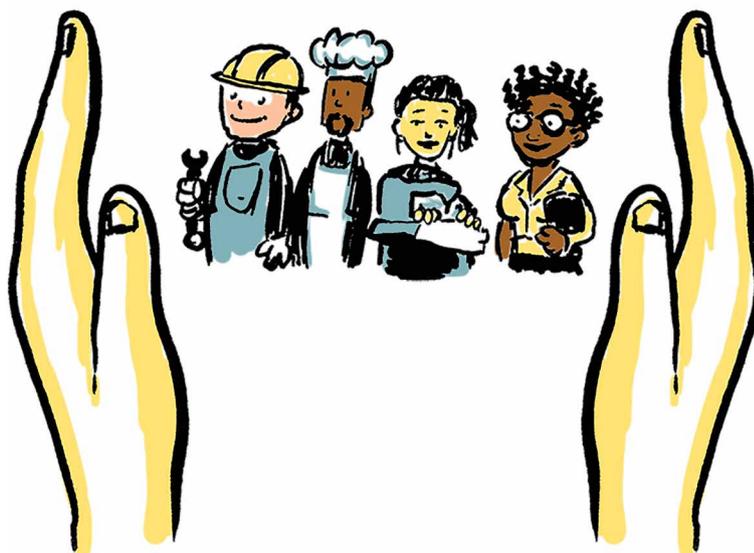
Cuando lo inicie un empleador, un reclutador laboral o un agente que actúe en nombre de esas partes; requerido para asegurar el acceso al empleo o colocación; o impuestos durante el proceso de contratación, los siguientes gastos deben considerarse relacionados con la contratación proceso:

- Gastos médicos: pagos efectuados por la realización de exámenes médicos, pruebas médicas y vacunas.
- Gastos de seguros: los destinados a asegurar las vidas, la salud y la seguridad de los trabajadores, incluida la inscripción en fondos de bienestar para migrantes.
- Gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y de calificaciones: los que sirven para comprobar la competencia lingüística y el nivel de aptitudes y calificaciones de los trabajadores, así como para la concesión, para determinado lugar, de títulos o diplomas o de licencias para ejercer.

- Gastos de formación y orientación: son gastos para la formación requerida, incluida la orientación en el lugar de trabajo y la orientación previa a la partida o posterior a la llegada de los trabajadores recién contratados.
- Gastos de equipamiento: son los destinados a las herramientas, los uniformes, el equipo de seguridad y demás equipamiento necesario para realizar el trabajo asignado de manera segura y efectiva.
- Gastos relacionados con los viajes y el alojamiento: son los que se tienen en concepto de viaje, alojamiento y subsistencia dentro de las fronteras nacionales o entre las fronteras en el proceso de contratación, e incluyen la formación, las entrevistas, las citas consulares, la reubicación y el retorno o la repatriación.
- Gastos administrativos: son las comisiones relativas a las solicitudes y los servicios que se exigen con el solo objeto de cumplimentar el proceso de contratación. Podrían incluir las comisiones de representación y de servicios cuyo fin es preparar, obtener y legalizar los contratos de trabajo de los trabajadores, los documentos de identidad, los pasaportes, los visados, las comprobaciones de antecedentes, las autorizaciones de seguridad y de salida, los servicios bancarios y los permisos de trabajo y de residencia.

c. Costos ilegítimos, desproporcionados y encubiertos:

Los costos extracontractuales, encubiertos, inflados o ilícitos nunca son legítimos. La regulación contra el soborno y la corrupción debe cumplirse en todo momento y en cualquier etapa del proceso de contratación. Ejemplos de tales costos ilegítimos incluyen sobornos, dadas, pagos de extorsión o protección, bonos, tarifas de recuperación de costos ilegítimos y garantías requeridas por cualquier actor en la cadena de contratación.



Ejemplos de países con políticas que prohíben el cobro de comisiones de contratación

Se encuentra disponible una base de datos de leyes, políticas y reglamentos nacionales que han definido las comisiones de contratación y gastos conexos para proporcionar más información sobre dichas leyes y políticas.

La recopilación de datos se llevó a cabo en 2018 como preparación para un estudio global en apoyo de la Reunión tripartita de expertos para definir las comisiones de contratación y gastos conexos. Esta reunión condujo a la adopción de la definición de la OIT de comisiones de contratación y gastos conexos, que debe leerse junto con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa.

El estudio global examinó las leyes y políticas nacionales aplicadas a las agencias de empleo públicas y privadas y se centró en los canales formales de contratación. En general, la base de datos contiene políticas de 90 países que adoptaron una posición o definición sobre la regulación o prohibición de las las comisiones de contratación o los gastos conexos.

<http://ilo.org/gimi/FRI.action?lang=ES>

PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE



- Las disposiciones de contratación equitativa figuran en varios **INSTRUMENTOS JURÍDICAMENTE VINCULANTES** sobre trabajo forzoso, trabajadores migrantes y empleo, así como en instrumentos de sectores específicos.
- En reconocimiento del **VÍNCULO ENTRE LA CONTRATACIÓN Y EL TRABAJO FORZOSO**, las normas del trabajo en el área del trabajo forzoso destacan las medidas que deben tomar los Estados para prevenir las prácticas abusivas y fraudulentas desde la fase de contratación.
- Se reconoce que **LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES MIGRANTES** son especialmente vulnerables a la explotación y a la trata de seres humanos, incluso en el proceso de contratación. Las normas internacionales del trabajo sobre la migración destacan el papel de los Estados para garantizar que los migrantes tengan acceso a información precisa sobre las condiciones de empleo, para la prevención de la propaganda falsa y para la lucha contra la migración en condiciones abusivas y de explotación.
- Las **AGENCIAS DE EMPLEO (TANTO PÚBLICAS COMO PRIVADAS)** contribuyen al funcionamiento eficiente del mercado laboral. Sin embargo, se debe reconocer la necesidad de proteger a los trabajadores de los abusos que pueden cometer. Las normas internacionales del trabajo sobre las políticas de empleo destacan las responsabilidades de los Estados de regular el funcionamiento de las agencias de empleo privadas y de fomentar la creación de servicios de empleo organizados para garantizar la contratación y colocación satisfactoria de los trabajadores.
- Si bien las normas internacionales del trabajo tienen un valor universal y se aplican a todos los trabajadores y empresas, en ocasiones se requieren orientaciones adicionales para industrias o grupos de trabajadores específicos, a fin de reflejar adecuadamente las condiciones en las que se los contrata y emplea. Los instrumentos internacionales del trabajo sobre los trabajadores domésticos y la gente de mar definen las responsabilidades de los Estados en lo que respecta a la contratación y la colocación de trabajadores en estos sectores.
- Publicados en 2016, los **PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA** de la OIT consolidan la orientación obtenida de las normas internacionales del trabajo y de los instrumentos relacionados. Estos abarcan la contratación de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, ya sean contratados directamente por los empleadores o a través de intermediarios. Se aplican a la contratación dentro o fuera de las fronteras nacionales, así como a la contratación a través de agencias de empleo temporal, y cubren todos los sectores de la economía.

- Los **PRINCIPIOS GENERALES** aspiran a orientar la implementación a todos los niveles, y las **DIRECTRICES PRÁCTICAS** abordan las responsabilidades de los actores específicos en el proceso de contratación e incluyen posibles intervenciones y herramientas de políticas. Para fortalecer su implementación, la aplicación de estos principios y directrices a nivel nacional debería ir precedida de un **DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO** entre las partes interesadas.
- Las **DIRECTRICES PRÁCTICAS** para la contratación equitativa atribuyen responsabilidades específicas a los gobiernos, empleadores y reclutadores de mano de obra.
- Sin embargo, estos no son los únicos actores involucrados en la promoción de procesos de contratación equitativa. Al ser los principales defensores de los derechos e intereses de los trabajadores, las **ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES** también desempeñan un papel crucial, como educadores, supervisores e influyentes en las políticas. Las **ORGANIZACIONES Y ASOCIACIONES DE EMPLEADORES** también tienen un papel importante en alentar a sus miembros y otros actores a respetar los principios de la contratación equitativa.
- En 2018, la OIT agregó la y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos a los Principios generales y directrices para la contratación equitativa. La definición reconoce que a los trabajadores no se les cobrará directa o indirectamente, en todo o en parte, ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo.
- Por último, como primer punto de contacto del público en general con la información sobre abusos en los procesos de contratación, **LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN** también deben comprometerse a informar responsablemente sobre la contratación equitativa, teniendo en cuenta los cinco principios del periodismo ético: verdad y precisión, independencia, equidad e imparcialidad, humanidad y responsabilidad.

PONGA A PRUEBA SUS CONOCIMIENTOS



CUESTIONARIO

¿Qué ha aprendido? Responda al siguiente cuestionario para poner a prueba sus conocimientos.

- 1) ¿Cuáles de los siguientes son instrumentos jurídicamente vinculantes relativos a la contratación equitativa?
 - a. Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) - C143 (OIT)
 - b. Principios generales y directrices prácticas de la OIT para la contratación equitativa
 - c. El Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas (Protocolo de Palermo) (OHCHR)
 - d. Convenio sobre los trabajadores domésticos - C189 (OIT)
2. Los trabajadores migrantes corren menos riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso que los trabajadores nacionales.
 - a. Verdadero
 - b. Falso
3. Los Principios generales y directrices para la contratación equitativa atribuyen responsabilidades a todos los actores siguientes, con excepción de:
 - a. Gobiernos
 - b. Reclutadores de mano de obra
 - c. Organizaciones de trabajadores
 - d. Empleadores
4. Las organizaciones de trabajadores no tienen ningún papel en el establecimiento de prácticas de contratación equitativa.
 - a. Verdadero
 - b. Falso
5. Los Principios generales y directrices para la contratación equitativa están destinadas a abarcar la contratación de _____.
 - a. Trabajadores temporales
 - b. Trabajadores nacionales
 - c. Trabajadores migrantes
 - d. Todos los trabajadores
6. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos constituyen una parte importante de la fuerza laboral mundial en el empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables.
 - a. Verdadero
 - b. Falso

7. Entre las disposiciones siguientes, ¿cuáles son los dos objetivos estipulados por el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) C143?:
 - a. Combatir la migración en condiciones abusivas
 - b. Promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores migrantes
 - c. Garantizar las oportunidades de empleo para los trabajadores migrantes
 - d. Prevenir y luchar contra la trata de personas

8. El Protocolo sobre la trata estipula que la contratación no recae dentro del espectro de actos que pueden constituir trata de personas.
 - a. Verdadero
 - b. Falso

9. La implementación de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa a escala nacional debería de ir precedida de una consulta entre los interlocutores sociales y el gobierno.
 - a. Verdadero
 - b. Falso

10. ¿Cuáles de las frases siguientes son FALSAS?
 - a. El creciente ritmo de la globalización económica ha aumentado enormemente el número de trabajadores migrantes.
 - b. Los trabajadores migrantes a menudo disfrutan de poca protección social, se enfrentan a desigualdades en el mercado laboral y son especialmente vulnerables a la explotación y la trata de personas.
 - c. Los trabajadores migrantes solo contribuyen a la economía de sus países de origen.
 - d. Las normas legales internacionales sobre migración proporcionan herramientas para que los países de origen y destino gestionen los flujos migratorios y aseguren una protección adecuada para esta categoría vulnerable de trabajadores.

11. Los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos reconocen que las agencias de contratación pueden exigir tarifas con fines de contratación a cualquier trabajador que busque sus servicios.
 - a. Verdadero
 - b. Falso

Respuestas correctas:

1) a, c, d; 2) b; 3) c; 4) d; 5) d; 6) a, b; 7) a, b; 8) b; 9) a; 10) c; 11) b.

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN



ACTIVIDAD DE FORMACIÓN 1 - PRINCIPIOS GENERALES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

EJERCICIO DE MATRIZ



OBJETIVOS:



- Identificar los papeles y responsabilidades de los diferentes actores en el marco normativo para una contratación equitativa;
- Comprender la complementariedad entre los actores y cómo pueden trabajar juntos para garantizar un proceso de contratación equitativa;
- Resaltar la aplicabilidad de los principios generales a todos los actores involucrados en la contratación equitativa.

INSTRUCCIONES PARA EL/LA FORMADOR/A



Divida a los participantes en grupos de cuatro o cinco personas, asegurándose de que los grupos sean lo más heterogéneos posible (en términos de experiencia, antecedentes institucionales y nacionalidad).

Prepare y tenga a disposición copias de la Tabla matriz de los principios generales que incluye en la primera columna los Principios Generales 1,2,3,4,6,7,11, y 13 y en las columnas siguientes a los actores específicos: gobiernos, empleadores, reclutadores de mano de obra, sindicatos (organizaciones de trabajadores), y otros.

Ejemplo de Tabla Matriz: (cada principio en una fila diferente)

Principios generales	Gobiernos	Empleadores	Reclutadores de mano de obra	Sindicatos	Otros
1,2,3,					
4,6,7					
11,13					

Reparta una copia de la tabla matriz a cada grupo y explique las reglas del ejercicio de matriz siguiendo las instrucciones a continuación:

1. Después de un breve debate en grupo, completar la matriz que se les ha repartido e indicar qué actor(es) tiene(n) un papel que desempeñar en lo que respecta a cada principio. (Nota: se pueden seleccionar más de un actor para cada principio general).
2. En la columna correspondiente de la matriz, anotar toda acción concreta que pueda llevar a cabo un actor en relación con cada uno de los principios por los cuales siente que tiene un papel que desempeñar.
3. A continuación, en la sesión plenaria, escribir en las notas adhesivas qué actores tienen un papel que desempeñar para cada principio. Trazar esto en la matriz más grande de la pared, que se usará para comparar las selecciones de cada grupo.

Los facilitadores deben corregir la información incorrecta y completarla según sea necesario.

CONSEJOS



- Asegúrese de que cada grupo esté compuesto por aproximadamente 4 o 5 miembros, ya que un menor número de miembros no podría realizar un intercambio fructífero de ideas y más puede significar que algunos participantes no participan activamente en la sesión de lluvia de ideas.
- Fomente el intercambio de ideas entre los miembros del grupo, ya que hay más de una posible respuesta correcta.

MATERIALES



- Una pequeña copia de la matriz para cada grupo.
- Una matriz grande para la pared de la sala (que se utilizará para la sesión de comentarios).
- Notas adhesivas para cada grupo (que se utilizarán para la sesión de comentarios).

TIEMPO



- 20 minutos de tiempo de preparación
- 20 minutos de comentarios colectivos (que abarcan cada uno de los principios generales y las selecciones correspondientes a cada grupo)
- 10 minutos para preguntas y respuestas

ACTIVIDAD DE FORMACIÓN 2 - DIRECTRICES PRÁCTICAS PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

EJERCICIO DE CORRESPONDENCIAS



OBJETIVOS:



- Identificar los papeles y responsabilidades de los diferentes actores según el marco normativo para una contratación equitativa;
- Aclarar la complementariedad entre los actores y cómo pueden trabajar juntos para garantizar un proceso de contratación equitativa;
- Resaltar los papeles superpuestos de los distintos actores en el establecimiento de una contratación equitativa;
- Resaltar el papel de las organizaciones de trabajadores, pese a que no están incluidas en los Principios generales y directrices para la contratación equitativa.

INSTRUCCIONES PARA EL/LA FORMADOR/A



Divida a los participantes en grupos de cuatro o cinco, asegurándose de que los grupos sean lo más heterogéneos posible (en términos de experiencia, antecedentes institucionales y país).

Prepare y tenga a disposición nueve tarjetas que contengan una directriz práctica distinta cada una, y 4 tarjetas que representen a los actores del proceso de contratación equitativa: gobiernos, empleadores, reclutadores de mano de obra, y organizaciones de trabajadores.

Deles las instrucciones siguientes:

1. Han recibido nueve tarjetas, cada una relacionada con una directriz distinta, así como una serie de tarjetas más pequeñas con los cuatro actores posibles que pueden ser responsables de implementar las directrices.

2. *¿Cuál de los cuatro actores es responsable de implementar las directrices prácticas en cuestión? Hagan coincidir cada directriz con un actor, escribiendo el nombre del actor en la tarjeta de la directriz.*
3. *En la sesión plenaria de comentarios, muestren sus resultados colocando los nombres de los actores en la pared debajo de cada una de las directrices prácticas correspondientes.*

Ponga de relieve la búsqueda de correspondencias del ejercicio.

Al final del tiempo de preparación, revise cada una de las directrices, observando la selección de cada grupo y la medida en que varían.

Los facilitadores deben corregir toda información incorrecta y completarla según sea necesario.

CONSEJOS



- Asegúrese de que los participantes no consulten los Principios generales y directrices para la contratación equitativa mientras realizan este ejercicio. El objetivo preliminar es poner a prueba las nociones preconcebidas sobre los papeles de los distintos actores implicados en la contratación equitativa.
- Asegúrese de que cada grupo esté compuesto por aproximadamente 4 o 5 miembros, ya que un menor número de miembros no podría realizar un intercambio fructífero de ideas y más puede significar que algunos participantes no participan activamente en la sesión de lluvia de ideas.
- Fomente el intercambio de ideas entre los miembros del grupo, ya que no hay una sola respuesta correcta. Ciertas directrices pueden aplicarse a más de un actor.
- Después de que los grupos hayan presentado sus selecciones y hayan escuchado los comentarios, invítelos a volver a consultar los Principios generales y directrices para la contratación equitativa, y a identificar las disposiciones recurrentes en el conjunto de directrices prácticas de cada actor.
- Las directrices prácticas que se recomiendan para este ejercicio con aquellas que no se refieren a un actor específico (no están asociadas de manera inmediata con un gobierno o reclutador, por ejemplo), sino que permiten un cierto grado de reflexión y de debate. Como facilitador, puede variar la selección de directrices prácticas o utilizar número diferente de directrices para el ejercicio, dependiendo de los resultados de aprendizaje buscados.
- La inclusión de la tarjeta “Organizaciones de trabajadores” es una pista falsa. En realidad, las organizaciones de trabajadores no están incluidas formalmente en las directrices prácticas para la contratación equitativa. Sin embargo, desempeñan un papel importante.

MATERIALES



- Nueve tarjetas con directrices prácticas individuales.
- Cuatro tarjetas con los nombres de los distintos actores: gobiernos, empleadores, reclutadores de mano obra y organizaciones de trabajadores.

TIEMPO



- 20 minutos de tiempo de preparación
- 20 minutos de comentarios colectivos (que abarcan cada una de las directrices prácticas y las selecciones correspondientes a cada grupo)
- 10 minutos para preguntas y respuestas

BIBLIOGRAFÍA

Guía sobre las Normas internacionales del trabajo

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246944.pdf

Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf

Findings from the global comparative study on the Definition of Recruitment Fees and Related Costs https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_646693.pdf

Recomendación general sobre las trabajadoras migrantes - R026

http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf

Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 sobre el Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168266.pdf

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 – P029

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029

Convenio sobre los trabajadores migrantes (Revisado) - C097

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C097:NO

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) - C143

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C143:NO

Convenio sobre las agencias de empleo privadas - C181

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de seres humanos – Protocolo de Palermo

<https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolonTrafficking.pdf>

Convenio sobre el servicio del empleo – C088

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100>
ILO CODE:C088

Convenio sobre los trabajadores domésticos – C189

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100>
ILO CODE:C189

Convenio sobre el trabajo marítimo – C186

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100>
ILO CODE:C186

Ethical Journalism Network: The Five Principles of Ethical Journalism

<https://ethicaljournalismnetwork.org/who-we-are/5-principles-of-journalism>

- 1 ¿Por qué la contratación equitativa es importante?
- 2 El marco jurídico y normativo de la contratación equitativa
- 3 Las Agencias de Empleo Privadas y los Servicios Públicos de Empleo en el panorama cambiante de la contratación
- 4 Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de la contratación
- 5 La implicación de las empresas y el sector privado para promover una contratación equitativa

Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos