



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos



Contratación equitativa

Principios rectores de la OIT
y aplicación práctica

Con el apoyo de



Suecia
Sverige



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos



Contratación equitativa

Principios rectores de la OIT
y aplicación práctica

Con el apoyo



Suecia
Sverige

Organización Internacional del Trabajo

Contratación equitativa : principios rectores de la OIT y aplicación práctica ; Contribuciones de Daniel Pavón Piscitello ; Diego Puente Rosa ; Liz Paola Niella. - 1a ed. - Córdoba : EDUCC - Editorial de la Universidad Católica de Córdoba ; Lima : Organización Internacional del Trabajo, 2025.

Libro digital, PDF/A

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-626-640-6

1. Derecho al Trabajo. 2. Acceso al Empleo. 3. Condiciones de Empleo. I. Pavón Piscitello, Daniel, colab. II. Puente Rosa, Diego , colab. III. Niella, Liz Paola , colab.

CDD 344.01

Agradecimientos

Esta publicación se basa en un trabajo realizado por Daniel Pavón Piscitello, Diego Puente Rosa y Liz Paola Niella para la OIT. Contó con la revisión técnica de María Olave y Mariana Beherán del Proyecto Lazos. La corrección de estilo fue elaborada por Liz Paola Niella y el diseño por Gabriela Callado.

Esta publicación cuenta con el apoyo de la Embajada de Suecia, a través de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) en el marco del Proyecto Lazos “Brindar a las personas refugiadas y migrantes de Venezuela acceso a trabajo decente en los países de acogida de América Latina y el Caribe” (RLA/21/09/SWE). Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas de la OIT o de Asdi y la mención en el mismo de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de Suecia los apruebe o respalde.



La presente obra se publica bajo los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar.

Índice general

Introducción	5
Capítulo 1. Importancia de la contratación equitativa	7
Objetivo del capítulo 1	8
Contenido del capítulo 1	9
1. Datos y cifras sobre contratación a nivel internacional	10
2. La contratación equitativa en la práctica	20
3. Definición y pertinencia de la CE a través de los principios y directrices de la OIT	21
4. Actores y roles vinculados con la promoción de la CE	24
5. La CE y los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030	26
6. Diálogo social y CE	29
Recursos complementarios capítulo 1	31
Capítulo 2. Marco Jurídico y normativo de la contratación equitativa	32
Objetivo del capítulo 2	33
Contenido del capítulo 2	34
1. Principales instrumentos legalmente vinculantes relativos a la CE	35
2. Marco normativo no vinculante sobre la CE	56
Recursos complementarios capítulo 2	64
Capítulo 3. Las Agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo en el panorama cambiante de la contratación	65
Objetivo del capítulo 3	66
Contenido del capítulo 3	67
1. Principales actores implicados en los servicios de empleo y contratación	68
2. Los antecedentes y el contexto de la contratación moderna	73
3. La reglamentación legislativa y los programas gubernamentales para la regulación de las Agencias de Empleo Privadas	76
4. Alternativas a la reglamentación legislativa: mecanismos autorregulatorios utilizados por las Agencias de Empleo Privadas	81
5. Promoción de alianzas entre Agencias de Empleo Privadas y Servicios Públicos de Empleo	83
Recursos complementarios capítulo 3	85

Capítulo 4. Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de contratación	90
Objetivo del capítulo 4	91
Contenido del capítulo 4	92
1. ¿Por qué es necesario supervisar la contratación?	93
2. El papel de las instituciones gubernamentales para garantizar el cumplimiento de las regulaciones relativas a la contratación	96
3. El papel de los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales en la supervisión de la contratación	107
Recursos complementarios capítulo 4	110
 Capítulo 5. La implicación de las empresas y el sector privado para promover la contratación equitativa	111
Objetivo del capítulo 5	112
Contenido del capítulo 5	113
1. ¿Por qué es importante la CE para el sector privado?	114
2. El sector privado y la CE en la práctica	125
3. Apoyo al sector privado e iniciativas del sector privado para implementar prácticas de CE	129
Recursos complementarios capítulo 5	135
 Bibliografía	136
Recursos didácticos audiovisuales	141

Introducción

En un escenario globalizado y dinámico, los derechos de las personas trabajadoras en general, y de las personas migrantes en particular, constituyen pilares fundamentales para el logro de un mundo justo, equilibrado y sostenible.

A tal efecto, la legislación internacional y nacional sobre contratación equitativa (CE), establece un marco claro de derechos y responsabilidades, destacándose los principios y directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al efecto. Dentro de este marco, tanto los empleadores, como las autoridades públicas, las organizaciones de trabajadores y otras organizaciones de la sociedad civil tienen un rol que cumplir en la formulación de políticas, elaboración de programas y/o generación de ámbitos que aseguren el cumplimiento de las normas y el trabajo decente, sustentado en cuatro pilares: el acceso a empleo, el establecimiento de mecanismos de protección social, la garantía de los derechos en el lugar de trabajo y la existencia de mecanismos de diálogo social.

A partir de lo expresado, esta publicación procura ser una herramienta clara, accesible y efectiva para los distintos actores claves antes mencionados, orientada a fomentar una cultura orientada a la responsabilidad social y al cumplimiento efectivo de la normativa vigente, a través de la sensibilización y la transferencia de capacidades.

La publicación se estructura en torno a cinco capítulos: un primer capítulo destinado a abordar la importancia de la CE; un segundo capítulo dedicado a analizar el marco jurídico normativo de la CE; un tercer capítulo referido a las Agencias Privadas de Empleo y a los Servicios Públicos de Empleo; un cuarto capítulo destinado a la supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de la contratación y un quinto y último capítulo dedicado a la implicación de las empresas y del sector privado en la promoción de la CE.

A nivel transversal, la publicación recoge el enfoque de derechos para el desarrollo impulsado por Naciones Unidas¹, en la medida que propone y promueve un trabajo conjunto entre titulares o sujetos de deberes u obligaciones (autoridades públicas), titulares o sujetos de derechos (personas trabajadoras) y titulares o sujetos de responsabilidades (empleadores), en orden a que los titulares o sujetos de deberes u obligaciones cumplan su rol de garante de los derechos -no solamente a través de la sanción de normas y del control de su cumplimiento, sino también a través de acciones complementarias destinadas a lograr su aplicación efectiva-, a que los titulares o sujetos de derechos se empoderen de los derechos que les corresponden y contribuyan con actitud proactiva a su respeto, y a que los titulares o sujetos de responsabilidades las cumplan o asuman en pos de un desarrollo sostenible y justo.

En paralelo esta obra procura contribuir a alcanzar varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible² (ODS), en particular el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), el ODS

¹ Para mayor información, ver Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, disponible en: <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach#:~:text=El%20enfoque%20basado%20en%20los,y%20proteger%20los%20derechos%20humanos.>

² Para mayor información ver: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

10 (Reducción de las desigualdades), el ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas) y el ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos).

La OIT, a partir de su misión institucional de promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, junto a la Universidad Católica de Córdoba (UCC)³, atendiendo a su misión de formar personas de ciencia, conciencia y compromiso para la construcción de un orden social más justo, ponen a disposición de actores públicos y privados esta publicación con la finalidad de contribuir a garantizar la integración socioeconómica y la promoción y protección de los derechos de las personas trabajadoras, con especial atención a las personas migrantes, en línea con los más altos estándares internacionales.

Finalmente, interesa destacar que la presente publicación tiene como antecedente el desarrollo de un curso de formación sobre CE, organizado por la OIT y la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UCC, dirigido a funcionarios públicos de nivel nacional, provincial y local, delegados/as sindicales, empleadores y organizaciones de la sociedad civil en general. Tanto el curso de formación aludido como la publicación han tomado como base de apoyo dos fuentes específicas: la Caja de Herramientas para la Formación en Contratación Equitativa - Establecer procesos de contratación equitativos de la OIT⁴, desarrollada en el marco del proyecto REFRAME⁵ en coordinación con el Centro Internacional de Formación de la OIT, y los Módulos de Formación en Contratación Equitativa, diseñados por la OIT.

Dr. Daniel Pavón Piscitello

³ La Universidad Católica de Córdoba participa del presente desarrollo a través de su Secretaría de Investigación y Vinculación Tecnológica, su Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, y del proyecto de investigación “Aplicación del enfoque basado en Derechos Humanos en el monitoreo y la evaluación de políticas, programas y proyectos de desarrollo -análisis de su utilización práctica a nivel local y formulación de una propuesta de acción con perspectiva de género y orientación a ODS-”.

⁴ OIT (2021) Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en <https://www.ilo.org/es/courses/caja-de-herramientas-para-la-formacion-establecer-procesos-de-contratacion-equitativos>

⁵ Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration (REFRAME), es un proyecto global dirigido a reducir las prácticas abusivas y la violación de los derechos humanos y laborales durante el proceso de contratación, maximizando la protección de las personas trabajadoras migrantes y su contribución al desarrollo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_616741.pdf

Capítulo 1

Importancia de la contratación equitativa



Objetivo del capítulo 1

El objetivo de este capítulo es presentar las bases teóricas y normativas que definen la CE desde la perspectiva de la OIT, a través de un panorama global con datos estadísticos disponibles, relacionando la CE con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), identificando los actores que intervienen en la CE y mencionando sus roles y competencias, y estableciendo los vínculos y oportunidades que tiene el diálogo social en la promoción de la CE.

Contenido del capítulo 1

Los temas que aborda este capítulo son los siguientes:

1. Datos y cifras sobre CE a nivel internacional.
2. La CE en la práctica.
3. Definición y pertinencia de la CE a través de los principios y directrices de la OIT.
4. Actores y roles vinculados con la promoción de la CE.
5. La CE y los ODS para 2030.
6. Diálogo social y CE.

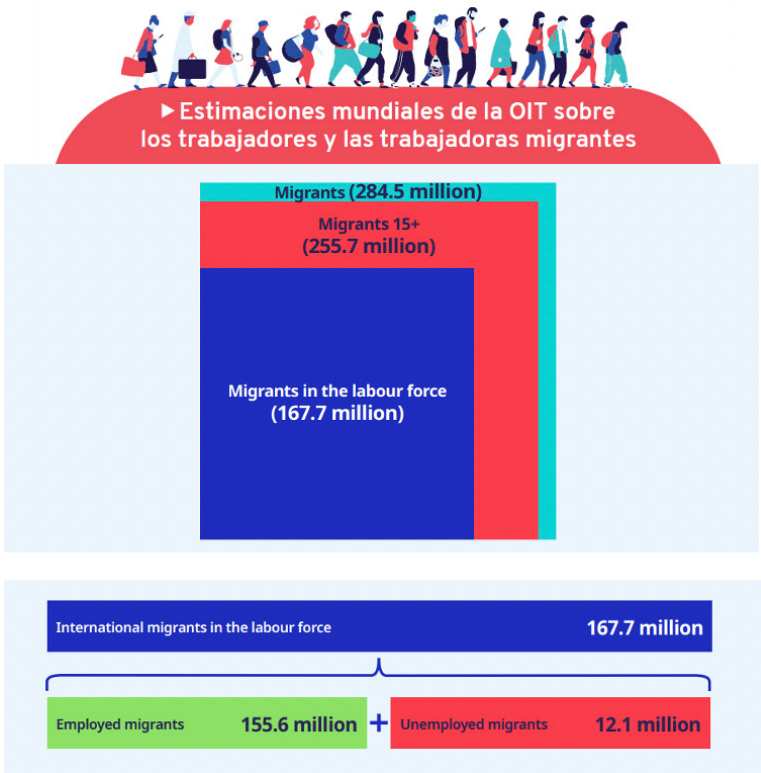
Capítulo 1. Importancia de la contratación equitativa

1. Datos y cifras sobre contratación a nivel internacional

La migración laboral internacional se entiende como la movilización que una persona realiza entre dos o más países para vincularse al mercado laboral de un país diferente al de origen. Esto presenta beneficios para los países que reciben a las personas migrantes, para los países de origen, y hasta para los países de tránsito, cuando es el caso.

En el año 2024, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹ estimaba que había 167,7 millones de personas migrantes en la fuerza laboral mundial. El número mundial de personas migrantes internacionales alcanzó los 284,5 millones en ese año, de los cuales 255,7 millones estaban en edad laboral (15 años o más). Paralelamente, el número de personas migrantes internacionales en la fuerza laboral, definidos como personas migrantes internacionales empleadas o desempleadas, fue de 167,7 millones, más de 30 millones de personas más que en el año 2013. De ellas, 155,6 millones estaban empleadas y 12,1 millones estaban desempleadas (véase la figura 1).

Figura 1. Estimaciones de la OIT sobre las personas trabajadoras migrantes

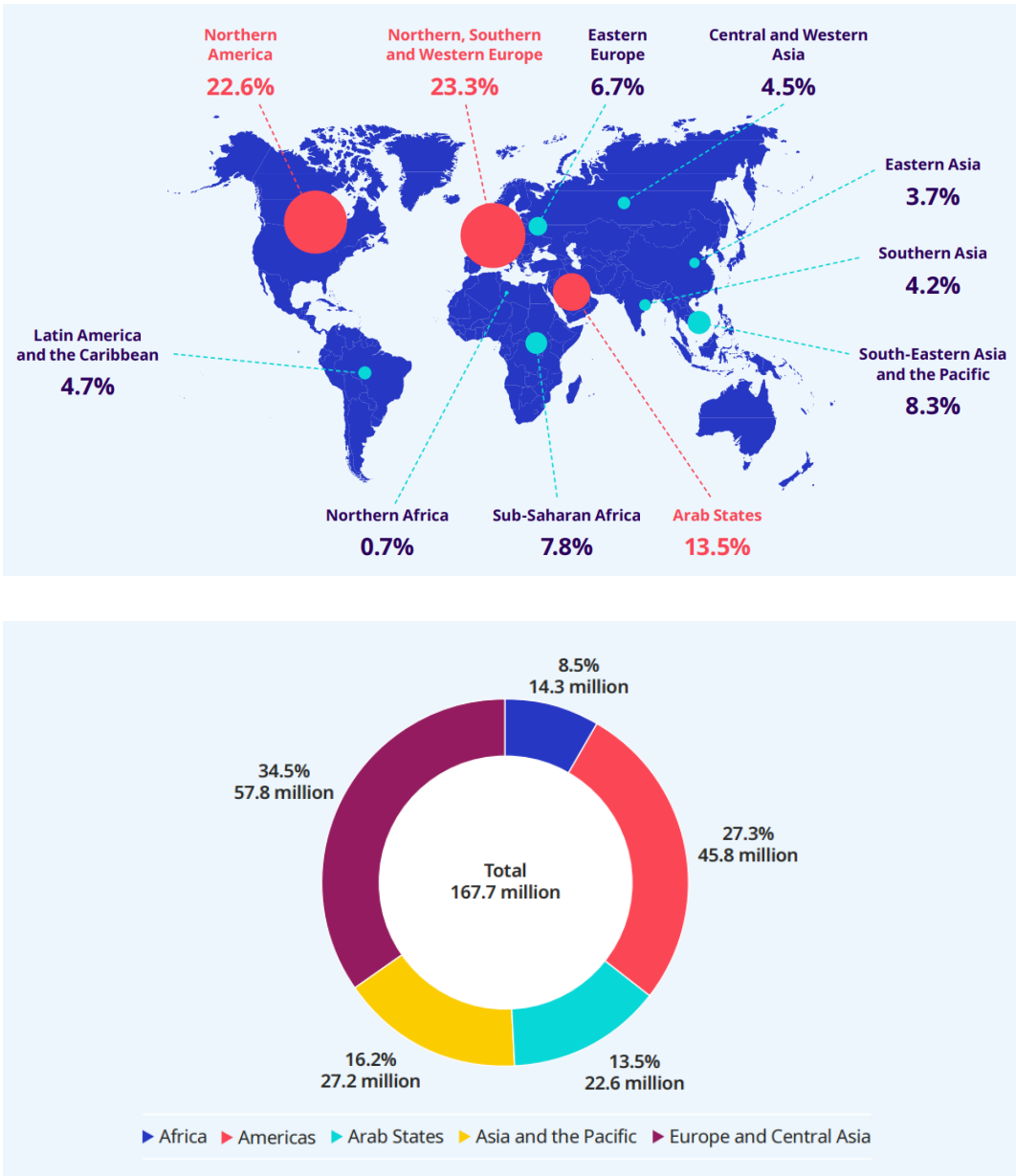


Fuente: OIT, 2024

¹ ILO (2024) ILO Global Estimates on International Migrant Workers Results and Methodology. Disponible en: https://seychelles.un.org/sites/default/files/2024-12/MIGRANT%20%E2%80%93%20ILO%20Global%20Estimates%20on%20International%20Migrant%20Workers_WEB_0_0.pdf

La región de las Américas, que incluye a los países de América del Norte, es la segunda región con una mayor participación de personas trabajadoras migrantes (véase la figura 2).

Figura 2. Participación de las personas trabajadoras migrantes por regiones

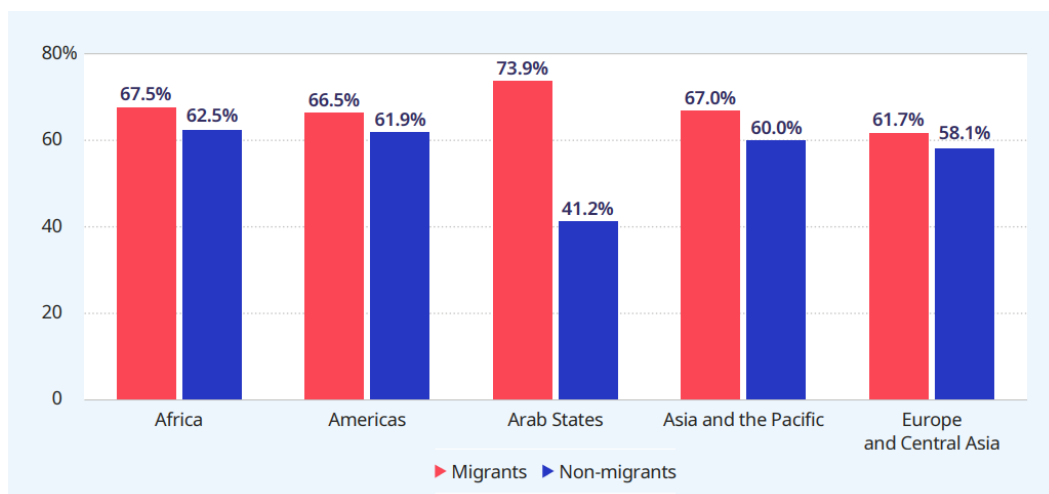


Fuente: OIT, 2024

En el año 2022, los Estados Árabes registraron la mayor proporción de migrantes internacionales en su fuerza laboral: los hombres migrantes representaban el 38,5 % de la fuerza laboral masculina y las mujeres migrantes el 31,1 % de la fuerza laboral femenina. La menor proporción de migrantes en la fuerza laboral total se observó en Asia y el Pacífico, con un 1,3 % de la fuerza laboral masculina y un 1,5 % de la femenina.

En las siguientes figuras se observan tasas de participación laboral de los migrantes internacionales y de los no migrantes a nivel regional. En todas las regiones, los migrantes internacionales presentan tasas de participación laboral más altas que los no migrantes.

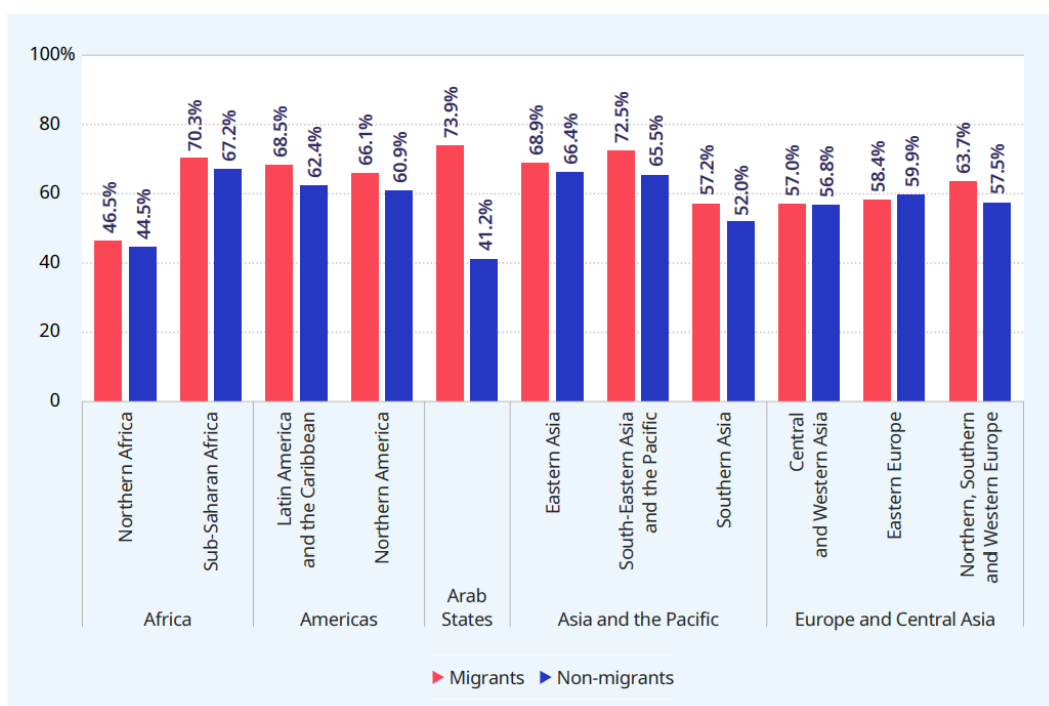
Figura 3. Proporción de las personas trabajadoras migrantes y no migrantes por regiones



Fuente: OIT, 2024

En 10 de las 11 subregiones, la tasa de participación laboral de los migrantes es mayor que la de los no migrantes, con la excepción de Europa Oriental. Con un 73,9 %, los Estados Árabes registraron la tasa de participación laboral más alta entre los migrantes. El crecimiento económico y la gran dependencia de los migrantes internacionales en la fuerza laboral para satisfacer la creciente demanda laboral en la región fueron los principales impulsores de este patrón (Wagle, 2024). La tasa de participación laboral más baja de los migrantes fue del 46,5 % en el Norte de África, lo que podría atribuirse, entre otros factores, a la migración en tránsito.

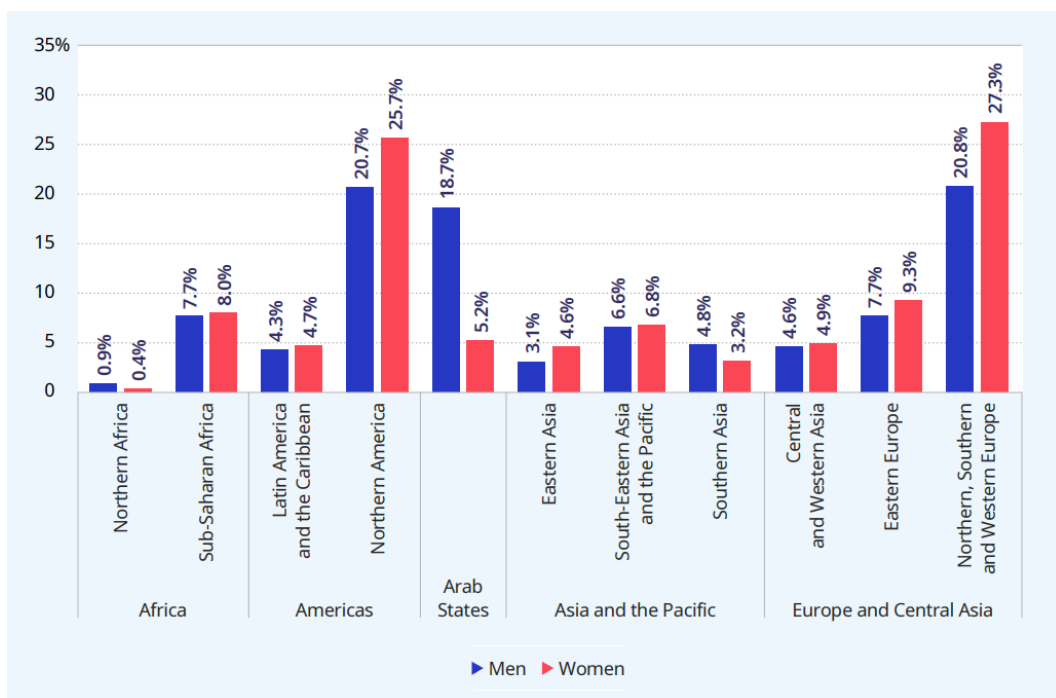
Figura 4. Proporción de las personas trabajadoras migrantes y no migrantes por sub regiones



Fuente: OIT, 2024

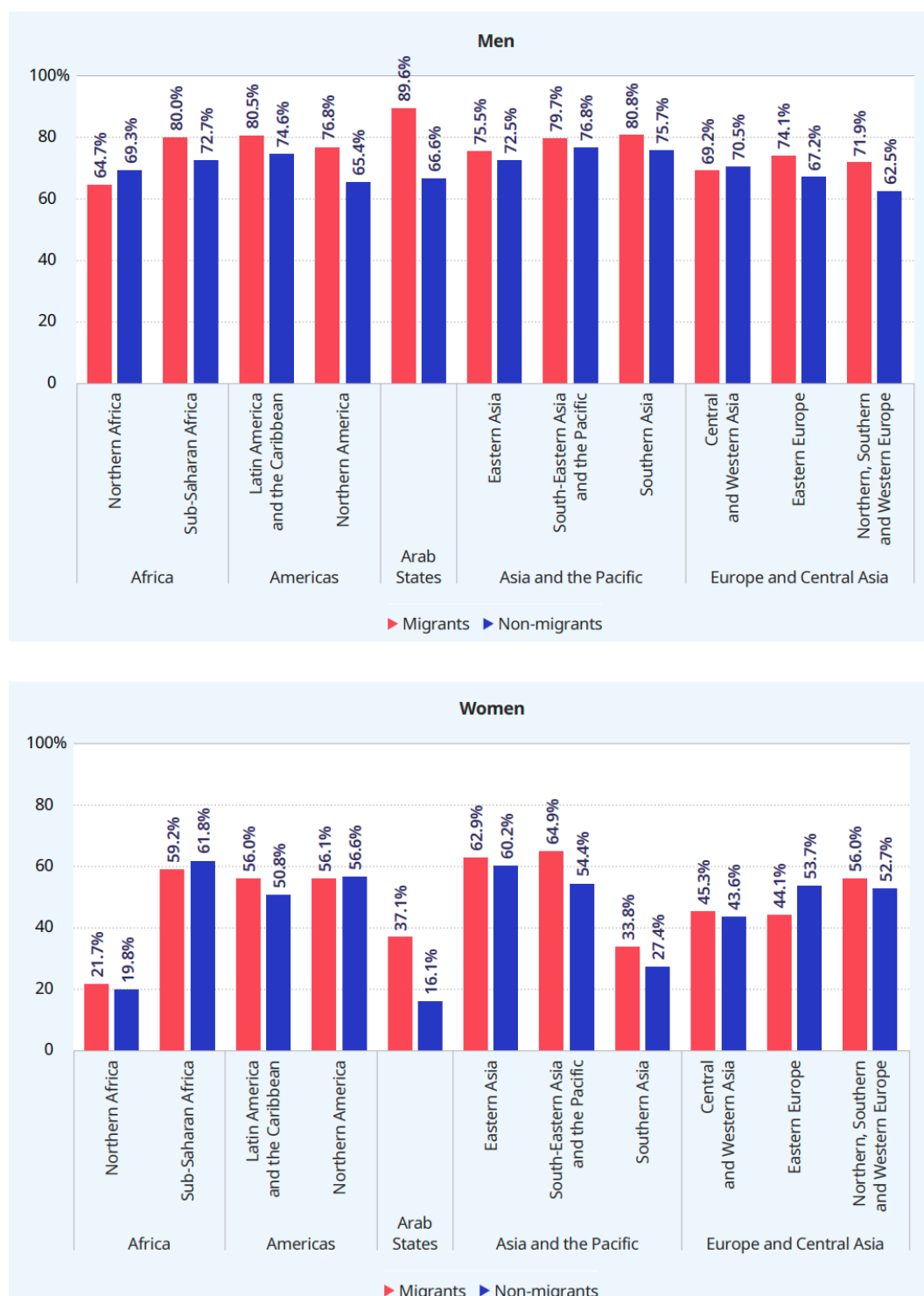
A nivel subregional, en América del Norte y Europa del Norte, del Sur y Occidental, los hombres migrantes representaron el 20,6% y el 17,9% de la fuerza laboral masculina, respectivamente. La proporción de hombres migrantes en la fuerza laboral de Europa Oriental y Asia Central y Occidental también es notable, con un 9,0% y un 9,3%, respectivamente. En cuanto a las mujeres migrantes internacionales en la fuerza laboral, la mayor proporción se observó en los Estados Árabes, donde las migrantes representaron el 31,1% de la fuerza laboral femenina en el año 2022, seguidas del 18,7% en América del Norte y el 16,9% en Europa del Norte, del Sur y Occidental. Además, el 9,8% de la fuerza laboral en Asia Central y Occidental estaba compuesta por mujeres migrantes en ese año 2022, una cifra bastante considerable.

Figura 5. Proporción de las personas trabajadoras migrantes según sexo y sub regiones, 2022 (porcentaje)



Fuente: OIT, 2024

Figura 6. Proporción de las personas trabajadoras migrantes y no migrantes según sexo y sub regiones, 2022 (porcentaje)



Fuente: OIT, 2024



Enfoque País Argentina

A los fines de brindar un marco general de las características principales de la migración en Argentina, el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas realizado en la Argentina del año 2022 indicó una población extranjera de 1.933.463 personas, el 4,2% respecto del total de la población censada. Dentro de esta cifra están representadas poblaciones de los distintos continentes, siendo mayoría las correspondientes a América y a Europa -la población proveniente de países de América representa un 89,4% del total, seguida por la proveniente de Europa con un 8,3%, y de las provenientes de otros países un 2,4%².

De acuerdo a datos de Naciones Unidas para el año 2024, residían en el país más de 2 millones de personas nacidas en el exterior, lo que representa el 4,3% de la población total. Argentina continuaba siendo el principal país de residencia de personas migrantes intra regionales, continuaba recibiendo más de la mitad de sus flujos migratorios de sus países vecinos (Paraguay 43%, Bolivia 24%), y registrado un flujo creciente de personas migrantes de Venezuela, Colombia, República Dominicana, entre otros países como Senegal y China.

Según datos de la Dirección Nacional de Población de Argentina, en el Informe de la Caracterización de la Migración Internacional, del año 2022, la cantidad de personas nacidas en el exterior con DNI y residencia en Argentina era de 3.033.786.³ Estos datos provienen a partir de los registros administrativos digitales del Registro Nacional de las Personas (RENAPER). Si se considera que según datos preliminares del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010 la población del país ascendía a 46.044.703 personas, la población migrante representa el 6,6% de la población total.

En cuanto al lugar de nacimiento de las personas nacidas en el extranjero se evidencia una predominancia de los países de América del Sur (más del 87,1% del total). Es destacable que un poco más de la mitad de la población extranjera procede de Paraguay y Bolivia. Así, el 29,67% nació en Paraguay mientras que el 21,71% en Bolivia. Luego entre los principales lugares de procedencia se ubican Perú (9,54%), Venezuela (7,27%) y Chile (6,98%). En menor medida, Uruguay (4,23%) y Colombia (3,69%). En cuanto a los países europeos, el 2,93% de las personas procede de Italia y el 2,34% de España, mientras que menos del 1% de las personas migrantes proceden de otros países del viejo continente (véase Tabla 1).

² La población nacida en Paraguay el 27% (522.598 personas) y Bolivia el 17,5% (338.299 personas) ocupa las dos primeras posiciones relativas respecto del resto de los países en los últimos tres censos (2001, 2010, 2022). Se destaca también la aparición de Venezuela el 8,4% (161.495 personas) en el podio, que pasa a ocupar el tercer lugar dentro de la población nacida en otro país. Personas nacidas en Perú el 8,1% (156.251 personas), en Chile el 7,7% (149.082 personas), en Uruguay el 4,9% (95.384 personas), en Italia el 3,5% (68.169 personas), en Brasil el 2,6% (49.943 personas), en España el 2,5% (48.492 personas), en Colombia el 2,4% (46.482 personas). Fuente: [Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022](#).

³ Dirección Nacional de Población. 2022. Caracterización de la migración internacional en Argentina a partir de los registros administrativos del RENAPER. Disponible en: https://argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/12/caracterizacion_de_la_migracion_internacional_en_argentina_a_partir_de_los_registros_administrativos_del_renaper_dnp.pdf

Se registran algunas particularidades:

- ▶ En cuanto a la distribución por género, 1.568.350 son mujeres y 1.465.430 varones (solo 6 personas tienen su DNI con género no binario).
- ▶ La estructura por edad a nivel total registra una alta concentración entre las edades de 25 a 44 años, evidenciando un dinamismo de la migración reciente.
- ▶ Se observan algunas particularidades al analizar las estructuras poblacionales según el lugar de origen. Las migraciones que no se han renovado con nuevos inmigrantes muestran poblaciones envejecidas (España, Italia, Chile y Uruguay).
- ▶ Al analizar la evolución de la migración reciente en la Argentina, se observa que se mantiene la tendencia en aumento de la migración sudamericana, mientras que la migración europea sigue disminuyendo.
- ▶ Es destacable el aumento significativo de la población venezolana en los últimos años, en el año 2010 se censaron 6.379 personas y en el año 2022 se cuantifican 220.595 personas residiendo en el país con DNI con proceso digital.
- ▶ La migración colombiana también presenta un cambio notorio en cuanto al aumento del volumen de su población: en el 2010 se censaron 17.576 personas y en el año 2022 se cuantifican 111.969 personas residiendo en el país con DNI con proceso digital.

Tabla 1. Cantidad y porcentaje de personas residiendo en Argentina con DNI con proceso digital según país de origen, total país, 2022

País de origen	Cantidad	Porcentaje
Paraguay	900.238	29,67
Bolivia	658.559	21,71
Perú	289.430	9,54
Venezuela	220.595	7,27
Chile	211.662	6,98
Uruguay	128.333	4,23
Colombia	111.969	3,69
Brasil	94.897	3,13
Italia	88.799	2,93
España	71.064	2,34
Otro país	258.240	8,51
Total	3.033.786	100

Fuente: RENAPER, 2024

En Argentina existen algunos casos concretos que permiten ilustrar situaciones especiales de regularización migratoria, entre ellos: en el caso de la migración de personas de Venezuela, se introdujeron algunas modificaciones normativas excepcionales para facilitar y flexibilizar el proceso de regularización, como la Disposición 520/2019⁴ de la Dirección Nacional de Migraciones (DNM), lo que permitió el inicio de un gran número de trámites de personas de nacionalidad venezolana que carecían de cierta documentación. En el caso de personas migrantes de nacionalidad boliviana, peruana y/o paraguaya (como tres de las más numerosas en el país) existe un porcentaje menor de regularización migratoria, pese a que las tres nacionalidades como también la venezolana - se encuentran incluidas en los términos de los Acuerdos de Residencia del año 2002 del Mercosur, insertos en el articulado de la Ley Nacional de Migraciones No. 25.871 (2004), el Decreto Reglamentario 616/2010 y el Decreto de Necesidad y Urgencia 366/2025. Por último, no se registran mecanismos específicos de regularización migratoria desde el programa Patria Grande del año 2006 al año 2008, dirigido a personas migrantes de nacionalidades de países de Sudamérica.

Cabe destacar que la migración laboral internacional presenta ventajas para los países de destino y de origen, entre las que se pueden mencionar las siguientes.

Tabla 2. Beneficios de la migración laboral internacional

Países de origen	Países de destino
• Alivia las presiones que ocasiona el desempleo brindando oportunidades para los trabajadores en otros países.	• Aliviar la escasez de mano de obra calificada y no calificada.
• Las remesas de las personas trabajadoras migrantes contribuyen al sostenimiento y la inversión en sus hogares.	• Se incorporan nuevas competencias y formas de desempeñar las tareas con experiencias y conocimientos de otros contextos y países.
• Se facilita el acceso a nuevas competencias y herramientas de trabajo que pueden ser replicables o aplicables en los países de origen.	• Las empresas se benefician de la diversidad cultural que traen las personas migrantes.

Fuente: OIT

⁴ Modificada por Disposiciones DNM 1891/2021, DNM 388/2024 y DNM 1177/2024.



Para la reflexión

- Sobre los beneficios de la migración para países de origen y destino, puede verse el video sobre [el caso de los trabajadores migrantes en la agricultura en Alabama, Estados Unidos](#), que presenta la postura de los empleadores del sector agrícola con respecto a la participación de las personas trabajadoras migrantes en sus granjas, y que permite reflexionar sobre de qué manera los empleadores de los países de destino se benefician de la migración laboral y sobre cuáles son los rasgos que encuentran los empleadores en las personas trabajadoras migrantes.
- En el caso de Argentina, puede leerse el trabajo realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en conjunto con la OIT, sobre cómo las personas migrantes contribuyen a la economía del país. Disponible en: https://www.oecd.org/es/publications/como-los-inmigrantes-contribuyen-a-la-economia-de-argentina_9789264290341-es.html#page1

Paralelamente, y con el ánimo de maximizar los beneficios de la migración laboral, es importante diseñar medidas, herramientas y recursos que permitan que los actores del mundo del trabajo, incluidos funcionarios, empleadores y trabajadores, conozcan cuáles son los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes a partir de lo estipulado en recomendaciones internacionales y en la normativa nacional a fin de contribuir a evitar que se incurra en vulneraciones y abusos de estos.

Debido a que no todos los actores conocen el contexto legislativo del país en relación con la migración laboral y los derechos de las personas trabajadoras migrantes, una de las recomendaciones que se pueden implementar es la de difundir datos claros sobre este tema y construir una red de entidades claves que puedan brindar orientación y/o acompañamiento en este proceso.



Buenas prácticas

- Para informar a las personas migrantes sobre sus derechos, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) realizó un [video](#) donde explica cuáles son los derechos de las personas trabajadoras migrantes en el marco de la Ley Nacional de Migraciones 25.871.
- También encontramos otra buena práctica desarrollada desde el ámbito académico por parte de la UCC, con la colaboración de la OIM, con el mismo fin de difundir los derechos de las personas migrantes en Argentina, como es la publicación ["Catálogo básico de derechos de las personas migrantes en Argentina"](#).

Otra de las acciones que es importante desarrollar para mejorar la gobernanza de la migración laboral internacional reside en reconocer cuáles son los actores que intervienen en el proceso, cuáles son las acciones que realizan, los servicios que ofrecen, cómo se relacionan con las personas trabajadoras migrantes, y si existe un proceso de monitoreo y seguimiento que sea ejercido por una autoridad nacional y sustentado en una normativa que garantice el respeto de los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

En este marco, es importante considerar que las recomendaciones de la OIT, a través de los convenios que regulan los Servicios Públicos de Empleo y las Agencias Privadas de Empleo, enfatizan en que estos servicios de colocación en el exterior no deben representar un costo para las personas migrantes. Sin embargo, el conocimiento y aplicación de estas recomendaciones es bajo, por lo que se siguen presentando casos en los que las personas pagan a intermediarios o agencias privadas por acceder a un puesto de trabajo en otro país.

En el año 2013 existían más de 260.000 agencias privadas de empleo a nivel global y se reportaba que las personas trabajadoras migrantes pagaban entre 5 y 10 mil millones de dólares al año en gastos y comisiones de contratación ilegales. Asimismo, se estima que el trabajo forzoso genera 150 mil millones de dólares de ganancias ilícitas anuales⁵. Algunas agencias privadas de empleo o intermediadores laborales no solo hacen un cobro a los trabajadores, sino que también demandan un pago a las empresas que buscan personas para llenar sus vacantes disponibles.

Una práctica abusiva o la existencia de un riesgo de trabajo forzoso, en los procesos de contratación, incluyen entre otros los siguientes aspectos:

- ▶ Cobro de comisiones de contratación a los trabajadores.
- ▶ Amenazas e intimidación, incluyendo el abuso verbal y psicológico.
- ▶ Engaño con respecto a los contratos y a las condiciones de trabajo y de vida, así como la falta de divulgación de información relevante.
- ▶ Restricción de la libertad de movimiento.
- ▶ Retención de documentos de identidad con el objetivo de controlar a los solicitantes de empleo.
- ▶ Violencia física y sexual.
- ▶ Contratación por debajo de la edad laboral.
- ▶ Contratación de trabajadores para trabajos peligrosos e inseguros.

Si se presenta alguna de estas situaciones o la mezcla de algunas de ellas, se puede configurar el trabajo forzoso o la trata de personas con fines de explotación laboral. La OIT estima que hay 40,3 millones de personas que pueden ser catalogados como víctimas del trabajo forzoso, la trata de personas con fines de explotación laboral o en situaciones similares a la esclavitud moderna⁶, siendo las mujeres las más afectadas. Los empleadores y las

⁵ OIT (2021) ¿Por qué la Contratación Equitativa es importante? En Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en <https://www.itcilo.org/es/courses/caja-de-herramientas-para-la-formacion-establecer-procesos-de-contratacion-equitativos>

⁶ OIT (2021) ¿Por qué la Contratación Equitativa es importante? En Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en <https://www.itcilo.org/es/courses/caja-de-herramientas-para-la-formacion-establecer-procesos-de-contratacion-equitativos>

agencias de empleo a las que acuden las personas trabajadoras pueden ejercer prácticas discriminatorias que se materializan en la oferta de salarios con menores condiciones laborales y remuneración que las que tienen los hombres, con abusos psicológicos o sexuales en el proceso de contratación o en el ámbito laboral.



Para la reflexión

- A partir del [video](#) La Revolución de las Temporeras del diario El País*, identificar aspectos claves que permiten entender la importancia de promover la CE.

* El País (2018) La revolución de las temporeras. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=YJu21CI7J8c>

2. La contratación equitativa en la práctica

Las situaciones y riesgos descritos evidencian la necesidad de proponer medidas que incidan en la consolidación de prácticas de CE, entendida esta como la contratación realizada dentro de jurisdicción de la ley, en línea con las normas internacionales del trabajo y respeto de los derechos humanos, sin discriminación basada en género, etnia, condición nacional o jurídica.

La ratificación e implementación de las Normas Internacionales de Trabajo (NIT) se constituyen en una buena práctica que los países pueden llevar a cabo para proteger los derechos de las personas trabajadoras, recordando que hay escenarios donde se pueden incrementar las condiciones de vulnerabilidad como las que experimentan las personas trabajadoras migrantes, las personas trabajadoras domésticas y las personas que se desempeñan en la informalidad.

La CE también se vincula con la debida diligencia, entendida esta en materia de contratación de personas trabajadoras como la disposición de información sobre derechos laborales, el acceso a mecanismos de resolución de conflictos y a la reparación cuando se han cometido abusos sancionables contra las personas trabajadoras migrantes. La existencia de los principios y directrices de la CE⁷ establecen los lineamientos básicos a tener en cuenta en los procesos de contratación, las entidades que se vinculan con este proceso y las actividades que deben y pueden hacer para garantizar procesos justos en la contratación.

Aun cuando la desatención de los principios y directrices de la CE se evidencia especialmente en la vinculación de personas migrantes internacionales, también se advierte que

[formacion-establecer-procesos-de-contratacion-equitativos](#)

⁷ OIT (2019) Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos. Disponible en https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang-es/index.htm

las personas trabajadoras nacionales enfrentan complejidades en el proceso de contratación y su consecuente acceso a derechos laborales.



Para la reflexión

- ▶ ¿Cuáles son en Argentina las principales desigualdades que se presentan entre las personas trabajadoras y su acceso al mercado de trabajo?
- ▶ ¿Cuentan los hombres y las mujeres con las mismas condiciones en los procesos de contratación?
- ▶ ¿Cómo se garantizan condiciones de CE para los trabajadores temporales en el sector agrícola en el país?
- ▶ ¿Qué tipo de complejidades enfrentan los trabajadores nacionales de zonas rurales o de ciudades intermedias en el momento en el que se trasladan por la búsqueda de un empleo o por un contrato de trabajo a una ciudad más grande?

Como parte de las propuestas para implementar la CE en los países, la OIT cuenta con una Estrategia Global y Regional para las Américas, que promueve la CE en los diferentes países. Esta Estrategia reposa sobre cuatro pilares, que comprenden:

- ▶ **Pilar 1:** Mejorar, intercambiar y difundir los conocimientos mundiales sobre los procesos de contratación nacionales e internacionales.
- ▶ **Pilar 2:** Mejorar las leyes, las políticas y la observancia para promover la CE.
- ▶ **Pilar 3:** Promover prácticas empresariales equitativas.
- ▶ **Pilar 4:** Empoderar y proteger a las trabajadoras y los trabajadores.

Actualmente la OIT está avanzando en el desarrollo de actividades bajo cada uno de los cuatro pilares mencionados. Los procesos de formación en CE se destacan como un objetivo que ha tenido desarrollos nacionales para los casos de Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, México y Perú.

3. Definición y pertinencia de la CE a través de los principios y directrices de la OIT

La CE busca disminuir situaciones como las siguientes:

- ▶ Cobro de comisiones de contratación a los trabajadores.
- ▶ Amenazas e intimidación, incluyendo el abuso verbal y psicológico.
- ▶ Engaño con respecto a los contratos y a las condiciones de trabajo y de vida, así como la falta de divulgación de información relevante.

- Restricción de la libertad de movimiento.
- Retención de documentos de identidad con el objetivo de controlar a los solicitantes de empleo.
- Violencia física y sexual.
- Contratación por debajo de la edad laboral.
- Contratación de trabajadores para trabajos peligrosos e inseguros.

Para ello se han establecido los principios y directrices de la CE que se explican a continuación (véase figura 7):

Figura 7. Principios y directrices de la CE

1  RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES	2  RESPONDER A LAS NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO Y PROMOVER EL TRABAJO DECENTE	3  LEYES Y POLÍTICAS SOBRE CONTRATACIÓN QUE SE APLIQUEN A TODOS
4  EFICIENCIA, TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES	5  REGULACIÓN EFECTIVA DE LA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	6  RESPETO Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES NACIONALES Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS
7  NI COMISIÓN NI GASTOS DE CONTRATACIÓN A CARGO DEL TRABAJADOR	8  CONTRATOS CLAROS Y TRANSPARENTES	9  TRABAJO VOLUNTARIO Y LIBRE DE ENGAÑO O COACCIÓN
10  ACCESO A INFORMACIÓN GRATUITA, COMPLETA Y EXACTA	11  LIBERTAD DE DESPLAZAMIENTO SIN CONFISCACIÓN DE DOCUMENTOS DE IDENTIDAD	12  LIBERTAD DE PONER TÉRMINO A CONTRATOS, CAMBIAR DE EMPLEADOR, Y REGRESAR A SALVO A SU PAÍS
13  ACCESO A MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS GRATUITOS Y A ACCIONES DE REPARACIÓN EFICACES		

Fuente: OIT, 2022

El respeto de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes es el punto de partida de toda relación laboral. Se ha explicado previamente que los derechos fundamentales de las personas deben garantizarse sin importar condiciones de sexo, género, edad, origen nacional o situación migratoria, entre otras, y que las prácticas de contratación deberían reconocer las diferencias para garantizar una igualdad de trato entre todas

las personas trabajadoras. La importancia del trabajo decente se sustenta en los cuatro pilares que lo explican: el acceso a empleo, el establecimiento de mecanismos de protección social, la garantía de los derechos en el lugar de trabajo, y la existencia de mecanismos de diálogo social.

Responder a las necesidades del mercado de trabajo y promover el trabajo decente se relaciona con la pertinencia de ubicar a personas trabajadoras migrantes en aquellos puestos de trabajo y actividades que son demandadas por las empresas, la vinculación laboral no debería propiciarse en puestos de trabajo que ya estén ocupados o para actividades que ya estén siendo desarrolladas por otras personas. De ahí que es importante mantener información actualizada sobre las necesidades del mercado y la mejor forma de suplirlas con las personas trabajadoras.

La aplicación de leyes y políticas de contratación para todas las personas trabajadoras migrantes es un aspecto digno de revisar a nivel nacional sobre todo con respecto a la participación en el empleo de las personas trabajadoras migrantes. En algunos escenarios por desconocimiento no se tiene en cuenta que los derechos laborales aplican para los trabajadores que se encuentran en situación migratoria irregular, y es importante proponer una discusión al respecto para entender los avances o necesidades con las que cuentan los países frente a este tema.

La eficiencia, transparencia y protección de los trabajadores es una actividad a cargo de los empleadores y supervisada por los gobiernos, implica la disposición de información clara sobre los procesos de contratación vigentes, las entidades de apoyo disponibles y los mecanismos de acceso a procesos de negociación o justicia en caso de ser esto requerido.

Como parte de esto se debe promover la regulación efectiva de la contratación y el fortalecimiento del seguimiento a las relaciones laborales que se hace a través de la Inspección de Trabajo, que es la instancia de los Ministerios o Secretarías de Trabajo u Oficinas de Empleo, que pueden revisar el cumplimiento de las condiciones laborales en los espacios de trabajo, y que pueden orientar a las personas trabajadoras y a los empleadores en mejorar dicha relación. Es importante que las actividades de la inspección de trabajo estén disponibles para todas las personas trabajadoras incluyendo los migrantes.

Los actores del mundo del trabajo deben asegurar el respeto y cumplimiento de las leyes nacionales y los convenios colectivos, de esta manera se garantiza que las relaciones laborales se regulen a partir de las prácticas definidas a nivel nacional, y que se cumplan los compromisos específicos que se han adquirido entre empleadores y trabajadores en empresas o sectores específicos donde se hayan suscrito convenios colectivos.

La CE implica que los contratos sean claros y transparentes en orden a garantizar el inicio de relaciones laborales con la información necesaria para que las personas migrantes puedan mejores decisiones al respecto. El contrato debe estar en un idioma que comprenda la persona trabajadora migrante y usando un lenguaje de fácil comprensión. En el caso en el que exista la figura de trabajo voluntario este debe ser libre de engaño o coacción.

Los gobiernos, empleadores y las organizaciones sociales debieran promover el acceso a información gratuita, completa y exacta, para lo cual no solo se necesitan desarrollar materiales sencillos y completos que estén a disposición de las personas trabajadoras migrantes, sino también emplear los canales de difusión adecuados para que los mismos se conozcan.



Buenas prácticas

El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires implementó una Guía Laboral para personas migrantes para promover la inserción laboral del universo migrante donde se presenta la información necesaria para que puedan fortalecerse en su búsqueda de oportunidades laborales. Asimismo, desarrolla talleres de forma presencial o virtual para abordar las problemáticas de acceso al empleo por parte de las personas migrantes.

Las personas trabajadoras migrantes deberán contar con libertad de desplazamiento sin confiscación de documentos de identidad. De la misma manera se debe propender porque la persona trabajadora tenga la libertad de poner término a contratos, cambiar de empleador y regresar a salvo a su país. La práctica de estos dos principios busca reducir el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral.

Los países deben garantizar el acceso a mecanismos de solución de conflictos gratuitos y a acciones de reparación eficaces. Ante una denuncia laboral las empresas deberían desarrollar mecanismos de resolución de conflictos a los que las personas trabajadoras migrantes puedan acceder de manera libre y sin temor a represalias; en los casos en que estas instancias no funcionen, los gobiernos deberían garantizar canales y mecanismos de fácil acceso para las personas trabajadoras.



Para la reflexión

- ¿Las situaciones de riesgo anteriores que pueden experimentar las personas trabajadoras migrantes se dan en Argentina? Considerar determinados entramados productivos en los cuáles se insertan las personas migrantes con mayor asiduidad, como los sectores frutihortícolas, de servicio doméstico, de la construcción, de recolección de frutos regionales (por ejemplo: limones en la Provincia de Tucumán o uva en las Provincias de Mendoza y San Juan).

4. Actores y roles vinculados con la promoción de la CE

Para garantizar la CE es fundamental contar con la participación de diversos actores, la definición de pasos a seguir por cada uno de estos, y la difusión de información sobre las entidades y sus competencias entre los migrantes, empleadores, y otros actores claves. Para este proceso resulta clave conocer cuáles son los sustentos normativos y operativos de dichas actividades, y cuáles son las instancias que pueden hacer seguimiento y verificar el

cumplimiento de las acciones a cargo de cada entidad. Para esto se presenta la siguiente tabla que incluye los actores y los roles a desempeñar para garantizar procesos de CE⁸:

Tabla 3. Actores y roles para garantizar la CE

ACTORES	FUNCIONES
Autoridades nacionales (países de origen y destino)	- Definir el marco político de la contratación - Regular los procesos de contratación - Inspeccionar los posibles abusos y reparar las infracciones - Establecer acuerdos bilaterales/multilaterales con las autoridades nacionales del país de origen
Empleadores	Emplear a los trabajadores*
Agentes de contratación / reclutadores de mano de obra / Consultoras de RRHH	Ofrecer servicios de contratación y colocación laboral
Sindicatos / Organizaciones de trabajadores	- Abogar por las prácticas de CE - Incluir disposiciones sobre CE en los acuerdos colectivos
Organizaciones de empleadores y Cámaras de empresas / Uniones y Federaciones	Formar, capacitar y sensibilizar a sus miembros sobre los principios de la CE
ONGs	- Desarrollar proyectos e iniciativas - Abogar por las prácticas de CE
Trabajadores y trabajadoras	- Buscar trabajo decente y mejores medios de vida para ellos y sus familias - Trabajar - Contribuir a los sistemas de seguridad social - Responder a la escasez de mano de obra - Desarrollar sus capacidades, conocimientos y empleabilidad - Organizarse y negociar colectivamente
Medios de comunicación	- Divulgar información - Formar la percepción pública de los trabajadores y de los procesos de CE
Academia	Producir informes, datos, información (investigación)

* Resulta relevante que esta actividad se realice respetando las Normas Internacionales del Trabajo, la legislación nacional y los Derechos Humanos.

⁸ OIT (2021) ¿Por qué la Contratación Equitativa es importante? Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en <https://www.itcilo.org/es/courses/caja-de-herramientas-para-la-formacion-establecer-procesos-de-contratacion-equitativos>



Para la reflexión

Partiendo de imaginar una hoja de ruta o línea de tiempo sobre los procesos de migración laboral y identificando entidades que participan de procesos de migración laboral y CE: ¿Cree que podría formarse una red o mesa de trabajo entre las entidades mencionadas?

5. La CE y los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030

La Agenda de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para el 2030, es una hoja de ruta que, a través de diecisiete ODS, propone actividades sectorizadas, metas e indicadores que permitan a los países ir avanzando en temas que incluyen la erradicación de la pobreza extrema, la disminución de desigualdades, la protección del planeta, garantizar la paz y la prosperidad.

El tema migratorio se incluyó por primera vez de manera directa en la Agenda y dentro de este escenario se menciona la migración laboral. Los Objetivos que tienen un vínculo directo con esta temática y con la promoción de la CE son al menos el ocho, el diez, el dieciséis y el diecisiete.

El ODS 8⁹, relacionado con el trabajo decente y el crecimiento económico, incluye las siguientes metas¹⁰:

- ▶ Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- ▶ Meta 8.6: De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- ▶ Meta 8.7: Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- ▶ Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos las personas trabajadoras migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

⁹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

¹⁰ OIT (2021) ¿Por qué la Contratación Equitativa es importante? Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en <https://www.itcilo.org/es/courses/caja-de-herramientas-para-la-formacion-establecer-procesos-de-contratacion-equitativos>

El ODS 10¹¹, orientado en la reducción de las desigualdades entre países y al interior de estos, incluye las siguientes metas:

- ▶ Meta 10.7: Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas. Indicador 10.7.1: Costo de la contratación por cuenta del empleado como porcentaje de los ingresos anuales percibidos en el país de destino.
- ▶ Meta 10.C: De aquí a 2030, reducir a menos del 3 por ciento los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5 por ciento. Indicador 10.C.1: Costo de las remesas como porcentaje del monto remitido.

El ODS 16, orientado a la construcción de la paz, la justicia y al logro de instituciones sólidas, incluye las siguientes metas:

- ▶ Meta 16.2: Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.
- ▶ Meta 16.3: Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.
- ▶ Meta 16.10: Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.
- ▶ Meta 16.a: Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia.
- ▶ Meta 16.b: Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

El ODS 17, que busca la implementar y revitalizar una Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, incluye la siguiente meta:

- ▶ Meta 17.17: Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

La OIT ha desarrollado estudios que identifican fuentes de información, recogen datos directamente de la población migrante y presentan hallazgos que pueden ser empleados en la mejor toma de decisiones para alcanzar las metas e indicadores establecidos en los ODS.

En primera medida, y para promover la Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la OIT realizó un estudio titulado *The migrant pay gap: Understanding Wage Differences between migrants and nationals*¹². El estudio analiza las diferencias de salarios que por de-

¹¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

¹² ILO (2020) The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals. Disponible https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf

sempañar la misma función pueden estar percibiendo personas trabajadoras nacionales y personas trabajadoras migrantes. Dentro de los hallazgos principales se encuentran:

- ▶ En promedio sus ingresos son 12,6% menores.
- ▶ Las mujeres se ven más afectadas por ser migrantes y mujeres, la diferencia de ingresos entre hombres nacionales y mujeres migrantes es de 20,9%.
- ▶ Las personas trabajadoras migrantes en la economía del cuidado presentan ingresos en un 19,6% menores.
- ▶ Las personas trabajadoras migrantes fueron más afectadas por efectos Covid-19 (por los sectores en los que trabajan, y por las medidas migratorias tomadas).
- ▶ Aun cuando hay niveles similares de educación comparado con nacionales, persiste la diferencia en salarios.
- ▶ Las personas trabajadoras migrantes tienden a emplearse en trabajos por debajo de su nivel de cualificación.



Para la reflexión

- ▶ ¿Qué sucede en Argentina en materia salarial respecto a las personas migrantes?

La segunda actividad realizada por la OIT, y que contribuye a la generación de conocimiento para mejorar los procesos de seguimiento o de toma de decisiones, tiene que ver con la promoción del análisis de los costos de contratación que asumen los migrantes internacionales para acceder a un puesto de trabajo, ya que esto implica que las personas se endeuden por conseguir un trabajo y que puedan estar aceptando condiciones laborales precarias con tal de permanecer en el puesto de trabajo que les permita pagar la deuda en la que han incurrido.

En algunos casos las personas migrantes asumen el costo asociado a iniciar un trabajo en otro país, esto implica que pueden pagar a una agencia privada de empleo como punto de partida, llegando a asumir costos vinculados con el alojamiento y transporte que deberían asumir los empleadores.

Al hablar de comisiones de contratación o gastos conexos se hace referencia a cualquier comisión o gasto en que incurre el trabajador durante el proceso de contratación o colocación, independientemente de la manera, el momento o lugar de su imposición o cobro. Los empleadores ni las agencias reclutadoras deberían cobrar directa o indirectamente por este concepto a los trabajadores.

Las comisiones de contratación comprenden:

1. Pagos por los servicios de contratación prestados por los reclutadores de mano de obra, públicos o privados, destinados a vincular ofertas y demandas de empleo;
2. Pagos efectuados en el caso de la contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para que realicen trabajos para un tercero;
3. Pagos efectuados en caso de contratación directa a cargo del empleador;
4. Pagos exigidos para recuperar de los trabajadores los costos de contratación.

Los gastos conexos son gastos integrantes de la contratación y la colocación dentro de las fronteras nacionales o entre las mismas. Estos se pueden entender a partir de los siguientes grandes grupos: a. Gastos médicos, b. Gastos de seguros, c. Gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y calificaciones, d. Gastos de formación y orientación, e. Gastos de equipamiento, f. Gastos relacionados con los viajes y el alojamiento, g. Gastos administrativos.

En América Latina, Panamá, Argentina¹³, Bolivia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, México y Chile han tomado acciones para garantizar el no cobro de comisiones de contratación a través de la ratificación de convenios de la OIT que así lo indican, en particular el Convenio C088 sobre el Servicio de Empleo. En el caso de Argentina, hasta el momento no ha ratificado el C181¹⁴ sobre las Agencias de Empleo Privadas¹⁵.



Para la reflexión

- ¿Qué sucede en Argentina en materia de comisiones de contratación y costos conexos?

6. Diálogo social y CE

El diálogo social se realiza entre gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores, y uno de los temas que merece un tratamiento específico es el de la migración laboral y el de la CE. En los países, la toma de decisiones alrededor de la migración laboral considera sobre todo a la entidad a cargo de la política migratoria, la interlocución con los Ministerios del Trabajo y la consideración de las necesidades de los empleadores. Sin embargo, son pocos los países donde se mantenga la existencia de espacios de diálogo social en materia migratoria laboral que vincule a gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta es una de las tareas específicas en las que se requiere intervenir a nivel regional.

¹³ OIT. Ratificaciones de Argentina a los Convenios de la OIT. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102536

¹⁴ OIT. Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Argentina. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102536

¹⁵ OIT. Promoviendo la ratificación del Convenio núm. 181 sobre las Agencias de Empleo Privadas. Disponible en https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/employment-services/WCMS_830501/lang-es/index.htm

El diálogo social es una herramienta útil y necesaria para avanzar en mejores procesos de migración laboral y CE porque reconoce las necesidades y competencias de cada actor, difunde información sobre procesos en curso y potencia la creación de alianzas en torno a objetivos comunes.

En relación con la CE y el diálogo social, los gobiernos tienen la responsabilidad de promover las prácticas de CE tanto por sus funciones y capacidad reguladora como porque actúan a modo de empleadores y proveedores de Servicios Públicos de Empleo que ofrecen servicios de colocación y adecuación de la oferta y la demanda de empleo.

Las organizaciones de empleadores y cámaras empresarias deben cumplir con la ley, los instrumentos internacionales y las directrices prácticas de la OIT. De este modo, se entienden como empresas tanto a empleadores como a reclutadores de mano de obra que no sean los Servicios Públicos de Empleo. Es decir, los empleadores son quienes contratan trabajadores de manera directa o indirecta, y tienen la responsabilidad de asegurar la CE.

Las organizaciones de trabajadores están llamadas a representar los intereses de los trabajadores en materia de migración laboral y CE, a llamar la atención sobre los casos en los que se presenten vulneraciones de derechos laborales y de condiciones de contratación justas, y a desarrollar estrategias de incidencia en política para la toma de mejores decisiones que promuevan el trabajo decente en la migración laboral internacional.

Recursos complementarios capítulo 1

1. Lectura publicación OCDE: [¿Cómo los migrantes contribuyen a la economía argentina?](#)
2. Visualización del [video](#) ITCILO TV: Principios generales y directrices prácticas de la OIT para la contratación equitativa.

Capítulo 2

Marco Jurídico y normativo de la contratación equitativa



Objetivo del capítulo 2

El objetivo central del capítulo 2 es explicar el marco normativo internacional que expresa los principios y directrices de la CE en sus modalidades vinculantes y no vinculantes, entendidas las primeras como las medidas que son de obligatorio cumplimiento, y las segundas como los lineamientos que pueden incorporarse por entidades nacionales del sector empleo como recomendaciones operativas, institucionales y normativas. En este capítulo se busca poner en contexto la CE dando a conocer las normas sobre las que se sustenta para encontrar maneras que garanticen su aplicación, y promover puntos de articulación con otras normas existentes en materia de empleo, migración y protección de derechos laborales. Se incluye la referencia a documentación que la OIT ha producido sobre la temática¹.

¹ ILO (2020) Toolkit on Developing National Action Plans on Forced Labour https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_716879/lang-es/index.htm

OIT (2022) Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso - Resumen Ejecutivo https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854797/lang-es/index.htm

OIT (2021) Actúe para erradicar el trabajo infantil [Home - International Year for the Elimination of Child Labour \(endchildlabour2021.org\)](https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/act-up-to-eliminate-child-labour2021.org)

OIT (2018) Hablemos sobre trabajo forzoso: recomendaciones para periodistas y comunicadores [Hablemos sobre trabajo forzoso: recomendaciones para periodistas y comunicadores \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854797/lang-es/index.htm)

OIT (2018) Tratamiento mediático del trabajo forzoso y otras formas de explotación laboral [Tratamiento mediático del trabajo forzoso y otras formas de explotación laboral \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854797/lang-es/index.htm)

OIT, OECD, OIM, UNICEF (2019) Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro https://www.ilo.org/ipecc/informationresources/WCMS_716932/lang-es/index.htm

OIT (2022) OIT lanza documental sobre trabajo forzoso con subtítulos en inglés y español https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_838607/lang-es/index.htm

OIT (2017) Tríptico hablemos de explotación laboral [Hablemos de explotación laboral \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_716879/lang-es/index.htm)

Contenido del capítulo 2

Los temas que aborda este capítulo son los siguientes:

1. Principales instrumentos internacionales legalmente vinculantes relativos a la CE
2. Marco normativo internacional no vinculante sobre la CE

Capítulo 2. El Marco Jurídico y normativo de la contratación equitativa

La CE se sustenta sobre un marco normativo vinculante y sobre instrumentos, principios y declaraciones que, aunque no son vinculantes brindan recomendaciones prácticas que pueden ser implementadas por los distintos países. Este marco normativo comprende instrumentos existentes a nivel internacional, algunos de los cuales han sido ratificados por los países de la región y que se encuentran en sus legislaciones nacionales. Se hace énfasis en aquellas disposiciones que son más pertinentes para promover los principios y directrices de la CE previamente abordadas. Para ello se presentan los convenios de la OIT relacionados con el trabajo migrante, trabajo forzoso y políticas de empleo, y seguidamente otros instrumentos internacionales que son pertinentes en la materia y que se complementan con los convenios de la OIT presentados.

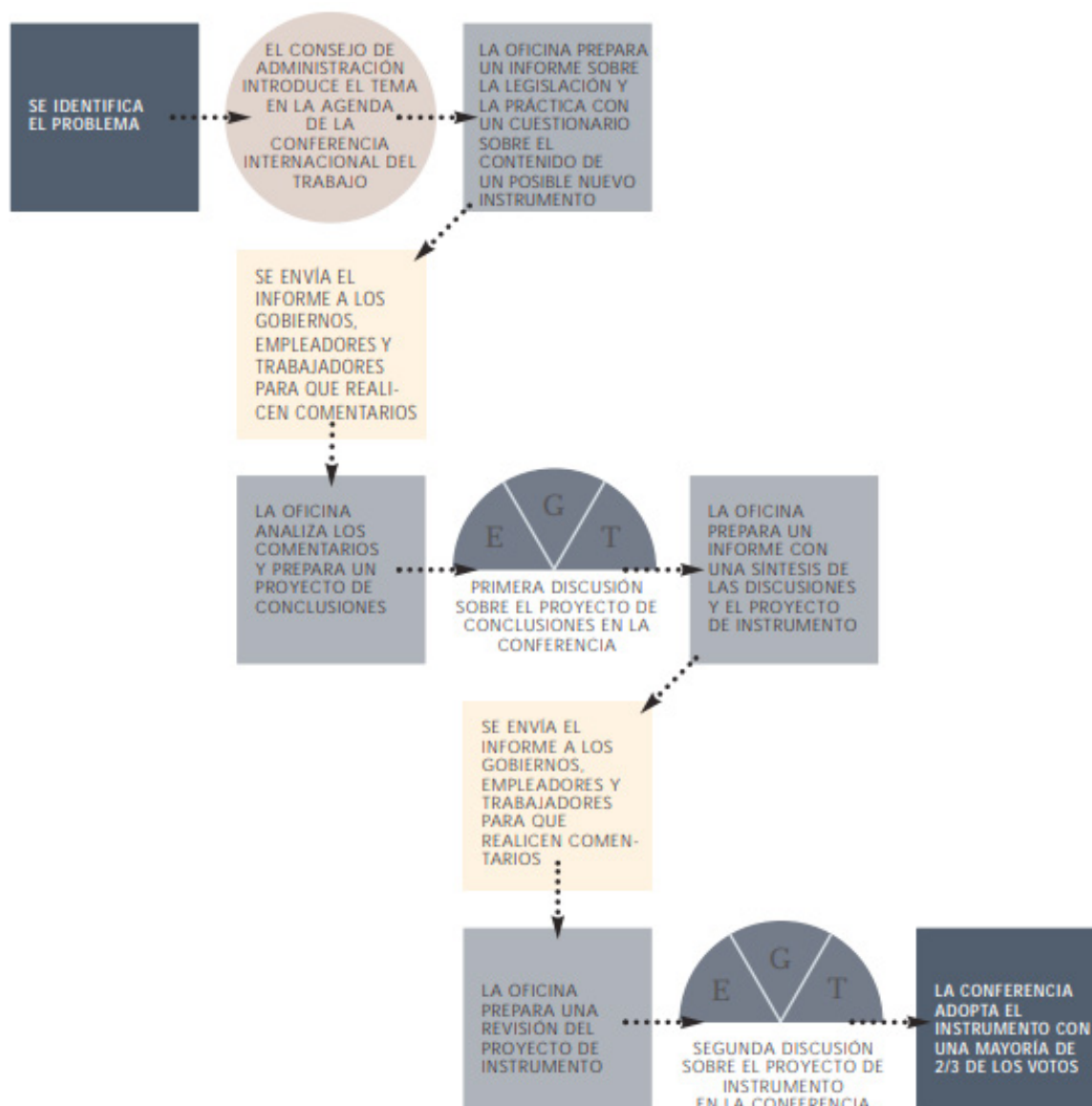
En un segundo momento, se presentan los instrumentos no vinculantes que incluyen recomendaciones sobre la CE, haciendo énfasis en el rol que los diferentes actores del mundo del trabajo tienen en su cumplimiento y promoción, para posteriormente hacer mención a otros instrumentos no vinculantes que tienen disposiciones sobre los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

1. Principales instrumentos legalmente vinculantes relativos a la CE

Los principales instrumentos relativos a la CE han sido adoptados por la OIT a través de la Conferencia Internacional para el Trabajo, la cual reúne a delegados de gobiernos, personas trabajadoras y empleadores de los Estados miembros. Como se ha adelantado, la OIT cuenta con un cuerpo normativo de aplicación internacional conocido como las Normas Internacionales de Trabajo (NIT). Estas normas son construidas de manera tripartita con participación de los gobiernos, y las organizaciones representativas de los empleadores y las personas trabajadoras, y establecen los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es importante anotar que la construcción o diseño en modalidad tripartita de las NIT garantiza la inclusión de perspectivas diversas sobre la problemática que se quiere regular, este enfoque se diferencia del proceso de toma de decisiones de otros instrumentos internacionales².

² Para explicar el proceso de creación de una NIT, se puede usar este gráfico https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088156.pdf

Figura 8. Cómo se adopta una norma internacional del trabajo



Fuente: OIT, 2022

Una vez que los países ratifican las NIT en sus legislaciones nacionales están obligados a cumplirlas y a presentar informes que den cuenta de dicho cumplimiento. Es importante aclarar que los derechos que se encuentran en los convenios fundamentales de la OIT son de obligatorio cumplimiento para todos los Estados miembros. En caso de que un país no cumpla con los compromisos que ha adquirido a través de la ratificación de los convenios se puede iniciar un proceso de reclamación y queja contra el Estado para demandar el cumplimiento de las acciones que se han omitido³. Uno de los mecanismos de seguimiento que lleva a cabo la organización es la elaboración de memorias periódicas sobre la aplicación de los convenios ratificados, lo cual sirve como mecanismo regular de verificación.

³ Para mayor información sobre el proceso de reclamaciones se puede consultar aquí <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang-es/index.htm>

La OIT cuenta con un sitio web⁴ donde se pueden consultar las diferentes normas de trabajo existentes y también existe otro sitio web⁵ que presenta la legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos de todos los países miembros de la OIT.

El Consejo de Administración de la OIT indica que existen convenios que son fundamentales en tanto que promueven principios y derechos fundamentales en el trabajo. En un inicio se trataba de ocho convenios, pero luego se incluyeron otros tres. Los once instrumentos fundamentales son⁶:

1. [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#)
2. [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#)
3. [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#)
4. [Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(2014\)](#)
5. [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#)
6. [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#)
7. [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#)
8. [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#)
9. [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)
10. [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#), incluido en virtud de la modificación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.
11. [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#), incluido en virtud de la modificación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

Las normas vinculantes sobre trabajo forzoso

Como se mencionó en el Capítulo 1, el trabajo forzoso u obligatorio es todo aquel trabajo o servicio que se exige a una persona bajo amenaza de una pena cualquiera y que dicha persona no eligió hacer por voluntad propia. Puede ser impuesto por el Estado, empresas privadas o particulares que tienen la voluntad y el poder de someter a los trabajadores/as a graves vejaciones tales como la violencia física o el abuso sexual⁷.

⁴ OIT. “Normas del trabajo”. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

⁵ OIT. “Base de datos sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos”. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=es

⁶ Todos los convenios internacionales OIT pueden consultarse en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:0:::>

⁷ OIT. “Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos”. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm>

El trabajo forzoso puede abarcar prácticas como la restricción de la libertad de movimiento; la retención de salarios o documentos de identidad para obligar a las personas trabajadoras a permanecer en el empleo o entramparles en deudas fraudulentas de las que no pueden librarse. El trabajo forzoso es un delito penal y una violación de los derechos humanos fundamentales.

A nivel global se estima que 27,6 millones de personas se encuentran en situación de trabajo forzoso, de este grupo 15,8 millones son hombres y niños mientras que 11,8 millones son mujeres y niñas. El 15% de estas personas son migrantes quienes, por lo general, tienen 3 veces más probabilidad que las personas no migrantes de estar en situación de trabajo forzoso (véase Figura 9).

Asia es la región del mundo con una mayor prevalencia de ocurrencia del trabajo forzoso, la región de las Américas se encuentra en el cuarto lugar a nivel global con un mayor número de personas en situación de trabajo forzoso, con 3,6 millones de personas. Los principales sectores económicos donde se presenta el trabajo forzoso son servicios, industria manufacturera, construcción y agricultura⁸.

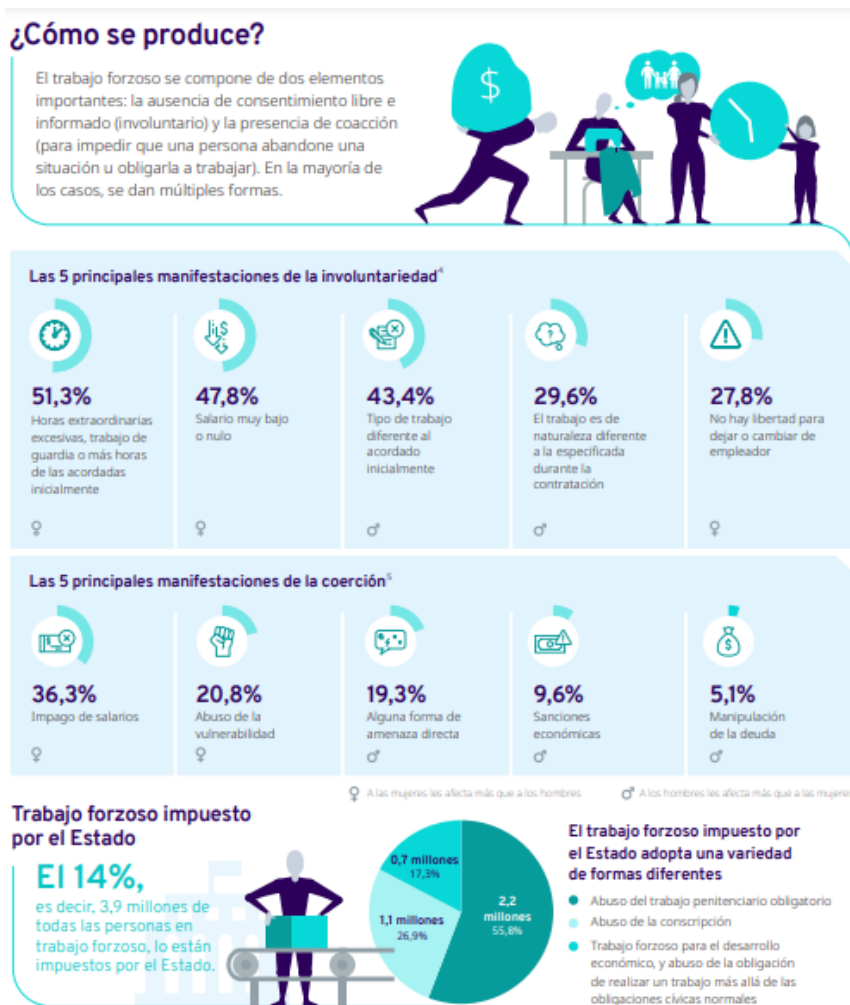
Figura 9. Datos globales y cifras sobre el trabajo forzoso



Fuente: OIT, 2022

⁸ OIT. "Red Global de Empresas Sobre Trabajo Forzoso (2022) Datos globales y cifras sobre el trabajo forzoso". Disponible en: https://flbusiness.network/wp-content/uploads/2022/10/es_ilo_gbnfl_fact-sheet.pdf

Figura 10. Cómo se produce el trabajo forzoso



Fuente: OIT, 2022

El primer convenio que se aborda en detalle para comprender el marco normativo de la CE es el [Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, C029](#). Este convenio contenía unas disposiciones transitorias que evidenciaron no ser aplicables a lo largo de los años por lo cual la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el [Protocolo P029](#) en el año 2014 para sustituir estas disposiciones y para complementar las medidas que deben regular la eliminación del trabajo forzoso en la actualidad.

El Convenio C029, que es uno de los convenios fundamentales, fija la definición de trabajo forzoso en su artículo 2 como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”, y exige que este sea objeto de sanciones impuestas por la ley y que sean eficaces y se apliquen.

En el artículo 2 de este convenio también se presenta las “situaciones que constituyen excepciones a la definición de trabajo forzoso bajo ciertas condiciones y que incluyen:

⁹ OIT. “C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso”. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

- ▶ Servicio militar obligatorio.
- ▶ Obligaciones cívicas normales.
- ▶ Trabajo penitenciario (bajo ciertas condiciones).
- ▶ Trabajo realizado en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores).
- ▶ Pequeños trabajos comunales (dentro de una comunidad)”¹⁰.

El [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957, C105](#) en su artículo 1 indica que los Estados que lo ratifican deben suprimir o no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: “(a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; (b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; (c) como medida de disciplina en el trabajo; (d) como castigo por haber participado en huelgas; (e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa”¹¹.

El [Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso \(2014\)](#) es un documento más reciente que utiliza la definición previa sobre trabajo forzoso incluida en el Convenio C029, reconoce los riesgos mayores que la población migrante tiene en ser propensa a ser víctima de situaciones vinculadas con el trabajo forzoso; propone el desarrollo de medidas de información, acceso a justicia y reparación; insta a los actores tripartitos a generar procesos que incidan en la reducción del trabajo forzoso y reconoce los vínculos que existen con la trata de personas con fines de explotación laboral. En el artículo 2 del protocolo se menciona que las medidas que se adopten para prevenir el trabajo forzoso deben incluir “la protección de las personas, en particular las personas trabajadoras migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación”¹².



Para la reflexión

- ▶ Sobre trabajo forzoso puede verse un [video](#) donde se discute la pertinencia de implementar medidas de trabajo forzoso para las personas en prisión en Argentina y contrastar esto con lo que plantea el Convenio 029 de la OIT.

¹⁰ OIT. “Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos”. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-es/index.htm#:~:text=Excepciones%20a%20la%20definici%C3%B3n%20de%20trabajo%20forzoso%22&text=Servicio%20militar%20obligatorio, inundaciones%2C%20hambre%20y%20temblores>

¹¹ OIT. “C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso”. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

¹² OIT. “P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930”. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174672

Figura 11. Artículo 2 del Protocolo relativo al Convenio sobre trabajo forzoso (2014)

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.

Fuente: OIT

Vale la pena recordar que la eliminación del trabajo forzoso es un tema que se encuentra en la agenda de los Estados y que ha sido ratificado en el marco de los ODS, en particular a través de la Meta 8.7, que tiene como objetivo adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso.

Resulta relevante tener en cuenta otro instrumento internacional que juega un rol clave en la comprensión del trabajo forzoso y es el protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, de la [Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, \(Protocolo de Palermo\)](#) que entró en vigor en el año 2003. Este protocolo busca proponer un marco internacional que disminuya la ocurrencia de crímenes transnacionales dentro de los cuales se encuentra la trata de personas.

El protocolo, en su artículo 3, presenta la definición de trata de personas, entendida como “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”

A partir de la definición se puede comprender que hay puntos en común entre la trata de personas y los procesos de contratación de personas migrantes. Por ejemplo, las activi-

dades como la captación, entendida esta como llamar la atención de alguien para participar en un determinado proceso, el traslado, y la recepción de personas, pueden tener la finalidad de explotación entendida en términos sexuales y de trabajo forzoso. En este escenario esta definición permite generar estrategias de investigación, penalización para los tratantes y demanda la existencia de mecanismos de orientación, prevención y restitución de derechos para las personas que han sido vinculadas a las redes de la trata de personas.

El protocolo tiene tres finalidades: prevenir y combatir la trata de personas, proteger y ayudar a las víctimas de trata, y promover la cooperación entre los Estados Parte. Este documento brinda lineamientos sobre cómo establecer los procesos de penalización del delito; la creación de mecanismos de asistencia y protección a las víctimas de trata de personas; recomendaciones sobre el régimen que aplica a las víctimas que se encuentran en otro territorio y sobre la manera de apoyar la repatriación de las víctimas a sus lugares de origen; las medidas a tomar para prevenir la trata, los procesos de intercambio de información y capacitación; las medidas fronterizas, y medidas para garantizar la seguridad y control de los documentos así como para verificar su legitimidad y validez.

La Agencia de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito – UNODC, por sus siglas en inglés, presenta datos sobre trata de personas a nivel global para el año 2020, hace un análisis sobre la trata y el trabajo forzoso, y presenta informes regionales para los casos de Centro América y el Caribe y para Suramérica. Dentro de estos datos se resalta la participación de personas migrantes principalmente como víctimas en el delito de trata de personas y se analiza, entre otros, el rol de agencias de empleo inescrupulosas en esta situación. La OIT ha desarrollado diferentes materiales y proyectos que permiten tener un conocimiento de los aspectos básicos del trabajo forzoso, la trata de personas y el impacto que este puede tener en las personas trabajadoras migrantes para disminuir la ocurrencia de este fenómeno. Estos materiales se han desarrollado con un enfoque específico en los diferentes actores del mundo del trabajo para que puedan contar con herramientas modeladas a sus intereses y capacidades para contribuir en la disminución del trabajo forzoso. En la región se han desarrollado manuales que permiten identificar casos de trabajo forzoso y protocolos de intervención en los mismos.

La publicación del [Manual](#) para Empleadores y Empresas es un ejemplo de una herramienta diseñada en el lenguaje de los empleadores y que brinda conceptos básicos alrededor del trabajo forzoso y la trata de personas en los ámbitos empresariales. El Manual presenta definiciones clave sobre el trabajo forzoso y la trata de personas, y aclara cómo ciertas situaciones pueden considerarse como trabajo forzoso o no, como la retención de documentos, la solicitud de trabajo en horas extra, la exigencia de trabajar por un período más largo de tiempo para recuperar costos asociados con formación que la empresa haya dado a la persona trabajadora, y a través de un listado de chequeo de actividades brinda recomendaciones para identificar y reducir prácticas de trabajo forzoso que se estén dando en los espacios de trabajo.

La Confederación Sindical Internacional – CSI participó en la elaboración del Manual para las organizaciones sindicales titulado [Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas](#). Este Manual ofrece recomendaciones para las organizaciones de trabajadores/as y su rol en la prevención del trabajo forzoso, indicando que, a través de la incidencia en la adopción e implementación del marco normativo, la promoción de políticas de preven-

ción, el desarrollo de planes de acciones nacionales para prevenir el trabajo forzoso, son algunas de las actividades que se pueden desarrollar en la materia.



Enfoque Regional

A continuación, se presenta una tabla con el listado de países de la región que han ratificado los Convenios OIT 29 y 105, y el Protocolo de Palermo contra el Crimen Transnacional Organizado con sus respectivas fechas.

Tabla 4: Listado de países que han ratificado los Convenios OIT 29 y 105

	Ratificaciones del C029 sobre el trabajo forzoso de 1930	Protocolo de Palermo contra el Crimen Transnacional Organizado / Firma	Protocolo de Palermo contra el Crimen Transnacional Organizado / Ratificación	Ratificaciones del C105 sobre abolición del trabajo forzoso de 1957
Antigua y Barbuda	1983	-	-	1983
Argentina	1950	2000	2002	1960
Bahamas	1976	2001	2008	1976
Barbados	1967	2001	2014	1967
Belice	1983	No	2003	1983
Bolivia	2005	2000	2006	1990
Brasil	1957	2000	2004	1965
Chile	1933	2002	2004	1999
Colombia	1969	2000	2004	1963
Costa Rica	1960	2001	2003	1959
Cuba	1953	-	2013	1958
Dominica	1983	-	2013	1983
Ecuador	1954	2000	2002	1962

El Salvador	1995	2002	2004	1958
Guatemala	1989	-	2004	1959
Guinea	1959	-	2004	1961
Guinea - Bissau	1977			
Guinea ecuatorial	2001	-		2001
Guyana	1966	-	2004	1966
Haití	1958	2000	2011	1958
Honduras	1957	-	2008	1958
Jamaica	1962	2002	2003	1962
México	1934	2000	2003	1959
Nicaragua	1934	-	2004	1967
Panamá	1966	2000	2004	1966
Papua Nueva Guinea	1976	-	-	1976
Paraguay	1967	2000	2004	1968
Perú	1960	2000	2002	1960
República Dominicana	1956	-	-	1958
San Vicente y Granadinas	1998	-	-	1998
Santa Lucía	1980	-	-	1980
Santo Tomé y Príncipe	2005	-	2006	2005
Surinam	1976	-	2007	1976
Trinidad y Tobago	1963	2001	2007	1963
Uruguay	1995	2000	2005	1968
Venezuela	1944	2000	2002	1964



Enfoque País Argentina

Argentina ratificó el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de personas, especialmente de mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, conocido como Protocolo de Palermo. Posteriormente, en abril del año 2008, y asumió el compromiso de combatir el delito promulgando la Ley N° 26.364 sobre Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas, modificada luego por la Ley N° 26.842 de 2012¹³, por la Ley N° 27.505 de 2019, y por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 195/2024.

Además, existen en el marco jurídico nacional argentino otros instrumentos normativos que complementan el entramado legal sobre trabajo forzoso y trata de personas, lo que encuentra reflejo en la tabla siguiente.

Tabla 5. Instrumentos normativos nacionales Argentina

Tema	Normativa	Descripción
Trabajo forzoso	Convenio 29/1930	OIT 28/06/1930. Ratificado por Argentina el 14/03/1950. Todo miembro de la OIT que haya ratificado el convenio se obliga a suprimir lo más pronto posible el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Definición de Trabajo Forzoso.
Trabajo forzoso	Convenio 105/1957	OIT 25/06/1957. Ratificado por Argentina el 18/01/1960. Sobre la abolición del trabajo forzoso.
Trabajo forzoso	Protocolo 29/2014	Trabajo forzoso. OIT 28/05/2014. Ratificado por Argentina el 9/11/2016. Exige al estado medidas eficaces para la erradicación efectiva y sostenida del trabajo forzoso.
Trabajo forzoso	Ley 27.252	Trabajo forzoso. Ratificación de Argentina del Protocolo num. 29 del año 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso del año 1930.
Trabajo forzoso	Recomendación 203/2014	Trabajo forzoso. OIT 28/05/2014. Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias).

¹³ Normativa sobre Trata de personas en Argentina. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/trata-de-personas/normativa-contra-la-trata-de-personas>

Tema	Normativa	Descripción
Trabajo forzoso	Código Penal, Art. 140	Establece que serán reprimidos con reclusión o prisión de cuatro (4) a quince (15) años el que redujere a una persona a esclavitud o servidumbre, bajo cualquier modalidad, y el que la recibiere en tal condición para mantenerla en ella. En la misma pena incurrirá el que obligare a una persona a realizar trabajos o servicios forzados o a contraer matrimonio servil. Artículo sustituido por art. 24 de la Ley 26.842.
Trabajo forzoso	Ley 26842, Art. 24	Sustituye el Artículo 140 del Código Penal. Se elevan las penas para equipararlas a las que corresponden por la comisión del delito de trata de personas en su figura sin agravantes.
Trata de personas	Convención	ONU. Diciembre/2000. Ratificación de Argentina en 2002, en vigor desde 2003. Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y sus protocolos.
Trata de personas	Protocolos	Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Ratificado en Argentina en 2002, en vigor en 2005.
Trata de personas	Ley 26364	Incorpora el delito de trata de personas al ordenamiento jurídico interno, 2008.
Trata de personas	Ley 26842	Establece que el consentimiento de la víctima no constituye eximición de responsabilidad penal, civil ni administrativa para los autores del delito. Elimina la necesidad de acreditar los medios comisivos para la configuración del delito, aun en el caso de las víctimas mayores de edad. Se crean el Comité Ejecutivo y el Consejo Federal.
Trata de personas	Resoluciones JGM 1280/2015 y 1/2023	Protocolo Único de Articulación. Establece la articulación del trabajo inter-institucional, en todo el circuito de lucha contra el delito y asistencia a las víctimas. Abarca desde el momento de la denuncia o hallazgo hasta la restitución efectiva de los derechos vulnerados a las víctimas. Establece el actuar coordinado de las agencias gubernamentales con el Ministerio Público Fiscal (MPF) y la Justicia Federal, que es la jurisdicción competente en materia de trata de personas.

Fuente: Elaboración propia

En Argentina, la Ley Nacional N° 26.364 modificada por la Ley Nacional N° 26.842, es la que regula las medidas y políticas de prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a las víctimas. En su estructura crea el Consejo Federal para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas, con una composición interministerial en la que se halla representado el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, y cuyo programa de tareas incluye la perspectiva de género para la realización de promoción y formación docente como para la organización de todo tipo de actividades de

difusión, concientización y entrenamientos sobre la problemática de trata y explotación de personas.

Es preciso destacar que la legislación no diferencia entre hombres y mujeres víctimas de trata, sino que refiere a personas víctimas. Ahora bien, esta ley tiene un tratamiento específico cuando las víctimas sean personas migrantes, y a este respecto las exime de punibilidad de cualquier otro delito que sea resultado directo de haber sido objeto de trata.

Por ejemplo, no le serán aplicables las sanciones o impedimentos establecidos en la legislación migratoria cuando las infracciones sean consecuencia de la actividad desplegada durante la comisión del ilícito que las damnificara, e incluso, se le garantiza a las personas migrantes víctimas de trata el derecho a retornar a su lugar de origen, si así lo solicitaren.

Por otro lado, el Decreto 616/2010, que reglamenta la Ley de Migraciones N° 25.871, prevé la posibilidad de otorgar una residencia migratoria por razones humanitarias a personas que hayan sido víctimas de la trata de personas u otras modalidades de explotación esclava y/o víctimas del tráfico ilícito de migrantes. Esta posibilidad se mantiene pese a la modificación introducida por el Decreto de Necesidad y Urgencia 366/2025 a la Ley N° 25.871.



Buenas prácticas

Con el impulso de la Oficina de la OIT de Argentina y el Departamento de Estado de Estados Unidos, en 2018, y en el marco de un proceso de cooperación, se reunieron representantes de Argentina y Brasil para compartir las experiencias y capacidades en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas. La experiencia de estos países en cuestiones como legislación avanzada y específica, inteligencia en las inspecciones y rutas de trata de personas, y mejor apoyo a las víctimas, fue el objetivo de esta experiencia que refleja la importancia de profundizar en la Cooperación Sur-Sur. Disponible en https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_650811/lang-es/index.htm



Para la reflexión

- ¿Qué rol desempeña el género en actividades o rubros a los que principalmente se vinculan hombres o mujeres, como pueden ser el trabajo en la construcción o el servicio doméstico?
- ¿Qué situaciones se pueden presentar como prácticas desleales que podrían representar hechos de trata, explotación o trabajo forzoso?
- Se recomienda lectura de la [Recomendación R026](#) OIT sobre las trabajadoras migrantes del año 2008.

A nivel global, el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular, acuerdo intergubernamental adoptado por 164 Estados en el marco de la Conferencia Internacional sobre Migración en Marrakech, Marruecos, el 10 de diciembre de 2018, establece una serie de 23 objetivos que han acordado los Estados como resultado de la Cumbre de Jefes de Estado de Nueva York en septiembre de 2016. Entre de ellos, se destaca el de combatir el contrabando y la trata de personas, protegiendo al mismo tiempo los derechos humanos de las personas que han sido víctimas.

El Pacto Mundial se enmarca o adecua con los ODS, que como se ha visto contempla la situación de las personas migrantes en distintos Objetivos y Metas, y también lo referente a la trata de personas y trabajo forzoso o explotación laboral con énfasis en el especial cuidado a mujeres, niños y niñas. Por ejemplo, particular importancia reviste el ODS 5, enfocado en lograr la Igualdad de géneros, con su Meta 5.2. ligada a eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación que afectan a las mujeres migrantes.

En materia de migración internacional, las NIT más importantes son el Convenio 97 de 1949, la Recomendación 86, el Convenio 143 de 1975 y la Recomendación 151. Los convenios responden a la doble necesidad de proteger a las personas trabajadoras migrantes contra la discriminación y de regular las migraciones laborales. Sus disposiciones se dirigen tanto al país de empleo o de destino como al país de origen del trabajador migrante.

El [Convenio 97](#) es el primer instrumento de la OIT que presenta medidas específicas para la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes lo que incide en la regulación de la migración laboral internacional. Tiene 54 ratificaciones. Este convenio fue diseñado para aquellas personas que buscan o tienen un trabajo bajo un contrato en otro país. Dentro de las indicaciones principales de este convenio se promueve la igualdad de condiciones entre trabajadores/as migrantes regulares y trabajadores/as nacionales sobre todo en relación con condiciones laborales, participación en sindicatos, vivienda, seguridad social y acceso a justicia. En materia de orientación para el trabajo se sugiere su acceso gratuito, así como a los Servicios Públicos de Empleo y se demanda a los Estados la vigilancia y control sobre las agencias privadas de empleo ámbitos que sustentan los principios de la CE. El convenio estipula que trabajadores/as migrantes no podrán ser inadmitidos o expulsados de un país si han perdido su capacidad laboral como consecuencia de un accidente o enfermedad.

Para aquellos casos en los que existe un flujo constante de personas trabajadoras migrantes entre países, por ejemplo, en el caso de las temporales en el sector de la agricultura, se sugiere a los Estados involucrados promover y diseñar acuerdos bilaterales que sean útiles para regular la migración laboral, estableciendo así actores y roles claros que puedan ser conocidos por las personas trabajadoras migrantes y las entidades involucradas. Convenios bilaterales que se han realizado en materia de migración laboral y para lo cual la OIT tiene publicaciones disponibles¹⁴.

Con la [Recomendación 86 de 1949](#)¹⁵, [sobre trabajadores/as migrantes, que no es un documento vinculante](#), se brinda información más detallada en torno a las decisiones sobre la

¹⁴ OIT, Eduardo Gironimi (2004). Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Modo de empleo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201591.pdf

¹⁵ OIT. Recomendación 86 sobre trabajadores migrantes. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXP>

gobernanza de la migración laboral y la orientación y atención de las personas trabajadoras migrantes, asimismo incluye un glosario con definiciones básicas sobre la temática. Ahora bien, hay un aspecto clave de la Recomendación y es que incluye en su anexo un acuerdo tipo sobre migraciones laborales, este documento puede ser consultado por los Estados que estén interesados en regular las migraciones laborales con otro Estado a partir de un convenio de cooperación.

El segundo instrumento diseñado por la OIT es el [Convenio 143 de 1975](#)¹⁶ a través del cual se resalta la importancia de vigilar las condiciones de contratación que se ofrecen a las personas trabajadoras migrantes para evitar los abusos que se presenten contra ellas y promover la igualdad de condiciones laborales entre migrantes y no migrantes. La redacción de este convenio se dio en un marco en el cual la migración clandestina y los abusos contra las personas trabajadoras migrantes se elevaban, razón por la cual el convenio presenta medidas mucho más precisas en materia de protección de los derechos laborales y en investigación y sanción a aquellos intermediarios o empleadores que sacan provecho de la condición irregular de las personas migrantes.

Este documento presenta como sus principios básicos la lucha contra las migraciones en condiciones abusivas, reconoce los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras migrantes aun si se encuentran en irregularidad y promueve la igualdad de oportunidades y de trato. Se brindan recomendaciones para evitar la migración irregular y los abusos contra los migrantes incluyendo un análisis de dichos fenómenos, el avance de la cooperación entre los Estados y actores sociales para reducir dichas situaciones, el establecimiento de investigaciones contra las personas que trafiquen con migrantes y su mano de obra, y sanciones a empleadores que contraten a migrantes en condición irregular. Se insiste en la necesidad de garantizar la igualdad de trato en el acceso a derechos particularmente los vinculados con la formación para el trabajo, libertades individuales y acceso a la cultura y educación. Este convenio es otro de los sustentos de varios de los principios de la CE. Se puede consultar el estado de ratificación por país y por región en el siguiente enlace: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312288

A través de la [Recomendación 151](#)¹⁷, que no es un documento vinculante y que acompaña este convenio, se presentan recomendaciones específicas vinculadas con la implementación de prácticas que garanticen la igualdad de trato, que faciliten el acceso a políticas sociales para las personas migrantes trabajadoras y sus familias, y medidas relacionadas con el empleo y la vivienda.

Otro de los convenios específicos dirigidos a las personas trabajadoras migrantes y que se complementa con las NIT de OIT es el [Convenio](#)¹⁸ de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias del 18 de diciembre de 1990. En este convenio, los Estados Parte se comprometen, a respetar los derechos que

UB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312424

¹⁶ OIT. Convenio 143 sobre los trabajadores migrantes, disposiciones complementarias. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312288:no

¹⁷ OIT. Recomendación sobre los trabajadores migrantes. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312489

¹⁸ Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

plantea el documento a todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias sin discriminación, estableciendo que no podrán ser sometidos a esclavitud ni servidumbre, ni a trabajos forzados u obligatorios. Dispone que las personas trabajadoras migratorias gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales en relación con condiciones de empleo y remuneración. La condición migratoria irregular no es causal a la falta de protección y garantía con respecto a los derechos laborales, incluyendo seguridad social, costos de traslado, protección a la familia, derechos de irregulares, entre otros. Se puede consultar el estado de ratificación por país y por región en el siguiente enlace: <https://indicators.ohchr.org/>

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW por sus siglas en inglés) expidió la [Recomendación R026](#) sobre las trabajadoras migrantes en el año 2008. Al enfocarse en las mujeres trabajadoras migrantes reconoce las particularidades que experimentan antes, durante y luego del proceso migratorio enfocándose en las brechas en la remuneración que pueden percibir con respecto a los hombres, los abusos y discriminaciones que pueden experimentar por ser mujeres y migrantes y las barreras de acceso a derechos que pueden padecer por sesgos en las normativas existentes en materia migratoria en los países. Se sugiere en este instrumento también la firma de acuerdos entre los países en los que ocurren los procesos migratorios para así garantizar la CE y el seguimiento de esta, y se insta a la formulación de políticas migratorias que tengan en cuenta los derechos humanos con una perspectiva de género, promover la participación activa de las mujeres y de las organizaciones que representen sus intereses en la formulación, monitoreo y evaluación de dichas políticas, y recabar datos cuantitativos y cualitativos que permitan caracterizar los problemas y necesidades de las mujeres migrantes durante todo el proceso migratorio.



Enfoque Regional

A continuación, se presentan los datos de los países de la región que han ratificado los convenios de la OIT y han sumido (asumido) las Recomendaciones de la OIT, todo en relación con los derechos de las personas trabajadoras migrantes, incluyendo la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias.

Tabla 6: Listado de países que han ratificado los Convenios y Recomendaciones de la OIT en relación con los derechos de las personas trabajadoras migrantes

	Ratificación del C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes 1949	Sumisión de R086 - Recomendación sobre los trabajadores migrantes 1949	Ratificación del C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes 1975	Sumisión de R151 - Recomendación sobre los trabajadores migrantes 1975	Ratificación de la Convención de Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias 1990
Argentina	no	si	No	si	si
Bahamas	1976	no	no	no	no
Barbados	1967	no	no	si	no
Belice	1983	no	no	no	si
Bolivia	no	si	no	si	si
Brasil	1965	si	no	si	no
Canadá	no	si	no	si	no
Chile	no	si	no	si	si
Colombia	no	si	no	si	si
Costa Rica	no	si	no	si	no
Cuba	1952	si	no	si	no
Dominica	1983	no	no	no	no
Ecuador	1978	si	no	si	si
El Salvador	no	si	no	si	si
Guatemala	1952	si	no	si	si
Guinea	no	no	si	si	no
Guyana	1966	no	no	si	si
Haití	no	si	no	si	no
Honduras	no	no	no	si	si
Jamaica	1962	no	no	si	si
México	no	si	no	si	si
Nicaragua	no	no	no	si	si
Panamá	no	si	no	si	no
Paraguay	no	no	no	si	si

Perú	no	si	no	si	si
República Dominicana	no	si	no	si	no
San Vicente y Granadinas	no	no	no	no	si
Santa Lucía	1980	no	no	no	no
Trinidad y Tobago	1963	no	no	si	no
Uruguay	1954	si	no	si	si
Venezuela	1983	si	no	si	si

Fuente: OIT



Enfoque País Argentina

En el caso de Argentina, se puede observar que ha ratificado la Convención de Naciones Unidas sobre derechos de los trabajadores migrantes y sus familias de 1990 en el año 2007, y sumado (asumido) las Recomendaciones 86 y 151 sobre trabajadores migrantes de 1949 y 1975 respectivamente, no así los Convenios 97 y 143.

Entre los fundamentos de la Ley Nacional de Migraciones N° 25.871 del año 2004 se encuentran convenciones de la OIT relacionadas con los derechos de las personas trabajadoras migrantes: la Convención de la Migración para el Empleo (revisada) de 1949 (N° 97) y la Convención sobre Trabajadores Migrantes (provisiones suplementarias) de 1975 (N° 143), así como la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Volviendo al ámbito global, entre las NIT relacionadas con la política y promoción del empleo se destacan dos instrumentos en particular, el [Convenio sobre el servicio del empleo – C088](#) que entró en vigor el 10 de agosto de 1950, y el [Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas - C181](#), que entró en vigor el 10 de mayo de 2000. Los dos convenios resaltan la importancia de vincular a la población migrante en los servicios que estas instancias desarrollen en los países y que dichos servicios no le impliquen a la persona migrante incurrir en costos para acceder a un trabajo. Argentina ha ratificado el Convenio C088 de 1948.

El Convenio C088 en su artículo 6 establece una manera de consolidar el funcionamiento de los servicios público de empleo donde se garantice al menos las siguientes actividades:

1. Facilitar el encuentro entre la oferta (personas trabajadoras dispuestas a emplearse) y la demanda (puestos de trabajo vacantes en las empresas) a partir de a. Registro de los buscadores de empleo y sus competencias; b. Contar con información detallada sobre las demandas de las empresas en los puestos de trabajo disponibles; c. Direccionar a

trabajadores/as con las competencias adecuadas a las vacantes que requieren dicha formación y experiencia; d. Facilitar la comunicación entre oficinas de empleo para llenar las vacantes con personas trabajadoras calificadas y dirigir a los trabajadores/as a las vacantes disponibles.

2. Tomar medidas para: a. Facilitar la movilidad profesional considerando las demandas de diferentes sectores económicos y la disponibilidad de diversas profesiones; b. Facilitar la movilidad de mano de obra hacia los sitios con alta demanda y baja oferta, por ejemplo; c. Facilitar los traslados temporales de trabajadores/as de una región a otra; d. Facilitar el traslado a nivel internacional acorde a la demanda.
3. Recolectar y disponer de información sobre las dinámicas del mercado de trabajo en el presente y en el futuro.
4. Colaborar con el desarrollo de medidas de protección a los desempleados.
5. Ayudar a otras instancias en el desarrollo de planes sociales y económicos que incidan en la situación del empleo.¹⁹

El Convenio C181 presenta la definición de las agencias de empleo privada las cuales se entienden como personas naturales o jurídicas que prestan alguno de los siguientes servicios:

“(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;

(b) Emplear trabajadores/as 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;

(c) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores/as y de trabajadores/as, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas”²⁰.

En este documento se reconoce la importancia de las Agencias de Empleo Privadas y se sugiere el desarrollo de medidas de protección de los derechos de las personas usuarias de dichas agencias, promoviendo la gratuidad en el acceso a servicios básicos que presten estas instancias y estableciendo la necesidad de veeduría y control de estas a través de instancias públicas desde Ministerios o Secretarías de Empleo o entes de Inspección o Fiscalización Laboral.

Dentro de las Normas desarrolladas por la OIT, existen ejemplos de documentos que abarcan sectores económicos o tipos de trabajos específicos complementando las recomendaciones dadas en los convenios generales y ofreciendo elementos de contexto que mejoran los procesos de contratación en los que participan las personas trabajadoras migrantes.

Uno de estos documentos es el [Convenio C189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011, ratificado por Argentina en 2014](#), que reconoce la necesidad de estable-

¹⁹ OIT (1948) C088 - Convenio sobre el servicio del empleo https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088

²⁰ OIT (1997) C181 - Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

cer mínimos para garantizar las condiciones de quienes desempeñan actividades laborales en los hogares de otras personas. Es importante recordar que un gran porcentaje de personas trabajadoras migrantes se desempeñan en este sector y que es preciso garantizar la disposición de información sobre las condiciones de empleo que incluya aspectos como lugar de trabajo, horas de trabajo, remuneración y períodos de descanso. En este caso es fundamental que la información sea provista de manera clara garantizando la comprensión por parte de la persona trabajadora.

Tabla 7. Servicios Públicos de Empleo – Agencias de Empleo Privadas

C088 - Servicio Públicos de Empleo	C181 - Agencias de Empleo Privadas
Deber de mantener y garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo.	Es toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes finalidades: permitir el funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas, así como la protección de trabajadores/as que utilicen sus servicios, en el marco de sus disposiciones. Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo. Servicios consistentes en emplear trabajadores/as con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (usuaria). 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/as, como brindar información.
Sujeto al control de una autoridad nacional	El régimen jurídico de las Agencias de Empleo Privadas se efectúa de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores/as
Red de oficinas locales para satisfacer las necesidades regionales	Los trabajadores/as contratados por las Agencias de Empleo Privadas deben mantener el derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva
Acuerdos de cooperación con representantes de empleadores y de trabajadores/as	Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las Agencias de Empleo Privadas traten a los trabajadores/as sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.
Deberá estar organizado de suerte que garantice la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores/as	El tratamiento de datos personales debe proteger dichos datos y respetar la vida privada de los trabajadores/as, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales

Ayudar a los trabajadores/as a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores/as apropiados a las necesidades de las empresas	Las Agencias de Empleo Privadas no deberán cobrar a los trabajadores/as, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa. (se podrán autorizar excepciones)
Facilitar la movilidad profesional	
Facilitar la movilidad geográfica de la mano de obra	
Perfeccionar medidas especiales para los menores	
Medidas para lograr una cooperación eficaz entre el servicio público del empleo y las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos	

Fuente: OIT



Enfoque País Argentina

Existen en Argentina diferentes tipos de programas de empleo a nivel nacional y provincial. En el primer caso, se puede analizar la Guía de Programas de Empleo del año 2023²¹, emitida por el actual Ministerio de Capital Humano de la Nación. En ella, no surgen referencias específicas de inclusión a personas trabajadoras migrantes. Sí existe en los parámetros de población priorizada del Programa Fomentar Empleo una referencia a víctimas de trata o explotación sexual y reconocidas como refugiadas, pero no específicamente sobre personas trabajadoras migrantes -programa que reúne herramientas de políticas activas del citado Ministerio con el objetivo de asistir a personas con dificultades para ingresar al empleo formal, a través del acceso a prestaciones integradas de formación profesional y promoción del empleo que les permitan mejorar sus competencias laborales e insertarse en empleos de calidad-.

En el país, el Decreto 489/2001 del Poder Ejecutivo Nacional regula las denominadas Agencias retribuidas de colocación y reglamenta el artículo 1 de la Parte I y los artículos 10, 11 y 12 de la Parte III del Convenio O.I.T. N° 96 sobre las citadas Agencias, aprobado por la Ley Nacional N° 24.648. Por otra parte, si bien Argentina no ratificó el Convenio OIT 181 sobre Agencias de Empleo Privadas, sí consideró conveniente reglamentar la actividad prevista en el Convenio OIT 096 aprobado por Ley Nacional N° 24.648, aspectos que serán desarrollados con posterioridad.

En alusión a las Agencias privadas de empleo, puede consultarse como recurso didáctico el sitio web de la Cámara de Agencias Privadas de Empleo (CAPE)²².

²¹ Ministerio de Capital Humano de la Nación. Guía de Programas de Empleo del año 2023. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia-programas_de_empleo_final.pdf

²² <https://cape.org.ar/>

2. Marco normativo no vinculante sobre la CE

Los principios generales y directrices para la CE fueron adoptados en el año 2016 en una reunión de expertos tripartita²³. El objetivo de estos es aportar información para impulsar y fortalecer las labores en materia de promoción y aseguramiento de la CE, realizadas por la OIT, vinculando a las organizaciones de personas trabajadoras y empleadores, organismos de legislación nacionales e interlocutores sociales. Los principios y directrices abarcan a todas las personas trabajadoras sean migrantes nacionales o internacionales y cubren todos los sectores de la economía, incluyendo la informalidad. Aunque no son vinculantes, toman como base los principales planteamientos contenidos en las NIT alrededor de los procesos de contratación y destacan aquellos escenarios de mayor interés y que demandan una atención prioritaria acorde a las condiciones actuales del mundo del empleo.

Son 13 los principios generales de la CE:

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 todas las personas trabajadoras, reclutadores/as de mano de obra y empleadores/as.
4. La contratación debería tener en cuenta las políticas y prácticas que promueven la eficiencia y la transparencia y la protección de trabajadores/as 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.

²³ OIT (2019) Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang-es/index.htm

7. No debería cobrarse ni imponerse a trabajadores/as 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 trabajadores/as del lugar, los requisitos y las tareas del empleo para el que se les va a contratar. En el caso de trabajadores/as 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 trabajadores/as con las condiciones de contratación y de trabajo debería ser voluntario, y libre de engaño o coacción.
10. Las personas trabajadoras 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 trabajadores/as 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 trabajadores/as.
12. Las personas trabajadoras deberían ser libres de poner término a una relación de trabajo y, en el caso de trabajadores/as migrantes, de regresar a su país. Las personas trabajadoras migrantes no deberían necesitar la autorización del empleador o del reclutador para cambiar de empleador.
13. Las personas trabajadoras, 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.

Teniendo en cuenta los diferentes roles que pueden desempeñar los actores del mundo del trabajo en la CE, las directrices para la misma proponen responsabilidades específicas de cada uno de los diferentes actores que incluyen a gobiernos, empresas y servicios público de empleo los cuales intervienen en los procesos de contratación. Estas responsabilidades se vinculan con aspectos prácticos y con escenarios de intervención o incidencia en política pública.

Responsabilidades de los gobiernos con respecto a la CE²⁴

Los gobiernos cuentan con responsabilidades dirigidas a la garantía de los derechos de las personas trabajadoras a través de la creación de mecanismos de orientación, de la disposición de normar al respecto, de la sensibilización, formación y entrenamiento de los funcio-

²⁴ OIT (2021) El marco jurídico y normativo de la Contratación Equitativa. Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en <https://www.itcilo.org/es/courses/caja-de-herramientas-para-la-formacion-establecer-procesos-de-contratacion-equitativos>

narios que atienden a migrantes y de empleadores/as y trabajadores/as, de la disponibilidad de la inspección de trabajo y de la existencia de mecanismos de seguimiento y control a los procesos de contratación que se realizan con la participación del servicio público de empleo y las agencias privadas de colocación.

Las responsabilidades detalladas comprenden lo siguiente:

1. Respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente de todas las personas trabajadoras, sin distinción, incluidos los derechos laborales. Prevenir y eliminar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación.
2. Proteger a las personas trabajadoras de los abusos que se puedan presentar por parte de empleadores, reclutadores de mano de obra y otras empresas.
3. Promover la formación de organizaciones de personas trabajadoras y negociar colectivamente e incluir en este proceso a la población migrante.
4. Adoptar y fortalecer las leyes relacionadas con la CE y facilitar el diálogo social para que tales leyes y regulaciones sean efectivas.
5. Las leyes y las reglamentaciones deben comprender el proceso de contratación de todas las personas trabajadoras e incluir las que padecen situación de vulnerabilidad.
6. Mantener un sistema de inspección del trabajo para supervisar las condiciones de contratación de las personas trabajadoras, así como las prácticas de empleadores y agencias de empleo (públicas y privadas), y sancionar a las entidades que cometen prácticas abusivas.
7. Vigilar que no se impongan comisiones de contratación o gastos conexos a trabajadores/as y solicitantes de empleo.
8. Sensibilizar y concientizar sobre la CE.

Una de las actividades que explica el rol de los gobiernos puede manifestarse a través de la puesta a disposición de información actualizada sobre la CE y de la normativa nacional que la sustenta.

Responsabilidades de los empleadores con respecto a la CE

El sector empleador o empresarial cuenta con responsabilidades que buscan establecer una comunicación clara y honesta con trabajadores/as en relación con el proceso de contratación y con los derechos laborales a los que tendrán acceso, no sacar provecho de la necesidad que una persona pueda tener por acceder a un trabajo aunque esté en condición migratoria irregular, mantener los compromisos que se plantean en cartas de intención de vinculación o en procesos de selección y contratación, respetar los derechos laborales y el acceso a mecanismos de conciliación, estar al tanto de la normativa en materia de contratación, y garantizar que las agencias privadas de empleo con las que pueden trabajar cumplan los estándares de respeto de los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

Las responsabilidades detalladas comprenden lo siguiente:

1. Garantizar que los contratos laborales sean por escrito, claros, transparentes y fáciles de comprender por parte de la persona trabajadora.

2. No obligar o engañar para obtener la firma de los contratos de trabajo.
3. Evitar la sustitución de contratos como práctica a través de la cual se reemplazan los términos de empleo que la persona trabajadora ha aceptado, generalmente, al llegar al país de destino.
4. Garantizar a todas las personas trabajadoras el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva.
5. En caso de prácticas abusivas durante el proceso de contratación, los empleadores deberán brindar o facilitar el acceso a los mecanismos de solución de conflictos y reparación.
6. Los empleadores deben propender por crear una sinergia con el resto de los actores claves en la CE.
7. Respetar la ley y los derechos humanos de todas las personas trabajadoras.
8. Contratar trabajadores/as a través de reclutadores de mano de obra que cumplan con las normas y requisitos.

Algunos ejemplos:

Algunas empresas promueven principios para sus proveedores sobre el respeto de los derechos laborales, la prohibición del pago de comisión de contratación y la erradicación de trabajo forzoso y las prácticas de contratación no equitativa en la cadena de suministro²⁵.

Otras empresas desarrollan Manuales de Política de Responsabilidad de Socios Comerciales, donde promueven el respeto a los derechos de las personas trabajadoras, los derechos humanos, el principio de que todos los empleados son tratados con respeto y dignidad, prestando atención a aquellas personas más vulnerables a la discriminación²⁶.

Otras empresas establecen la diversidad como pilar de innovación y crecimiento²⁷.

Responsabilidades de los reclutadores con respecto a la CE

Las agencias privadas de empleo deberán realizar actividades orientadas con la garantía de procesos de contratación equitativos iniciando con un conocimiento y respeto de la legislación vigente en materia laboral incluyendo los acuerdos bilaterales y multilaterales vigentes, monitorear el cumplimiento de las condiciones ofrecidas en la contratación, difundir entre trabajadores/as su alcance y sus responsabilidades como agencias, promover la comprensión completa de los contratos que se firman, no realizar actividades que vulneren la situación del trabajador migrante incluyendo el cobro de comisiones de contratación ni la retención de documentos de identidad.

Las responsabilidades detalladas comprenden lo siguiente:

1. Respetar la ley y los derechos humanos y laborales de trabajadores/as.

²⁵ https://www.iccr.org/sites/default/files/blog_attachments/Coke%20PR%203-26-FINAL_0.pdf

²⁶ <https://www.unilever-southlatam.com/files/origin/55b155a1192ee9c8ff8b28311792801e387590f9.pdf/pol-tica-de-responsabilidad-de-socios-comerciales.pdf>

²⁷ <https://www.mercadolibre.com.ar/institucional/trabajamos/libre-de-ser-quien-soy/>

2. Los reclutadores de mano de obra que operan a nivel transnacional deben respetar los acuerdos bilaterales y multilaterales vigentes entre países.
3. Asegurarse de que las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores/as sean las convenidas.
4. Definir las responsabilidades de las agencias de empleo y de las empresas usuarias, y comunicarlas a los trabajadores/as.
5. Garantizar que los trabajadores/as reciban los contratos de trabajo por escrito y que no los obliguen a firmarlos.
6. Verificar que los contratos sean claros, transparentes y fáciles de comprender para las personas trabajadoras.
7. Respetar la libertad de trabajadores/as para terminar o cambiar de empleo.
8. No cobrar comisiones o gastos conexos de contratación a trabajadores/as.
9. Contratar a trabajadores/as teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral y no como un medio para desplazar la fuerza laboral existente.
10. No retener los pasaportes de trabajadores/as ni otros documentos de identidad.
11. Respetar la confidencialidad de los datos personales de las personas trabajadoras.
12. Garantizar un trato digno y respetuoso de trabajadores/as.
13. No permitir el abuso de trabajadores/as que están bajo su protección.

Responsabilidades de otros actores sociales con respecto a la CE

Para complementar el rol de los Estados, empleadores y reclutadores que se presentaron en el Capítulo 1, se proponen responsabilidades para otros actores que tienen competencia en los procesos de contratación como los representantes de los trabajadores, las asociaciones de empleadores y los medios de comunicación, que propenden por un mejor conocimiento de las normas y derechos laborales, un acceso a mecanismos de información y justicia, y una veeduría conjunta por el cumplimiento de las acciones mencionadas.

Las organizaciones de personas trabajadoras cuentan con información de primera mano sobre los procesos de contratación, participan en escenarios de incidencia política y pueden apoyar la difusión de información y acompañar el acceso a la justicia incluidos mecanismos de concertación.

Sus responsabilidades detalladas incluyen:

1. Promover la sensibilización y capacitación de sus miembros respecto a la CE.
2. Brindar el apoyo a los gobiernos en la implementación de programas formativos sobre CE.
3. Durante los procesos de negociación colectiva y diálogo social, abordar las condiciones para establecer procesos de contratación equitativos.

4. Supervisar si se respetan los principios básicos de la contratación y comprobar que los mecanismos de solución de conflictos funcionan de manera correcta.
5. En las juntas consultivas tripartitas del trabajo (gobierno, empleadores y organizaciones de personas trabajadoras), abogar por la inclusión de la CE.

Las asociaciones de empleadores pueden motivar procesos que promuevan la CE entre sus miembros, disponiendo de información y herramientas que les permita evaluar sus procesos y tomar mejores decisiones para reducir los riesgos que impliquen un abuso de los derechos laborales de las personas.

Sus responsabilidades incluyen:

1. Sensibilizar y concienciar a sus miembros, así como proporcionar formación y capacitación sobre la CE, poniendo de relieve que estar asociado a prácticas abusivas puede ser extremadamente perjudicial para la reputación y el rendimiento de una empresa.
2. Considerar la inclusión de temas de contratación en el diálogo social o en los procesos de negociación colectiva.
3. 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 CE.
4. Promover la CE cuando participan en Juntas consultivas tripartitas del trabajo y otros mecanismos nacionales.
5. Alentar a los miembros a incluir los principios de la CE en sus códigos de conducta.

Los medios de comunicación cuentan con un rol clave en posicionar información sobre los riesgos de la contratación no equitativa, difundir buenas prácticas y facilitar el acceso a la información útil para las personas trabajadoras migrantes que estén buscando una opción de trabajo en otro país. También pueden poner en conocimiento de la opinión pública prácticas abusivas de contratación y generar procesos de control social desde los consumidores en industrias o sectores que puedan mejorar las condiciones que ofrecen a las personas trabajadoras.

Para ello se propone que trabajen considerando los siguientes ejes fundamentales:

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.

Fuente: OIT

Definición de comisiones de contratación y gastos conexos

Durante el año 2018 se adoptó de manera tripartita la definición de comisiones de contratación y gastos conexos, esta definición partió de un análisis global sobre los costos que asumían las personas trabajadoras migrantes en el acceso a un empleo en otro país o en el propio y sobre los marcos normativos que explican el establecimiento de relaciones laborales y las responsabilidades que pueden asumir los empleadores y las personas trabajadoras.

Con esta definición se busca promover la protección de los derechos de las personas trabajadoras en los procesos de contratación mientras se establecen lineamientos que definen las actividades y alcances de las agencias reclutadoras y los empleadores. La definición busca garantizar que las comisiones de contratación no sean asumidas por las personas trabajadoras, sino que sean cubiertos por el empleador.

La definición consta de tres componentes:

a. Comisiones de contratación:

- 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 personas trabajadoras con vistas a emplearlas para que realicen trabajos para un tercero;

- ▶ Pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador, o
- ▶ Pagos exigidos para recuperar de las personas trabajadoras los gastos de contratación.

b. Gastos conexos:

Son gastos integrales para la contratación y la colocación dentro o fuera de las fronteras nacionales. 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:

- ▶ 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 trabajadores/as, incluida la inscripción en fondos de bienestar para personas 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 personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras recién contratadas.
- ▶ 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 personas trabajadoras, 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:

Son aquellos que, de manera extracontractual, encubierta, o de manera ilícita se proponen en alguna etapa del proceso de contratación. Algunos ejemplos 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.

Recursos complementarios capítulo 2

1. Lectura OIT, Red Global de Empresas Sobre Trabajo Forzoso (2022) Datos globales y cifras sobre el trabajo forzoso https://flbusiness.network/wp-content/uploads/2022/10/es_ilo_gbnfl_fact-sheet.pdf
2. Visualización del video sobre CE y lo logrado por la OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/fair-recruitment#intro>

Capítulo 3

Las Agencias de empleo privadas
y los servicios públicos de empleo
en el panorama cambiante de la
contratación



Objetivo del capítulo 3

El objetivo central del capítulo 3 es comprender cuáles son los principales actores de los procesos de contratación moderna, identificando en particular los roles y la reglamentación de los Servicios Públicos de Empleo y de las agencias privadas de colocación, y reconociendo qué entidad o instancias realizan la supervisión o fiscalización de estos dos actores.

Contenido del capítulo 3

Los temas que aborda este capítulo son los siguientes:

1. Principales actores implicados en los servicios de empleo y contratación.
2. Los antecedentes y el contexto de la contratación moderna.
3. La reglamentación legislativa y los programas gubernamentales para la regulación de las Agencias de Empleo Privadas.
4. Alternativas a la reglamentación legislativa: Mecanismos auto regulatorios utilizados por las Agencias de Empleo Privadas.
5. Promoción de alianzas entre Agencias de Empleo Privadas y Servicios Públicos de Empleo.

Capítulo 3. Las Agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo en el panorama cambiante de la contratación

El encuentro entre la oferta y la demanda laboral no siempre resulta rápido o eficiente. Frecuentemente leemos noticias que dan cuenta de las dificultades que tienen los empleadores para encontrar personas trabajadoras con los conocimientos y competencias para ocupar sus vacantes, mientras que vemos que las personas indican que aún luego de aplicar a muchas vacantes no logran encontrar un trabajo adecuado o que encuentran trabajos con una baja remuneración con relación a su perfil o con condiciones laborales inadecuadas. Es en este escenario donde el rol de la intermediación laboral que realizan los Servicios Públicos de Empleo y las agencias privadas de colocación toma relevancia, sobre todo en los contextos de migración internacional.

Sin embargo, resulta pertinente que los buscadores de empleo y las empresas conozcan cómo operan las agencias de empleo, cuáles son las diferencias de los servicios que prestan las empresas públicas y las empresas privadas, particularmente en procesos de contratación internacional. También es pertinente recalcar la importancia y los compromisos que se han adquirido a nivel nacional e internacional para garantizar que los reclutadores no cobren comisiones de contratación a las personas trabajadoras, que se establezcan medidas que permitan salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras migrantes y que existan instancias que vigilen la operación de las agencias de empleo y las entidades o personas que realizan procesos de intermediación laboral.

1. Principales actores implicados en los servicios de empleo y contratación

Para facilitar el encuentro entre la oferta, entendida como las personas en edad de trabajar que buscan un empleo, y la demanda, entendida como las vacantes que las empresas necesitan ocupar para llevar a cabo sus objetivos, se requiere contar con un *actor* que facilite ese encuentro entre oferta y demanda, especialmente a través de la difusión de la información y el acompañamiento y la orientación a empleadores y trabajadores/as en el proceso de contratación.

Los gobiernos son responsables de implementar políticas activas del mercado laboral que garanticen que las personas solicitantes de empleo adquieran las habilidades que demandan los empleadores, mientras que se acompaña a estos últimos en la definición de los perfiles y actividades que desempeñarán las personas trabajadoras una vez que sean seleccionadas y vinculadas en las empresas.

Para llevar a cabo esta labor, los países cuentan con los Servicios Públicos de Empleo, que son instancias creadas para organizar de la mejor manera posible el mercado de trabajo con el ánimo de que las personas trabajadoras tengan acceso a trabajo decente, productivo

y que este sea elegido libremente, y que los empleadores por su lado encuentren el talento que demandan sus empresas.

En términos generales, dentro de las principales actividades que desempeñan los Servicios Públicos de Empleo se encuentran¹:

- ▶ Ofrecer información precisa sobre el mercado de trabajo.
- ▶ Ayudar en la búsqueda de empleo y ofrecer servicios de colocación.
- ▶ Administrar las prestaciones del seguro de desempleo.
- ▶ Administrar una serie de programas del mercado de trabajo.
- ▶ Supervisar las actividades de las agencias privadas de contratación y hacer cumplir los reglamentos.

En Argentina esta función de fiscalización y habilitación de las agencias privadas de colocación la cumple el actual Ministerio de Capital Humano de la Nación². En el país se avanzó en la construcción y en la puesta en marcha de la Red de Servicios de Empleo, a partir del fortalecimiento de las Oficinas de Empleo (OE) y en coordinación con el conjunto de políticas de empleo. El objetivo central de esta articulación es contribuir a la igualdad de oportunidades frente al empleo, particularmente en el caso de aquellos sectores de la población que se encuentran en contextos de mayor vulnerabilidad socio laboral³.

En las Oficinas de Empleo Municipales se brinda acompañamiento, orientación e información sobre el mercado laboral local. Desde ellas se accede a cursos de orientación y formación profesional gratuitos, programas de empleo, asistencia a micro emprendedores, talleres para la búsqueda de empleo y a acciones de intermediación laboral. Las Oficinas de Empleo dependen de los municipios, pero son fortalecidas con equipamiento informático y capacitación por parte del Ministerio y trabajan en articulación con las [Agencias Territoriales](#), que dependen del Ministerio. Entre los programas de los Servicios Públicos de Empleo, podemos mencionar el Programa de Inserción Laboral (PIL), el Programa de Empleo Independiente (PEI), el Entrenamiento Para el Trabajo en Empresas (EPT), el Programa Trabajo Autogestionado (PTA).

El modelo argentino de Servicios Públicos de Empleo implica un esquema complejo y mucho más específico que solo montar un aparato de intermediación laboral. Esta política relacionada con la Red de Servicios Públicos de Empleo se elaboró partiendo del supuesto de que la integración de la población que tiene problemas de empleo no se producirá por el libre funcionamiento de las fuerzas del mercado sino que, por el contrario, se requiere de la intervención del Estado mediante el despliegue de una política pública activa de apoyo y promoción para la integración al mundo del trabajo digno.

¹ OIT (2021) Las agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo en el panorama cambiante de la contratación. En Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en [wcms_733805.pdf](#)

² Decreto 489/2001 P.E.N., sobre Agencias Retribuidas de Colocación, Anexo I Art. 10 y 11.

³ Helbig, Daniel; Mazzola, Roxana; García, María. Servicios Públicos de Empleo en Argentina como pilar de apoyo a la política de empleo / Daniel Helbig, Roxana Mazzola y María García; Oficina de País de la OIT para la Argentina. - Buenos Aires: OIT, 2015 (Serie Documentos de trabajo; 13). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_452861.pdf

En referencia a las personas trabajadoras migrantes, el Ministerio citado brinda asesoramiento e información sobre derechos laborales, y pone a disposición un sistema de consultas por escrito mediante un formulario web⁴.

El [Convenio de la OIT sobre el servicio de empleo C088](#) brinda varias recomendaciones para la operación de los Servicios Públicos de Empleo. Se menciona la necesidad de conformar una red de oficinas que a nivel nacional apoye la intermediación laboral en los territorios, que los empleadores y personas trabajadoras participen de la constitución del Servicio y sus oficinas, que se vincule a entidades públicas y privadas que realizan proceso de intermediación laboral, que exista una entidad que supervise sus actividades, y que el acceso a los servicios del Servicio Público de Empleo sea gratuito para buscadores de empleo y que esta información sea de público conocimiento.

Dentro de los servicios que prestan los Servicios Públicos de Empleo se encuentra el análisis de la dinámica del mercado de trabajo para anticiparse a las necesidades y facilitar acciones que resulten en un más ágil encuentro entre oferta y demanda, y apoyar los procesos de movilidad profesional, geográfica e internacional⁵. Brindan una variedad de servicios para personas trabajadoras y empleadores, incluidos la difusión de ofertas de empleo y el suministro de información sobre el mercado laboral. Ellos pueden implementar políticas del mercado laboral para ajustar la oferta y la demanda de mano de obra, gestionar el desempleo y regular la migración laboral.

En su funcionamiento, los Servicios Públicos de Empleo pueden vincularse con instituciones para prestar servicios, teniendo en cuenta el contexto local específico de cada región. Los Servicios Públicos de Empleo son a menudo responsables del seguimiento y la supervisión de las agencias privadas de colocación, asegurando que el sector privado cumpla con los estándares establecidos por el gobierno, incluido el no cobro de tarifas de contratación u otros costos relacionados para las personas trabajadoras.

La migración internacional es una de las actividades gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo y los servicios se adaptan según el perfil de migración laboral del país (por ejemplo, si son país de origen o de destino), y las necesidades del mercado laboral nacional. Las actividades relacionadas con los Servicios Públicos de Empleo suelen proporcionar información y asesoramiento a los nacionales que buscan trabajo en el extranjero; asistencia a empleadores extranjeros que buscan personas trabajadoras migrantes; asistencia a las personas trabajadoras migrantes que ya residen en el país de destino y apoyo a las personas migrantes que regresan.

Los Servicios Públicos de Empleo de los países de origen y destino deben coordinarse para garantizar la CE de las personas trabajadoras migrantes, incluso cuando se realiza en asociación con Agencias de Empleo Privadas. Para garantizar esto, los Servicios Públicos de Empleo deben brindar orientación y tener regulaciones claras, incluidos los mecanismos de seguimiento.

⁴ <https://www.argentina.gob.ar/recibir-orientacion-laboral-para-trabajadores-extranjeros-y-sus-empleadores>

⁵ OIT (1948) C088 - Convenio sobre el servicio del empleo. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088



Enfoque País Argentina

En la región de las Américas hasta julio del año 2025, 20 países han ratificado el Convenio 88 sobre Servicios Públicos de Empleo, incluida Argentina (el 24/09/1956)⁶, y a nivel global 92 países⁷.

Tabla 8. Ratificación del Convenio OIT 88 sobre Servicios de Empleo, 1948 (C088), Argentina

País	Estado de Ratificación	Fecha de Ratificación	Legislación nacional aplicable	Autoridad competente
Argentina	En vigor	1956	Ley 24.013/1991 recomienda que el actual Ministerio de Capital Humano coordine la Red Nacional de Servicios de Empleo. La Resolución 176/2005 crea la Unidad de Servicios de Empleo y la Resolución 316/2005 regula su operatividad	Ministerio de Capital Humano

Agencias privadas de empleo

Las agencias privadas de empleo son otro actor clave en los procesos de contratación que se realizan en los países. A través de servicios especializados pueden conocer mejor las necesidades de las empresas en la identificación de candidatos calificados, y pueden apoyar los diferentes trámites que hay que surtir para finalizar un proceso de contratación. Pueden ofrecer también formación especializada a los buscadores de empleo para mejorar sus oportunidades de enganche laboral.

Las agencias privadas son “cualquier persona física o jurídica, independientes de las autoridades públicas, que ofrecen 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;

⁶ En Argentina, mediante el Decreto 489/2001 se aprobó la Reglamentación del artículo 1 de la Parte I y los artículos 10, 11 y 12 de la Parte III del Convenio O.I.T. N° 96 sobre las citadas Agencias, aprobado por la Ley Nacional N° 24.648.

⁷ Ratificación de los convenios de la OIT: Ratificación por convenio (ilo.org)

- Servicios consistentes en emplear trabajadores/as con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución, y
- 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/as, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas”⁸.

Otro de los actores que interviene en los procesos de contratación, son las agencias de trabajo temporal o empresas de servicios temporales. Estas agencias contratan de manera directa a las personas acorde a las necesidades de las empresas usuarias. Una vez que la persona ha sido contratada, toda la relación contractual se realiza con la agencia de trabajo temporal pero el cumplimiento de las actividades se hace, en misión, en la empresa usuaria. De esta manera se terceriza la contratación y los aspectos relacionados con realización de los pagos, cobertura en seguridad social, mientras que la persona trabajadora lleva a cabo sus actividades en la empresa usuaria. Con esta figura las empresas usuarias no generan un vínculo de trabajo directo con las personas vinculadas, los contratos son temporales y no se garantiza la continuidad, y la empresa paga un valor convenido a la agencia temporal para que realice los procesos vinculados con selección, contratación y liquidación o terminación de la relación laboral.

Para garantizar procesos equitativos en la contratación que se realiza a través de las agencias privadas, la OIT cuenta con el Convenio C181 que será abordado más adelante en este capítulo.

Tabla 9. Legislación Nacional sobre Agencias Privadas de Empleo

País	Legislación Nacional sobre Agencias Privadas de Empleo	Tasa de contratación a cargo del trabajador	Contratación nacional o internacional
Argentina	Ley 24.648 de 1996, C096, Parte III, Art. 10 inciso c, Ley 24.648 de 1996, C096, Parte III, Art. 11 inciso b, Decreto 489/2001, anexo 1, Art. 10, 1, 11	Se regula el cobro de honorarios de contratación y/o costos relacionados al trabajador. Las Agencias de Empleo Privadas, que operan con fines de lucro, pueden cobrar a un trabajador hasta el 10% del primer salario mensual. Las agencias sin fines de lucro sólo pueden cobrar hasta un 3%. Ni las empresas de trabajo temporal ni las cooperativas pueden actuar como agencias con ánimo de lucro en el sentido de la ley.	La política se aplica tanto a la contratación nacional como internacional de personas trabajadoras.

⁸ OIT (2021) Las agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo en el panorama cambiante de la contratación. En Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en [wcms_733805.pdf](#)

Las leyes nacionales definen el rol y responsabilidades de los intermediarios, y los Ministerios, las Secretarías o los Departamentos de Trabajo suelen supervisar su funcionamiento. No obstante, y debido al aumento del número de intermediarios y sus operaciones a nivel local, nacional o internacional, garantizar la CE, así como la prohibición de cobrar comisiones de contratación y costos relacionados a trabajadores/as, plantea un desafío para los gobiernos.

2. Los antecedentes y el contexto de la contratación moderna

Las Agencias de Empleo Privadas se han posicionado en los procesos actuales de contratación y se puede entender por diferentes razones: existe un mercado de trabajo flexible y dinámico, los Servicios Públicos de Empleo pueden tener un alcance limitado a nivel nacional y no es ampliamente conocido entre buscadores de empleo y empresarios, y las personas han usado y siguen usando otros canales para la búsqueda de empleo, algunos de los cuales no cuentan con un proceso de monitoreo y control.

Considerando que las empresas están dispuestas a vincular trabajadores/as migrantes nacionales e internacionales y que no siempre los proyectos de movilidad laboral están dentro del portafolio de servicios de los Servicios Públicos de Empleo, las agencias privadas se han posicionado por su adaptabilidad, conocimiento de procesos y normativa migratoria y algunas agencias realizan acompañamientos que van más allá de los asuntos netamente laborales (brindan información sobre el sitio de llegada, están disponibles para preguntas de las personas trabajadoras y empleadores, entre otros servicios).

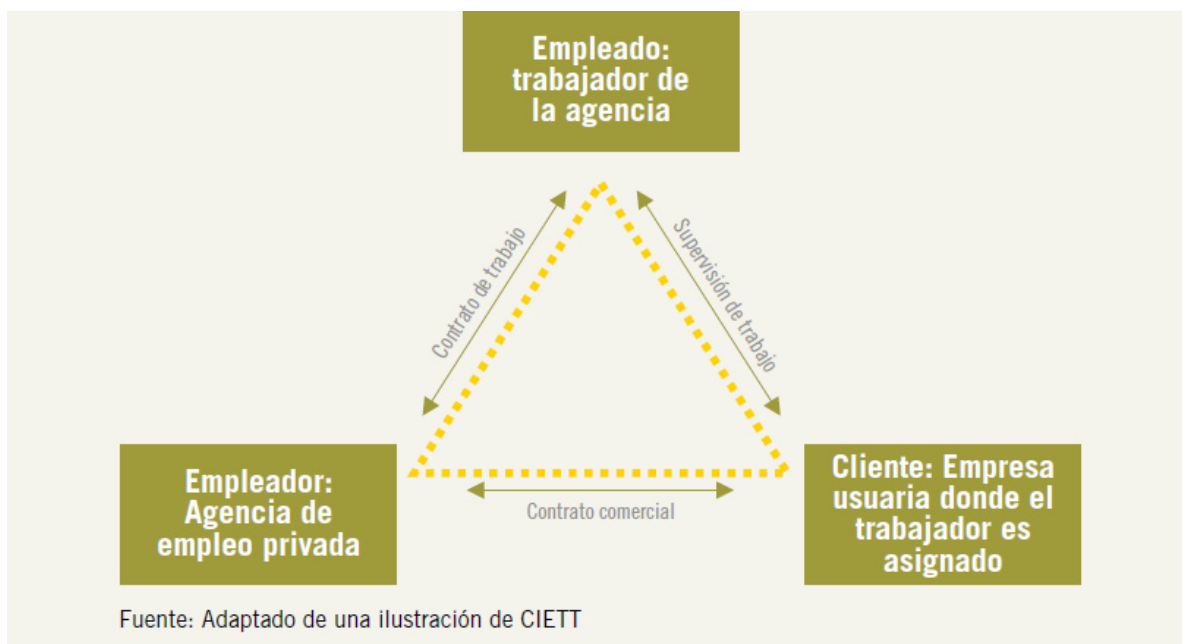
Considerando todo lo anterior, los gobiernos deben tomar decisiones sobre la regulación de las Agencias de Empleo Privadas; las opciones que existen es que se vinculen a la red de oficinas de Servicios Públicos de Empleo siguiendo unos criterios específicos, o que operen como empresas y si es así definir qué condiciones deben cumplir; si las Agencias de Empleo Privadas operan como empresas que ofrecen sus servicios al mercado de trabajo bajo condiciones cada vez más flexibles el riesgo tiene que ver con posibles abusos que se puedan cometer.

Es por esto por lo que la OIT, con los actores tripartitos, inicia en el año 1990 un período de revisión de las legislaciones nacionales de contratación y con esa información en el año 1997 se diseña y adopta el [Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas - C181](#)⁹. La adopción del convenio supone el reconocimiento de los nuevos actores que participan en la intermediación laboral, presenta las funciones y características de las agencias privadas, y establece parámetros generales para la reglamentación, regulación, colocación y empleo de trabajadores/as contratados por estas agencias, especialmente las agencias de trabajo temporal. Este convenio propone la creación de vínculos entre las agencias privadas y los Servicios Públicos de Empleo con el ánimo de complementar las actividades que se hacen en materia de políticas activas de empleo, dar respuesta a empleadores y a personas trabajadoras, y con la propuesta de que sea el Servicio Público de Empleo el que analice y pueda intervenir sobre la dinámica de mercado de trabajo, facilitando así que sean los Estados los que tengan una mayor participación en la regulación del mercado laboral.

⁹ [Convenio C181 - Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 \(núm. 181\) \(ilo.org\)](#)

La relación que se establece entre trabajador, agencia privada y empresa contratante se puede entender a partir de la siguiente figura:

Figura 12. Relación entre trabajador, agencia privada y empresa contratante



Fuente: OIT, 2021

El comportamiento de los tres actores tiene una relación que varía acorde a la dinámica económica y el contexto del país que se analice. Por ejemplo, en los países industrializados y en épocas de recesión económica la importancia de la relación se reduce, y cuando se presenta un crecimiento del Producto Interno Bruto, la vinculación de trabajadores/as de agencias de trabajo temporal tiende a aumentar, esto sobre todo en países industrializados. Para los empleadores, las agencias privadas cumplen un rol clave porque llegan a asumir funciones de los departamentos de recursos humanos y cuentan con herramientas audaces para encontrar y vincular a personas trabajadoras.



Enfoque País Argentina

En el país, por la Ley Nacional 13.591 del año 1949, se creó la Dirección Nacional del Servicio de Empleo, que tiene por atribución organizar en todo el territorio de la Nación el servicio gratuito de la colocación para trabajadores/as, cualquiera sea su categoría profesional, y fiscalizar las actividades de las agencias de colocaciones de carácter privado sin fines de lucro. Esta norma prohíbe el funcionamiento de las agencias privadas con fines de lucro.

Por su parte, la Ley Nacional 24.648 ratifica el Convenio 096 sobre las agencias retribuidas de colocación de la OIT, cuyo artículo 1 expresa:

1. A los efectos del presente Convenio la expresión “agencia retribuida de colocación” significa:

a) Las agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los períodos u otras publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores/as;

b) Las agencias de colocación sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera.

Las agencias del artículo 1-a) sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad (art. 10). Las agencias del artículo 1-b) no podrán percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados (art. 11).

El cobro de honorarios de contratación y/o costos relacionados al trabajador está regulado. Las Agencias de Empleo Privadas, que operan con fines de lucro, pueden cobrar a un trabajador hasta el 10% del primer mes salario. Las agencias sin fines de lucro sólo pueden cobrar hasta un 3%. Ni las empresas de trabajo temporal ni las cooperativas pueden actuar como “agencias con fines de lucro” en el sentido de la ley. Esta política se aplica tanto a la contratación nacional como internacional de trabajadores/as¹⁰.

Los reclutadores de mano de obra privados y las Agencias de Empleo Privadas operan entre la formalidad e informalidad, y entre cumplimiento e incumplimiento de las normas internacionales del trabajo, algunas veces por omisión (por ejemplo, indagan sobre los procesos de registro que deben surtir ante la entidad competente pero no los realizan o no proveen toda la información solicitada) y otras por falta de conocimiento (por ejemplo, si el país ha ratificado el Convenio C181¹¹ de la OIT y los compromisos que por eso deben considerar las agencias).

El Convenio 181 de la OIT, en las Américas, sólo fue ratificado por Panamá y Uruguay. Recordamos que Argentina no lo ha ratificado pese a que ha sido enviado para su tratamiento al Congreso de la Nación. Argentina sí ha ratificado el C096 - Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación, mediante la mencionada Ley Nacional 24.648. De la misma manera lo han hecho otros países de la región, entre ellos Bolivia, Costa Rica, Cuba, Guatemala y México.

¹⁰ OIT (2020) Regional study on defining recruitment fees and related costs: The Americas. Disponible en [wcms_744521.pdf \(ilo.org\)](#)

¹¹ Convenio C181 - Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (núm. 181) ([ilo.org](#))

Es en este contexto de operación se encuentran tanto buenas prácticas como abusos graves a los derechos de las personas trabajadoras incluidas los migrantes, por lo que resulta pertinente hacer seguimiento a las actividades de las agencias y garantizar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional de protección de derechos laborales.



Enfoque País Argentina

En algunas situaciones, la legislación es específica del sector. Por ejemplo, en el país, las Agencias de Empleo Privadas no están explícitamente autorizadas a prestar servicios a trabajadores/as con empleo estacional en el sector agrícola -un sector con una importante fuerza laboral de personas migrantes internas e internacionales-¹²; los Servicios Públicos de Empleo son la única institución autorizada para prestar servicios de intermediación en este sector. El mismo enfoque se ha adoptado en Ecuador. Se puede profundizar el tema de las Agencias de Empleo Privadas en Argentina en documentos seleccionados que figuran en la nota del pie¹³.

3. La reglamentación legislativa y los programas gubernamentales para la regulación de las Agencias de Empleo Privadas

Tipologías de reglamentación legislativa para la regulación

Debido a las dinámicas de los mercados de trabajo, a la situación económica de los países, al conocimiento de las empresas y de trabajadores/as sobre la operación de las agencias privadas de empleo y a aspectos como la movilidad laboral internacional (donde intervienen agencias, entidades, legislaciones y hasta idiomas diferentes), es necesario contar con un marco reglamentario que establezca los principios básicos y monitoree la operación de las Agencias de Empleo Privadas. El objetivo de la reglamentación es que se mantengan procesos estándar y respetuosos de los derechos laborales de las personas trabajadoras en los procesos de contratación, que se establezcan reconocimientos a las agencias que cumplen con los reglamentos, y que se realicen sanciones a aquellas agencias que realizan prácticas abusivas.

¹² Goldfuss W., S. (2014) Documento de Trabajo No. 294 OIT. Las Agencias de Empleo Privadas en Argentina, Chile y Uruguay.

¹³ Helbig, D.; Mazzona, R.; García, M. (2015) Servicios Públicos de Empleo en Argentina como pilar de apoyo a la política de Empleo. Serie de Documentos de Trabajo No. 13. OIT. Neiman, G. And Quaranta, G. (2016) Intermediación, empresas y mercado de trabajo en las producciones de vid de la región de Cuyo, Argentina. Eutopía – Revista de Desarrollo Económico Territorial, 0 (9), 83-100.

Es importante tener presente que la reglamentación sobre las agencias privadas de empleo es muy variada a nivel global y a nivel local, ya que en algunos países las agencias privadas están vinculadas al Servicio Público de Empleo, y en otros países no lo están y es aceptado que realicen cobros relacionados con sus servicios.

Existen tres grandes escenarios de reglamentación de las agencias privadas de empleo:

Figura 13. Escenarios de reglamentación de las Agencias de Empleo Privadas



El objetivo clave del marco regulatorio es definir qué requisitos dan legalidad a la creación de una agencia privada de empleo y establecer cuáles son las condiciones que deben cumplir para poder operar.

En la reglamentación legislativa existen tres modelos básicos de regulación:

1. **Prohibición:** Las agencias privadas de empleo y los reclutadores están prohibidos en la legislación nacional y los procesos de intermediación laboral los realiza una entidad pública, o está prohibido que las agencias privadas de empleo atiendan a ciertos tipos de personas trabajadoras, como son las migrantes.
2. **Licencias:** Se solicita una licencia de funcionamiento bajo el cumplimiento de ciertos requisitos que se demuestran con documentos que den fe de capacidad económica, profesional y de conocimiento del mercado de trabajo y las consideraciones legales en relación con los procesos de contratación. La expedición de la licencia implica la existencia de una herramienta que monitoree el cumplimiento de los requisitos pactados, una entidad que supervise la operación de la agencia y que la licencia pueda renovarse o suspenderse si no se cumplen los procesos. Asimismo, la licencia puede tener un costo que debe asumir la agencia.
3. **Registro:** Las agencias reclutadoras se registran ante un ente de control y quedan sujetas a la verificación regular de su operatoria.



Buenas prácticas

La Administración del Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA, por sus siglas en inglés) es la autoridad que concede las licencias a las Agencias de Empleo Privadas en el país. Tiene cuatro tareas principales: regular la industria privada de contratación laboral, facilitar el empleo, proteger a los trabajadores y cumplir funciones administrativas.

Marco institucional para regular las agencias privadas de contratación

Para regular la operación de las agencias privadas de empleo, los países han creado dos tipos de instancias. Una de ellas se encuentra en el seno de los Ministerios del Trabajo, incluyendo en algunos casos la designación de una instancia del Servicio Público de Empleo para hacer el monitoreo conjunto. La segunda opción es aquella que incluye a representantes de empleadores y de personas trabajadoras, y en algunos casos ONGs, para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación de los pasos que siguen las agencias. En este segundo escenario se involucran diferentes perspectivas y puede implicar una mayor efectividad en las decisiones tomadas.

Requisitos legales para operar Agencias de Empleo Privadas en un sistema de licencias

Para la operación de las agencias privadas de empleo los diferentes países cuentan con un registro, que se entiende como un listado o un sistema en el cual se ponen los datos básicos de operación de la agencia y los servicios que ofrece, y una licencia, que consiste en una autorización que se tramita ante una entidad competente y que da fe de la idoneidad de la agencia para hacer el proceso de intermediación laboral; es decir que conocen el contexto del mercado de trabajo de los países, las necesidades de las empresas y las posibilidades y expectativas de los buscadores de empleo. Las licencias deberían desarrollarse de manera sencilla, para llevar el control de los actores que participan en la intermediación laboral, y el registro de estas debería ser público, para que empleadores y trabajadores/as acudieran a los servicios prestados con mayor facilidad y con la confianza que genera haber pasado por la evaluación de un ente de control.



Enfoque País Argentina

En el país existe el Registro Único de Agencias de Colocación, creado por Decreto 489/2001 en el ámbito del actual Ministerio de Capital Humano de la Nación, en el que deben registrarse las agencias de colocación gratuitas, las agencias de colocación retribuidas con fines lucrativos y las agencias de colocación retribuidas sin fines lucrativos. En dicho registro se inscriben las altas, bajas y renovaciones anuales de las habilitaciones otorgadas.

Los países establecen los requisitos que deben cumplir las agencias privadas de empleo para que puedan acceder a la licencia, pero con criterio general se debiera contemplar la siguiente:

Funciones:

- a) Determinar los requisitos que los interesados deberán cumplir y acreditar para obtener la autorización de funcionamiento y sus renovaciones.
- b) Otorgar las habilitaciones administrativas cuando correspondiere, expidiendo la documentación que lo acredite.
- c) Actualizar las tarifas que las agencias de colocación retribuidas podrán percibir en concepto de retribuciones y/o gastos, según su tipo, fijadas en el presente decreto.
- d) Fiscalizar el cumplimiento de la normativa que regula la figura, aplicando las sanciones que correspondieren.
- e) Determinar los mecanismos de control necesarios para constatar la gratuidad de las operaciones realizadas por las agencias no retribuidas de colocación.

Requisitos para su habilitación:

- a) Incluir en su denominación la expresión “Agencia de colocación”, indicando el tipo: “no retribuida”; “retribuida con fines lucrativos” o “retribuida sin fines lucrativos”.
- b) Cuando se trate de personas jurídicas, agregar los documentos constitutivos y copias de las actas de directorio en la que se designen administradores, directores o gerentes, cuando así lo exigiere el tipo social.
- c) Declarar las áreas geográficas dentro de las que desarrollará la actividad, informando el domicilio de la sede central, locales, sucursales, etc.
- d) Constituir domicilio en la sede de su administración a los efectos legales.
- e) Acreditar las inscripciones impositivas y de la seguridad social pertinentes.

- f) Llevar un Libro Especial rubricado por la Autoridad de Aplicación, en el que registrarán las operaciones de intermediación realizadas.
- g) El instrumento que acredite el otorgamiento de la habilitación administrativa o su copia autenticada, deberá ser exhibido en lugar visible, en el domicilio legal de la agencia de colocación y en cada una de las sucursales.

La información sobre la regulación de la operación de las agencias privadas de empleo no siempre cuenta con una alta difusión, de ahí que es importante contar con herramientas que permitan a todos los actores del mundo del trabajo conocer la regulación de estas agencias. Los empleadores y trabajadores/as juegan un rol clave ya que conocen de primera mano la efectividad y la ética de operación de estas agencias.

El [estudio realizado en las Américas por la OIT sobre las comisiones de contratación y costos conexos](#)¹⁴ presenta los requisitos que deben tener las agencias privadas de empleo que realizan colocaciones en otros países.

Para mantener la licencia de operación activa o realizar su renovación, se han definido algunos criterios que incluyen:

- ▶ Mantener una mínima cuota de colocación
- ▶ Llevar a cabo prácticas de contratación justas
- ▶ Cumplir la legislación nacional
- ▶ Ajustarse al reglamento de las agencias privadas

En caso de incumplimiento se pueden imponer sanciones de tipo administrativo, que incluyen el pago de multas y condenas penales. Si la falta es leve, se puede solicitar el correjimiento de la acción de la agencia por parte de la entidad a cargo de la supervisión de estas.

En el escenario opuesto, existen mecanismos para dar un reconocimiento a la labor de las agencias privadas, algunos de estos son:

- ▶ Incentivos fiscales
- ▶ Extensión de la licencia para un período mayor
- ▶ Inclusión en un listado formal de agencias recomendadas
- ▶ Ofrecer llenar cuotas como parte de los acuerdos bilaterales

El rol de los Subagentes en el proceso de contratación

En algunos casos, las agencias privadas de empleo usan redes de subagentes de contratación, que se entienden como personas que conocen el contexto de búsqueda de empleo en los países de origen de la migración o dentro de los colectivos migrantes en el país de destino, y que proveen un primer filtro en la búsqueda de trabajadores/as calificados para las tareas que se demandan. Al no ser parte de una empresa o estar organizados formal-

¹⁴ OIT, 2020. Regional study on defining recruitment fees and related costs: The Americas. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_744521.pdf

mente, los subagentes de contratación no cuentan con un mecanismo que vigile sus acciones y es en la intervención de los subagentes donde se presentan costos indebidos en el proceso de contratación, procesos discriminatorios, o se brinda información incompleta sobre las ofertas de trabajo disponibles.

Es importante conocer cómo actúan los subagentes, proponer medidas que disminuyan los riesgos que pueden experimentar trabajadores/as al contactar en primer lugar con estas personas, y proponer procesos más justos. De la misma manera, es fundamental seguir difundiendo la información, orientación y acompañamiento que realizan las agencias privadas de empleo entre la comunidad, para que de manera progresiva los buscadores de empleo acudan directamente a las agencias con licencia y así se pueda reducir el riesgo de vulneración de derechos durante el proceso de contratación.

4. Alternativas a la reglamentación legislativa: mecanismos autorregulatorios utilizados por las Agencias de Empleo Privadas

Existen posibilidades que complementan o pueden funcionar de manera temporal como alternativas a la reglamentación legislativa de las agencias privadas de empleo. Se trata de medidas llevadas a cabo de manera voluntaria por las mismas agencias y que se explican a través de Códigos profesionales de conducta y otras normas voluntarias. En algunos países y regiones se han conformado redes de agencias de empleo que han definido códigos sectoriales de conducta, las agencias que aspiran unirse a dichas redes, como requisito de ingreso deben adoptar dicho código de conducta.

Asociaciones de Agencias de Empleo Privadas

La conformación de asociaciones de Agencias de Empleo Privadas logra dar una mayor visibilidad a las agencias, generar una mayor credibilidad sobre la calidad y eficiencia de sus procesos, y pueden ser consultados como actor relevante en momentos de revisión de normativa laboral en los países.

Con el registro de personas trabajadoras y las vacantes disponibles, cuentan con un repositorio de información sobre la dinámica del mercado laboral que resulta útil a la hora de analizar el comportamiento de este y realizar ajustes de ser necesario. Pueden también levantar alertas sobre agencias que estén llevando a cabo procesos por fuera de los estándares establecidos. Las asociaciones también pueden formar a personas y a sus miembros en competencias para realizar actividades de intermediación laboral.

Uno de los ejemplos de estas asociaciones lo representa la Confederación Mundial del Trabajo (CMT)¹⁵, anteriormente conocida como la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT), la cual busca generar un mayor reconocimiento para sus afiliados, promover la integración del mercado de trabajo y aportar en el crecimiento económico de los países. Esta Confederación ha participado en procesos de elaboración de normas internacionales para las agencias privadas de empleo.

¹⁵ <https://wecglobal.org/>

Códigos de conducta de las Agencias de Empleo Privadas

Los códigos de conducta pueden ser desarrollados a nivel individual o de manera colectiva, no son legalmente vinculantes y se basan en NIT. Los códigos establecen los parámetros bajo los cuales las agencias privadas de empleo realizan su operación destacando su cumplimiento de la ética empresarial y la calidad de su servicio. El código de conducta se puede entender como un compromiso que asumen las agencias con las empresas y las personas trabajadoras.

Existen algunas recomendaciones para que el código de conducta sea más efectivo:

1. Aunque las normas específicas que se incluirán en el código son una cuestión interna de la empresa o asociación privada, no obstante, se deberían debatir con sindicatos, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil;
2. Se deberían incluir mecanismos independientes de supervisión que estipulen criterios y sanciones claras por su incumplimiento;
3. El código se debería comunicar al público;
4. Un código debe diferenciarse claramente de las ordenanzas de una federación o asociación de empresas privadas, aunque una combinación de ambos documentos se podría utilizar para ampliar el umbral de afiliación.

En el año 1997 la OIT redactó recomendaciones para promover la autorregulación de las agencias privadas de empleo a través de los códigos de conducta, dentro de las recomendaciones se encuentran las siguientes:

- ▶ Presentar las normas mínimas para la profesionalización de los servicios.
- ▶ Brindar información clara y precisa sobre todos los costos asociados a los servicios que prestan
- ▶ Garantizar que se cuente con toda la información de la vacante por parte del empleador para iniciar la búsqueda de candidatos calificados
- ▶ No vincular a personas a trabajos que puedan representar riesgos sobre sus vidas.
- ▶ Informar a las personas trabajadoras migrantes en su lengua materna todas las condiciones de contratación.
- ▶ No incidir en la disminución de los salarios ofrecidos a las personas trabajadoras.
- ▶ Mantener un registro de las personas migrantes colocadas para realizar monitoreo de su situación.

A continuación se presentan algunos ejemplos de códigos de conducta de las agencias privadas de empleo: a nivel global, se encuentra el del CMT/CIETT¹⁶ y el de las cadenas de suministro internacionales de la Responsible Business Alliance¹⁷; a nivel país se pueden men-

¹⁶ CIETT (s.f.) Código de Conducta del CIETT. Disponible en <http://staffingamericalatina.com/wp-content/uploads/2015/06/CODIGO-DE-CONDUCTA-DE-CIETT.pdf>

¹⁷ OIT (2021) Código de conducta en las cadenas de suministro internacionales por la Responsible Business Alliance. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_806559.pdf

cionar el Código de Conducta de las Agencias de Reclutamiento de Personas Trabajadoras Migrantes¹⁸ en Guatemala, y en Argentina el de la Cámara de Agencias Privadas de Empleo (CAPE)¹⁹, código que adhiere a los principios del Pacto Global, a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, a los ODS en el marco de la Agenda 2030, a los Convenios de la OIT, como también los Códigos de Conducta de la CMT y de la World Employment Confederation (WEC)²⁰.

Otra de las opciones que han explorado las agencias privadas es la de certificar su labor con el cumplimiento de normas ISO establecidas por el Organismo Internacional de Estandarización, que buscan dar cuenta de la organización de procesos de gestión en las empresas. Es así como algunas agencias privadas de empleo incluyen dentro de sus reconocimientos, el cumplimiento de requisitos que las hacen merecedoras de las certificaciones ISO 9000²¹.

5. Promoción de alianzas entre Agencias de Empleo Privadas y Servicios Públicos de Empleo

El artículo 13 del [Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas - C181](#) indica que se revisarán y promoverán las condiciones para promover la cooperación entre los Servicios Públicos del Empleo y las Agencias de Empleo Privadas, mientras se reconoce que las autoridades públicas son las que formulan las políticas de empleo y que controlan los recursos destinados a esta actividad, solicitando que las agencias privadas de empleo compartan la información de los procesos que apoyan para conocer su estructura y contar con datos adicionales sobre las dinámicas del mercado de trabajo, y promoviendo que dicha información sea pública.

A través de estas alianzas se reconoce el rol e importancia que realizan los Servicios Públicos de Empleo y las Agencias de Empleo Privadas, mientras que se avanza en una complementariedad de servicios, intercambio de buenas prácticas y en ampliar el alcance de las operaciones que cada uno de los dos actores realiza.

Las agencias privadas de empleo pueden concentrarse en sectores específicos o tipos de personas trabajadoras específicas para responder a las demandas de las empresas. Estas agencias también tienen la capacidad de avanzar de manera más ágil en los procesos de vinculación en los que participan. Los Servicios Públicos de Empleo tienen un mandato universal para acercar a la oferta y la demanda, promoviendo procesos de inclusión para grupos que pueden contar con rezagos en el acceso a puestos de trabajo. Ambas entidades recogen información sobre el mercado de trabajo y han desarrollado procesos que sistematizan las buenas prácticas en la vinculación laboral. Es este el contexto en el cual la promoción de dichas alianzas resulta clave para la dinámica del mercado de trabajo.

¹⁸ Amigo Laboral, ComuGuate, Conexión Laboral y MOCI (2021) Código de Conducta de las Agencias de Reclutamiento de personas trabajadoras migrantes. Disponible en [Codigo-Conducta-Agencias-Reclutamiento-Guatemala-2021.pdf](#)

¹⁹ <https://cape.org.ar/>

²⁰ <https://wecglobal.org/topics-global/fair-recruitment-and-migration/>

²¹ OIT (2021) Las agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo en el panorama cambiante de la contratación. En Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en [Caja de herramientas para la formación - Establecer procesos de contratación equitativos | ITCILO](#)

La OIT presenta algunos aspectos que pueden fomentar en el establecimiento de una alianza entre servicio público y agencias privadas en su [Recomendación sobre las Agencias de Empleo Privadas – R188](#) en el artículo 17:

- (a) la puesta en común de informaciones y la utilización de una terminología común para mejorar la transparencia del funcionamiento del mercado de trabajo;
- (b) intercambios de anuncios de puestos vacantes;
- (c) la promoción de proyectos conjuntos, por ejemplo, en materia de formación;
- (d) la conclusión de convenios entre los Servicios Públicos de Empleo y las Agencias de Empleo Privadas sobre la ejecución de ciertas actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración;
- (e) la formación del personal;
- (f) consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales.

Para el desarrollo de estas actividades se pueden elaborar acuerdos de cooperación que faciliten el intercambio de información, el acceso a formación, y la asesoría técnica que de parte y parte se puede dar para mejorar los procesos de intermediación laboral que se acompañan.

Las relaciones entre Servicios Públicos de Empleo y agencias privadas se pueden dar a través de la cooperación, la complementariedad y la competencia. La cooperación incluye el intercambio de información sobre los procesos que han acompañado las dos instancias, al tener un mejor conocimiento de las dinámicas del mercado de trabajo se pueden ajustar mejor las actividades que se realizan desde el ámbito privado y público lo que redundará en más y mejores colocaciones dando respuesta a las necesidades de los empleadores y las expectativas de las personas trabajadoras. La conformación y expansión de redes entre públicos y privados resulta beneficiosa para los dos actores en tanto que cuentan con un mayor mercado para encontrar personas trabajadoras cualificadas. Analizar de manera complementaria los datos de colocación del servicio público de empleo y de las agencias privadas de empleo brinda un panorama más ajustado de la dinámica del mercado de trabajo en los países, lo que permite producir mejor información y mejorar la toma de decisiones.

En términos de complementariedad el servicio público puede subcontratar a una agencia privada de empleo para que lleve a cabo programas de mercado de trabajo. El servicio público coordina las acciones y elige los servicios que contrata de la agencia privada, de esta manera no se genera una competencia en tareas sino una especialización en las mismas.

A través de la competencia, donde las entidades públicas y privadas prestan los mismos servicios compitiendo en igualdad de condiciones, se puede motivar al servicio público de empleo a que se especialice en aquellos ámbitos donde tiene una mejor preparación y que solo pueden ser ofrecidos por un prestador público, mientras que las agencias privadas prestan los servicios para los cuales están mejor dotadas. Este enfoque requiere la supervisión de una instancia o de un comité en el cual no participe el servicio público de empleo para garantizar la neutralidad.

Recursos complementarios capítulo 3

1. Lectura del [estudio realizado en las Américas por la OIT sobre las comisiones de contratación y costos conexos](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---migrant/documents/publication/wcms_744521.pdf): OIT, 2020. Regional study on defining recruitment fees and related costs: The Americas. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---migrant/documents/publication/wcms_744521.pdf
2. Lectura de la Tabla comparativa de legislaciones nacionales sobre agencias privadas de empleo participando en los procesos de reclutamiento internacional (a continuación).

Tabla 10. Comparativo de legislaciones nacionales sobre agencias privadas de empleo participando en los procesos de reclutamiento internacional

Legislación nacional sobre agencias privadas de empleo participando en los procesos de reclutamiento internacional. Los casos de Colombia, Honduras y Perú			
	Colombia. Resolución 1481/2014	Honduras. STSS 252/2008	Perú. Decreto 20/2012
¿Se permite el cobro de honorarios a las personas trabajadoras?	No. No pueden cobrar honorarios a trabajadores/as por ninguno de los siguientes: colocación laboral, recolección y preparación de documentos para las habilidades seleccionadas, exámenes médicos o vacunas, pasaportes o visas, e impuestos aeroportuarios.	Está prohibido cobrar honorarios a trabajadores/as salvo autorización de la Secretaría de Trabajo y siempre que no excedan el 20% del salario neto de los tres primeros meses de contrato. El reglamento no se aplica a la gente de mar, profesionales y técnicos altamente calificados.	No. Las personas trabajadoras no deben pagar los primeros servicios de las APE. Quedan excluidos de esta norma los futbolistas y profesionales de alta cualificación
Orientación adicional sobre el cobro de tarifas descritas en la legislación	La legislación prohíbe a las APE lo siguiente: Cobrar a trabajadores/as por obtener una oportunidad laboral Promover ofertas de trabajo fraudulentas en el extranjero	La legislación establece que el proceso de contratación debe realizarse de acuerdo con las siguientes reglas adicionales: Si un empleador o una agencia de colocación no está establecida en Honduras, la Secretaría de Empleo liderará el proceso Las APE autorizadas deben tener capacidad económica para cubrir todos los gastos de contratación a fin de garantizar que estos costos no corran a cargo del trabajador o del empleador.	La legislación establece que los APE tienen prohibido: Proporcionar servicios de colocación para niños, a menos que lo autorice la ley. Realizar actividades relacionadas con la trata de personas, el tráfico ilícito de migrantes, el trabajo forzoso o el trabajo infantil.

	Incumplimiento de las políticas de migración laboral en los países de origen y destino. Ofrecer oportunidades de empleo en actividades ilegales. Ofreciendo prácticas laborales en vigilancia y seguridad en el extranjero. Promoción de vacantes en países que no son miembros de la ONU o de la OIT.	La norma incluye la siguiente definición de reclutamiento: la fase previa a la contratación/contratación, en la que las personas trabajadoras son llamadas, registrados, orientados, evaluados y seleccionados para el trabajo en el extranjero.	
Requisitos para el suministro de información para la contratación internacional	Las APE deben describir la siguiente información: Dinámica laboral internacional incluyendo la necesidad de tener un permiso de trabajo válido. La necesidad de evitar el uso de los servicios de intermediarios laborales	Los APE deben garantizar lo siguiente: Entregar al trabajador copia del contrato de trabajo en español. Las condiciones de empleo deben proporcionarse sin discriminación alguna por motivos de origen nacional y de acuerdo con las normas de la OIT.	Los APE deberán proporcionar la siguiente información: Datos de contacto del empleador Dirección del país y lugar de trabajo

	Las personas trabajadoras no están obligados a pagar ninguna tasa de colocación (incluidos los costes relacionados con el visado, el pasaporte y las tasas aeroportuarias que deben correr a cargo del empleador una vez firmado el contrato). La información debe ser revisada y aprobada por el Ministerio de Trabajo.	La información para las personas trabajadoras debe cubrir derechos y obligaciones laborales, contexto social y cultural del país de destino, datos de contacto de la representación consular más cercana en el extranjero, información básica del idioma y recomendaciones sobre las obligaciones económicas del trabajador con su familia en Honduras.	Periodo de trabajo Condiciones de transporte hacia y desde el país Condiciones de viaje, alojamiento y manutención. Información de orientación cultural, como idioma, costo de vida, información del mercado laboral y clima. Actividades y condiciones laborales. Causas de despido Datos de contacto de la representación consular del Perú más cercana en el exterior Derechos de las personas trabajadoras migrantes en el país de destino.
--	---	--	---

Otros requisitos de la APE	Proporcionar información sobre aspectos geográficos, sociales y laborales en el país de destino, en particular sobre el proceso para obtener un permiso de trabajo válido y cualquier documento migratorio (como el pasaporte). Registrar las prácticas y contratos firmados en el Ministerio de Trabajo y SPE	Registrar los contratos firmados en la dirección de empleo. Entregar a las personas trabajadoras el certificado de circulación de la dirección de empleo.	Proporcionar carta de presentación al trabajador para trámites de visa. Registrar la oferta de inserción laboral e informar al Ministerio de Trabajo de todos los contratos firmados (períodos y fecha de viaje)
Sanciones/ pena por incumplimiento de la legislación	Se aplicarán sanciones si la APE incumple cualquiera de los requisitos establecidos en la resolución.	Se aplicarán suspensión temporal, sanciones o cancelación definitiva si APE incumple cualquiera de los requisitos establecidos en la resolución.	APE estará sujeto a sanción si ocurre cualquiera de las siguientes situaciones: Cobrar honorarios, dinero o pagos en especie a quienes buscan empleo antes, durante o después de la colocación laboral. Retención del pasaporte o documentos de identidad Promover ofertas vinculadas a la trata de personas, el tráfico de migrantes, el trabajo forzoso o el trabajo infantil.

Capítulo 4

Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de contratación



Objetivo del capítulo 4

El objetivo central del capítulo 4 es abordar las complejidades existentes en la garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes en los procesos de contratación, identificando instituciones, incluyendo mecanismos alternativos a partir de los principios y directrices de la CE, destacando el rol de los sindicatos. El capítulo deja las bases para explorar a nivel nacional acciones que puedan realizarse desde las capacidades actuales de los distintos actores para implementar los principios y directrices de la CE.

Contenido del capítulo 4

Los temas que aborda este capítulo son los siguientes:

1. ¿Por qué es necesario supervisar la contratación?
2. El papel de las instituciones gubernamentales para garantizar el cumplimiento de las regulaciones relativas a la contratación.
3. El papel de los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales en la supervisión de la contratación.

Capítulo 4. Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de la contratación

1. ¿Por qué es necesario supervisar la contratación?

Se ha abordado la complejidad de los procesos de contratación, entendida por la diversidad de actores que participan en los mismos (de manera directa empleadores, agencias de empleo públicas y privadas y personas trabajadoras y otros actores como organizaciones de empleadores y de personas trabajadoras, entidades de control migratorio, entidades de la cooperación internacional y otros de la sociedad civil), por los ámbitos geográficos a tener en cuenta en relación con su legislación e institucionalidad (países de origen, de tránsito y de destino), y por el abordaje temporal de las implicaciones del proceso de contratación (antes, durante y después de la consumación de la vinculación laboral). Es en este escenario que resulta preciso conocer y regular de manera detallada el proceso de contratación para prevenir los abusos de los derechos laborales y evitar que se acepten disposiciones que constituyen prácticas abusivas en el lugar del trabajo.

Las personas trabajadoras migrantes, al ver una oportunidad de emplearse en otro país que generalmente les representará un mayor ingreso que el que reciben en los países de origen, están dispuestas a asumir más riesgos que los que asumirían en un puesto en sus países. De manera paralela, las Agencias de Empleo Privadas llevan a cabo prácticas en el proceso de contratación que muchas veces son abusivas y que implican riesgos y vulneración de derechos de las personas trabajadoras.

A continuación, se presentan algunas de las vulneraciones en los procesos de contratación.

Figura 14. Prácticas de contratación y repercusiones en materia de Derechos Humanos

PRÁCTICA DE CONTRATACIÓN	REPERCUSIONES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS
Cobro de comisiones de contratación elevadas a los trabajadores	Puede propiciar casos de servidumbre por deudas debido a los elevados préstamos para pagar los costos de contratación, o se realizan deducciones salariales ilícitas en los países de destino, provocando que el trabajador no pueda dejar libremente su empleo (trabajo forzoso, de acuerdo con la definición de la OIT)
Engaños sobre los términos y condiciones de los contratos de trabajo (substitución de contratos y engaños)	Puede conducir a situaciones en donde los trabajadores se ven atrapados en situaciones de trabajo forzoso, sin poder escapar; si los trabajadores hubieran tenido más información sobre la realidad, nunca hubieran aceptado el trabajo o querido salir de sus países.
Procesamiento de documentación falsa	Se reporta que las agencias de contratación realizan esta práctica con el fin de procesar la documentación de manera más rápida, porque el individuo reclutado ha sido traficado, o porque el migrante es una mujer de 30 años o menos que proviene de un país en donde se les prohíbe emigrar a las mujeres. La falsa documentación deja a los migrantes en una situación irregular en los países de destino y por lo tanto desprotegidos.

Agencia de contratación privada no supervisa quién o como se recluta a los trabajadores migrantes, o en que condiciones	En el proceso de contratación, las agencias pueden llevar a los migrantes a situaciones de empleo en donde se cometen actos abusivos de violencia física, sexual o emocional. En el peor de los casos, se pueden encontrar en situaciones de trabajo forzoso o trata de personas, o en un entorno laboral peligroso.
Agencia de contratación privada confisca y retiene pasaportes u otros documentos de identidad	Sin documento de identidad, los trabajadores no pueden tener acceso a otros empleos o servicios fundamentales, y pueden tener miedo a pedir ayuda en los países de destino.
Agencia de contratación privada se involucra en “intercambio de visas”	Los trabajadores podrían no tener un “trabajo real”, y se encontrarían en situación de migración irregular sin acceso a mecanismos de protección en los países de destino.
Agencia de contratación comete actos de violencia física, sexual o emocional, y amenazas	La violencia y amenazas se han documentado que ocurren en todas las etapas del proceso de contratación. Los empleadores (especialmente los de trabajadores domésticos) frecuentemente llaman a las agencias para que los asistan y “disciplinen” a los migrantes. Esto puede ser por medio de actos de violencia física o emocional.
Agencia de contratación privada recluta trabajadores migrantes en países que no tienen embajadas en los países de destino	Cuando las agencias de contratación reclutan migrantes en países de origen que no tienen representación diplomática en los países de destino, se considera que es un acto deliberado para contratar migrantes que no tienen acceso a mecanismos de protección en las misiones de sus países en el extranjero.

Fuente: OIT

Cabe destacar dos aspectos que surgen en la relación entre agencias privadas, reclutadores, empresas y personas trabajadoras. El primero de ellos es el riesgo de incurrir en prácticas de trabajo forzoso¹ o de trata de personas con fines de explotación laboral o sexual², frente a las cuales las personas trabajadoras no cuentan con información suficiente para comprender su situación, las entidades que pueden prestar ayuda, ni los mecanismos de acceso a justicia disponibles para sus casos, sobre todo si se encuentran en un país diferente al de origen.

El segundo riesgo se relaciona con el cobro de dinero para ser vinculadas en los procesos de contratación, este cobro puede establecerse como una estafa basada en falsas promesas para acceder a un puesto de trabajo, o en el cobro excesivo de comisiones de contratación u otros gastos que llevan a la persona a incurrir en deudas elevadas para poder vincularse a un puesto de trabajo.

En estos dos escenarios la probabilidad de que las personas trabajadoras migrantes busquen ayuda es reducida, ya que se encuentran en una situación de vulnerabilidad donde en general sienten que la única manera de asumir las responsabilidades económicas que

¹ Como lo define la OIT y como se presenta en el Capítulo 2, el trabajo forzoso u obligatorio es todo aquel trabajo o servicio que se exige a una persona bajo amenaza de una pena cualquiera y que dicha persona no eligió hacer por voluntad propia. Puede ser impuesto por el Estado, empresas privadas o particulares que tienen la voluntad y el poder de someter a los trabajadores/as a graves vejaciones tales como la violencia física o el abuso sexual.

² Como lo define el Protocolo de Palermo del año 2000 y como se presenta en el Capítulo 2, la trata de personas es la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

aceptaron para poder acceder al puesto de trabajo es la de aceptar las condiciones laborales precarias en las que se encuentran.

La relación que se establece entre un empleador y una persona trabajadora migrante merece un seguimiento cercano, de ser posible por una persona ajena a la relación laboral. En muchos países, la visa de trabajo está asociada con un empleador y un puesto de trabajo específico, si la persona trabajadora llega a experimentar un abuso en sus condiciones laborales, sus intenciones de denuncia pueden reducirse al no querer entrar en conflicto con la persona o empresa que es responsable de la oferta de trabajo que ha originado la visa para estar de manera regular en el país, lo que hace que las personas sean más proclives a permanecer en trabajos con condiciones laborales precarias.

Las personas migrantes en condición migratoria irregular están más expuestas a posibles vulneraciones de sus derechos en los procesos de contratación ya que carecen de los permisos habilitantes para trabajar en un país determinado, por lo cual pueden estar dispuestos a acceder a condiciones de trabajo precario o no denuncian los abusos experimentados por miedo a decisiones de tipo migratorio. Esta situación no exonera a los empleadores de la responsabilidad de garantizar sus condiciones laborales y se precisa que las entidades nacionales generen medidas de protección a migrantes en condición irregular, sobre todo si los países han ratificado el [Convenio 143 de la OIT](#)³ y la [Convención de los derechos de los trabajadores y sus familias](#)⁴.

Las personas trabajadoras migrantes que pueden estar expuestas a mayores riesgos son aquellas que se desempeñan en el servicio doméstico, puesto que no todos los países cuentan con regulación para el trabajo doméstico y no siempre existen instancias de apoyo, como organizaciones de personas trabajadoras domésticas, que sean conocidas por las personas que se desempeñan en este sector. La posibilidad de realizar procesos de inspección laboral en espacios privados, donde se realiza el trabajo doméstico, no está disponible en todos los países, lo que implica un riesgo adicional y una falta de protección para las trabajadoras migrantes que se desempeñan en este sector.

En Argentina, los inspectores de trabajo⁵ están facultados, entre otras cosas, para entrar en los lugares que inspeccionan sin notificación previa ni orden judicial, y para requerir directamente el auxilio de la fuerza pública para cumplir su cometido. En contraposición a estos funcionarios, la facultad o poder de policía para ingresar a espacios privados no está otorgada a personal de la Dirección Nacional de Migraciones, quienes para ingresar en espacios privados deben contar con una orden judicial. El Decreto Reglamentario 616/2010⁶, en su Artículo 20, inciso e) 4), establece que en sus funciones los inspectores de control de permanencia podrán requerir la previa autorización judicial en caso de mediar oposición del propietario o responsable del medio o lugar a inspeccionar, cuando éste no fuere de acceso público.

³ Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312288

⁴ Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

⁵ Ministerio de Capital Humano. Fiscalización paso a paso. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/fiscalizacion/pasoapaso>

⁶ Ley de Migraciones 25871 y decreto reglamentario 616/2010. Disponible en: https://www.migraciones.gov.ar/pdf_varios/campana_grafica/pdf/Libro_Ley_25.871.pdf

Asimismo, debe tenerse en cuenta el importante rol de los gremios y sindicatos por su función de participación en las inspecciones laborales que realiza el Ministerio de Capital Humano y los organismos provinciales.



Buenas prácticas

El Sindicato de Ladrilleros (UOLRA), en conjunto con la OIT, desarrollaron en el país dos guías de asesoramiento e información para trabajadores/as ladrilleros. Una denominada “Pasaporte a tus derechos laborales y migratorios” y la otra “Guía para hacer valer tus derechos laborales, sindicales y migratorios”, actualización de la primera, ambas con información sobre derechos laborales y sindicales, y trámites necesarios para requerir documentación, entre otros.



Para la reflexión

- ¿Qué otras buenas prácticas de difusión de información y/o asesoramiento se podrían identificar a partir del rol que desempeñan los sindicatos en relación al trabajo migrante?

2. El papel de las instituciones gubernamentales para garantizar el cumplimiento de las regulaciones relativas a la contratación

Los Servicios Públicos de Empleo están vinculados generalmente con los Ministerios de Trabajo o son entidades que dependen de esta cartera, en ese sentido la supervisión de sus actividades es realizada por dichos Ministerios⁷. En el análisis realizado por la OIT sobre comisiones de contratación para las Américas se aprecian las diferentes instancias que realizan la supervisión de los Servicios Públicos de Empleo en la región⁸.

En el marco de cada legislación se describen los aspectos sobre los que se realiza el monitoreo de la actividad de los Servicios Públicos de Empleo garantizando tener datos sobre

⁷ En un estudio realizado en el año 2016 por el Banco Interamericano de Desarrollo – BID, la Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo – AMSPE, y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, se realizó un análisis a 73 países de los cuales 72 indicaron que sus Servicios Públicos de Empleo eran parte o estaban adscritos los Ministerios de Trabajo o equivalentes. Para más información: BID, AMSPE, OCDE (2016): El mundo de los Servicios Públicos de Empleo. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/El-mundo-de-los-servicios-p%C3%BAblicos-de-empleo.pdf>

⁸ OIT (2020) Regional study on defining recruitment fees and related costs: The Americas. En https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_744521.pdf página 11

las orientaciones y colocaciones que realizan para las personas trabajadoras, los procesos de gestión empresarial en los que se acompaña al sector privado, los procesos de coordinación realizados con otras entidades para avanzar en la colocación. Así como, dar cuenta de los procesos de migración laboral internacional que se han apoyado.

Supervisión de las actividades de las Agencias de Empleo Privadas⁹

Los gobiernos deben reducir los riesgos que se puedan cometer en los procesos de contratación a través de la regulación de las actividades que desarrollan los actores involucrados, particularmente las Agencias de Empleo Privadas. Esta regulación debe considerar un momento inicial donde a partir de ciertos criterios se evalúa la idoneidad de la agencia para realizar actividades de intermediación laboral, el monitoreo de su operación para garantizar que se cumpla la labor mientras se garantizan los derechos de las personas trabajadoras, y al finalizar el período para el cual se da la licencia de operación revisar la pertinencia de renovar su licencia, y brindar un reconocimiento en caso de que hayan realizado prácticas adicionales a los compromisos adquiridos en un inicio. Durante el proceso de seguimiento y si se cometen faltas contra las personas trabajadoras, resulta necesario plantear sanciones acordes al tipo de omisión, y si es necesario cancelar la posibilidad de operación de la agencia.

Asimismo, debemos recordar que la regulación internacional de las Agencias de Empleo Privadas es el Convenio 181 OIT, que no ha sido ratificado por Argentina.



Buenas prácticas

- ▶ Numerosas empresas han incluido dentro de su política y principios empresariales el compromiso con los principios de la normativa internacional como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus diez principios relativos a los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, los principios relativos al trabajo descritos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- ▶ En Argentina la Cámara de Agencias Privadas de Empleo (CAPE) ha establecido un Código de Conducta propio alineado al Código de Conducta de la Confederación Mundial del Empleo o World Employment Confederation (WEC, por sus siglas en inglés), ambos disponibles en lecturas del Capítulo 3. En dicho Código de conducta establece que el incumplimiento de los principios, valores y disposiciones mencionadas en el presente Código, facultará a la Cámara a la aplicación de las sanciones previstas en su estatuto y/o reglamento y/o disposiciones internas, las que podrán implicar la exclusión del miembro, sin perjuicio de efectivizarse las denuncias que en derecho pudieran corresponder ante los organismos competentes.

⁹ OIT (2008). Guía para las Agencias de Empleo Privadas. Regulación, monitoreo y ejecución. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_103884.pdf

Técnicas para la supervisión de las prácticas de contratación

A nivel global, para llevar a cabo el proceso de supervisión se pueden implementar dos métodos: auditoría de información documental y auditoría de campo.

La auditoría de información documental se puede realizar desde el proceso de solicitud o en el momento en el que la información sea solicitada por la autoridad que supervisa la actividad de las agencias. Dentro de la información que se requiera es importante incluir los contratos que firman las personas trabajadoras, así como pruebas que demuestren el cumplimiento de la legislación laboral de los países de origen y de destino en la vinculación de las personas trabajadoras, sobre todo los documentos que den cuenta del acompañamiento brindado a estas antes de la partida al país o sitio donde desempeñarán sus funciones.

La realización de visitas de inspección durante los procesos de contratación o en el desempeño de las labores es una práctica que implementan varios países, sobre todo si existen quejas en relación con las condiciones laborales. Las visitas suelen hacerse sin aviso previo para contar con un panorama general más preciso y sin preparaciones previas por parte de la agencia de empleo. Es importante que los países cuenten con los recursos humanos y financieros suficientes para realizar la inspección.

Otra de las medidas útiles para supervisar las prácticas de contratación, se realiza con la solicitud de una entrevista presencial con la persona representante legal de la agencia cuando se hace la solicitud de la licencia. La entrevista sirve para verificar la información presentada en la solicitud evaluando el conocimiento del mercado de trabajo, de las normas internacionales y nacionales de trabajo que aplican a las personas trabajadoras migrantes, y la prioridad que la agencia da a la garantía de los derechos laborales incluyendo la existencia de mecanismos de orientación frente a posibles abusos realizados por el empleador.

Evaluación de sanciones por incumplimiento de la normativa de contratación

A nivel global, el [Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas - C181](#) en su artículo 10 establece que el incumplimiento de las condiciones bajo las cuales se realiza la intermediación laboral es causal de sanciones para las agencias. Las sanciones sirven como medida para reducir la ocurrencia de prácticas abusivas o fraudulentas. Estas sanciones varían acorde al tipo de infracción y si se trata de una primera falta o de una reincidencia.

Se pueden establecer dos tipos de sanciones:

Sanciones administrativas: Si se determina una infracción por una conducta indebida menor, se puede llamar la atención y solicitar que la agencia rectifique la actividad realizada. Si la agencia comete de manera repetida una infracción o ante una conducta indebida la sanción puede incluir el retiro de la licencia.

Sanciones penales: Si se habla de una falta grave y que atente de manera repetida contra los derechos laborales de las personas trabajadoras se puede considerar el pago de una multa o una sanción coercitiva (prisión). La imposición de una sanción económica se realiza también para brindar una compensación al solicitante de empleo por estar expuesto a explotación laboral o por la vulneración de sus derechos laborales.

Los reconocimientos o incentivos pueden establecerse también como medida para visibilizar las acciones positivas de las agencias en el proceso de contratación.

Administración de los mecanismos de presentación de reclamación y denuncias de las personas trabajadoras

El acceso a mecanismos de reclamación y presentación de denuncias laborales es una actividad que se debe incluir en la operación de las Agencias de Empleo Privadas, ya que la inexistencia o el mal funcionamiento de estos mecanismos es uno de los hechos que afecta la gobernanza de la migración laboral internacional. El [Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas - C181](#) propone el establecimiento de un mecanismo de queja, y donde participen empleadores y personas trabajadoras.

Generalmente y ante casos graves de abuso laboral, las personas trabajadoras pueden presentar quejas o denuncias ante tribunales laborales competentes. Sin embargo, estos procesos pueden ser largos, costosos y se realizan solo en el país donde se comete el abuso laboral que, en el caso de las personas trabajadoras migrantes, no es el mismo donde residen estas personas migrantes, de ahí la imposibilidad de hacer seguimiento constante al proceso. Otra vía es la de un mecanismo administrativo de quejas, lo que permite que las reclamaciones y denuncias se procesen de manera más ágil.

Para supervisar las actividades de las agencias, la entidad a cargo debería hacerlo a través de¹⁰:

- ▶ Obtención de informes de las agencias de contratación sobre la colocación laboral, el estado laboral de las personas con las que trabajan y otros datos que necesiten las agencias del Estado;
- ▶ Organización de visitas periódicas o inspecciones por parte de agentes gubernamentales o sus representantes;
- ▶ Introducción de campañas informativas de identificación de las agencias de contratación o empleadores extranjeros incluidos en la lista negra por incumplimiento de la ley o por haber cometido abusos o actos ilegales;
- ▶ Establecimiento de mecanismos eficientes y competentes para la revisión de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras migrantes antes de la firma y durante su empleo cuando se aplique el contrato

La siguiente figura resume las posibilidades que se pueden seguir en la presentación de reclamaciones y denuncias:

¹⁰ OIT (2021) Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de la contratación. En Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/instructionalmaterial/wcms_733806.pdf

Figura 15. Procedimiento de presentación de reclamaciones y denuncias

Procedimientos de presentación de reclamaciones y denuncias
1er nivel. Agencias de Empleo Privadas En el caso de condiciones de empleo abusivas en el extranjero, el trabajador o la trabajadora migrante debería en primer lugar contactar la agencia que lo/la reclutó. La agencia de empleo debería entonces tratar de solucionar los conflictos de manera amistosa y buscando acuerdos voluntarios entre el empleador y los trabajadores empleados.
2do nivel. Autoridad gubernamental responsable Si el 1er nivel falla, entonces las autoridades e instituciones adecuadas deben brindar asistencia imparcial y efectiva por medio de la conciliación, arbitraje, y mediación. Las instituciones deben ponerse en contacto con sus homólogos en el país de destino. A su vez, deben contar con pruebas de las reclamaciones y denuncias para que las autoridades responsables revoken o suspendan las licencias o cumplan con reparaciones y compensaciones económicas.
3er nivel. Juicio A pesar de que puede tomar un largo tiempo y es costosa, ésta es la mejor manera de lidiar con abusos serios de derechos humanos en el proceso de contratación, incluyendo la trata de personas. Las reclamaciones y denuncias que involucren actos criminales requiere la imposición de sanciones y penalizaciones tales como multas o la detención por parte de las cortes de jurisdicción.

Fuente: OIT, 2021.

La siguiente figura permite entender los desafíos a los que se enfrentan los países a nivel global en la presentación de reclamaciones y denuncias, que abre el debate sobre cómo es la práctica del acceso a mecanismos de justicia y reparación para las personas trabajadoras migrantes:

Figura 16. Principales Desafíos en el área de los mecanismos de presentación de reclamaciones y denuncias



Fuente: OIT, 2021



Enfoque País Argentina

El acceso igualitario a la justicia representa un factor clave para el ejercicio de los derechos de las personas migrantes, no sólo en el proceso de contratación y relación laboral, sino en la prevención de abusos y otros flagelos como el trabajo forzoso, trata de personas y explotación. En Argentina, funcionan en el ámbito del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, los Centros de Acceso a la Justicia.

A modo de buena práctica se desarrollan acciones interministeriales de abordaje territorial para promover y fortalecer la defensa y conocimiento de los derechos de las personas migrantes, donde interactúan en distintos puntos del país con otros organismos como Migraciones, ANSES, Ministerios, Defensorías del Pueblo, etc. El abordaje se realiza transversalmente con el acompañamiento de equipos profesionales que brindan atención a las diferentes problemáticas administrativas como también en la detección de ciertas vulneraciones de derechos, posibles casos de violencia de género, violencia institucional, conflictos laborales, abusos o explotación, etc. También brindan información a través de la Guía de información para Personas Migrantes¹¹, mediante la cual se orienta en la existencia y el ejercicio de sus derechos.

Otro ejemplo de buena práctica en Argentina se da con la existencia en el ámbito del Ministerio Público de la Defensa¹² de la Comisión del Migrante, cuya finalidad es la de brindar información a las personas migrantes sobre trámites y mecanismos legales para el acceso a la justicia, como así también patrocinar jurídicamente en los casos establecidos por las Res. DGN N. 569/11, 1276/14 y 390/17. Este Ministerio provee también de asistencia jurídica gratuita a migrantes en los procedimientos administrativos y judiciales en virtud del art. 86 de la Ley Nacional 25.871 modificado por el DNU 366/2025 y en los casos en que se disponga un acto administrativo de expulsión del territorio.

Elaboración de informes para las autoridades responsables

Como parte de los requisitos para contar con una licencia de operación se solicita la entrega de informes sobre las acciones que desempeñan las agencias privadas en los procesos de contratación. Dichos informes deberían dar cuenta del desarrollo de las actividades de contratación y colocación, y complementar los datos que las entidades gubernamentales tienen sobre los procesos de migración laboral internacional. Con los informes se podría mejorar el análisis de datos para tomar decisiones de política pública, analizar oportunidades y riesgos en sectores económicos y mercados de trabajo de otros países, y presentar la información de las agencias que realicen mejores procesos de seguimiento en la contratación para que sean reconocidos en el país y entre las personas trabajadoras migrantes.

¹¹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2018/06/guiapersonasmigrantes_mayo2022.pdf

¹² Ministerio Público de la Defensa. Comisión del migrante. Disponible en: <https://www.mpd.gov.ar/index.php/programas-y-comisiones-n/56-comision-del-migrante>

Mecanismos legislativos para el procesamiento de los reclutadores de mano de obra no equitativos

Si existen abusos laborales graves en las prácticas de contratación, los casos pueden ser analizados bajo la legislación de la trata de personas y así aplicar la legislación vigente en materia de restitución de la víctima y las condenas que apliquen para los victimarios. Sin embargo, esta propuesta se enfrenta a dos retos particulares; la presunta voluntariedad con la que la persona trabajadora asume participar en el proceso de contratación, cuestión que sucede en la fase de pre-empleo, y las dificultades que siguen existiendo a la hora de dar tratamiento a un delito transnacional que se comete en dos o más países que pueden tener legislaciones y medidas diferentes sobre la vulneración de derechos laborales y la posible situación de explotación laboral.

Algunas agencias privadas pueden ser consideradas como empresas criminales transnacionales y puede establecerse que han cometido actividades vinculadas con la trata de personas, el tráfico de migrantes y el trabajo forzoso. Debido a la complejidad de catalogar las actividades solo desde una de estas perspectivas, se hace más difícil en análisis y penalización de los casos. Esta complejidad puede acentuarse al considerar la ocurrencia de las prácticas abusivas entre población migrante en condición irregular en el país en el que suceden las violaciones de derechos. De ahí que sea importante tener claridad sobre la legislación nacional alrededor de cada temática, las sanciones que existen para agencias y empleadores que tomen provecho de la condición de los migrantes para realizar prácticas abusivas, y hacer seguimiento sobre cómo el país u otros países han avanzado en el tratamiento de los casos y en la restitución de derechos de las personas trabajadoras migrantes.

Los reclutadores pueden ser juzgados bajo leyes o regulaciones laborales o bajo la ley administrativa; en los casos en los que se dictamine que se cometió un engaño que lleva a un cobro excesivo por un servicio prestado, es posible aplicar las leyes relacionadas con el fraude o con la evasión fiscal, sobre todo si se prueba fraude en el trámite de visados o de servicios de atención médica.

Por otra parte, algunos países, además de imponer sanciones administrativas y penales a las agencias de empleo privado infractoras, han introducido incentivos para las agencias que observan las disposiciones legales. En un intento por promover la contratación ética entre trabajadores/as de Agencias de Empleo Privadas, Filipinas ha empleado un sistema de clasificación en el que las agencias que muestren una actuación ejemplar reciben el galardón *Top Performer* y también reciben un premio a la excelencia si se reconoce que han prestado un servicio excelente en tres ocasiones. Sri Lanka posee un programa de clasificación con el objetivo específico de abrir el camino al crecimiento y el desarrollo en el sector de las agencias de empleo, como reconocimiento y apreciación a las agencias que tienen un rendimiento alto y para animar a otras agencias a seguir buenas prácticas. Los criterios para conceder una clasificación de dicho programa incluyen el número de contrataciones realizadas, la eficacia en situaciones de arbitraje, la entrada en nuevos mercados y la diversificación de mercados, la profesionalidad del personal de la agencia y el cumplimiento de principios como la libre contratación. Otro caso emblemático donde se registraron denuncias de abuso de las condiciones de contratación es Qatar¹³ en ocasión de la organización de la Copa del Mundo de Fútbol del año 2022. Se estima que entre un 90 y un 95% de las

¹³ <https://www.france24.com/es/deportes/20221112-qatar-mundial-abuso-trabajadores-migrantes>

personas trabajadoras que han participado en la construcción de estas instalaciones, como el Estadio Internacional Khalifa, son extranjeros. En total, se trata de cerca de dos millones de personas procedentes de los estratos más bajos y empobrecidos de naciones como India, Bangladesh, Nepal, Kenia, Filipinas o Indonesia. El problema consiste en que en muchos países el sistema facilita que el empleador tenga prácticamente un control total sobre las personas trabajadoras migrantes; una vez las personas trabajadoras firman estos contratos, la ley no les permite abandonar el trabajo y regresar a sus hogares si el empleador no lo permite, tampoco tienen la libertad de cambiar de empresa o de protestar, ya que los derechos sindicales son inexistentes.



Enfoque País Argentina

En el año 2022 en el país, concretamente en la Provincia de Córdoba¹⁴, se realizaron procedimientos en donde se relevaron un total de 12 trabajadoras y trabajadores distribuidos en cuatro predios, todos pertenecientes a la misma firma. De dichos relevamientos se pudieron constatar extensas jornadas de trabajo que superaban las 12 horas diarias, entrecortadas, lo que dejaba al personal con tan solo 4 horas de descanso continuas. A su vez, las personas trabajadoras sólo accedían a tres francos por mes en fechas elegidas por el empleador. En todas las contrataciones hubo irregularidades en la registración, ya que solo tenían a una persona dada de alta como trabajador. De esta manera, a los 11 restantes se les privaba del acceso a los derechos de cualquier persona trabajadora.

También se constató otro de los elementos que se tienen en cuenta para clasificar una situación como trata laboral o abuso de las condiciones laborales, esto es, que casi todos estos trabajadores y trabajadoras vivían en el lugar donde desarrollaban sus tareas en lugares precarios y muy deteriorados.

Como agravante, las personas relevadas manifestaron que la paga que recibían en concepto de remuneración era la mitad de lo pactado al inicio de la relación laboral, muy por debajo de las escalas salariales previstas para la actividad tambera. La mitad de las personas trabajadoras relevadas, oriundas de las Provincias de Corrientes y Santa Fe, migraron a Córdoba con una oferta de trabajo que incluía los gastos de traslado, alojamiento y comida que no fueron respetados.

El operativo llevado adelante por la ARCA (ex AFIP) contó con la participación de personal del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) y del Comité Ejecutivo de Lucha contra la Trata, y con la asistencia de la Policía Federal. Este caso, fue iniciado a partir de llamados a la línea gratuita de denuncias de la ARCA (0800-999-3368).

Los casos de trata de personas se encuentran regulados por la Ley Nacional 26.364 sobre Trata de personas y asistencia a sus víctimas y sus modificatorias. La ley plantea que la actuación del Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas tiene a su cargo la ejecución de un Programa Nacional para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas, en el cual debe promover el conocimiento sobre la temática de los delitos de trata y explotación de personas y desarrollar materiales para la formación docente inicial y continua; y organizar actividades de difusión, concientización, capacitación y entrenamiento acerca de la problemática de los delitos de trata y explotación de personas, desde un enfoque de derechos humanos y desde una perspectiva de género. Supone también brindar información en un lenguaje adecuado, comprensible y en el idioma de la persona víctima, con el objeto de asegurar el pleno acceso y ejercicio de sus derechos.

La inspección laboral y la promoción de la CE

La inspección laboral cumple un rol clave en orden a garantizar procesos de CE, ya que se pueden supervisar las prácticas de contratación que promueven las agencias privadas y que asumen las empresas, así como, tomar acciones correctivas en los casos que se ame-

¹⁴ <https://www.telam.com.ar/notas/202203/587065-rescate-victimas-explotacion-laboral-cordoba-buenos-aires.html>

rite. Desde esta área también se pueden realizar actividades de orientación en materia de CE, lo que se puede traducir en actividades de prevención entre las empresas y las personas trabajadoras. Asimismo, la inspección laboral tiene un mandato para facilitar procesos de negociación o generar sanciones a las empresas que no cumplan con las garantías laborales que se han pactado al inicio de la relación de trabajo.

El rol de los inspectores de trabajo y su vínculo con la CE está definido en documentos de la OIT como el [Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso – P029 \(ratificado por Argentina en 1950\)](#), la [Recomendación de 2014 sobre el trabajo forzoso \(medidas complementarias\) – R203](#) y lo planteado en el [Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas - C181](#) (no ratificado por Argentina). En estos documentos se promueve el fortalecimiento de las capacidades técnicas y humanas de la inspección laboral para prevenir la ocurrencia del trabajo forzoso, y el control de los reglamentos y supervisión sobre la operación de las Agencias de Empleo Privadas.

Existen retos en la labor que los inspectores de trabajo pueden realizar para la promoción de la CE en los países de actuación¹⁵:

- ▶ Las inspecciones de trabajo se centran en revisar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras (seguridad y salud en el trabajo, remuneración, horas de jornada laboral) y no se presta suficiente atención a lo sucedido durante el proceso de contratación.
- ▶ En varios países la labor de los inspectores de trabajo se centra más en verificar la calidad migratoria de las personas trabajadoras que los abusos a los que se exponen en el proceso de contratación.
- ▶ La disponibilidad de los inspectores de trabajo en los países es limitada y esto incide en su capacidad de hacer cumplir la ley.
- ▶ En algunos países donde hay altos índices de impunidad y corrupción, si existen denuncias contra empresas grandes, los inspectores de trabajo a cargo de revisar dichos casos pueden recibir amenazas contra sus vidas, lo que limita su capacidad de hacer sanciones objetivas.
- ▶ La eficacia de las visitas de los inspectores puede reducirse al realizar visitas programadas y si no existe un enfoque de género o diferencial que reconozca el contexto de las personas trabajadoras (como la capacidad de hablar el idioma que hable la persona trabajadora migrante) no se podrá recoger la información verídica y completa que permita tomar una mejor decisión sobre el caso en cuestión.
- ▶ Las áreas de inspección laboral no siempre están vinculadas con el proceso de recolección de información documental o con la realización de visitas a Agencias de Empleo Privadas. Esto implica un menor conocimiento sobre las prácticas de las agencias y un mayor riesgo a que se sigan cometiendo prácticas abusivas sin generar los correctivos del caso.

¹⁵ OIT (2022) Inspección del trabajo seguimiento de la contratación de trabajadores migrantes. Resumen técnico. Disponible en <https://www.fairrecruitmenthub.org/sites/default/files/2022-05/Resumen%20tecnico%20-%20Inspeccion%20del%20trabajo%20seguimiento%20de%20la%20contratacion%20de%20trabajadores%20migrantes.pdf>

Para mejorar el rol de la inspección laboral en los procesos de CE se puede promover la implementación de algunas medidas que se exponen a continuación:

- ▶ Invertir en la inspección de trabajo garantizando una mayor vinculación laboral y formando a los funcionarios en temáticas relacionados con la migración laboral internacional y la CE.
- ▶ Autorizar la realización de visitas de inspección en cualquier momento del día y sin previo aviso.
- ▶ Entrenar a los inspectores para que incluyan la revisión de los procesos de contratación en sus actividades.
- ▶ Si los recursos para hacer las visitas son limitados, se pueden priorizar aquellos sectores en los que existe un mayor número de denuncias sobre procesos de vulneración de condiciones laborales y de CE. Se pueden generar alianzas con ONG y otras entidades de los Ministerios Públicos para identificar la información.
- ▶ Privilegiar la revisión de las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes sobre el seguimiento de su condición migratoria en el país.
- ▶ Fomentar alianzas de inspección transfronteriza para hacer seguimiento a los procesos de contratación y vinculación que tienen lugar en más de un país.

La OIT ha diseñado un Manual dirigido a inspectores de trabajo sobre Trabajo Forzoso y Trata de Personas¹⁶.



Buenas prácticas

Las inspecciones de trabajo en Argentina suelen realizarse en conjunto con otros organismos involucrados. Dependiendo del origen de la denuncia o si se tratase de una orden judicial con origen en una investigación previa o de un procedimiento preventivo.

Por ejemplo, las inspecciones laborales en las que están involucradas personas trabajadoras migrantes, junto con el organismo rector, esto es la Dirección Nacional de Migraciones. Si hubiera sospecha fundada o se tratase de una investigación de un caso de Trata de personas, trabajo infantil, explotación laboral o trabajo ilegal, pueden intervenir también diversos organismos como CONAETI (o COPRETI en el caso de la Provincia de Córdoba), el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Capital Humano, ARCA, etc.

¹⁶ OIT (2009) Trabajo forzoso y Trata de personas. Manual para inspectores de trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_107704.pdf

Inspección, vigilancia y control y CE en la práctica

De acuerdo con la OIT, para regular y supervisar las actividades de las Agencias de Empleo Privadas, los Estados deben contar con una autoridad administrativa claramente designada, cuyo mandato sea hacer cumplir la legislación. Algunos Estados tienen dentro del Ministerio del Trabajo o equivalente un departamento sobre esta materia, y en otros se ha creado una autoridad independiente. Por ejemplo, Filipinas tiene una autoridad independiente, la Administración del Empleo en el Extranjero, que se encarga de otorgar licencias y regula a las Agencias de Empleo Privadas. A su vez, cuenta con una junta tripartita compuesta por el Ministerio del Trabajo, un representante de las personas trabajadoras y un representante de los empleadores de la asociación de empleo privada.

Los inspectores del trabajo cumplen un rol esencial al velar por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre las agencias de empleo, tanto públicas como privadas, y brindar asesoramiento a empleadores y a personas trabajadoras sobre la CE.

En Argentina, el Ministerio de Capital Humano y los Ministerios o Secretarías de Trabajo de las Provinciales realizan, junto a sus cuerpos de inspección, la tarea de supervisión y control de las condiciones laborales tanto de personas trabajadoras nacionales como migrantes.

3. El papel de los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales en la supervisión de la contratación

Los sindicatos tienen una comprensión profunda de las necesidades y los problemas a los que se enfrentan las personas trabajadoras durante el proceso de contratación, y por esto desempeñan un papel importante no solo para que la CE tenga impactos positivos, sino también para reducir al mínimo todos los riesgos que puedan enfrentar las personas migrantes en los diferentes momentos de la contratación. Los sindicatos pueden participar activamente en el diálogo social y en los debates tripartitos sobre empleo y migración laboral, para promover la implementación de la legislación sobre la que se basa la CE. Uno de los principales roles es el de sensibilizar y proteger, informar y organizar a las personas trabajadoras, así como identificar y denunciar los abusos cometidos y la violencia. Asimismo, los sindicatos pueden construir alianzas con organizaciones no gubernamentales para preparar insumos técnicos y legislativos que les permitan mejorar su posibilidad de incidencia, y visibilizar hechos emblemáticos, y realizar o acompañar denuncias de casos en los que las agencias privadas o las empresas no respeten los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.



Para la reflexión

- ¿Qué otros aportes o buenas prácticas desarrollan los sindicatos en Argentina en materia de supervisión de los procesos de contratación?

Sensibilización y orientación

La difusión de información clara y que llegue a todas las personas trabajadoras migrantes es una de las actividades que apoyan las organizaciones de personas trabajadoras. Esta actividad es útil para fomentar el conocimiento sobre los principios de la CE, así como para dar a conocer las entidades que pueden brindar orientación en caso de preguntas o de vulneraciones de derechos laborales.

A continuación, se presentan algunos ejemplos en Argentina de actividades de sensibilización y orientación de utilidad:

1. La UOLRA, Unión Obrera de Ladrilleros de la República Argentina, realiza frecuentemente actividades de concientización contra el trabajo infantil, y de promoción de la regularización migratoria. En 2023, con el apoyo del Proyecto Lazos de la OIT, la UOLRA presentó una nueva edición del [Pasaporte Ladrillero - Guía de orientación sobre derechos laborales y migratorios](#), que incorpora la visibilización del rol de las mujeres trabajadoras en el sector y pone en valor la importancia de su participación en la producción.
2. El SINPECAF, Sindicato de Personal de Casas de Familia¹⁷, realizó una campaña de información sobre los derechos laborales de las personas migrantes peruanas y paraguayas que desarrollan dicha actividad laboral, junto a distintas acciones de visibilización de la problemática de la violencia de género y la violencia laboral, junto a capacitaciones para la regularización migratoria.

Fortalecimiento institucional

Otra de las iniciativas de valor tiene que ver con el fortalecimiento de los sindicatos para analizar los procesos de CE e incidir en espacios tripartitos donde se discuta sobre la temática. La CSI, Confederación Sindical Internacional, también cuenta con una [Guía para garantizar una contratación equitativa para el trabajo decente](#)¹⁸ que presenta las oportunidades de los sindicatos en el proceso. La guía destaca que los sindicatos pueden intervenir de las siguientes maneras:

- ▶ Fortalecimiento del diálogo social para promover la CE.
- ▶ Organización y representación de las personas trabajadoras para garantizar una CE.
- ▶ CE en el sector de la construcción.
- ▶ Promoción de la CE para las personas trabajadoras migrantes de los servicios del cuidado
- ▶ Utilización de la tecnología para el monitoreo de la contratación de personas trabajadoras migrantes.

Otra actividad de fortalecimiento que se ha brindado es el desarrollo de guías específicas para distintos actores involucrados en el proceso de contratación, donde

¹⁷ https://www.facebook.com/sinpecaf1118/?locale=es_LA

¹⁸ <https://www.ccoo.es/2720c2319098d886305cd461f17fb82f000001.pdf>

se indican las recomendaciones internacionales y la normativa nacional que se vincula con la CE.

La difusión de información clara y precisa a personas trabajadoras sobre los procesos de contratación que incluya el nombre y rol de las entidades que les pueden apoyar es una de las herramientas que se pueden desarrollar. Esto lo pueden hacer los países a nivel nacional o en el marco de procesos de migración laboral internacional bilateral o regional. Un ejemplo de la difusión de información se encuentra en las actividades que realiza el Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes de Tijuana en México, a través de su página en Facebook¹⁹.

Otra de las actividades que se pueden realizar para fortalecer las actividades de inspección laboral y de contratación de personas trabajadoras migrantes, es la realización de intercambios de buenas prácticas y lecciones aprendidas, centrados en la aplicación de los principios y directrices de la CE en la labor de la inspección laboral.



Buenas prácticas

La Red Intersindical sobre Migración Laboral y Movilidad constituye una experiencia pionera en América Latina y el Caribe, ya que por primera vez las tres centrales sindicales de Argentina —CGT, CTA-T y CTA-A— se unieron para trabajar de manera conjunta en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas. Creada con el apoyo del Proyecto Lazos de la OIT, la Red se ha consolidado como un espacio de cooperación, formación y acción sindical en favor de la igualdad de trato y la integración socioeconómica, bajo el principio del trabajo decente.

Desde su creación, la Red ha fortalecido las capacidades de más de 250 referentes sindicales en nueve ciudades del país, promoviendo el conocimiento sobre migración laboral, contratación equitativa, trata de personas y trabajo forzoso. Además, impulsa Mesas de Incidencia Local en distintos territorios, donde sindicatos, gobiernos locales, empleadores, oficinas de empleo, centros de formación profesional y sociedad civil articulan planes de acción para mejorar la inclusión laboral y proteger los derechos de las personas migrantes.

Los logros alcanzados muestran el potencial transformador de esta iniciativa: instalación del tema en la agenda sindical y política nacional, campañas de sensibilización en comunidades y redes sociales, cooperación regional con sindicatos de otros países y el desarrollo de materiales de formación que garantizan sostenibilidad. La Red se erige así como una buena práctica sindical innovadora, capaz de articular esfuerzos y de generar impactos concretos en la promoción de la igualdad, la no discriminación y el trabajo decente para todas las personas trabajadoras.

Más información en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-impulsa-primera-red-inter-sindical-derechos-migrantes-y-refugiados-america-latina-y-caribe>

¹⁹ <https://www.facebook.com/CRTMSUCOMM/#:~:text=información%20puedes%20contactarte%20al%20F3%B0%9F%AC,en%20Bulevard%20Alberto%20Limón%20Padilla>

Recursos complementarios capítulo 4

1. Visualización del [video](#): Labour Migration ITCILO. Funciones y responsabilidades de los sindicatos en el Proceso de CE.
2. Lectura del documento de la OIT: [La Acción Global para Mejorar el Marco de Contratación de los Trabajadores Migrantes](#) (Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration, REFRAME).
3. Lectura del documento de la OIT: [Guía para garantizar una contratación equitativa para el trabajo decente](#). Miniguía para los Sindicatos.

Capítulo 5

La implicación de las empresas y
el sector privado para promover
la contratación equitativa



Objetivo del capítulo 5

El objetivo del capítulo 5 es presentar la importancia y los beneficios que la CE representa para el sector privado, exponiendo cómo se implementan los principios y directrices en los procesos de contratación, vinculación, negociación colectiva, e identificando oportunidades de trabajo con el sector privado para la inclusión y mejora de las prácticas vinculadas con la CE en su entorno.

El sector privado es uno de los actores claves en los procesos de contratación internacional y desde diferentes ámbitos ha impulsado procesos que buscan garantizar el acceso a derechos laborales de las personas trabajadoras, incluidas las personas migrantes. Al reconocer su capacidad de aporte, se pueden realizar propuestas concretas, teniendo en cuenta las diferencias que pueden tener las empresas, acorde a los sectores de la economía a las que pertenezcan, a su tamaño y a la relación que puedan establecer con subcontratistas y proveedores, para que ellos a su vez, puedan difundir y aplicar los principios y directrices de la CE.

Contenido del capítulo 5

Los temas que abordan el capítulo son los siguientes:

1. ¿Por qué es importante la CE para el sector privado?
2. El sector privado y la CE en la práctica.
3. Apoyo al sector privado e iniciativas del sector privado para implementar prácticas de CE.

Capítulo 5. La implicación de las empresas y el sector privado para promover la contratación equitativa

1. ¿Por qué es importante la CE para el sector privado?

Personas trabajadoras prestando servicios en condiciones justas y respetuosas, con remuneraciones adecuadas y con canales para establecer posibles denuncias y llegar a acuerdos, constituyen un valioso capital humano que contribuye al desarrollo de los espacios laborales. Esta es la explicación principal que permite presentar a la CE como una oportunidad para el sector privado.

Para brindar recomendaciones normativas y lineamientos que les permitan a las empresas garantizar la CE en sus procesos de selección y vinculación de personas, se han desarrollado una serie de normas y principios.

Un precedente importante ha sido la [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social – Declaración EMN¹](#), aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en su 204ª reunión, en noviembre de 1977. En ella se establecieron los principios que deben cumplir las empresas multinacionales y se brindan recomendaciones hacia los gobiernos y las organizaciones de personas trabajadoras para que realicen actividades de seguimiento sobre el cumplimiento de los principios; en el año 2017, la OIT actualizó la Declaración EMN². Este documento se trata del único instrumento mundial adoptado de manera paralela por los gobiernos, los empleadores y las personas trabajadoras. Su objetivo es el de orientar a las empresas en materia de política social y prácticas incluyentes, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Promueve principios en cuatro líneas fundamentales:

1. La libertad de asociación y libertad sindical.
2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.
3. La abolición del trabajo infantil.
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En paralelo, existen otros documentos de la OIT que brindan recomendaciones específicas a las empresas en su rol de promover los procesos de CE en sus entornos.

¹ OIT. ¿Qué es la Declaración EMN de la OIT? Disponible en: labordoc.ilo.org/discovery/delivery?vid=41ILO_INST:ResearchRepository&repId=12113566440002676#13113566410002676

² OIT. La OIT revisa su histórica Declaración sobre las empresas multinacionales. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_547618/lang-es/index.htm

Tabla 11. Recomendaciones específicas a las empresas en los procesos de CE

Instrumento	Fecha	Recomendaciones
Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	1998, 2010	Promueve principios y derechos en cuatro categorías: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
R203 - Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias)	2014	Señala la responsabilidad de los empleadores a la hora de proteger a las personas, en particular a las personas trabajadoras migrantes de posibles prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y colocación para combatir el trabajo forzoso.
P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso (ratificado por Argentina el 09/11/2016)	1930, 2014	Demanda medidas de apoyo de los sectores públicos y privado para actuar con debida diligencia y prevenir el trabajo forzoso y responder a los riesgos que conlleva.
Declaración de los Líderes del G20	2017	Promueve marcos de políticas adecuados, como planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos, y reafirma la responsabilidad de las empresas de ejercer la debida diligencia; promueve medidas inmediatas y efectivas para eliminar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y todas las formas de esclavitud moderna.
Principios generales y directrices para la CE y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos	2019	Señala que las empresas deberían incluir 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.

Fuente: OIT.

En el ámbito de las Naciones Unidas, se emitieron en el año los [Principios rectores sobre las empresas y derechos humanos - PRNU](#)³, que presentan 31 medidas para promover la garantía de los derechos humanos en los ámbitos empresariales. Los principios fundacionales son:

1. Deber del Estado de proteger los derechos humanos contra las violaciones cometidas en su territorio y/o jurisdicción por terceros, incluidas las empresas.

³ https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, absteniéndose de infringir los derechos humanos de terceros y tomar medidas para prevenir, mitigar y remediar las vulneraciones de estos.
3. El acceso a los mecanismos de reparación (vías judiciales, administrativas o legislativas) cuando se produzcan violaciones a los derechos humanos en su jurisdicción.

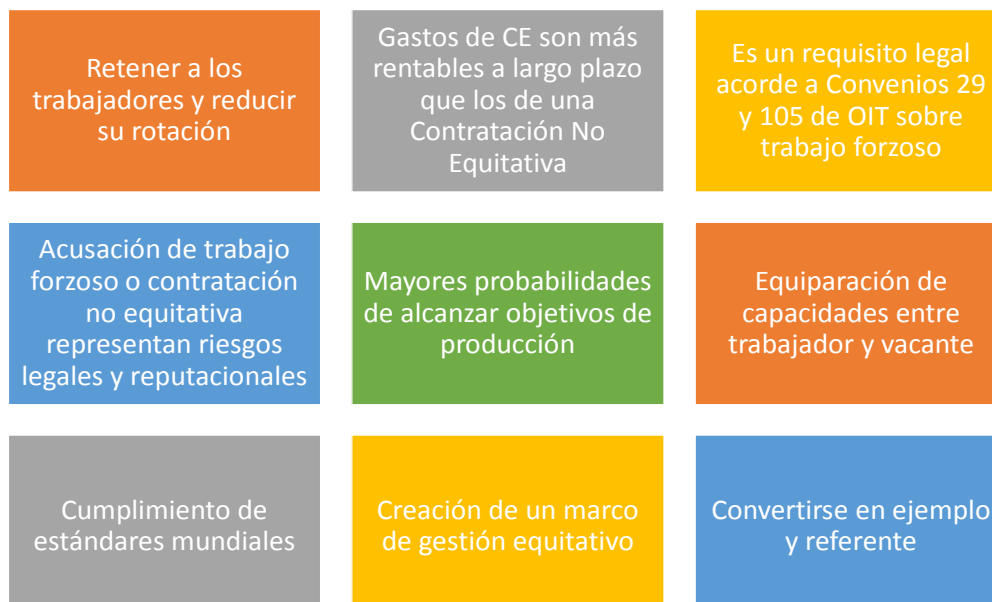
Algunos de los principios operativos más relevantes indican lo siguiente:

1. La existencia de un nexo entre los Estados y las empresas por lo que los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra violaciones de derechos humanos cometidas por las empresas y exigir la debida diligencia. Estas medidas deberían explicar de manera explícita las consecuencias negativas para las empresas, consecuencias de reputación, así como financieras, políticas y legales. Debe implementarse la debida diligencia en materia de derechos humanos.
2. La supervisión adecuada por parte de los Estados a las empresas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.
3. La promoción que los Estados deben hacer en torno a la garantía de los derechos humanos en las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

La CE beneficia a todos los actores del mundo del trabajo y a los empleadores en particular; una persona cuyos derechos humanos y laborales sean respetados realizará de una manera más efectiva sus actividades laborales.

Algunos de los beneficios para las empresas se presentan en la siguiente figura⁴.

Figura 17. Beneficios de la CE para empresas



Fuente: OIT, 2022.

⁴ OIT (2021) La Implicación de las Empresas y el sector privado para promover una CE. En Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/instructionalmaterial/wcms_733806.pdf

No obstante lo anterior, existen múltiples desafíos que impiden la implementación de prácticas de CE, entre ellos se encuentran la legislación ineficaz o deficientemente aplicada en los países de origen y destino, la complejidad de los procedimientos de contratación y falta de transparencia, y la existencia de comisiones de contratación ilegales y gastos conexos en el proceso de contratación y el modelo de alta colocación.

Legislación ineficaz o deficientemente aplicada en los países de origen y destino

Los principios y directrices de la CE indican que deben aplicarse las leyes y políticas de empleo a todas las personas trabajadoras, reclutadores de mano de obra y empleadores. Sin embargo, la aplicación de las normas no es eficiente por el desconocimiento de estas, no todos los sectores u empresas los aplican, se excluyen a algunos tipos de personas trabajadoras de los derechos que garantizan las normas por desconocimiento, o las instituciones no tienen la capacidad de velar por el cumplimiento de las normas. Ante este escenario es importante brindar un contexto sobre el marco normativo que se alinea con la promoción de la CE y que puede ser implementado o mejorada su implementación a nivel nacional.

En primera medida es pertinente recordar las NIT que promueven prácticas de CE, los cuales se mencionan en el Capítulo 2 y en el Capítulo 3 y que se enumeran a continuación:

► Convenios fundamentales de la OIT:

1. [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#)⁵
2. [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#)⁶
3. [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#)⁷
4. [Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso \(2014\)](#)⁸
5. [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#)⁹
6. [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#)¹⁰
7. [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#)¹¹

⁵ Convenio sobre Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 87/1948. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087:NO

⁶ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 98/1949. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO

⁷ Convenio sobre trabajo forzoso 29/1930. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029:NO

⁸ Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso 2014. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:P029:NO

⁹ Convenio sobre abolición del trabajo forzoso 105/1957. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

¹⁰ Convenio sobre edad mínima 138/1973. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138:NO

¹¹ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil 182/1999. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182:NO

8. [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#)¹²
9. [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)¹³
10. [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#)¹⁴
11. [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#)¹⁵

► **Convenios sobre el servicio público de empleo y sobre las agencias privadas de empleo:**

1. [Convenio sobre el servicio de empleo C088](#)¹⁶
2. [Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas - C181](#)¹⁷

► **Convenios sobre personas trabajadoras migrantes:**

1. [Convenio 97 sobre los trabajadores migrantes \(revisado\)](#)¹⁸
2. [Recomendación 86 sobre los trabajadores migrantes \(revisado\)](#)¹⁹
3. [Convenio 143 sobre los trabajadores migrantes \(disposiciones complementarias\)](#)²⁰
4. [Recomendación 151 sobre los trabajadores migrantes](#)²¹

El conocimiento del marco normativo disponible es útil, pero solo se trata del primer paso; los empleadores pueden hacer uso de su participación en espacios de diálogo social tripartito para incidir en aspectos como la adopción de normas que no han sido ratificadas en los países, el seguimiento de la aplicación de las normas a los actores del mundo del trabajo particularmente las agencias privadas de empleo, y la demanda de ajustes institucionales que permitan dar respuesta a los desafíos que el país enfrenta en materia de CE.

¹² Convenio sobre igualdad de remuneración 100/1951. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO

¹³ Convenio sobre la discriminación 111/1958. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO

¹⁴ Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:NO

¹⁵ Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 187/2006. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C187:NO

¹⁶ Convenio sobre servicio de empleo 88. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088

¹⁷ Convenio sobre Agencias de Empleo Privadas 181. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

¹⁸ Convenio sobre los trabajadores migrantes 97. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242

¹⁹ Recomendación 86 sobre trabajadores migrantes. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312424

²⁰ Convenio sobre trabajadores migrantes 143. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312288:no

²¹ Recomendación sobre trabajadores migrantes 151. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312489

En lo vinculado a este último punto es importante recordar el [Convenio 144 sobre la consulta tripartita](#) del año 1976²². Este convenio busca generar los compromisos de los países en la existencia de consultas efectivas entre representantes del gobierno, de los empleadores y de las personas trabajadoras sobre el cumplimiento y adopción de las normas internacionales del trabajo en los diferentes territorios. Los países que han ratificado dicho convenio poseen una herramienta de incidencia para que las empresas soliciten la adhesión, cumplimiento y ajustes institucionales que redunden en una mejor gobernanza de la CE.

Diferencias entre la legislación del país de origen y el país de destino

Uno de los desafíos que experimentan las empresas es el de conocer y dar completo cumplimiento a la legislación laboral del país de origen y del país de destino de la migración laboral. Los gobiernos deben promover el respeto de los derechos de las personas trabajadoras migrantes acorde a la legislación vigente.

Ante esta realidad se han creado los convenios bilaterales de migración laboral que establecen los mecanismos de protección laboral con los que cuentan las personas migrantes, y definen las entidades y los procesos a las que estas pueden acudir para resolver las dudas o conflictos que puedan tener. Los convenios bilaterales resuelven los desafíos que se pueden encontrar entre dos legislaciones laborales diferentes, siendo necesario que exista una entidad o instancia que garantice que aquello pactado en los convenios se cumpla en las diferentes etapas del proceso de contratación y vinculación laboral.

Si no existiese un acuerdo bilateral vigente, los procesos de contratación deberán incluir las garantías y deberes que la legislación nacional otorga a las personas trabajadoras, así como la consideración de otros acuerdos que en materia de derechos de las personas migrantes haya hecho el país.

Figura 18. Enfoques para regular la contratación internacional

Enfoques para regular la contratación internacional por parte del gobierno en el país de origen

Los gobiernos de algunos países de origen han demostrado creatividad y perseverancia en sus esfuerzos por regular a los intermediarios en el proceso de contratación. De Bangladesh a Etiopía, de Camboya a Indonesia, los enfoques comunes incluyen: sistemas de registro y/o licencias según los cuales, para que un reclutador acceda al mercado de contratación, debe demostrar: un cierto nivel de ingresos anuales; el número de trabajadores colocados en el extranjero al año; calificaciones personales; el depósito de una fianza; la prohibición de cobrar comisiones de contratación y otros gastos conexos a los trabajadores, o no más de un límite establecido; y la denegación del permiso para que una trabajadora migrante salga del país a menos que pueda presentar un contrato con su futuro empleador que cumpla con los términos requeridos. Algunos países de origen buscan canalizar la contratación a través del gobierno. Otros, como Filipinas, han creado agencias enteramente dedicadas al registro, la concesión de licencias y la supervisión de agencias de contratación privadas, y al seguimiento y solución de los problemas a los que se enfrentan los migrantes en el proceso de contratación.

Fuente: OIT, 2022

²² Convenio sobre consulta tripartita 144. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144



Enfoque País Argentina

El país, mediante su Ley Nacional de Migraciones 25.871, se compromete a promover y difundir las obligaciones, derechos y garantías de los migrantes, conforme a lo establecido en la Constitución Nacional, los compromisos internacionales y las leyes, manteniendo en alto su tradición humanitaria y abierta con relación a los migrantes y sus familias, y asigna al Estado el deber de asegurar el acceso igualitario a los inmigrantes y sus familias en las mismas condiciones de protección, amparo y derechos de los que gozan los nacionales, en particular lo referido a servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social.

La ley le reconoce a las personas migrantes y sus familiares el derecho a que se les proporcione información acerca de sus derechos y obligaciones de acuerdo a la legislación vigente, como cualquier cuestión que le permita cumplir las formalidades administrativas en el país.

La Dirección Nacional de Migraciones, en cuanto autoridad de aplicación, debe adoptar las medidas necesarias para difundir la información, y específicamente en el caso de personas trabajadoras migrantes, velará para que esa información le sea suministrada por los empleadores, sindicatos u otros órganos o instituciones, de forma gratuita y con las previsiones del idioma que permita su cabal comprensión.

El elenco de derechos de las personas migrantes, no se agotan en el acceso a la información y en los derechos laborales, sino que forman parte del abanico amplio de derechos de las personas migrantes y sus familiares incorporados a nuestra legislación por la Constitución Nacional, los convenios internacionales suscriptos y que forman parte de nuestra normativa (art. 75 inc. 22 C.N.) y la Ley de Migraciones entre otras²³.

Complejidad de los procedimientos de contratación y falta de transparencia

Los procesos de contratación que se realizan entre dos países son complejos en tanto que se involucran legislaciones y entidades que tienen procedimientos diferentes y en algunos de los casos no existe suficiente transparencia sobre los procesos de gestión.

Para comprender la complejidad de los procedimientos es prudente plantearlos para encontrar maneras de reducir los riesgos que se puedan presentar:

- ▶ Los procesos de contratación son difíciles de regular en tanto que existen diversos actores y no siempre son conocidas sus competencias y sus actividades por los empleadores y las personas trabajadoras.
- ▶ La subcontratación es una práctica posicionada en varios países y los mecanismos de regular las empresas subcontratistas no siempre son tan claros y no existe obligatoriedad para realizar procesos de seguimiento y cumplimiento de actividades pactadas.

²³ Pavón Piscitello, Daniel (2016). Catálogo básico de derechos de las personas migrantes en Argentina - 1a ed. - Córdoba : EDUCC - Editorial de la Universidad Católica de Córdoba.

- ▶ La relación entre empleador y reclutador se establece en un escenario con diferentes procesos de subcontratación que no siempre son del conocimiento del empleador.
- ▶ En varios casos, la contratación de personas migrantes se realiza a través de entidades de contratación independientes de la empresa contratante y no a través de su departamento de recursos humanos. Esto se debe a que las entidades de contratación independientes pueden tener una mayor agilidad para establecer relaciones con entidades homólogas en el país de origen o de destino y esto puede mejorar los procesos en la contratación.
- ▶ En el país de destino las agencias de empleo pueden transferir a la persona migrante a su empleador, o pueden funcionar como proveedoras de mano de obra temporal.
- ▶ Los abusos que se cometen contra las personas trabajadoras migrantes son conocidos y puede implicar el cobro de comisiones onerosas, la estafa vinculada con la oferta de una vacante, y la trata de personas cometida por una entidad que pudiera tener vínculos con estructuras de crimen organizado.
- ▶ Las deudas en las que incurren las personas migrantes para vincularse en una vacante en el exterior son extremadamente dañinas en tanto que se convierte en la razón por la que las personas trabajadoras migrantes soportan condiciones laborales abusivas ya que deben pagar el dinero con el que financiaron su viaje al país de destino.
- ▶ Este hecho se acentúa en tanto que en varios países las visas de trabajo están asociadas con una vacante y una empresa específica, lo que puede desincentivar las intenciones de denunciar posibles abusos laborales que se presenten por miedo a perder la visa e ingresar a una condición migratoria irregular.

A nivel global se han presentado casos con un alto impacto mediático sobre violaciones a los derechos humanos por parte de grandes empresas. Incluso se han llegado a imponer multas por dichos casos. En este escenario se ha visibilizado la existencia de condiciones complejas para las personas trabajadoras, entre ellos personas migrantes, y a partir de esto las empresas han tomado medidas para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Asimismo, se han creado mecanismos para supervisar que sus proveedores y/o subcontratantes lleven a cabo procesos de contratación justos.

Para superar estos retos, gobiernos y empresas han creado mecanismos que les permitan aplicar mejores prácticas de contratación que redunden en la garantía de los derechos de las personas trabajadoras migrantes. Para ilustrar los mecanismos que se han diseñado se puede ver la [Caja de Herramientas de CE](#) diseñada por Verité, en la cual se brindan recomendaciones prácticas para diferentes actores dentro del mundo del trabajo que incluyen a las marcas, proveedores, gobiernos, defensores, inversionistas, auditores, multiactores. Para cada actor se encuentran varias recomendaciones de actividades con una descripción detallada, y en algunos casos, pueden consultarse buenas prácticas realizadas en dicho sentido.

Por ejemplo, en Chile, las empresas pueden postular su participación en el programa Compromiso Migrante, que entrega el Servicio Nacional de Migraciones y la Dirección del Trabajo, a instituciones, empresas y gremios que tengan un apoyo a la inclusión, un enfoque multicultural y promuevan la no discriminación en sus prácticas empresariales²⁴.

²⁴ <https://serviciomigraciones.cl/compromisomigrante/>

Otro ejemplo es el de empresas mundiales tienen políticas institucionales y códigos de conducta para proveedores que proscriben claramente el trabajo forzoso y la trata de personas. Las principales empresas abordan también estos problemas impartiendoles formación a los proveedores sobre la normativa aplicable.

Otras empresas siguen aplicando las estrategias tradicionales de responsabilidad social para hacer frente a los abusos en la contratación y la trata de personas: las auditorías sociales son una herramienta práctica utilizada por muchas empresas para evaluar sus propias instalaciones y las de sus proveedores, a fin de detectar violaciones de los códigos de conducta en el lugar de trabajo. Las auditorías facilitan a las empresas una visión directa de las condiciones de trabajo y empleo en la cadena de suministro, y abarcan una serie de aspectos, entre ellos, los riesgos básicos relacionados con el trabajo y los derechos humanos. No obstante, la auditoría social proporciona generalmente un panorama limitado de las condiciones de trabajo en las fábricas o las instalaciones, que puede no poner de manifiesto los problemas sistémicos de las cadenas de suministro de las empresas, tales como la vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes a la trata de personas, o las deudas inducidas por los intermediarios antes de su llegada al lugar de trabajo.

Por otra parte, en algunos casos las autoridades públicas de determinados países han recurrido a la publicación de los nombres de agencias de contratación, empleadores y empresas vinculados a la trata de personas y a sanciones contra ellos. Por ejemplo, en 2003, Brasil promulgó un decreto con una lista de 52 individuos y entidades que utilizaban o habían utilizado trabajo esclavo. Los individuos y entidades de la lista, que se actualiza cada semestre, no pueden beneficiarse de subvenciones nacionales o exenciones de impuestos, ni concertar acuerdos financieros con una serie de organismos financieros públicos.

En otros casos, los gobiernos han procurado recompensar a las empresas que toman medidas positivas de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral, por ejemplo ofreciéndoles acceso a contratos públicos. En la Argentina, el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) estableció recientemente un completo sistema de certificación nacional para empresas de la industria textil. El Instituto entrega certificados de calidad a las empresas que se abstienen de emplear a víctimas de la trata y ofrecen a su personal condiciones de trabajo decentes. Las empresas que han recibido el certificado pueden participar en licitaciones vinculadas a contratos públicos en el campo textil²⁵. De modo similar, Bolivia, a través del Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE), tiene un programa de certificación para empresas llamado Triple Sello, destinado a estimular el cumplimiento de las leyes laborales nacionales, la prohibición del trabajo infantil y la trata de personas en las cadenas de suministros²⁶.

Otro ejemplo es la *International Tourism Partnership* (ITP), una asociación del Reino Unido sin fines de lucro, integrada por las principales empresas hoteleras internacionales. La ITP estableció un grupo de trabajo sobre la trata de personas con el fin de diseñar una política y una estrategia empresariales para el sector. En el año 2013 publicó una guía práctica sobre la trata de personas y elaboró un importante conjunto de directrices sobre la fiscalización de las agencias de contratación, que alienta a los miembros a actuar con la debida

²⁵ <https://www.inti.gob.ar/areas/servicios-industriales/servicios-sectoriales/textiles> ; <https://www.inti.gob.ar/areas/servicios-regulados/certificaciones/organismo-de-certificacion>

²⁶ <https://www.rsebolivia.org/Triple-Sello.php>

diligencia al recurrir a Agencias de Empleo Privadas para contratar personas trabajadoras. Las directrices comprenden una Carta de las buenas prácticas de contratación, destinada a los empleadores y las agencias²⁷.

Comisiones de contratación ilegales y gastos conexos en el proceso de contratación

Como se mencionó en el capítulo 2, en el año 2018 se estableció la definición de comisiones de contratación y gastos conexos para comprender cuáles son los gastos en los que incurren las personas trabajadoras y las empresas en los procesos de migración laboral internacional. Con esta definición y con el establecimiento de responsabilidad por parte de los actores en cada país se busca generar un mejor conocimiento sobre el proceso y así evitar que actores inescrupulosos o Agencias de Empleo Privadas realicen cobros excesivos a las personas trabajadoras.

Como se mencionó en el capítulo 3, las agencias privadas de empleo cumplen un rol fundamental en el mercado laboral, facilitando el encuentro entre vacantes de trabajo y personas trabajadoras calificadas para desempeñar dichas funciones. El conocimiento que tienen las agencias sobre aspectos laborales y migratorios de diferentes países se convierte en un servicio clave que es importante reconocer; sin embargo y como lo establecen el [Convenio de la OIT sobre el servicio de empleo C088](#) y el [Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas - C181](#), las personas trabajadoras no deben asumir costos de contratación y son los empleadores los que pueden cubrir los costos asociados a vincular a un trabajador requerido.

Adicionalmente y debido a la falta de legislación en los países o a la falta de capacidad o experiencia de la entidad encargada de vigilar la acción de las Agencias de Empleo Privadas, no es posible garantizar que todos los procesos de contratación de personas trabajadoras migrantes se hagan en condiciones justas y sin que las personas incurran en el pago de comisiones de contratación. Estas razones explican por qué el rol de las empresas resulta importante, por lo menos en dos sentidos: 1. En escoger Agencias de Empleo Privadas que implementen los principios y directrices de la CE; 2. En desarrollar procesos efectivos de debida diligencia para que la empresa o sus contratistas no realicen cobros de comisiones de contratación indebidas a las personas trabajadoras migrantes.

Los actores que participan en procesos de contratación pueden tener una perspectiva diferente sobre quién debe asumir los costos asociados a la contratación, las razones detrás de esta elección y la necesidad de seguir la normativa vigente o de crear una legislación que defina quién paga y por qué. Uno de los argumentos de las Agencias de Empleo Privadas reside en que, si no se cobrarán comisiones de contratación a las personas trabajadoras migrantes, no contarían con recursos para llevar a cabo la labor de intermediación y que esto afectaría a las empresas que demandan sus servicios.

Para tomar mejores decisiones y disminuir los riesgos y vulneraciones que experimentan las personas trabajadoras migrantes y acorde al [indicador 10.7.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible](#), se han realizado análisis para comprender cuál es el costo de la contratación sufragado por el empleado en proporción a los ingresos anuales percibidos en el país

²⁷ International Tourism Partnership. <http://www.tourismpartnership.org/>.

de destino. Este análisis permite conocer lo que implica para las personas trabajadoras migrantes y sus familias acceder a un puesto de trabajo en otro país, los costos materiales y sociales que esto implica y cómo esto impacta en el bienestar personal y familiar de las personas. Es con estos análisis con los que se recogen evidencias que cuestionan las dudas que plantean algunas Agencias de Empleo Privadas sobre la necesidad de cobrar a las personas migrantes costos asociados con sus procesos de contratación en otros países.



Buenas prácticas

En México se realizó un **análisis de costos de contratación de personas guatemaltecas** a partir de la aplicación de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur (EMIF Sur), que se realiza de manera regular para calcular el tamaño y las características de la migración entre México y Guatemala.

Los resultados de este análisis permiten tener datos concretos sobre los costos de contratación que asumen las personas migrantes lo que permite que México y Guatemala puedan desarrollar mejores medidas para proteger los derechos de los trabajadores.

A partir de las legislaciones nacionales se pueden analizar maneras de vigilar el cobro de comisiones de contratación para las personas trabajadoras migrantes, disminuyendo la ocurrencia de este hecho, generando medidas de reparación frente a prácticas abusivas y diseñando medidas de divulgación para evitar que otras personas deban asumir costos abusivos en los procesos de contratación. Las empresas pueden hacer seguimiento a las decisiones que se toman al respecto a nivel nacional y adoptar sus prácticas empresariales y de relacionamiento con agencias privadas de empleo para apoyar estas medidas²⁸.

Los principios y directrices de la CE establecen dentro de las obligaciones de los reclutadores laborales las siguientes:

- ▶ Respetar las leyes aplicables y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- ▶ Respetar los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con el derecho internacional y la legislación del país de origen, el país de tránsito y el país de destino, y con las normas internacionales del trabajo.
- ▶ Respetar los acuerdos migratorios bilaterales o multilaterales entre los países interesados que promueven los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas trabajadoras.

²⁸ Se recomienda la lectura del estudio El papel de las tarifas y las prácticas abusivas y fraudulentas de contratación de las agencias de empleo en la trata de personas de la UNODC, disponible en: https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/2015/Rec._Fees_-Spanish15-05036_S_ebook.pdf

- Tomar medidas para garantizar que las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras sean las prometidas²⁹.

Adicionalmente a estas obligaciones, los empleadores pueden desarrollar medidas vinculadas con:

1. Centrarse en la colocación de calidad. Al elegir las agencias de empleo con las que se realizan los procesos de contratación se pueden privilegiar aquellas que demuestran garantizar el bienestar de las personas trabajadoras que contratan sobre aquellas que tienen un mayor volumen de colocaciones.
2. Promover que no cobren comisiones de contratación a las personas trabajadoras, no solo porque se garantizan procesos más justos, sino porque esto incide en una colocación más adecuada ya que la selección se hace sobre la experiencia laboral y cualificación de la persona y no sobre su capacidad de pagar una comisión de contratación. Los reclutadores de mano de obra justos que no cobran comisiones de contratación trabajan con empleadores más cooperativos y responsables y, por lo tanto, pueden ofrecer mejores oportunidades de empleo a las personas trabajadoras³⁰.
3. Iniciativas voluntarias, que son medidas adoptadas por una empresa, un gremio o un sector para abordar la CE y el trabajo forzoso. Estas incluyen los códigos de conducta y los programas de cumplimiento voluntario que determinan principios y estándares que los diferentes socios deben garantizar en sus procesos empresariales.



Buenas prácticas

La World Employment Confederation (WEC) desarrolló un **Código de Conducta** cuyo objetivo es establecer estándares aceptables que el sector de contratación está dispuesto a aceptar. El código cuenta con diez principios rectores entre los que se incluye la existencia de mecanismos de supervisión y reclamación. La WEC se adhiere a los principios rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.

2. El sector privado y la CE en la práctica

Interesa resaltar que cada actor cumple un rol específico en la CE, y puede coordinarse con los otros actores para mejorar el alcance de su intervención. Dentro de las medidas que pueden adoptar las empresas se destacan las siguientes:

²⁹ OIT (2019) Principios generales y directrices para la CE y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang-es/index.htm

³⁰ OIT (2021) Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Módulo 5. La implicación de las empresas y el sector privado para promover una CE. Pg. 19 Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/instructionalmaterial/wcms_822308.pdf

- ▶ **Participación empresarial en el diálogo social:** Las organizaciones empresariales (OE) son entidades que promueven los intereses colectivos de las empresas, en todos los sectores, independientemente del tamaño de la empresa. La actividad principal de las OE de carácter representativo es promover, en nombre de la comunidad empresarial, cambios normativos y de políticas que garanticen un entorno económico propicio para la creación y el desarrollo de empresas. A través del diálogo social, las OE y las empresas pueden aspirar a mejorar los marcos regulatorios que propicien la movilidad laboral, a la vez que reducen las prácticas de contratación abusivas en la migración laboral internacional. Las empresas son usuarios habituales y destacados de los sistemas de migración. Su experiencia con el funcionamiento práctico de las políticas de inmigración, así como su conocimiento de las tendencias de mercados emergentes y de dotación de personal, pueden ofrecer información importante a los gobiernos y a las organizaciones internacionales a fin de mejorar la gestión de la migración. Por lo tanto, la participación del sector privado en el diálogo social es esencial para el desarrollo de sistemas de migración bien regulados. Existen iniciativas que buscan facilitar el diálogo sobre la CE desde la perspectiva de los empleadores, eventos como el Foro Mundial de Contratación Responsable³¹ invita a las empresas a revisar y mejorar sus procesos en la materia.
- ▶ **Mecanismos de autorregulación y evaluación de riesgos:** Tener una política interna clara y transparente, que establezca las medidas tomadas para llevar a cabo una CE, prevenir el trabajo forzoso y la trata es el primer paso para implementar prácticas de CE. Dicha política puede contener elementos que orienten las reglas de contratación, como no cobrar comisiones de contratación a las personas trabajadoras, garantizar contratos escritos, en un idioma que puedan comprender fácilmente, especificando sus derechos con respecto al pago de salarios, las horas extraordinarias, la retención de documentos de identidad y otras cuestiones dirigidas a prevenir del trabajo forzoso. Una política que garantice los procesos de debida diligencia también es clave para implementar prácticas de CE. Los procesos de autoevaluación resultan pertinentes para determinar el grado de aplicación de la CE en ambientes laborales. En Hong Kong se ha implementado una página web que a partir de preguntas orienta a las personas que quieren contratar a una persona para el trabajo doméstico para que lo haga bajo los principios y directrices de la CE³², ejercicios autodirigidos como el que se plantea en Hong Kong, que presenta los impactos de las decisiones de hacer procesos de CE o no equitativa resultan de utilidad para comprender el impacto las decisiones de los empleadores en la vida de las personas trabajadoras migrantes.
- ▶ **Las empresas deben respetar los derechos humanos al contratar las personas trabajadoras dondequiera que operen e independientemente de la capacidad y/o voluntad de los Estados para cumplir con sus obligaciones en materia de derechos humanos.** Las empresas deben llevar a cabo evaluaciones de debida diligencia de los procedimientos de contratación y deben abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos en los que están involucradas. Las empresas, independientemente de su tamaño o ubicación, tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, lo que significa que deben evitar infringir los derechos de los demás. Para cumplir con esta responsabilidad, deben ejercer la debida diligencia en materia de

³¹ Economía Solidaria (s.f.) Foro Mundial para la Contratación Responsable. Disponible en <https://www.economiasolidaria.org/actividades/foro-mundial-para-la-contratacion-responsable/>

³² ILO (s.f.) The Hiring Challenge. Disponible en <https://www.thehiringchallenge.org/>

derechos humanos y CE para identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos reales y potenciales y dar cuenta de cómo las empresas abordan esos impactos sobre los derechos humanos.

Las Cajas de Herramientas para la debida diligencia y la CE resultan elementos claves que pueden aplicar las empresas para garantizar su participación en procesos de CE, uno de dichos ejemplos es el desarrollado por el Global Business Network on Forced Labour y disponible en línea³³.

Debida Diligencia y CE

Para dar cuenta del cumplimiento sobre el respeto de los derechos humanos en la contratación de personas trabajadoras, las empresas deben garantizar la debida diligencia y la realización de evaluaciones sobre el cumplimiento de esta. Los [principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas](#) indican³⁴ que la debida diligencia es el principio operativo para poner en práctica la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Las empresas están llamadas a la identificación, prevención y mitigación de los impactos que las actividades que realizan puedan tener sobre los derechos humanos, así como a promover el acceso o diseñar mecanismos de acceso a la justicia para las personas y para las personas trabajadoras.

Siendo la contratación no equitativa y el trabajo forzoso dos de los riesgos en los que pueden incurrir las empresas, es pertinente que se desarrollen medidas para comprenderla, atenderla y reducirla, esto aplica para todas las empresas sin importar su tamaño y para sus proveedores.

Acorde a los principios rectores ya mencionados, las empresas pueden implementar actividades que incluyen:

- ▶ Inscribir en sus políticas el compromiso de respetar los derechos humanos y la CE,
- ▶ Un proceso de debida diligencia en derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan las repercusiones negativas sobre los derechos humanos durante la contratación y sus operaciones,
- ▶ Procesos para permitir la remediación de cualquier repercusión negativa sobre los derechos humanos que causen o a la que contribuyan a través de la contratación y de sus operaciones³⁵.

Los principios y directrices de la CE, establecen unas responsabilidades de los empleadores para garantizar la CE. Es así como se debe velar por contratos de trabajo escritos en un idioma que comprendan las personas trabajadoras, que sean transparentes, que establezcan de manera clara las condiciones de empleo, y que la obtención del consentimiento de las personas trabajadoras se obtenga de manera voluntaria. Los empleadores tienen como responsabilidad disponer y facilitar el acceso a mecanismos de reclamación, reparación, re-

³³ [Due diligence toolkit for fair recruitment \(flbusiness.network\)](#)

³⁴ [guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf \(ohchr.org\)](#)

³⁵ OIT (2021) Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Módulo 5. La implicación de las empresas y el sector privado para promover una CE. Pg. 28 Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/instructionalmaterial/wcms_822308.pdf

solución de conflictos, respetar el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Los empleadores no deberían acudir a agencias de empleo temporal para reemplazar personas trabajadoras en huelga, deberían respetar la libertad de las personas trabajadoras migrantes de dejar su empleo, cambiar de empleo o retornar a su país de origen.

Considerando que la debida diligencia es un proceso dinámico, el [Pacto Mundial de Naciones Unidas y Verité](#) identificaron algunas prácticas³⁶ que se pueden poner en marcha para eliminar las comisiones de contratación para las personas trabajadoras migrantes. Las recomendaciones incluyen:

- ▶ Fortalecer las prácticas de la empresa para prohibir de manera explícita el cobro de honorarios a las personas trabajadoras mientras se realizan medidas de protección que reconocen el contexto de vulnerabilidad en el que se realizan la migración laboral.
- ▶ Realizar evaluaciones de riesgos de derechos humanos que identifiquen cobros de comisiones, la ocurrencia de servidumbre por deudas y el trabajo forzoso, estas evaluaciones deberían aplicarse a sus proveedores.
- ▶ Informar a todos los socios comerciales de la empresa sobre su expectativa y postura frente a los procesos de contratación.
- ▶ Promover la contratación directa de las personas trabajadoras en la cadena de suministro, para así garantizar una coherencia en los procesos de contratación.
- ▶ Brindar oportunidades anónimas y confidenciales para que las personas trabajadoras indiquen si se les ha cobrado alguna comisión de contratación.



Buenas prácticas

En 2025 el Proyecto Lazos de la OIT con la OIM, el ACNUR y el aval de la Unión Industrial Argentina elaboró la [Guía de Contratación de Personas Migrantes y Refugiadas en Argentina](#), una herramienta dirigida al sector empleador para facilitar procesos de contratación equitativa, garantizando el cumplimiento de estándares legales y promoviendo la inclusión laboral.

La guía también destaca casos exitosos de contratación en el país y en la región, evidenciando su impacto positivo en la productividad empresarial, la cohesión social y el acceso a nuevos mercados.

³⁶ issues_doc/labour/tools_guidance_materials/labour-recruitment-fees.pdf (d306pr3pise04h.cloudfront.net)



Buenas prácticas

La Responsible Business Alliance (RBA) elaboró un [informe sobre debida diligencia y comisiones de contratación en cadenas internacionales de suministros](#) identificando repercusiones negativas en las operaciones y en las relaciones comerciales derivados de no garantizar procesos de contratación equitativos, recomendando apoyar o cooperar en la reparación cuando corresponda, y detener, prevenir o mitigar las aludidas repercusiones negativas, entre otras prácticas.

3. Apoyo al sector privado e iniciativas del sector privado para implementar prácticas de CE

La OIT se ha vinculado con el sector privado para desarrollar herramientas e iniciativas que le permita implementar las prácticas de la CE y permita difundir los logros alcanzados con este proceso. Para ello se trabaja a nivel global y a nivel regional en diferentes líneas.

Una de las primeras iniciativas en las que participó la OIT a nivel global es la iniciativa REFRAME³⁷, que es una Acción Global para Mejorar el Marco de Contratación de los Trabajadores Migrantes (Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration, REFRAME). Este proyecto tuvo como objetivo reducir las prácticas abusivas y la violación de los derechos humanos y laborales durante los procesos de contratación, maximizando la protección de las personas trabajadoras migrantes y su contribución al desarrollo.

Uno de los resultados del proyecto REFRAME fue la configuración de la³⁸ [Red Mundial de empresas sobre trabajo forzoso](#), que reúne a empresas de diferentes países que tienen como objetivo reducir la ocurrencia de este fenómeno. La red genera documentos, herramientas y realiza acompañamiento a empresas medianas y pequeñas orientado a reducir la ocurrencia del trabajo forzoso en sus operaciones. A tal efecto se han diseñado herramientas de aplicación local y recomendaciones de política en línea con la promoción de la CE.

Para crear entornos justos de contratación es importante vincular a gobiernos, quienes pueden diseñar, implementar y hacer cumplir las reformas necesarias para promover la CE; agencias privadas de empleo, que pueden recompensar las prácticas equitativas, sancionar a los reclutadores ilegales y reducir las barreras para los reclutadores justos; empleadores, que pueden promover y garantizar la debida diligencia; los/as buscadores/as de empleo y las personas trabajadoras, quienes pueden proporcionar acceso a información de primera mano sobre prácticas justas e injustas, pueden difundir información y orientar a sus pares; y sindicatos, quienes pueden contribuir a la transparencia en los procesos de contratación y actuar como veedores en la promoción de la CE.

³⁷ OIT (s.f.) Acción Global para Mejorar el Marco de Contratación de los Trabajadores Migrantes. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_616741.pdf

³⁸ [Home - ILO Global Business Network on Forced Labour \(flbusiness.network\)](#)

Uno de los ejemplos de estas iniciativas multiactor, vinculada al ODS 17, se encuentra en el caso del [proyecto Issara](#) que opera en el sureste asiático y que tiene como objetivo la reducción del trabajo forzoso en las cadenas de suministros globales. Sus iniciativas incluyen un programa de socios estratégicos, los cuales se vinculan con marcas mundiales, para fortalecer los procesos de participación de las personas trabajadoras, quienes colaboran en la identificación y socialización de riesgos que se presentan en los espacios de trabajo y en los procesos de contratación. También proponen principios y estándares que pueden ser acogidos por empresas que hacen parte de las cadenas de suministro. Analizan y difunden mecanismos de reparación que se han creado para facilitar la denuncia y la reparación de las personas trabajadoras frente a la vulneración de derechos laborales. Sus socios son las organizaciones de la sociedad civil, incluidos los sindicatos, marcas globales y empresas minoristas.

Dentro de las recomendaciones que existen para la promoción de la CE se encuentra la de realizar procesos de acompañamiento que reconozcan las dinámicas migratorias del país en el que se realiza el apoyo y que se dirijan las actividades a sectores específicos de la economía donde se insertan las personas migrantes, de esta manera las recomendaciones van a ser mucho más precisas y sostenibles.

En el caso de México, se desarrolló una guía para implementar la CE en el sector agrícola, en coordinación con la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social, AC.AHIFORES y Verité. La guía presenta herramientas que le permiten a las empresas evaluar su desempeño en temas de CE y constituye un producto del proyecto REFRAME, que ofrece no solo capacitación y sensibilización, sino también orientaciones prácticas sobre la implementación del enfoque de CE.

La guía consta de ocho módulos que abordan las siguientes temáticas:

- ▶ Módulo 1. Introducción, documento de referencia, marco normativo y glosarios.
- ▶ Módulo 2. Autoevaluación para productores agrícolas centrada en las prácticas de CE.
- ▶ Módulo 3. Identificación de riesgos relacionados al reclutamiento y la contratación.
- ▶ Módulo 4. Cláusulas para un código de conducta para productores agrícolas que cubre la CE.
- ▶ Módulo 5. Guía para la selección y evaluación de los intermediarios laborales.
- ▶ Módulo 6. Guía para el monitoreo de los intermediarios laborales.
- ▶ Módulo 7. Guía para entrevistas a personas trabajadoras sobre el reclutamiento y la contratación.
- ▶ Módulo 8. Guía de desarrollo e implementación de un mecanismo de quejas y denuncias para el sector y las empresas.

La guía tiene tres objetivos: en primer lugar, presentar la caja de herramientas para implementar la CE en el sector agrícola, identificando sus diferentes componentes; en segundo lugar, exponer las bases legales y normativas, considerando estándares internacionales y regulaciones nacionales mexicanas; en tercer lugar, presentar un glosario de términos de utilidad para el uso de las herramientas. Los documentos están pensados para que las empresas que las utilicen puedan adaptar, editar, o asimilar sus propios procesos y políticas

tanto en la contratación de personas trabajadoras internacionales, como en personal reclutado y contratado a nivel nacional.

Un ejercicio interesante que se plantea tiene que ver con la autoevaluación sobre la implementación de la CE. Para ello se busca verificar cuál fue el proceso que siguieron las personas trabajadoras para desempeñar el cargo que ocupan en la empresa, a través de un cuestionario de diagnóstico:

Figura 19. Cuestionario diagnóstico sobre CE

☐ ¿Cuál fue el proceso que le llevo de su comunidad al lugar de trabajo?

☐ ¿Dónde fue usted reclutado(a) para su trabajo actual?

☐ ¿Cómo se enteró del trabajo?

☐ ¿Cuántos intermediarios laborales estuvieron involucrados en su reclutamiento?

☐ ¿Cuál es el nombre de cada uno de los intermediarios laborales o las agencias de reclutamiento involucradas?

Al momento de su reclutamiento, ¿recibió una explicación detallada de...

- ¿La ubicación del trabajo?
- ¿Requerimientos y tareas del trabajo?
- ¿Sus derechos y responsabilidades en el trabajo, y también los de su empleador?
- ¿Duración del contrato?
- ¿Ingresos previstos?
- ¿Condiciones del empleo y del trabajo?
- ¿Condiciones de vida?
- ¿Lo que hay que hacer cuando se presentan problemas y a quién decírselo (mecanismos de queja)?

☐ ¿Hubo cambios entre lo que le informaron al momento del reclutamiento con su experiencia cuando llegó?

☐ ¿Le dieron la información con suficiente antelación a la fecha de salida de su comunidad?

☐ ¿Le dieron la información en un idioma que usted comprende?

☐ ¿Fue usted contratado(a) y/o supervisado(a) por un intermediario laboral subcontratado?

- ¿Quién le contrató para el trabajo?
- ¿Quién supervisó/supervisa su trabajo?

Fuente: AHIFORES-Verité-OIT, 2021.

Por otra parte, con el ánimo de brindar recomendaciones sobre lo que debe contener un contrato, se construye una recomendación gráfica que permite validar los aspectos básicos.

Figura 20. Criterios de CE en contratos laborales



Fuente: AHIFORES-Verité-OIT, 2021

Considerando que los empleadores dependen en una buena medida de los intermediadores laborales, a través de la guía se indican los criterios que deben considerarse para seleccionar a los intermediadores y se sugiere llevar a cabo el proceso de selección aplicando una evaluación comparativa que mida y califique los aspectos más relevantes para tomar la decisión. Este aspecto sirve adicionalmente para sistematizar la experiencia y demostrar el seguimiento de un proceso justo.

Tabla 12. Ejemplo de sistema de evaluación de intermediario laboral

Criterios	Peso (%)	Calificación (%)	Puntuación de desempeño
Conformidad con los requerimientos legales de operación			
Conformidad con los estándares generales de responsabilidad social y derechos laborales, establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo			
Conformidad con los estándares de la compañía y las exigencias legales sobre el reclutamiento			
Conformidad con los estándares de la compañía y las exigencias legales en los contratos laborales			

Fuente: AHIFORES-Verité-OIT, 2021.

Como acciones específicas, las medidas que se han implementado a causa del Covid-19, han llevado a las empresas y actores del sector privado a desarrollar mecanismos que garanticen la CE junto con los aspectos de bioseguridad y salud. A partir de ello la OIT generó un documento titulado [Recomendaciones prácticas para empleadores y reclutadores en México para asegurar la CE de trabajadores migrantes ante los desafíos de la Covid-19](#), que incluye lineamientos a ser consideradas por las empresas en los marcos de contratación de personas migrantes y que dan cuenta de los puntos de encuentro entre la CE y la seguridad y salud en el trabajo. Esta guía se desarrolló para el caso de México con el objetivo de promover procesos de contratación que sean confiables, seguros y libres de riesgos y abusos, a fin de que las personas trabajadoras migrantes puedan seguir viajando, viviendo y trabajando frente a un contexto de crisis sanitaria. La guía presenta la práctica a seguir y los actores responsables.

Figura 21. Recomendaciones sobre CE, bioseguridad y salud

PRÁCTICA	PARTE RESPONSABLE
Las agencias de contratación en los países de origen deberán coordinarse con sus homólogos/empleadores en los países de destino a fin de velar por que se cumplan los contratos de los trabajadores y por la seguridad de estos, especialmente en relación con los equipos de protección personal (EPP), salarios, seguridad social, periodos de descanso y resolución de quejas.	Reclutador, empleador
Las empresas, incluyendo empleadores y reclutadores, deberán seguir ejerciendo la debida diligencia en sus operaciones y a lo largo de la cadena de abastecimiento de bienes y de suministro de trabajo, tomando en consideración los riesgos existentes y emergentes para asegurar una contratación equitativa.	Empleador, reclutador

Fuente: OIT

Las recomendaciones se acompañan de buenas prácticas que dan cuenta de la posibilidad de aplicarlas en contexto reales y que pueden ser consultadas por las empresas como referencias de actuación.

Figura 22. Prácticas sobre CE, bioseguridad y salud

Ejemplo de buena práctica.

Para asegurar que a lo largo de su proceso de contratación frente al contexto de la pandemia se delimiten responsabilidades de todos los actores involucrados, la agencia de reclutamiento **CIERTO Global** promovió la creación de un Comité Mixto de Prevención, integrado por:

- Reclutadores.
- Transportistas.
- Representantes de ranchos.
- Representantes de personas trabajadoras.

Dichos comités se han conformado de manera individual con cada rancho cliente de **CIERTO**. Todos los miembros del comité tienen una responsabilidad definida en la difusión, verificación y elaboración de sugerencias para el cumplimiento de las medidas de prevención establecidas de manera conjunta.

Fuente: OIT

Recursos complementarios capítulo 5

1. Visualización del [video](#): *Labour Migration ITCILO*. Directrices prácticas para la CE - Responsabilidades de las empresas.
2. Lectura del [documento](#) de la OIT: La GLA y la OIT unen sus fuerzas para la lucha contra las prácticas de contratación abusivas.

Bibliografía

- Amigo Laboral, ComuGuate, Conexión Laboral y MOCI (2021) Código de Conducta de las Agencias de Reclutamiento de personas trabajadoras migrantes. Disponible en: [wcms_900653.pdf](#)
- BID, AMSPE, OCDE (2016) El mundo de los Servicios Públicos de Empleo. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/El-mundo-de-los-servicios-p%C3%BAblicos-de-empleo.pdf>
- Cámara Argentina de Agencias Privadas de Empleo. Código de conducta. Disponible en: <https://cape.org.ar/propuesta-de-valor/>
- Confederación Internacional de Agencias Privadas de Empleo (CIETT). Código de Conducta del CIETT. Disponible en: <http://staffingamericalatina.com/wp-content/uploads/2015/06/CODIGO-DE-CONDUCTA-DE-CIETT.pdf>
- Confederación Mundial del Empleo. Código de conducta. Disponible en: <https://wecglobal.org/world-employment-confederation-global/code-of-conduct-2/>
- Confederación Mundial del Empleo. Reclutamiento justo y migración. Disponible en: <https://wecglobal.org/topics-global/fair-recruitment-and-migration/>
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (España). Disponible en: <https://www.ccoo.es/2720c2319098d886305cd461f17fb82f000001.pdf>
- Decreto 489/2001 P.E.N., sobre Agencias Retribuidas de Colocación, Anexo I Art. 10 y 11.
- Dirección Nacional de Población. 2022. Caracterización de la migración internacional en Argentina a partir de los registros administrativos del RENAPER. Disponible en: https://argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/12/caracterizacion_de_la_migracion_internacional_en_argentina_a_partir_de_los_registros_administrativos_del_renaper_dnp.pdf
- Gobierno de la República Argentina (2023). Argentina reconocida internacionalmente por avances en la lucha contra el trabajo infantil. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/argentina-reconocida-internacionalmente-por-avances-en-la-lucha-contra-el-trabajo-infantil>
- Gobierno de la República Argentina. Orientación laboral para trabajadores extranjeros y sus empleadores. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/recibir-orientacion-laboral-para-trabajadores-extranjeros-y-sus-empleadores>
- Goldfuss W., S. (2014) Documento de Trabajo No. 294 OIT. Las Agencias de Empleo Privadas en Argentina, Chile y Uruguay.
- Helbig, Daniel; Mazzola, Roxana; García, María Servicios Públicos de Empleo en Argentina como pilar de apoyo a la política de empleo / Daniel Helbig, Roxana Mazzola y María García; Oficina de País de la OIT para la Argentina. - Buenos Aires: OIT, 2015 (Serie Documentos de trabajo ; 13). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_452861.pdf

- ILO (2024). ILO Global Estimates on International Migrant Workers. International migrants in the labour force. Fourth edition. Disponible en: [ILO Global Estimates on International Migrant Workers. International migrants in the labour force. Fourth edition.](#)
- ILO (2020). "Toolkit on Developing National Action Plans on Forced Labour". Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_716879/lang-es/index.htm
- ILO (2021). ILO Global Estimates on International Migrant Workers Results and Methodology. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_808935.pdf
- INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022. Disponible en: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-2-41-165>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2018) Condiciones de vida de la población venezolana que reside en el Perú. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1666/
- Ley Nacional de Migraciones 25.871 y Decreto Reglamentario 616/2010. Disponible en: https://www.migraciones.gov.ar/pdf_varios/campana_grafica/pdf/Libro_Ley_25.871.pdf
- Ministerio de Capital Humano. Fiscalización paso a paso. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/fiscalizacion/pasoapaso>
- Ministerio de Capital Humano. Oficinas de Empleo. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/mapa-oficinas>
- Naciones Unidas (2000). "Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y sus protocolos". Disponible en: <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf>
- Oficina Nacional de Estadística – ONE (2018) Segunda Encuesta Nacional de Inmigrantes en la República Dominicana – ENI 2017. Disponible en: <https://dominicanrepublic.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ENI-2017%20FinalWeb.pdf>
- OIM. Informe monitoreo de flujo de la población venezolana. Disponible en: <https://dtm.iom.int/reports/argentina-informe-monitoreo-de-flujo-de-poblacion-venezolana-13-october-december-2022>
- OIT (1948) C088 - Convenio sobre el servicio del empleo. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088
- OIT (1997) C181 – Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326
- OIT (2008). GUÍA PARA LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS Regulación, monitoreo y ejecución. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_103884.pdf

- OIT (2009). Las Agencias de Empleo Privadas, los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_162742.pdf
- OIT (2018). “Hablemos sobre trabajo forzoso: recomendaciones para periodistas y comunicadores”. Disponible en: [Hablemos sobre trabajo forzoso: recomendaciones para periodistas y comunicadores | International Labour Organization](#) OIT (2018). “Tratamiento mediático del trabajo forzoso y otras formas de explotación laboral”. Disponible en: [Tratamiento mediático del trabajo forzoso y otras formas de explotación laboral | International Labour Organization](#)
- OIT (2019) Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang--es/index.htm
- OIT (2020) Regional study on defining recruitment fees and related costs: The Americas. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_744521.pdf
- OIT (2021) ¿Por qué la Contratación Equitativa es importante? En Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/Caja-de-herramientas-para-la-formaci%C3%B3n/995264818802676>
- OIT (2021) Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/caja-de-herramientas-para-la-contratacion-equitativa>
- OIT (2021) Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_733802/lang--es/index.htm
- OIT (2021) Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT: Estrategia 2021-2025. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_819085.pdf
- OIT (2021) Las agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo en el panorama cambiante de la contratación. Disponible en: [wcms_733805.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_733805.pdf)
- OIT (2021) Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de la contratación. En Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/instructionalmaterial/wcms_733806.pdf
- OIT (2021). “Actúe para erradicar el trabajo infantil”. Disponible en: <https://endchildlabour2021.org/es/>
- OIT (2021). “Caja de Herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos”. Disponible en: <https://www.itcilo.org/es/courses/caja-de-herramientas-para-la-formacion-establecer-procesos-de-contratacion-equitativos>

- OIT (2022) Inspección del trabajo seguimiento de la contratación de trabajadores migrantes. Resumen técnico. Disponible en: <https://www.fairrecruitment.org/sites/default/files/2022-05/Resumen%20tecnico%20-%20Inspeccion%20del%20trabajo%20seguimiento%20de%20la%20contratacion%20de%20trabajadores%20migrantes.pdf>
- OIT (2022). “Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso - Resumen Ejecutivo”. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854797/lang--es/index.htm
- OIT 2025. Guía de contratación de personas migrantes y refugiadas en la República Argentina, Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, 2025. Disponible en: [Guía de contratación de personas migrantes y refugiadas en la República Argentina | International Labour Organization](#)
- OIT y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2011). La inmigración laboral de sudamericanos en Argentina / Oficina de País de la OIT para la Argentina; Argentina. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_107.pdf
- OIT, OECD, OIM, UNICEF (2019). “Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro”. Disponible en: https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_716932/lang--es/index.htm
- OIT. “Base de datos sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos”. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=es
- OIT. “Listado de Convenios internacionales OIT”. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:0:::~:p=1000:12000:0:::~:p=1000:12000:0:::](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:0:::)
- OIT. “Normas del trabajo”. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>
- OIT. “P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930”. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID;3174672
- OIT. “Proceso de reclamaciones”. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang--es/index.htm>
- OIT. Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Argentina. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102536
- OIT. Inspección del trabajo. Lo que es y lo que hace. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152883.pdf
- OIT. Promoviendo la ratificación del Convenio núm. 181 sobre las Agencias de Empleo Privadas. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/employment-services/WCMS_830501/lang--es/index.htm

- OIT. Ratificaciones de Argentina a los Convenios de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102536
- Pavón Piscitello, Daniel (2016). Derechos humanos y migración internacional en Córdoba : derechos consagrados, situación de goce y/o vulneración efectiva, propuestas de acción / 1a ed . - Córdoba: EDUCC - Editorial de la Universidad Católica de Córdoba. Disponible en: https://csmigraciones.org/sites/default/files/2020-12/catalogo_basico_de_derechos_de_las_personas_migrantes_en_argentina.pdf
- Pavón Piscitello, Daniel (2020). Migración internacional: Derechos de las personas migrantes en Argentina y en España. Universidad Católica de Córdoba. Córdoba, Argentina.
- Pavón Piscitello, Daniel (2021). Empresas y derechos humanos. El acuerdo de Volkswagen en Brasil a la luz de los principios rectores de Naciones Unidas. La Ley, Thomson Reuters. Buenos Aires, Argentina.
- UNODC (2020). "Global Report on Trafficking in Persons Chapter 4 Trafficking for forced labour; the economy of coercion". Disponible en: https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/tip/2021/GLOTIP_2020_Chapter4.pdf
- UNODC (2020). "Global Report on Trafficking in Persons Country Profile Central America and the Caribbean". Disponible en: https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/tip/2021/GLOTIP_2020_CP_Central_America_and_Caribbean.pdf
- UNODC (2020). "Global Report on Trafficking in Persons Country Profile South America". Disponible en: https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/tip/2021/GLOTIP_2020_CP_South_America.pdf
- UNODC (2020). "Global Report on Trafficking in Persons". Disponible en: <https://www.unodc.org/unodc/data-and-analysis/glotip.html>
- UOLRA. Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina. Disponible en: [Sindicato Ladrilleros - UOLRA](#)

Recursos didácticos audiovisuales

AFP Español. Trabajo zafral legal para inmigrantes mexicanas en EEUU. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=hI6WpFm10Vg>

CERALC – ACNUDH. Debida diligencia en materia de derechos humanos. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=7khmw0gkmtE>

Confederación Mundial del Empleo (WEC). Leading in the changing world of work. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=-0c0gHKNEPQ>

Consejo Nacional de Políticas Sociales. “Objetivos de Desarrollo Sostenible - Agenda 2030”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=S32Rhhe9jjA>

El País (2018) La revolución de las temporeras. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=YJu21Cl7J8c>

ITCILO TV. “Principios generales y directrices prácticas de la OIT para la contratación equitativa”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=J3ZyanqrIQE>

Labour Migration ITCILO. Directrices prácticas para la CE_Responsabilidades de las empresas. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=fDIA8F0AP78>

Labour Migration ITCILO. Directrices prácticas para la CE_Responsabilidades de los gobiernos. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=gwuBoYUxIVw>

Labour Migration ITCILO. Funciones y responsabilidades de los sindicatos en el Proceso de Contratación Equitativa. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=Trn6Hqvivic>

Labour Migration ITCILO. Funciones y responsabilidades de los sindicatos en el Proceso de CE. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=Trn6Hqvivic>

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo de Perú. “¿Qué es la contratación equitativa?”. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=UXx0fyok6_w

Ministerio Público Fiscal. Misión para Intercambio de buenas prácticas e iniciativas en materia de trabajo forzoso (Arg-Bra). Disponible en: <https://youtu.be/zddRJonl5AM>

OIT (2017). “Tríptico hablemos de explotación laboral”. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/genericdocument/wcms_619786.pdf

OIT (2022). “OIT lanza documental sobre trabajo forzoso con subtítulos en inglés y español”. Disponible en: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_838607/lang--es/index.htm

OIT. “Gráfico para explicar el proceso de creación de una Norma Internacional del Trabajo (NIT)”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088156.pdf

OIT. Garantizar una contratación equitativa. Lo que ha logrado la OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/fair-recruitment#intro>

Pacto Global Colombia. ¿Qué es Pacto Global?. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=mrxaYVtm10k>

Pacto Mundial de la ONU España. Video formativo “Empresas y Derechos Humanos”(con subtítulos en inglés). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=Gp2FTJZfT6U>

The Danish Institute for Human Rights. La debida diligencia: empresas y derechos humanos. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=gE84WRK7IsM>



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos



Con el apoyo de



Suecia
Sverige