

# DIRECTRICES SOBRE TRABAJADORES MIGRANTES PARA EMPLEADORES

Promoción del respeto a los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes por medio de la contratación y asignación éticas, el empleo responsable y el retorno seguro



Las opiniones expresadas en esta publicación corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la Organización Mundial para las Migraciones (OIM). Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad en su conjunto. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

---

Esta publicación fue producida por la iniciativa de la OIM sobre la Responsabilidad empresarial en la erradicación de la esclavitud y la trata de personas (CREST, por sus siglas en inglés) en consulta con actores clave de la OIM del sector privado, organizaciones expertas y la sociedad civil. La OIM reconoce con agradoceimiento el apoyo de los colegas de la OIM Lara White, Philip Hunter, Peppi Kiviniemi-Siddiq, el equipo regional de CREST y de diversas unidades temáticas de la OIM, así como Nilim Baruah (OIT Asia y el Pacífico), Katja Freiwald y Nansiri Iamsuk (ONU-Mujeres Asia y el Pacífico), Apolinario Tolentino (Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera), Shelly Han y Heeral Coleman (Asociación para el Trabajo Justo), Archana Koticha (The Remedy Project), Cindy Berman (consultora), Vidhi Aggarwal (Apple), Aditi Wanchoo y Rammanee Akkaphan (adidas), Kyle Bogler y Maria Lassen (VF Corporation) por sus útiles comentarios sobre las directrices. Maximilian Pottler, Claire Pütz, Linh Thi Tuyet Pham y Hannah Plumb de la OIM fueron los autores principales. Las opiniones expresadas en esta publicación corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM.

**Publicado por:** International Organization for Migration  
17 route des Morillons  
P.O. Box 17  
1211 Geneva 19  
Switzerland  
Tel. +41 22 717 9111  
Fax: +41 22 798 6150  
Correo electrónico: [hq@iom.int](mailto:hq@iom.int)  
Sitio web: [www.iom.int](http://www.iom.int)

Esta publicación no ha sido traducida por el Servicio de Traducción de la OIM.

Es una traducción no oficial, del original en inglés, *Migrant Worker Guidelines for Employers*.

**Foto de la portada:** Trabajadores de un astillero singapurense desembarcan de un buque gasero durante un simulacro de incendio. ©Sol 2018/Unsplash.

**Cita obligatoria:** M. Pottler, C. Pütz, L. Pham y H. Plumb, 2021. *Directrices sobre trabajadores migrantes para empleadores*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ginebra.

---

ISBN 978-92-9268-611-6 (PDF)

© IOM 2021



Some rights reserved. This work is made available under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO License \(CC BY-NC-ND 3.0 IGO\)](#).\*

For further specifications please see the [Copyright and Terms of Use](#).

This publication should not be used, published or redistributed for purposes primarily intended for or directed towards commercial advantage or monetary compensation, with the exception of educational purposes, e.g. to be included in textbooks.

**Permissions:** Requests for commercial use or further rights and licensing should be submitted to [publications@iom.int](mailto:publications@iom.int).

\* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

# DIRECTRICES SOBRE TRABAJADORES MIGRANTES PARA EMPLEADORES

PROMOCIÓN DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y  
LABORALES DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES POR MEDIO  
DE LA CONTRATACIÓN Y ASIGNACIÓN ÉTICAS, EL EMPLEO  
RESPONSABLE Y EL RETORNO SEGURO



# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

### RESUMEN DE LA PRESENTE GUÍA

**PARTE 1**  
COMPRENSIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y EL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

### RECURSOS ADICIONALES

### TERMINOLOGÍA

**PARTE 2**  
CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

**PARTE 3**  
GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

**PARTE 4**  
HERRAMIENTAS DE APOYO

# INTRODUCCIÓN

El presente documento brinda una guía práctica para las empresas respecto de cómo contratar y emplear a trabajadores migrantes de manera responsable. Fue desarrollado por la Organización Mundial para las Migraciones (OIM) en colaboración y consulta con sus asociados y entidades interesadas como parte de la iniciativa regional de la OIM sobre la Responsabilidad empresarial en la erradicación de la esclavitud y la trata de personas (CREST, por sus siglas en inglés) en Asia.

Esta guía está alineada con las normas internacionales en materia de derechos humanos y laborales y los marcos sobre migración internacional. Fue formulada sobre la base de la amplia experiencia que tiene la OIM en el trabajo con los gobiernos, la sociedad civil, los trabajadores migrantes y el sector privado, así como la recopilación de buenas prácticas por parte de empleadores, reclutadores de mano de obra y empresas multinacionales. Los proyectos de la OIM con el sector privado para trazar las trayectorias de los trabajadores migrantes en las cadenas de suministro internacionales, incluidas las consultas directas con los trabajadores migrantes y sus representantes, reguladores, empleadores, reclutadores de mano de obra y otros prestadores de servicios pertinentes de 15 países, contribuyeron de forma directa al desarrollo de la presente guía. La OIM recibió observaciones técnicas por escrito de las principales partes interesadas, entre ellos, las agencias de las Naciones Unidas y expertos de la sociedad civil y el sector privado.

Esta guía se sustenta en la premisa de que todas las empresas tienen la responsabilidad de organizar y administrar su actividad y gestionar las alianzas de una forma que respete los derechos humanos y aborde y mitigue los riesgos de perjuicio. Se basa en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y las normas y guías relacionadas sobre la conducta empresarial responsable.

Esta guía fue diseñada para fomentar un proceso de migración laboral que esté en consonancia con el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. El alcance de la presente guía se centra en los trabajadores migrantes internacionales en situaciones de empleo regular, temporario y con salarios más bajos que, a menudo, corren mayores riesgos de abuso y discriminación. No obstante, los principios que se describen en este documento se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad y situación migratoria.

Reconociendo la necesidad de colaboración entre los gobiernos como los principales responsables, las organizaciones de la sociedad civil y el sector privado, la presente guía pone de manifiesto el papel específico que desempeñan los empleadores en la facilitación de la contratación y el empleo éticos de los trabajadores migrantes. Esta guía está destinada fundamentalmente a los recursos humanos y al personal que se vincula con los trabajadores migrantes; puede integrarse en las políticas, los procedimientos y prácticas existentes de las empresas. Puede adaptarse a múltiples corredores migratorios internacionales y sectores económicos.

La presente guía también considera las dificultades adicionales relacionadas con las desigualdades de género, situaciones de crisis y emergencias como la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y la migración de retorno o de tránsito de los trabajadores migrantes, señalando pasos concretos para los empleadores. Se recomienda que los empleadores lean las normas internacionales pertinentes y los recursos enumerados en el anexo. Cuando las normas internacionales y las leyes aplicables difieran, los empleadores deberían observar la norma que resulte más estricta.

Las Directrices de la OIM sobre trabajadores migrantes para empleadores constituirán un documento vivo y se actualizarán según sea necesario en coordinación con los asociados y las partes interesadas de la OIM.

OIM sitio web: [www.iom.int](http://www.iom.int)

CREST sitio web: [crest.iom.int/](http://crest.iom.int/)

# RESUMEN DE LAS DIRECTRICES SOBRE TRABAJADORES MIGRANTES PARA EMPLEADORES

## PARTE 1

### COMPRENSIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y EL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Presenta un resumen de las tendencias migratorias mundiales, el proceso de migración laboral y la responsabilidad de los empleadores de respetar los derechos de los trabajadores migrantes y mitigar los riesgos de perjuicio.

- Datos y cifras clave sobre migración
- Resumen: Proceso de la migración laboral

## PARTE 2

### CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

Describe cómo los empleadores deberían abordar y mitigar los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores migrantes poniendo en marcha un sistema de gestión de la migración laboral basado en cuatro componentes.

- Componente 1: Compromiso con las políticas
- Componente 2: Debida diligencia respecto de los derechos humanos
- Componente 3: Reparación
- Componente 4: Vinculación con trabajadores migrantes

## PARTE 3

### GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Describe los principios y las prácticas esenciales en materia de derechos humanos que deberían aplicar los empleadores al contratar y emplear a los trabajadores migrantes. Los principios siguen etapas características del proceso de migración laboral.

Todas las etapas de la migración laboral: Principios fundamentales

- Etapa 1: Contratación y asignación
- Etapa 2: Empleo
- Etapa 3: Migración de retorno o de tránsito

## PARTE 4

### HERRAMIENTAS DE APOYO

Presenta herramientas, entre ellas, listas de verificación, notas orientativas y otros documentos de utilidad, para ayudar a los empleadores a desarrollar e implementar el sistema, los principios y las prácticas para gestionar el proceso de migración laboral.

[Ver contenido](#)[Ver contenido](#)[Ver contenido](#)[Ver contenido](#)

## Parte 1

# COMPRENSIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y EL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

[Abrir Sección](#)

Mujeres tamiles recolectando hojas de té cerca de Nuwara Eliya, Sri Lanka (Cielán). © Husain Akbar 2019/Unsplash

[Volver a la Sección](#)[Anterior](#)[Siguiente >](#)

Mientras que la mayoría de las personas se desplazan dentro de su país de nacimiento, alrededor de una cuarta parte de todos los migrantes (272 millones de personas) se trasladan de un país a otro en busca de mejores oportunidades de empleo, educación y subsistencia y entornos más estables y pacíficos.

- MEJOR EMPLEO
- MEJOR EDUCACIÓN
- OPORTUNIDADES DE SUBSISTENCIA
- ENTORNOS ESTABLES Y PACÍFICOS



Los trabajadores migrantes realizan un aporte valioso a la sociedad. Respaldan el desarrollo de sus países mediante las remesas y ayudan a facilitar la transferencia de competencias y la creación de redes empresariales y comerciales. En los países de destino, los trabajadores migrantes ayudan a cubrir carencias críticas de mano de obra, especialmente en un contexto de envejecimiento poblacional, tendencias cambiantes del mercado laboral y evolución demográfica. Los trabajadores migrantes también contribuyen durante tiempos de emergencia y crisis, por ejemplo, prestando servicios esenciales y sanitarios de primera línea, incluido el abastecimiento de alimentos y material sanitario durante la pandemia de COVID-19.

Aunque la mayoría de los trabajadores migrantes tienen experiencias positivas de migración y empleo, pueden ser vulnerables a situaciones de discriminación, abuso y explotación.

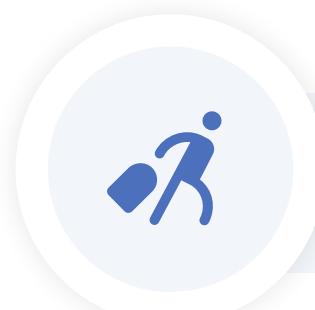
Las últimas estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna indican que los trabajadores migrantes representan casi una cuarta parte de las 25 millones de víctimas de trabajo forzoso a escala mundial.<sup>2</sup> En todo el planeta, los trabajadores migrantes se desplazan y migran en condiciones irregulares y, por lo tanto, quedan expuestos a mayores riesgos de sufrir perjuicios durante sus trayectos. Si bien los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado deben trabajar juntos para atender este problema, hay pasos que los empleadores pueden tomar ahora para abordar posibles riesgos para los trabajadores migrantes y respetar sus derechos humanos y laborales.

La comprensión de las necesidades y experiencias exclusivas de los trabajadores migrantes en todas las etapas del proceso de migración laboral ayudará a las empresas a establecer un entorno

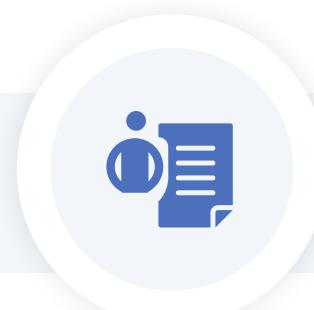
seguro, justo y respetuoso para la migración y el empleo. También ayudará a la concientización sobre los riesgos que pueden enfrentar los trabajadores migrantes y las vulnerabilidades que tienen. El trayecto que los trabajadores migrantes a menudo recorren desde sus comunidades en el país de origen, atravesando países de tránsito o dirigiéndose directamente al lugar de trabajo en el país de destino, puede dividirse en tres etapas: contratación y asignación, empleo, y migración de retorno o de tránsito. No obstante, es importante observar que las rutas y prácticas migratorias pueden cambiar con el tiempo y diferir dependiendo de los países involucrados y el contexto migratorio.

1. OIM, *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2020* (Ginebra, 2019); OIT, *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes - Resultados y Metodología* (Ginebra, 2018).

2. OIM, OIT y Walkfree Foundation, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso* (Ginebra, 2017).

[Volver a la Sección](#)[Anterior](#)[Siguiente >](#)**RESUMEN:****PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL****CONTRATACIÓN Y ASIGNACIÓN**

El trayecto de los trabajadores migrantes comienza con la contratación. Cuando los empleadores no pueden cubrir puestos localmente, a menudo buscan trabajadores en el exterior. En muchos casos, los trabajadores migrantes son identificados por reclutadores de mano de obra que actúan en nombre de los empleadores.

**EMPLEO**

Esta es la etapa en la cual los trabajadores migrantes comienzan su trabajo y su vida en el país de destino. Los empleadores de trabajadores migrantes tienen la responsabilidad de garantizar condiciones laborales dignas, así como de cubrir aspectos adicionales relacionados con la vida de los trabajadores migrantes en el extranjero.

**MIGRACIÓN DE RETORNO O DE TRÁNSITO**

Luego de finalizar el empleo en el país de destino, los trabajadores migrantes suelen regresar a su comunidad en el país de origen. Como alternativa, algunos trabajadores migrantes pueden elegir prolongar su empleo en el país de destino, cambiar de trabajo o migrar a otro país.

## PARTE 2

# CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

Las empresas deben cumplir con sus responsabilidades en materia de derechos humanos para con todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, de una manera que sea sostenible y genere resultados uniformes a lo largo del tiempo. Esta sección brinda apoyo a las empresas en el establecimiento y la mejora continua de un sistema de gestión interno de la migración laboral basado en cuatro componentes:

- Compromiso con las políticas;
- Debida diligencia respecto de los derechos humanos;
- Reparación; y
- Vinculación con los trabajadores migrantes.

Dicho sistema debe estar en marcha antes de emplear a los trabajadores migrantes, y debe mantenerse durante la contratación, el empleo y la facilitación de la migración de retorno o de tránsito.

[Abrir Sección](#)

Trabajador chino montando un artículo de producción en una cinta transportadora de una fábrica de China. © kadmy 2020/ Bigstock

# RESUMEN

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### COMPONENTE 1:

#### Compromiso con las políticas

- Paso 1:** Establecer políticas para demostrar el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes
- Paso 2:** Integrar las políticas en los sistemas de gestión internos para garantizar una implementación uniforme

### COMPONENTE 2:

#### Devida diligencia

- Paso 1:** Identificar y evaluar los riesgos para los trabajadores migrantes durante todas las etapas de la migración laboral
- Paso 2:** Implementar planes de acción que sean adecuados para prevenir y mitigar los riesgos identificados
- Paso 3:** Realizar un seguimiento de la implementación y los resultados de las medidas de debida diligencia
- Paso 4:** Comunicar cómo se abordan los riesgos

### COMPONENTE 3:

#### Reparación

- Paso 1:** Establecer o participar en un mecanismo de reclamación que sea accesible para los trabajadores migrantes
- Paso 2:** Brindar una reparación eficaz y rápida cuando se haya causado un perjuicio
- Paso 3:** Supervisar la implementación de la reparación y tomar los aprendizajes para las mejoras continuas

### COMPONENTE 4:

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

- Paso 1:** Incluir a los trabajadores migrantes en el diseño, la implementación y la supervisión de las políticas y los sistemas de gestión de la empresa en relación con los derechos humanos y la migración laboral
- Paso 2:** Brindar servicios de apoyo eficaces para atender vulnerabilidades específicas de los trabajadores migrantes
- Paso 3:** Colaborar con organizaciones fiables que puedan ayudar a superar las dificultades persistentes

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### Componentes

#### Compromiso con las políticas

Paso 1

#### Debida diligencia

Paso 2

#### Reparación

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

3. El principio “el empleador paga” se considera una buena práctica y ha sido avalado y promovido por el Grupo de Liderazgo para la Contratación Responsable (en inglés). El Grupo de Liderazgo consta de varias empresas multinacionales, entre ellas, IKEA, HP, Unilever, Coca Cola, las cuales, en su totalidad, se han comprometido a implementar este principio en sus operaciones y cadenas de suministro antes del año 2026.

### Componente 1

## COMPROMISO CON LAS POLÍTICAS

Las empresas deberían comprometerse con las políticas públicas para demostrar el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes en todas las etapas de la migración laboral, en consonancia con las normas internacionales y las leyes aplicables. Las políticas deberían desarrollarse realizando consultas con todos los grupos interesados, incluidos los trabajadores migrantes y sus representantes. El compromiso con las políticas les permite a las empresas establecer una norma clara que pueda ser entendida y cumplida por el personal de la empresa, los socios comerciales y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, relaciones empresariales, productos o servicios. La integración de las políticas en los sistemas de gestión internos puede ayudar a garantizar la uniformidad de la implementación, el cumplimiento y la mejora continua a lo largo del tiempo. Las normas rectoras internacionales y las políticas detalladas en el presente documento abordan las necesidades y los riesgos específicos de los trabajadores migrantes.

#### Medidas claves

##### **Establecer políticas para demostrar el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes**

Para conocer los marcos internacionales pertinentes, ver también:

##### *Recursos adicionales*

1. Establecer políticas claras por escrito que respeten los derechos humanos y laborales de todos los trabajadores migrantes, independientemente de su condición migratoria y durante su contratación y asignación, empleo y migración de retorno o de tránsito.
2. Involucrar a expertos e interesados internos y externos, incluido un grupo diverso de trabajadores migrantes y sus representantes, para que respalden el desarrollo de políticas, y obtener la aprobación de la esfera ejecutiva más alta de la empresa.
3. Aplicar las políticas a las propias operaciones y relaciones comerciales de la empresa, incluidos los reclutadores de mano de obra, las agencias de empleo, los proveedores y prestadores de servicios (como transporte, logística, limpieza, seguridad).
4. Incluir en las políticas los siguientes compromisos mínimos:
  - Respetar todas las leyes y los reglamentos aplicables en los países de origen, tránsito y destino en relación con la contratación, el empleo y la migración;
  - Respetar la igualdad de trato de los trabajadores migrantes y nacionales en el empleo y las condiciones laborales;

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### Componentes

#### Compromiso con las políticas

Paso 1

#### Debida diligencia

Paso 2

#### Reparación

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

### Componente 1

## COMPROMISO CON LAS POLÍTICAS

Las empresas deberían comprometerse con las políticas públicas para demostrar el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes en todas las etapas de la migración laboral, en consonancia con las normas internacionales y las leyes aplicables. Las políticas deberían desarrollarse realizando consultas con todos los grupos interesados, incluidos los trabajadores migrantes y sus representantes. El compromiso con las políticas les permite a las empresas establecer una norma clara que pueda ser entendida y cumplida por el personal de la empresa, los socios comerciales y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, relaciones empresariales, productos o servicios. La integración de las políticas en los sistemas de gestión internos puede ayudar a garantizar la uniformidad de la implementación, el cumplimiento y la mejora continua a lo largo del tiempo. Las normas rectoras internacionales y las políticas detalladas en el presente documento abordan las necesidades y los riesgos específicos de los trabajadores migrantes.

#### Paso 2

#### Integrar las políticas en los sistemas de gestión internos para asegurar la uniformidad de la implementación

#### Medidas claves

1. Comunicar las políticas a las partes interesadas internas y externas, incluidos los trabajadores migrantes, en idiomas que comprendan, y exhibir las políticas en el sitio web de la empresa y en el lugar de trabajo.
2. Incorporar las políticas en los procedimientos y procesos operacionales e integrarlas en los contratos comerciales existentes y nuevos.
3. Asignar tareas de supervisión y responsabilidades al personal directivo superior pertinente y a los departamentos apropiados para implementar las políticas.
4. Brindar recursos adecuados, orientación y capacitación periódica a los trabajadores migrantes, otros empleados y socios comerciales para que comprendan y apliquen las políticas.
5. Revisar y actualizar las políticas regularmente, al menos, una vez al año o según surjan y evolucionen los riesgos en las operaciones, la cadena de suministro y otras relaciones comerciales de la empresa.

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### Componentes

#### Compromiso con las políticas

#### Debida diligencia

#### Reparación

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

#### Paso 1

#### Paso 2

#### Paso 3

#### Paso 4

### Componente 2

## DEBIDA DILIGENCIA

Las empresas deberían operar con la debida diligencia en materia de derechos humanos para gestionar de manera proactiva los impactos adversos en los derechos humanos, posibles y reales, que provoquen sus operaciones, relaciones comerciales, productos o servicios, o que se relacionen con ellos. Si no se abordan dichos riesgos, pueden convertirse en graves riesgos legales, financieros y de reputación para las empresas. Puesto que los riesgos pueden modificarse con el correr del tiempo, la debida diligencia debe ser un proceso continuo, involucrar la participación de partes interesadas importantes y ser transparente para el público. Las medidas de debida diligencia detalladas en el presente documento están adaptadas al proceso de migración laboral y las dificultades comunes a las que se enfrentan los trabajadores migrantes. Estas medidas deberían integrarse en los sistemas existentes de las empresas y llenar sus vacíos.

#### Paso 1

### Identificar y evaluar los riesgos para los trabajadores migrantes durante todas las etapas de la migración laboral

#### Medidas claves

1. Realizar investigaciones propias, aprovechar los conocimientos internos y/o externos en materia de derechos humanos respecto de la migración laboral y los trabajadores migrantes, y llevar a cabo consultas significativas, incluida la vinculación directa con un grupo diverso de trabajadores migrantes y/o sus representantes para comprender los trayectos migratorios desde los países de origen hasta los lugares de trabajo, cómo y cuándo pueden ser vulnerables los trabajadores migrantes a violaciones de derechos humanos y laborales, y qué actores están involucrados en los países de origen, tránsito y destino. Ver también: *Problemas y riesgos comunes que sufren los trabajadores migrantes en todas las etapas de la migración laboral*.
  2. Realizar evaluaciones en profundidad para comprender cómo las propias prácticas de la empresa y aquellas de los socios comerciales pueden afectar de forma negativa a los trabajadores migrantes durante la contratación y la asignación, el empleo y el retorno. Las evaluaciones implican las siguientes medidas clave:
    - Mapeo de los procesos, procedimientos, datos del personal y las relaciones comerciales de la empresa, incluso en los países de origen (por ejemplo, reclutadores de mano de obra, centros de formación, prestadores de servicios de transporte, de conserjería y seguridad)
- Catalogación de las leyes y los reglamentos laborales y migratorios aplicables en los países de origen y destino, así como las normas establecidas en las políticas de la empresa y los requisitos de los clientes;
  - Establecimiento e implementación de un proceso normalizado y documentado de autoevaluación para identificar riesgos y lagunas en los conocimientos según las leyes aplicables y las políticas internas; ello puede estar respaldado por evaluaciones externas de terceros fiables y expertos en la temática de migración laboral;
  - Identificación de alianzas comerciales clave para realizar una evaluación normalizada que esté verificada por documentación respaldatoria.
  - 3. En función de la información obtenida, analizar y priorizar los riesgos identificados de acuerdo con su gravedad y probabilidad de ocurrencia.
  - 4. Reevaluar los riesgos regularmente según sea necesario (por ejemplo, modificación de las leyes y los reglamentos aplicables, revisiones de las políticas internas, nuevas relaciones comerciales, nuevo ciclo de contratación de trabajadores migrantes).

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### Componentes

#### Compromiso con las políticas

#### Debida diligencia

#### Reparación

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

#### Paso 4



#### Paso 1

#### Paso 2

#### Paso 3

### Componente 2

## DEBIDA DILIGENCIA

Las empresas deberían operar con la debida diligencia en materia de derechos humanos para gestionar de manera proactiva los impactos adversos en los derechos humanos, posibles y reales, que provoquen sus operaciones, relaciones comerciales, productos o servicios, o que se relacionen con ellos. Si no se abordan dichos riesgos, pueden convertirse en graves riesgos legales, financieros y de reputación para las empresas. Puesto que los riesgos pueden modificarse con el correr del tiempo, la debida diligencia debe ser un proceso continuo, involucrar la participación de partes interesadas importantes y ser transparente para el público. Las medidas de debida diligencia detalladas en el presente documento están adaptadas al proceso de migración laboral y las dificultades comunes a las que se enfrentan los trabajadores migrantes. Estas medidas deberían integrarse en los sistemas existentes de las empresas y llenar sus vacíos.

### Paso 2

#### **Implementar planes de acción que sean adecuados para prevenir y mitigar los riesgos identificados**

### Medidas claves

1. Desarrollar e implementar planes de acción que incluyan metas claras, plazos, asignación de recursos y responsabilidades para prevenir y mitigar los riesgos identificados para los trabajadores migrantes en las propias operaciones y relaciones comerciales. Las medidas pertinentes relacionadas con los trabajadores migrantes pueden comprender lo siguiente:
  - Apoyo a los trabajadores migrantes en situación irregular para que accedan a planes de regularización disponibles ofrecidos por departamentos gubernamentales pertinentes;
  - Revisión de las políticas internas para incluir la prohibición del cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores migrantes;
  - Desarrollo de orientaciones exhaustivas y normalizadas para que los trabajadores migrantes comprendan sus derechos en todas las etapas de la migración laboral;
  - Mejora de los alojamientos de los trabajadores migrantes para proporcionar condiciones de vida saludables, seguras, higiénicas, dignas y con perspectiva de género (como en el contexto de la COVID-19);
  - Ofrecimiento de capacitaciones adicionales a los socios comerciales sobre las políticas pertinentes y buenas prácticas de la empresa para abordar riesgos en materia de derechos humanos para los trabajadores migrantes.
2. Usar la influencia de la empresa en la mayor medida posible y respaldar a los socios comerciales (por ejemplo, reclutadores de mano de obra) para implementar sus propios planes de acción con miras a atender y mitigar riesgos. Cuando hayan hecho esfuerzos escasos o nulos para llevar a cabo el plan de acción, hayan demostrado ser incapaces de mejorar, o cuando la mejora no es factible, considerar la suspensión temporal o la resolución de la relación comercial.
3. Colaborar con socios confiables, como organismos administrativos pertinentes, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y servicios consulares de los países de origen para desarrollar e implementar métodos conjuntos al atender los riesgos identificados.
4. Cuando sea posible, coordinar y colaborar entre los sectores, vincularse con el gobierno (por ejemplo, participando en el diálogo político mediante la afiliación a asociaciones sectoriales), y emplear iniciativas existentes eficaces para prevenir y mitigar los riesgos sistémicos que escapan al control inmediato, como vacíos en las leyes y normativas que crean incongruencias con las políticas de derechos humanos y laborales de la empresa.

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### Componentes

#### Compromiso con las políticas

#### Debida diligencia

#### Reparación

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

Paso 1

Paso 2

Paso 3

Paso 4

### Componente 2

## DEBIDA DILIGENCIA

Las empresas deberían operar con la debida diligencia en materia de derechos humanos para gestionar de manera proactiva los impactos adversos en los derechos humanos, posibles y reales, que provoquen sus operaciones, relaciones comerciales, productos o servicios, o que se relacionen con ellos. Si no se abordan dichos riesgos, pueden convertirse en graves riesgos legales, financieros y de reputación para las empresas. Puesto que los riesgos pueden modificarse con el correr del tiempo, la debida diligencia debe ser un proceso continuo, involucrar la participación de partes interesadas importantes y ser transparente para el público. Las medidas de debida diligencia detalladas en el presente documento están adaptadas al proceso de migración laboral y las dificultades comunes a las que se enfrentan los trabajadores migrantes. Estas medidas deberían integrarse en los sistemas existentes de las empresas y llenar sus vacíos.

### Paso 3

#### Realizar un seguimiento de la implementación y los resultados de las medidas de debida diligencia

### Medidas claves

1. Poner en marcha un mecanismo para verificar que los empleados y socios comerciales cumplan con las políticas, las medidas de mitigación de riesgos y los planes de acción de la empresa.
2. Vincularse con un grupo diverso y representativo de trabajadores migrantes y sus representantes en todas las etapas del proceso de migración laboral para comprender sus experiencias y descubrir casos en los que los empleados y/o socios comerciales no hayan cumplido con las políticas de la empresa. Las medidas pertinentes relacionadas con los trabajadores migrantes pueden incluir lo siguiente:
  - Vinculación con las organizaciones de la sociedad civil para respaldar la supervisión del proceso de contratación y asignación en los países de origen;
  - Verificación directa con los trabajadores migrantes al momento de su arribo de que no hayan pagado alguna comisión de contratación o gasto conexo;
  - Uso de tecnología para superar barreras lingüísticas y solicitar regularmente la opinión de los trabajadores migrantes sobre las políticas y los procesos de la empresa.
3. Realizar regularmente auditorías sociales y evaluaciones de los socios comerciales para verificar que estén implementándose las políticas de derechos humanos y laborales y las medidas de mitigación de riesgos, y que se hayan prevenido o mitigado efectos adversos. Ver también [Evaluación, contratación y supervisión de los reclutadores de mano de obra](#).
4. Mantener registros precisos y transparentes de las iniciativas de debida diligencia, realizar revisiones de gestión regulares con miras a identificar deficiencias y analizar el desempeño, y utilizar las lecciones aprendidas para mejorar continuamente el proceso de debida diligencia, las políticas internas y los sistemas de gestión, así como las prácticas comerciales futuras.

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

Componentes

Compromiso con las políticas

**Debida diligencia**

Reparación

Vinculación con los trabajadores migrantes

Paso 1

Paso 2

Paso 3

Paso 4

Componente 2

## DEBIDA DILIGENCIA

Las empresas deberían operar con la debida diligencia en materia de derechos humanos para gestionar de manera proactiva los impactos adversos en los derechos humanos, posibles y reales, que provoquen sus operaciones, relaciones comerciales, productos o servicios, o que se relacionen con ellos. Si no se abordan dichos riesgos, pueden convertirse en graves riesgos legales, financieros y de reputación para las empresas. Puesto que los riesgos pueden modificarse con el correr del tiempo, la debida diligencia debe ser un proceso continuo, involucrar la participación de partes interesadas importantes y ser transparente para el público. Las medidas de debida diligencia detalladas en el presente documento están adaptadas al proceso de migración laboral y las dificultades comunes a las que se enfrentan los trabajadores migrantes. Estas medidas deberían integrarse en los sistemas existentes de las empresas y llenar sus vacíos.

Paso 4

**Comunicar  
cómo se abordan  
los riesgos**

Medidas claves

1. Ejercer la transparencia y compartir información con las partes interesadas internas y externas sobre las políticas de la empresa, los riesgos identificados, cómo la empresa aborda y mitiga los riesgos relacionados con los trabajadores migrantes y los resultados conexos. Tener debidamente en cuenta la información comercialmente sensible y publicar informes y declaraciones pertinentes (por ejemplo, en el sitio web de la empresa).
2. Trabajar con partes interesadas pertinentes, incluido un grupo diverso y representativo de trabajadores migrantes, socios comerciales y grupos de expertos para desarrollar estrategias tendientes a atender los riesgos persistentes para los trabajadores migrantes.

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### Componentes

#### Compromiso con las políticas

#### Debida diligencia

#### Reparación

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

#### Paso 1

#### Paso 2

#### Paso 3

### Componente 3

## REPARACIÓN

Las empresas deberían establecer mecanismos de reclamación en el plano operacional que sean accesibles para los trabajadores migrantes y sus representantes en un idioma que comprendan. Cuando se haya producido un perjuicio, los trabajadores migrantes deben recibir una reparación justa y eficaz. Dicha reparación debería ser apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y adaptarse a las circunstancias de cada caso. Los mecanismos de reclamación eficaces también presentan una oportunidad para que la empresa identifique y aborde problemas de manera temprana y directa, y obtenga información importante para mejorar continuamente políticas y procedimientos internos a fin de prevenir perjuicios futuros. No obstante, la obtención de reparación directa por parte de la empresa no impide que los trabajadores migrantes accedan a los mecanismos regulares de reclamación judiciales o administrativos en materia laboral que estén a su disposición.

*Para obtener orientación adicional sobre este tema, consulte*

**IOM's OPERATIONAL GUIDELINES FOR BUSINESSES ON REMEDIATION OF MIGRANT WORKER GRIEVANCES**

(*Directrices operacionales de la OIM para empresas sobre la reparación de reclamaciones de los trabajadores migrantes*)

#### Paso 1

#### Establecer o participar de un mecanismo de reclamación que sea accesible para los trabajadores migrantes

#### Medidas clave

1. Operar un mecanismo de reclamación que sea legítimo, accesible predecible, equitativo, transparente y compatible con los derechos.<sup>4</sup> El mecanismo debería basarse en la participación de los trabajadores migrantes – sobre todo las mujeres y los grupos que puedan ser particularmente vulnerables o marginados – en su diseño e implementación para abordar las posibles barreras que suelen impedir el uso por parte de los trabajadores migrantes (por ejemplo, debido al temor de represalia o deportación, barreras lingüísticas, gastos para los trabajadores, falta de confianza, falta de pruebas por escrito).
2. Gestionar el mecanismo de reclamación internamente o en asociación con otras partes interesadas, incluidos los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil. Garantizar que el mecanismo conste de políticas y procedimientos claros, incluido el alcance de los reclamos y la reparación, los idiomas requeridos, los plazos y puntos focales. Brindar capacitación para que los puntos focales evalúen y gestionen los reclamos, incluso aquellos de las trabajadoras migrantes.
3. Garantizar que el mecanismo de reclamación resulte fácilmente accesible para los trabajadores migrantes durante la contratación, la asignación, el empleo y el retorno. Esto puede lograrse incluyendo información sobre el mecanismo de reclamación en los avisos

de vacantes y las orientaciones a los trabajadores migrantes antes de la partida, luego del arribo y durante el empleo, y mediante la colaboración con sindicatos y organizaciones de la sociedad civil en los países de origen.

4. Proporcionar múltiples canales para que los trabajadores migrantes conozcan el mecanismo de reclamación y realicen reclamos en un idioma que comprendan. Los canales típicos de reclamación incluyen comunicaciones directas con supervisores y recursos humanos, líneas telefónicas directas, servicios de mensajes cortos (SMS), plataformas en línea y otros.

5. Tomar medidas para comprender a los trabajadores migrantes y conectarlos con otros mecanismos de reclamación, incluidos aquellos que gestionan los reclutadores de mano de obra, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos. No impedir que los trabajadores migrantes accedan a mecanismos de reclamación alternativos, como aquellos dirigidos por el Estado, y no aplicar prácticas de represalia, como el despido de personas que procuran recursos jurídicos.

4. Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos* (en inglés) (2011), Principio 31 sobre los criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales.

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### Componentes

#### Compromiso con las políticas

#### Debida diligencia

#### Reparación

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

Paso 1

Paso 2

Paso 3

### Componente 3

## REPARACIÓN

Las empresas deberían establecer mecanismos de reclamación en el plano operacional que sean accesibles para los trabajadores migrantes y sus representantes en un idioma que comprendan. Cuando se haya producido un perjuicio, los trabajadores migrantes deben recibir una reparación justa y eficaz. Dicha reparación debería ser apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y adaptarse a las circunstancias de cada caso. Los mecanismos de reclamación eficaces también presentan una oportunidad para que la empresa identifique y aborde problemas de manera temprana y directa, y obtenga información importante para mejorar continuamente políticas y procedimientos internos a fin de prevenir perjuicios futuros. No obstante, la obtención de reparación directa por parte de la empresa no impide que los trabajadores migrantes accedan a los mecanismos regulares de reclamación judiciales o administrativos en materia laboral que estén a su disposición.

*Para obtener orientación adicional sobre este tema, consulte*

**IOM's OPERATIONAL GUIDELINES FOR BUSINESSES ON REMEDIATION OF MIGRANT WORKER GRIEVANCES**

(*Directrices operacionales de la OIM para empresas sobre la reparación de reclamaciones de los trabajadores migrantes*)

#### Paso 2

#### Brindar reparación eficaz y rápida cuando se haya causado un perjuicio

#### Medidas clave

1. Investigar las denuncias y respetar la confidencialidad de los trabajadores migrantes que deseen mantener el anonimato, especialmente en relación con cuestiones sensibles, como la violencia por razón de género, el acoso sexual y la salud reproductiva de las mujeres.
2. Cuando la empresa descubra que se ha causado un perjuicio, brindar a los trabajadores migrantes una reparación que sea acorde a la violación. Dicha reparación puede incluir pedidos de disculpas, restitución, rehabilitación, indemnización financiera o no financiera y sanciones punitivas, así como la prevención de perjuicios, por ejemplo, mediante un requerimiento o una garantía de no repetición. Las reparaciones típicas que se otorgan a los trabajadores migrantes pueden incluir lo siguiente, de manera no exhaustiva:
  - Reembolso de todas las comisiones de contratación y gastos conexos que se hayan cobrado injustamente a los trabajadores migrantes;
  - Devolución de los pasaportes y otros bienes confiscados a los trabajadores migrantes;
3. Consultar con los trabajadores migrantes afectados y sus representantes para determinar la reparación y darles la posibilidad de apelar el resultado. Cuando los conflictos sigan sin resolución, utilizar un mecanismo legítimo e independiente de un tercero, como un tribunal laboral o mecanismos alternativos para la solución de controversias.
4. En el caso de controversias colectivas en torno a normas o reglas generales, participar de una negociación colectiva o establecer otras formas de cooperación en el lugar de trabajo entre la dirección y los trabajadores.

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### Componentes

#### Compromiso con las políticas

#### Debida diligencia

#### Reparación

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

Paso 1

Paso 2

Paso 3

### Componente 3

## REPARACIÓN

Las empresas deberían establecer mecanismos de reclamación en el plano operacional que sean accesibles para los trabajadores migrantes y sus representantes en un idioma que comprendan. Cuando se haya producido un perjuicio, los trabajadores migrantes deben recibir una reparación justa y eficaz. Dicha reparación debería ser apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y adaptarse a las circunstancias de cada caso. Los mecanismos de reclamación eficaces también presentan una oportunidad para que la empresa identifique y aborde problemas de manera temprana y directa, y obtenga información importante para mejorar continuamente políticas y procedimientos internos a fin de prevenir perjuicios futuros. No obstante, la obtención de reparación directa por parte de la empresa no impide que los trabajadores migrantes accedan a los mecanismos regulares de reclamación judiciales o administrativos en materia laboral que estén a su disposición.

Para obtener orientación adicional sobre este tema, consulte

**IOM's OPERATIONAL GUIDELINES FOR BUSINESSES ON REMEDIATION OF MIGRANT WORKER GRIEVANCES**

(*Diretrices operacionales de la OIM para empresas sobre la reparación de reclamaciones de los trabajadores migrantes*)

#### Paso 3

#### Supervisar la implementación de la reparación y tomar los aprendizajes para las mejoras continuas

#### Medidas clave

1. Confirmar con los trabajadores migrantes cuándo se llevaron a cabo íntegramente las medidas de reparación y si hubo algún resultado positivo o negativo (por ejemplo, mejor trato o represalia, atención médica adecuada o inadecuada o estigma). Si se confirman los resultados negativos, tomar medidas adicionales para abordar los problemas pendientes antes de dar un cierre al incidente.
2. Documentar el proceso de gestión de reclamaciones y cerrar el incidente. La documentación final respeta los principios de privacidad e incluye la recepción del reclamo, la investigación y resolución, y un registro del acuse de recibo del resultado establecido que esté firmado por el trabajador migrante.
3. Realizar revisiones regulares para identificar áreas de mejora en el mecanismo y el sistema de gestión general a fin de evitar agravios y perjuicios en el futuro. Esto debería incluir observaciones de los trabajadores migrantes, los sindicatos, la sociedad civil, los socios comerciales y las partes interesadas.

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### Componentes

#### Compromiso con las políticas

#### Debida diligencia

#### Reparación

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

Paso 1

Paso 2

Paso 3

### Componente 4

## VINCULACIÓN CON LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Las empresas deberían establecer mecanismos de reclamación en el plano operacional que sean accesibles para los trabajadores migrantes y sus representantes en un idioma que comprendan. Cuando se haya producido un perjuicio, los trabajadores migrantes deben recibir una reparación justa y eficaz. Dicha reparación debería ser apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y adaptarse a las circunstancias de cada caso. Los mecanismos de reclamación eficaces también presentan una oportunidad para que la empresa identifique y aborde problemas de manera temprana y directa, y obtenga información importante para mejorar continuamente políticas y procedimientos internos a fin de prevenir perjuicios futuros. No obstante, la obtención de reparación directa por parte de la empresa no impide que los trabajadores migrantes accedan a los mecanismos regulares de reclamación judiciales o administrativos en materia laboral que estén a su disposición.

### Paso 1

#### Incluir a los trabajadores migrantes en el diseño, la implementación y la supervisión de las políticas y los sistemas de gestión de la empresa en relación con los derechos humanos y la migración laboral

### Medidas clave

1. Partiendo de la provisión de condiciones dignas de empleo y trabajo, realizar inversiones continuas en la construcción de relaciones laborales con los trabajadores migrantes que se basen en el respeto y la confianza. Ello puede comprender, de manera no exhaustiva, las siguientes medidas clave:
  - Mantenimiento de una comunicación estrecha sobre las políticas internas y los acontecimientos externos que afecten a los trabajadores migrantes, incluidos cambios de las leyes y los reglamentos aplicables, y anuncios de información pública durante situaciones de crisis;
  - Comprensión de las necesidades y dificultades de los trabajadores migrantes, prestando atención a las diferentes necesidades y experiencias de los grupos de distinto género (por ejemplo, mediante entrevistas presenciales regulares y encuestas de satisfacción de los empleados) y resolviendo con prontitud los problemas que se hayan identificado;
  - Provisión de incentivos y recompensas individuales y grupales a todos los empleados como parte de la gestión del desempeño de la empresa (por ejemplo, mediante aumentos salariales, pagos de bonificaciones, oportunidades de capacitación y crecimiento);
  - Rendición de cuentas por parte de los directivos y supervisores respecto de la implementación de las políticas y los procedimientos internos relativos a los derechos humanos y laborales, por ejemplo, mediante indicadores clave de desempeño y revisiones. Ver también Igualdad de trato y oportunidades; Entorno de trabajo seguro, digno y respetuoso.
2. Consultar y vincularse proactivamente con trabajadores migrantes de diferentes procedencias (por ejemplo, en términos de género, nacionalidad, origen étnico, capacidad, etc.) y sus representantes en el diseño y la implementación de políticas internas pertinentes, procesos de debida diligencia y mecanismos de reclamación.
3. Garantizar que todas las políticas internas pertinentes, los procesos de debida diligencia y mecanismos de reclamación incluyan las necesidades específicas de los trabajadores migrantes en materia de género.

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### Componentes

#### Compromiso con las políticas

#### Debida diligencia

#### Reparación

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

### Componente 4

## VINCULACIÓN CON LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Las empresas deberían establecer mecanismos de reclamación en el plano operacional que sean accesibles para los trabajadores migrantes y sus representantes en un idioma que comprendan. Cuando se haya producido un perjuicio, los trabajadores migrantes deben recibir una reparación justa y eficaz. Dicha reparación debería ser apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y adaptarse a las circunstancias de cada caso. Los mecanismos de reclamación eficaces también presentan una oportunidad para que la empresa identifique y aborde problemas de manera temprana y directa, y obtenga información importante para mejorar continuamente políticas y procedimientos internos a fin de prevenir perjuicios futuros. No obstante, la obtención de reparación directa por parte de la empresa no impide que los trabajadores migrantes accedan a los mecanismos regulares de reclamación judiciales o administrativos en materia laboral que estén a su disposición.

### Paso 2

#### Brindar servicios de apoyo eficaces para abordar las vulnerabilidades específicas de los trabajadores migrantes

### Medidas clave

1. Abordar sistemáticamente las barreras lingüísticas existentes con los trabajadores migrantes. Asegurarse de que pueda accederse a todas las políticas internas, capacitaciones y sesiones informativas, mecanismos de reclamación, contratos de trabajo y otros documentos pertinentes en un lenguaje simple y claro, que comprendan todos los trabajadores migrantes. Se recomienda que la empresa utilice prestadores de servicios de traducción profesional y que brinde formación lingüística gratuita para que los trabajadores migrantes aprendan el idioma local.
2. Establecer y mantener un sistema integral de información y orientación para ayudar a los trabajadores migrantes a comprender las condiciones de empleo y sus derechos durante su vida y empleo en el extranjero, y para evitar la desinformación, sobre todo, durante la contratación. Ver también Selección de candidatos; Período previo a la partida y viaje, Apoyo a la reintegración.
3. Brindarles a los trabajadores migrantes un acceso razonable a servicios de internet y comunicación, incluso en los dormitorios, para permitir un contacto sin obstáculos con sus familias y redes de apoyo.
4. Apoyar la participación de los trabajadores migrantes en actividades y eventos sociales disponibles en la comunidad de acogida
5. Facilitar el acceso de los trabajadores migrantes a cursos de capacitación que aborden necesidades específicas identificadas, por ejemplo, para mejorar su educación financiera mediante la gestión de los ahorros y las remesas. Ver también Pago de salarios y prestaciones.
6. Utilizar tecnologías de la comunicación y redes sociales disponibles para mejorar la comunicación con los trabajadores migrantes, solicitar opiniones de los trabajadores y mejorar los mecanismos de reclamación disponibles.

## CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

### Componentes

#### Compromiso con las políticas

#### Debida diligencia

#### Reparación

#### Vinculación con los trabajadores migrantes

### Componente 4

## VINCULACIÓN CON LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Las empresas deberían establecer mecanismos de reclamación en el plano operacional que sean accesibles para los trabajadores migrantes y sus representantes en un idioma que comprendan. Cuando se haya producido un perjuicio, los trabajadores migrantes deben recibir una reparación justa y eficaz. Dicha reparación debería ser apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y adaptarse a las circunstancias de cada caso. Los mecanismos de reclamación eficaces también presentan una oportunidad para que la empresa identifique y aborde problemas de manera temprana y directa, y obtenga información importante para mejorar continuamente políticas y procedimientos internos a fin de prevenir perjuicios futuros. No obstante, la obtención de reparación directa por parte de la empresa no impide que los trabajadores migrantes accedan a los mecanismos regulares de reclamación judiciales o administrativos en materia laboral que estén a su disposición.

### Paso 3

#### Colaborar con organizaciones fiables que puedan ayudar a superar las dificultades persistentes

### Medidas clave

1. Establecer alianzas con organizaciones de terceros fiables, incluidos los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil en las que confíen los trabajadores migrantes. Dichas alianzas pueden ayudar a mejorar las políticas y los sistemas de gestión de la empresa, las medidas de debida diligencia, la comunicación con los trabajadores migrantes, la supervisión de las prácticas de contratación y el apoyo durante situaciones de crisis
2. Sumarse a plataformas colaborativas, como asociaciones sectoriales e industriales, para sacar provecho del acceso a recursos y capacitaciones disponibles, para aprender de las mejores prácticas y participar en el diálogo sobre políticas.
3. Utilizar servicios existentes de información, apoyo y bienestar disponibles para los trabajadores migrantes (como los Centros de Recursos para Migrantes, servicios consulares, entre otros).

## PARTE 3

# GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

La guía que presenta esta sección está en consonancia con las etapas típicas del proceso de migración laboral. Según las necesidades individuales, los empleadores pueden remitirse a secciones específicas o aplicar la totalidad de la guía en diversas etapas del proceso de migración laboral. En contextos específicos (como países, leyes migratorias y laborales aplicables, sectores económicos y situaciones de crisis), podría haber pasos adicionales para gestionar el proceso de migración laboral y abordar las vulnerabilidades de los trabajadores migrantes.

[Abrir Sección](#)

El Grupo de Trabajo de Retornos de la OIM informa sobre los migrantes desamparados a escala mundial. A mediados de julio, según dicho informe, había 2,75 millones de migrantes desamparados en todo el mundo. © IOM 2020

# RESUMEN

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL



### Principios fundamentales

A Cumplimiento legal

B Igualdad de trato y oportunidades

C Acceso a recursos jurídicos

D Protección de datos

E Preparación ante situaciones de crisis y su gestión



### Etapa 1: Contratación y asignación

1.1 Evaluación, contratación y seguimiento de reclutadores de mano de obra

1.2 Comisiones de contratación y gastos conexos

1.3 Transparencia y acceso a información precisa

1.4 Selección de candidatos

1.5 Contratos de trabajo

1.6 Período previo a la partida y viaje



### Etapa 2: Empleo

2.1 Entorno de trabajo seguro, digno y respetuoso

2.2 Libertad de asociación y negociación colectiva

2.3 Pago de salarios y prestaciones

2.4 Horario de trabajo

2.5 Acceso a documentos personales

2.6 Libertad de circulación

2.7 Condiciones de vida

2.8 Atención médica y protección social



### Etapa 3: Migración de retorno o de tránsito

3.1 Cambio de empleador

3.2 Retorno a los países de origen

3.3 Apoyo a la reintegración

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

**Principios fundamentales**

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno  
o de tránsito

Cumplimiento legal

Igualdad de trato  
y oportunidades

Mecanismos de  
reclamación

Protección de datos

Preparación ante  
situaciones de crisis  
y su gestión

### Todas las etapas de la migración laboral: **PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

Los principios y las prácticas clave que se detallan en la presente sección deben ser respetados por los empleadores en todas las etapas de la gestión del proceso de migración laboral. Esto incluye que los empleadores faciliten un proceso de migración regular de conformidad con las leyes migratorias y laborales aplicables. Los trabajadores migrantes deberían gozar del mismo trato que los trabajadores nacionales y de la confidencialidad de sus datos personales, y tener acceso a mecanismos de reclamación eficaces y a recursos jurídicos desde el comienzo de la contratación y durante el empleo y el retorno. Como una lección importante aprendida durante la pandemia de enfermedad por coronavirus, los empleadores deben incluir a los trabajadores migrantes en su planificación y respuesta a diversos tipos de crisis, reconociendo, al mismo tiempo, los riesgos específicos a los que se enfrentan los trabajadores migrantes.

**Comenzar**

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Etapas

**Principios fundamentales**

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno  
o de tránsito

### Cumplimiento legal

Igualdad de trato  
y oportunidades

Mecanismos de  
reclamación

Protección de datos

Preparación ante  
situaciones de crisis  
y su gestión

## A | CUMPLIMIENTO LEGAL



Se contrata y emplea a los trabajadores migrantes de conformidad con la legislación aplicable en los países de origen, tránsito y destino.

### Medidas clave

1. Comprender las prácticas comerciales y de la cadena de suministro y garantizar que cumplan con las leyes y los reglamentos aplicables relacionados con la contratación, la asignación, la migración y el empleo en los países de origen, tránsito y destino.
2. Obtener las autorizaciones gubernamentales pertinentes para contratar a los trabajadores migrantes en los países de origen, tránsito y destino, y elaborar órdenes de colocación, contratos de trabajo (modelos) y toda otra documentación requerida de acuerdo con las exigencias legales. Ver también [Contratos de trabajo](#).
3. Garantizar la renovación de documentación necesaria de los trabajadores (certificación médica anual, visado, pasaporte, permiso de trabajo) antes del vencimiento.
4. De corresponder, considerar la posibilidad de participar en programas de regularización públicos disponibles a fin de identificar y contratar trabajadores migrantes que ya se hallen en el país de destino.

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Etapas

**Principios fundamentales**

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno o de tránsito

Cumplimiento legal

**Igualdad de trato y oportunidades**

Mecanismos de reclamación

Protección de datos

Preparación ante situaciones de crisis y su gestión

## B | IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES



Se trata a los trabajadores migrantes por igual y sin discriminación.

### Medidas clave

1. Brindar a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación migratoria, edad, género, discapacidad, raza, etnia, nacionalidad, origen o religión, las mismas condiciones laborales que a los trabajadores nacionales. Todas las decisiones relacionadas con la contratación, los salarios, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el acceso a la capacitación y el cese del empleo deben basarse en criterios justos y objetivos. Ver también *Entorno de trabajo seguro, digno y respetuoso*.
2. Realizar evaluaciones para determinar si existe discriminación dentro de la empresa. Investigar las denuncias, tomar medidas correctivas y remediar agravios con la participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores migrantes, y realizar un seguimiento del plan de medidas correctivas
3. Brindar capacitación a todos los directores y supervisores, especialmente aquellos involucrados en la contratación y selección (incluidos los reclutadores de mano de obra), sobre sus responsabilidades para asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
4. Emplear a los trabajadores migrantes de manera directa y evitar los acuerdos de externalización y subcontratación, cuando sea posible. Si esto no fuera posible, asegurarse de que los trabajadores migrantes subcontratados tengan los mismos derechos que los empleados directos de la empresa.

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Etapas

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno o de tránsito

Cumplimiento legal

Igualdad de trato y oportunidades

**Mecanismos de reclamación**

Protección de datos

Preparación ante situaciones de crisis y su gestión

## C | ACCESO A RECURSOS JURÍDICOS



Los trabajadores migrantes tienen acceso a recursos jurídicos eficaces en todas las etapas de la migración laboral.

### Medidas clave

1. Seguir los pasos detallados en [Reparación](#) para garantizar que los trabajadores migrantes dispongan de un mecanismo eficaz de reclamación en el plano operacional durante la contratación y asignación, el empleo y la migración de retorno o de tránsito.
2. Informar a los trabajadores migrantes sobre los mecanismos de reclamación disponibles, incluidos aquellos dirigidos por el Estado, durante la contratación y el empleo, al arribar y antes de retornar. Ver también [Transparencia y acceso a información precisa](#), [Entorno de trabajo seguro, digno y respetuoso](#), [cambio de empleadores](#).

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Etapas

**Principios fundamentales**

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno  
o de tránsito

Cumplimiento legal	Igualdad de trato y oportunidades	Mecanismos de reclamación	<b>Protección de datos</b>	Preparación ante situaciones de crisis y su gestión
--------------------	-----------------------------------	---------------------------	----------------------------	---

## D | PROTECCIÓN DE DATOS



Los datos personales de los trabajadores migrantes revisten carácter confidencial y se los protege.

### Medidas clave

1. Establecer una política y procedimientos sobre protección de datos que se ajusten a las leyes y los reglamentos aplicables en los países de origen y destino.
2. Recabar solo información personal de los trabajadores migrantes que sea legítimamente exigida en relación con su contratación y asignación, empleo y retorno.
3. Tratar toda información personal recabada de los trabajadores migrantes de manera confidencial y solo distribuirla según el criterio de la "necesidad de saber". Ello comprende información relacionada con cuestiones médicas, reclamos y agravios.
4. Almacenar los datos personales de los trabajadores migrantes de manera segura y protegida.
5. Informar a los trabajadores migrantes la finalidad con la cual se recaban y almacenan sus datos personales. Obtener y documentar el consentimiento informado de los trabajadores migrantes al momento de la recopilación y antes de la divulgación de sus datos personales.
6. Exigir a todos los socios comerciales que cumplan con la política de protección de datos de la empresa.

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Etapas

**Principios fundamentales**

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno o de tránsito

Cumplimiento legal

Igualdad de trato y oportunidades

Mecanismos de reclamación

Protección de datos

**Preparación ante situaciones de crisis y su gestión**

## E | PREPARACIÓN ANTE SITUACIONES DE CRISIS Y SU GESTIÓN



Los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes se respetan durante una situación de crisis y después de ella.

### Medidas clave

1. En el caso de crisis (crisis ambiental, política o de salud pública, incluso en el país de origen de los trabajadores migrantes), realizar una evaluación rápida de la seguridad, salud, seguridad social y las necesidades básicas y de vivienda de los trabajadores migrantes; desarrollar un plan de respuesta sistemático con la participación de los trabajadores migrantes; y controlar y evaluar la eficacia de las respuestas a las necesidades de los trabajadores migrantes para identificar mejoras.
2. Brindar acceso a información oficial, regular y oportuna para ayudar a los trabajadores migrantes a comprender la situación de crisis, los riesgos relacionados, las medidas para protegerse y los servicios de apoyo disponibles. La información debería proporcionarse en idiomas que los migrantes puedan comprender y disseminarse mediante métodos apropiados adaptados a las necesidades y el nivel de alfabetización de los migrantes.
3. Tomar todas las medidas, ya sea de manera independiente o en coordinación con los socios comerciales, las autoridades consulares y otras partes interesadas, para cumplir con las normas relativas a la seguridad general, igualdad de trato, atención médica, pago de salarios, protección social y condiciones de vida. Ver también *Condiciones de vida, Lista de verificación: alojamientos de los trabajadores migrantes*.
4. Acompañar el deseo de regresar de los trabajadores migrantes pagando todos los salarios y las prestaciones pendientes; organizando y pagando el viaje seguro al país de origen; y consultando con los departamentos laborales y servicios consulares locales cuando se encuentre restringida la movilidad debido a la situación de crisis.
5. Considerar la colocación de los migrantes retornados en operaciones o puestos disponibles de los socios comerciales en el país de origen, o la asistencia en su migración de tránsito ofreciéndoles empleo en otro país. Después de que se haya mitigado la situación de crisis, de ser posible, y si los trabajadores migrantes están de acuerdo, volver a contratarlos y disponer que regresen al mismo puesto o a un puesto equivalente con la misma escala salarial.

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

### Etapas

Principios fundamentales



Contratación y asignación



Empleo



Migración de retorno  
o de tránsito



1.1                  1.2                  1.3                  1.4                  1.5                  1.6

Etapa 1:

### CONTRATACIÓN Y ASIGNACIÓN

En muchos casos, uno o varios reclutadores de mano de obra contratarán a trabajadores migrantes en sus comunidades del país de origen para que tomen puestos de trabajo en el extranjero. Por lo general, los trabajadores migrantes atravesarán un proceso de evaluación y selección, y se les proporcionará un contrato de trabajo. También deberán completar varios pasos, entre ellos, aprobar exámenes médicos, obtener documentación de viaje y asistir a una sesión de orientación previa a la partida, antes de viajar al país de destino. Una vez que se encuentren en el país de destino, los trabajadores migrantes, a menudo, cumplirán con otros pasos, entre ellos, aprobar exámenes médicos adicionales, obtener autorizaciones de seguridad y conseguir permisos de trabajo. Esta etapa del proceso de migración laboral involucra a muchas partes interesadas tanto en los países de origen como de destino. Entre las partes interesadas se encuentran, de manera no exhaustiva, reclutadores de mano de obra y/o subagentes; agencias de empleo; prestadores de servicios médicos, de capacitación, transporte y vivienda; departamentos gubernamentales; y los empleadores.

**Comenzar**

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Etapas

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno o de tránsito

5. Las [Normas IRIS](#) (en inglés) son normas mundiales que definen cuáles son las características de la contratación ética en la práctica para los reclutadores de mano de obra. Constan de siete principios, que comprenden el respeto de las leyes y normas internacionales aplicables, la prohibición del cobro de comisiones y gastos de contratación a los trabajadores migrantes y el respeto de la transparencia en las condiciones de empleo.

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.1 | EVALUACIÓN, CONTRATACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS RECLUTADORES DE MANO DE OBRA



Los trabajadores migrantes son contratados de manera directa o a través de reclutadores de mano de obra éticos.

#### Medidas clave

1. Cuando sea posible, contratar a los trabajadores migrantes de manera directa o participar en servicios públicos de empleo disponibles.
2. Actuar con la debida diligencia respecto de todos los posibles reclutadores de mano de obra. Esto comprende la verificación de que los reclutadores de mano de obra estén autorizados, que no hayan recibido resoluciones judiciales adversas y sanciones administrativas, y que adhieran a los principios de contratación ética<sup>5</sup>.
3. Celebrar acuerdos de servicios con los reclutadores de mano de obra seleccionados, que exijan que los reclutadores de mano de obra cumplan con todas las políticas pertinentes de la empresa. Debería disponerse de un protocolo claro, que detalle las medidas que deben tomarse en caso de incumplimiento de las partes involucradas. Cuando participen reclutadores de mano de obra en los países de origen y destino, el acuerdo debería cubrir a las tres partes. Ver también [Lista de verificación: Acuerdos de servicios con los reclutadores de mano de obra](#).
4. Exigir a los reclutadores de mano de obra que realicen sus propias evaluaciones de debida diligencia de manera constante y que mantengan la transparencia respecto de sus socios comerciales, incluidos los subagentes.
5. Auditarse regularmente a los reclutadores de mano de obra y realizar un seguimiento de su plan de mejora a fin de garantizar el cumplimiento continuo con los requisitos de contratación ética.
6. Cuando sea posible, contratar personal local en el país de origen o trabajar con organizaciones de la sociedad civil de confianza para supervisar el proceso de contratación. Ver también [Debida diligencia en materia de derechos humanos](#).

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Etapas

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno o de tránsito

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.2 | COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS



No se les cobra a los trabajadores migrantes comisiones de contratación ni gastos conexos en ninguna parte del proceso de migración laboral.

#### Medidas clave

1. Comprometerse con las políticas a fin de implementar el principio “el empleador paga” de conformidad con la [Definición de comisiones de contratación y gastos conexos de la OIT](#) (en inglés). Comunicar este compromiso a las partes interesadas internas y externas, incluidos los solicitantes de empleo y los reclutadores de mano de obra.
2. Incluir una lista detallada de todas las comisiones de contratación y gastos conexos en los acuerdos de servicios con los reclutadores de mano de obra. Ver también [Nota orientativa: Comisiones de contratación y gastos conexos](#).
3. Cuando sea posible, pagar las comisiones y los gastos de contratación de manera directa, y evitar que los trabajadores migrantes contraigan deudas financieras para garantizar su fuente de empleo. Cuando esto no se haya cumplido, reintegrarles a los trabajadores migrantes el monto en cuestión dentro de los 30 días a partir de su llegada al lugar de trabajo.
4. Tomar medidas proactivas de debida diligencia para impedir que los reclutadores de mano de obra recuperen o cobren por partida doble comisiones o gastos de contratación adicionales a los trabajadores migrantes (por ejemplo, entrevistas con los trabajadores migrantes al momento de su arribo o a través de otros medios para confirmar que no se haya cobrado comisión ni gasto alguno, sanciones claramente definidas para los reclutadores de mano de obra en los acuerdos de servicios en el caso de dichas infracciones). Cuando se hayan detectado dichos cobros ilegítimos, reintegrar por completo y de manera puntual el monto en cuestión a los trabajadores migrantes.

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

### Etapas

#### Principios fundamentales

#### Contratación y asignación

#### Empleo

#### Migración de retorno o de tránsito

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.3 | TRANSPARENCIA Y ACCESO A INFORMACIÓN PRECISA



Los trabajadores migrantes tienen acceso a información precisa sobre todas las condiciones de la migración y el empleo.

#### Medidas clave

1. Verificar que el anuncio de vacante en el país de origen describa con precisión las condiciones de empleo y que cumpla con los principios de contratación ética, como la no discriminación y la prohibición del cobro de comisiones y gastos de contratación a los solicitantes de empleo.
2. Exigir que los reclutadores de mano de obra supervisen las prácticas de todo subagente involucrado y confirmar que se brinde información precisa y transparente a los solicitantes de empleo desde el inicio de la contratación.
3. Con anterioridad a la etapa de entrevista y selección, realizar una sesión informativa para los solicitantes de empleo que describa las condiciones de contratación, asignación, empleo y migración

de retorno o de tránsito en un idioma que puedan comprender. Se recomienda que un representante capacitado y competente de los empleadores brinde dicha sesión informativa, la cual podrá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes temas

- Trabajo y vida en el extranjero
- Lugar de trabajo y condiciones de vida
- Proceso de contratación y migración
- Condiciones de empleo (“Conoce tus derechos”)
- Seguridad e higiene en el trabajo
- Mecanismos de reclamación

Ver también [Contratos de trabajo; Período previo a la partida y viaje](#).

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Etapas

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno o de tránsito

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.4 | SELECCIÓN DE CANDIDATOS



Se selecciona a los trabajadores migrantes en función del mérito, sin discriminación ni coerción.

#### Medidas clave

1. Entrevistar y seleccionar candidatos en función de las competencias y calificaciones necesarias para realizar el trabajo. Es importante que los empleadores participen directamente del proceso de evaluación, entrevista y selección para brindar una supervisión adecuada del proceso e identificar a los candidatos que estén más calificados para el puesto anunciado. Ver también [Igualdad de trato y oportunidades](#).
2. Verificar que los trabajadores migrantes cumplan con los requisitos en materia de edad legal mínima para trabajar en el país de destino.
3. Proporcionar una copia escrita del contrato de trabajo a los candidatos con tiempo suficiente para su revisión.
4. Cuando se necesiten más competencias o capacitación lingüística como condición de empleo, supervisar las prácticas de los proveedores de capacitación para garantizar la eficacia y mitigar los riesgos de perjuicio a los trabajadores migrantes, como el cobro de gastos adicionales de capacitación a los solicitantes de empleo. Ver también [Comisiones de contratación y gastos conexos](#).

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Etapas

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno  
o de tránsito

1.1

1.2

1.3

1.4

**1.5**

1.6

### 1.5 | CONTRATOS DE TRABAJO



Los trabajadores migrantes firman voluntariamente un contrato de trabajo por escrito, en un idioma que comprenden con anterioridad a su partida.

#### Medidas clave

1. Proporcionar a los trabajadores migrantes contratos de trabajo que incluyan condiciones que sean claras, precisas, simples y acordes a la legislación aplicable, y en un idioma que los trabajadores migrantes comprendan. Ver también [Lista de verificación: Contratos de trabajo](#).
2. Establecer un procedimiento claro para que los candidatos seleccionados acepten la oferta de empleo y firmen su contrato de trabajo con anterioridad a su partida. Los trabajadores migrantes tienen la libertad de abandonar el proceso de contratación en cualquier momento.
3. Garantizar que el contrato de trabajo inicial firmado por los trabajadores migrantes con anterioridad a su partida no sea sustituido posteriormente por otro contrato de trabajo cuyas condiciones sean menos favorables para los trabajadores migrantes.

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Etapas

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno o de tránsito

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.6 | PERÍODO PREVIO A LA PARTIDA Y VIAJE



Los trabajadores migrantes viajan de manera segura desde su comunidad de origen hasta su lugar de trabajo.

#### Medidas clave

1. En coordinación con los reclutadores de mano de obra, garantizar que los trabajadores migrantes participen en el curso de orientación oficial previo a la partida en el país de origen. Dichas sesiones orientativas suelen ser exigidas por las leyes y los reglamentos aplicables, y brindadas por servicios públicos u organizaciones y/o prestadores de servicios acreditados.
2. En coordinación con los reclutadores de mano de obra, las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos, brindar capacitación complementaria previa a la partida a los trabajadores migrantes que comprenda información sobre sus derechos y obligaciones, el viaje, las condiciones de trabajo y de vida, y sobre cómo acceder a los mecanismos de reclamación pertinentes. Debería brindarse capacitación adicional al momento de arribar al lugar de trabajo y alojamiento. Ver también [Transparencia y acceso a información precisa](#).
3. En coordinación con los reclutadores de mano de obra, supervisar a los prestadores de servicios médicos en el país de origen (y posteriormente en el país de destino, si procede) para garantizar que todo examen médico requerido se lleve a cabo de conformidad con las leyes y los reglamentos aplicables. No debería haber pruebas de embarazo o del virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) salvo que lo exija la ley.
4. En coordinación con los reclutadores de mano de obra, obtener el tipo de visado correcto y los permisos de salida y entrada para los trabajadores migrantes con anterioridad a su partida.
5. Garantizar que los reclutadores de mano de obra devuelvan con prontitud los documentos de identidad a los trabajadores migrantes al finalizar los pasos administrativos necesarios (como el trámite de visados y permisos). Debería exigírseles a los reclutadores de mano de obra que mantengan registros por escrito sobre su manipulación de los documentos personales de los trabajadores migrantes.
6. En coordinación con los reclutadores de mano de obra, realizar todas las gestiones necesarias para garantizar la seguridad del viaje y el hospedaje de los trabajadores migrantes desde sus comunidades en el país de origen hasta su hospedaje en los países de destino.
7. Determinar si los reclutadores de mano de obra cumplieron con los principios de contratación ética, entrevistando a los trabajadores migrantes al momento de su arribo. En caso de detectar incumplimientos, tomar de inmediato medidas de seguimiento (por ejemplo, reintegro de las comisiones y gastos de contratación, medidas correctivas relacionadas con los reclutadores). Ver también [Comisiones de contratación y gastos conexos](#).
8. Garantizar el retorno seguro de todos los trabajadores migrantes que no puedan cumplir con los requisitos de entrada y trabajo del país de destino o que deseen regresar dentro del período inicial de su empleo.

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Principios fundamentales



Contratación y asignación



Empleo



Migración de retorno  
o de tránsito



2.1      2.2      2.3      2.4      2.5      2.6      2.7      2.8

### Etapa 2 **EMPLEO**

Esta es la etapa en la que los trabajadores migrantes comienzan su empleo en el lugar de trabajo del país de destino. Los trabajadores migrantes pueden ser empleados directamente por la empresa o bien por una agencia de empleo externa (como personal de limpieza o seguridad). Los empleadores de los trabajadores migrantes tienen la responsabilidad de garantizar que las condiciones laborales sean dignas, así como de cubrir aspectos adicionales relativos a la vida de los trabajadores migrantes en el extranjero. En función del contexto, ello puede incluir, de forma no exhaustiva, prestar apoyo general para acceder a los servicios disponibles en la comunidad de acogida, superar barreras lingüísticas y proporcionar alojamiento y transporte al lugar de trabajo que sean adecuados.

**Comenzar**

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

[2.1](#)[2.2](#)[2.3](#)[2.4](#)[2.5](#)[2.6](#)[2.7](#)[2.8](#)

### 2.1 | ENTORNO LABORAL SEGURO, DIGNO Y RESPETUOSO



Los trabajadores migrantes gozan de condiciones de empleo y de trabajo seguras, dignas y respetuosas.

#### Medidas clave

1. Brindar a los trabajadores migrantes capacitación integral sobre seguridad e higiene en el trabajo en un idioma que comprendan, garantizar que todas las instrucciones pertinentes se traduzcan y sean sencillas de comprender, y que los trabajadores migrantes tengan acceso a equipos de seguridad e higiene adecuados.
2. Garantizar que los lugares de trabajo cumplan con las pautas actualizadas de las autoridades sanitarias locales respecto de la mitigación de los riesgos de transmisión de enfermedades contagiosas en el lugar de trabajo, incluida la COVID-19.
3. Asumir un compromiso desde las altas esferas para demostrar a todos los empleados, incluidos los trabajadores migrantes y directores, supervisores y socios comerciales, una tolerancia cero frente a las diferentes formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Ver también **Compromiso con las políticas, Igualdad de trato y oportunidades**.
4. Definir por escrito todos los tipos de conductas que se consideren violencia y acoso, junto con las normas y los procedimientos disciplinarios, incluidos los mecanismos para el seguimiento y la reparación inmediatos. Dichas normas deberían incluir la violencia por razón de género y el acoso sexual, y aplicarse a situaciones vinculadas con el trabajo, entre ellas, en los lugares de trabajo, los lugares de descanso/comedores, las instalaciones sanitarias, durante los viajes/las capacitaciones, en las comunicaciones relacionadas con el trabajo (incluidas las redes sociales), en el alojamiento provisto por los empleadores y en los traslados de ida y vuelta al trabajo. Ver también **Reparación**.
5. Proporcionar capacitación regularmente a todos los supervisores, directores y socios comerciales sobre los principios de un entorno laboral respetuoso e intercultural.
6. Crear comités de mujeres y espacios seguros para las mujeres, incluidas las trabajadoras migrantes, y capacitar a los profesionales para que denuncien e investiguen casos de violencia por razón de género y acoso sexual.
7. Apoyar la integración de los trabajadores migrantes en el lugar de trabajo y la comunidad local (por ejemplo, mediante la capacitación lingüística gratuita, intercambios sociales entre todos los grupos de empleados y la designación de coordinadores capacitados en el lugar que hablen el idioma tanto de los trabajadores migrantes como de los empleadores).
8. Respetar las identidades religiosas y culturales de los trabajadores migrantes, y poner a disposición instalaciones apropiadas para las prácticas religiosas; permitir el acceso a lugares de culto y comidas que cumplen con los requisitos religiosos y culturales.

[Principios fundamentales](#)[Contratación y asignación](#)[Empleo](#)[Migración de retorno o de tránsito](#)

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

## 2.2 | LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Los trabajadores migrantes pueden ejercer su derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.

### Medidas clave

1. Informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos de afiliarse a una asociación de su elección o a conformarla, y su derecho a la negociación colectiva con arreglo a la legislación aplicable. Garantizar que no se castigue, despida, amenace, intimide o cose a los trabajadores migrantes por afiliarse a un sindicato o participar de actividades sindicales.
2. Permitir a los sindicatos que se vinculen directamente con los trabajadores migrantes durante la contratación (de ser posible), al momento de su arribo y durante el empleo sin la presencia de los directores.
3. En el caso de que la legislación aplicable restrinja la libertad de asociación de los trabajadores migrantes, proporcionar vías alternativas para mantener un diálogo colectivo significativo con los trabajadores migrantes en el que puedan expresar sus inquietudes, de conformidad con la ley. Dichas alternativas podrían incluir la designación de representantes de los trabajadores migrantes que representen genuinamente a los trabajadores migrantes y sus intereses. Se recomienda conseguir asesoramiento de especialistas locales en materia de leyes laborales y relaciones industriales.

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno  
o de tránsito

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

2.1

2.2

**2.3**

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

### 2.3 | PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES



Los trabajadores migrantes reciben salarios y prestaciones justos y regulares, y conservan el control sobre ellos.

#### Medidas clave

1. Pagar el mismo salario a los trabajadores migrantes y locales por un trabajo de igual valor, independientemente del género, la edad, la nacionalidad, la condición migratoria u otras características.<sup>6</sup> Los salarios deben cumplir con los estándares legales o industriales mínimos y reflejar lo que está redactado y aceptado en el contrato de trabajo. Ver también [Igualdad de trato y oportunidades](#).
2. Calcular y comunicar los salarios de una manera equitativa y transparente para que los trabajadores migrantes comprendan cómo se les paga.
3. Pagar a los trabajadores migrantes regularmente, a tiempo y directamente a sus cuentas bancarias designadas. Dichas cuentas bancarias deberían estar a nombre de los trabajadores migrantes y no ser accesibles para los reclutadores de mano de obra ni los empleadores.
4. Permitir únicamente deducciones salariales y pagos en especie que estén permitidos por la ley y cuenten con el consentimiento por escrito de los trabajadores migrantes. Los pagos en especie (por ejemplo, alojamiento, transporte, alimentos) solo pueden formar una pequeña parte del salario total, deberían estimarse a precios de mercado razonables y ser apropiados para el uso y el beneficio personales de los trabajadores migrantes. Ver también [Libertad de circulación, Condiciones de vida](#).
5. Prohibir el uso de deducciones salariales o sanciones pecuniarias como medidas disciplinarias, o como pago directo o indirecto a efectos de recuperar comisiones y gastos de contratación o de conservar el empleo. Ver también [Comisiones de contratación y gastos conexos](#).
6. Otorgar adelantos salariales, préstamos y planes de ahorro solo si los permite la ley y los solicitan los trabajadores migrantes.
7. Garantizar que todos los contratos con los socios comerciales, incluidas las agencias de empleo y los subcontratistas, cuenten con disposiciones para pagar a los empleados de manera regular, puntual y equitativa (cumpliendo los estándares legales mínimos) en consonancia con la política de la empresa sobre el pago de salarios y prestaciones.

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno o de tránsito

6. OIT, Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (N.o 100); Convenio N.o 111

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

2.1      2.2      2.3      **2.4**      2.5      2.6      2.7      2.8

### 2.4 | HORARIO DE TRABAJO



Los trabajadores migrantes trabajan voluntariamente de conformidad con los límites legales en materia de horarios de trabajo y con suficiente tiempo de descanso.

#### Medidas clave

1. Garantizar que los trabajadores migrantes siempre trabajen de manera voluntaria, dentro de los límites legales y en consonancia con las normas laborales internacionales relativas al horario de trabajo. No se obliga a ningún trabajador migrante a trabajar horas extra bajo amenaza de sanción, despido o denuncia a las autoridades. Las horas extra no pueden ser obligatorias ni utilizarse como medida disciplinaria, por no alcanzar una cuota de producción o para cobrar el salario mínimo.
2. Proporcionar a los trabajadores migrantes suficiente tiempo de descanso de conformidad con la legislación aplicable y las normas internacionales pertinentes. Tomar medidas preventivas adicionales durante períodos de máxima actividad o de crisis, particularmente en sectores esenciales.
3. Respetar las prácticas religiosas y culturales de los trabajadores migrantes y planificar modificaciones apropiadas a las modalidades de trabajo durante las fiestas religiosas, cuando sea posible.
4. Proporcionar a los trabajadores migrantes los mismos derechos a licencia (vacaciones anuales, días festivos, licencia por enfermedad, licencia por maternidad y otros tipos de licencia) que los trabajadores locales.

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno  
o de tránsito

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

[2.1](#)[2.2](#)[2.3](#)[2.4](#)**2.5**[2.6](#)[2.7](#)[2.8](#)

### 2.5 | ACCESO A LOS DOCUMENTOS PERSONALES



Los trabajadores migrantes están en posesión y control de sus documentos personales.

#### Medidas clave

1. Garantizar que todos los trabajadores migrantes estén en posesión de sus documentos personales. Los trabajadores migrantes deben poder acceder a sus documentos personales directa e inmediatamente sin restricciones.
2. En el alojamiento provisto por los empleadores (como dormitorios), brindar a los trabajadores migrantes un lugar individual y seguro donde puedan guardar sus documentos personales y objetos de valor.
3. Solicitar y tomar posesión de los documentos de identidad originales de los trabajadores migrantes únicamente cuando lo exija la ley a efectos administrativos, como la tramitación de los permisos de residencia. Devolver los documentos de inmediato a los trabajadores migrantes cuando ya no se necesiten.
4. Obtener el consentimiento por escrito de los trabajadores migrantes al tomar sus documentos personales y entregar a los trabajadores migrantes un recibo. Mantener un registro por escrito que describa con claridad el propósito y la fecha en que se tomaron y devolvieron los documentos personales de identidad a los trabajadores migrantes.
5. Garantizar que los socios comerciales (reclutadores de mano de obra, proveedores de alojamiento y otros) observen las mismas prácticas.

[Principios fundamentales](#)[Contratación y asignación](#)**Empleo**[Migración de retorno o de tránsito](#)

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

**2.6**

2.7

2.8

### 2.6 | LIBERTAD DE CIRCULACIÓN



Los trabajadores migrantes gozan de la libertad de circulación más allá de su lugar de trabajo y alojamiento.

#### Medidas clave

1. Explicar y exhibir las normas para ingresar en el lugar de trabajo y el alojamiento provisto por los empleadores, y para salir de ellos, en un idioma que comprendan los trabajadores migrantes.
2. Garantizar que los trabajadores migrantes puedan ingresar en su hospedaje, y salir de él, con libertad en todo momento del día o la noche. Su libertad no debería verse limitada por toques de queda, guardias de seguridad ni el bloqueo de las puertas, incluso cuando esto se hace considerando su seguridad.
3. Garantizar que las salidas del lugar de trabajo se encuentren desbloqueadas y que los guardias de seguridad y las cámaras de vigilancia no restrinjan la circulación de los trabajadores migrantes. La única excepción es por cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo.
4. Permitir a los trabajadores migrantes que elijan sus propios medios de transporte entre su lugar de trabajo y alojamiento y dentro de la comunidad, salvo en el caso de razones imperiosas de seguridad. En el caso de que los trabajadores migrantes vivan o trabajen en zonas remotas, proporcionar transporte gratuito y regular para respaldar el traslado de ida y vuelta de los lugares de trabajo, incluido el apoyo inmediato durante emergencias.
5. En zonas remotas, brindar a los trabajadores migrantes transporte regular y acceso a tiendas, mercados y servicios que no sean operados por los empleadores ni ningún socio comercial.
6. Garantizar que todo producto vendido o servicio prestado por tiendas y servicios operados por los empleadores se brinden a un precio razonable para evitar la sobrefacturación a los trabajadores migrantes como medio para recuperar salarios. Los productos deberían ser de buena calidad y basarse en las necesidades de los trabajadores migrantes (como preferencias de alimentos).
7. Garantizar que los trabajadores migrantes tengan la libertad de regresar a su país de origen durante las vacaciones anuales o las licencias por motivos personales, o si eligen extinguir anticipadamente su relación laboral. Ver también Cambio de empleador.

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno  
o de tránsito

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

**2.7**

2.8

## 2.7 | CONDICIONES DE VIDA



Los trabajadores migrantes tienen acceso a condiciones de vida adecuadas, dignas y con perspectiva de género.

### Medidas clave

1. Acompañar a los trabajadores migrantes en la búsqueda voluntaria de su propio alojamiento por medio de agencias privadas independientes, planes o cooperativas de vivienda social. No debe obligarse a los trabajadores migrantes a permanecer en un alojamiento provisto por los empleadores salvo que lo exija la ley y en el caso de razones imperiosas de seguridad.
2. Garantizar que el alojamiento de los trabajadores migrantes sea seguro, higiénico, digno y cómodo, y que cumpla con todos los requisitos legales, incluidos los relativos a la seguridad contraincendios. Ver también [Lista de verificación: Alojamientos de los trabajadores migrantes](#).
3. Segregar por género el alojamiento y las instalaciones de los trabajadores migrantes, y garantizar que se disponga de espacio personal adecuado e intimidad (por ejemplo, sin cámaras de seguridad en los dormitorios o instalaciones sanitarias).
4. Brindar mantenimiento regular y supervisión in situ del alojamiento provisto por los empleadores u otros terceros para garantizar que el alojamiento esté limpio, en condiciones dignas de habitabilidad y mantenido en buen estado. Los resultados de la inspección deberían registrarse y estar disponibles para su consulta.
5. Pedir continuamente la opinión de los trabajadores migrantes sobre la calidad del alojamiento y cómo mejorar las condiciones de vida. Dar seguimiento de inmediato a toda dificultad o reclamo efectuado por los trabajadores migrantes, prestando atención a toda diferencia por razón de género, edad, discapacidad u otras características.
6. Tomar medidas para impedir la propagación de enfermedades en los alojamientos, incluida la provisión de suficiente espacio habitable, ventilación adecuada y suficientes instalaciones de cocina, eliminación de residuos, agua y sanitarias, segregadas por género, si procede. Esto comprende la provisión de instalaciones separadas para los trabajadores enfermos e instalaciones sanitarias adecuadas.

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno  
o de tránsito

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

2.1      2.2      2.3      2.4      2.5      2.6      2.7      **2.8**

## 2.8 | ATENCIÓN MÉDICA Y PROTECCIÓN SOCIAL



Los trabajadores migrantes tienen pleno acceso a la atención médica y protección social.

### Medidas clave

1. Prestar a los trabajadores migrantes los mismos servicios sanitarios de emergencia y prevención que a los trabajadores locales, así como acceso a seguros médicos y provisión de estos.
2. Brindar a los trabajadores migrantes acceso a servicios médicos, entre ellos, servicios de salud mental y apoyo psicosocial, y planes y prestaciones de seguridad social aplicables.
3. Pagar el gasto de los exámenes médicos previos a la partida, posteriores al arribo y periódicos que exija la ley.
4. Otorgar los mismos derechos de licencia por enfermedad y protección laboral a los trabajadores migrantes que a los trabajadores locales en caso de enfermedad, embarazo o para cuidar de familiares a cargo, sin sanción ni despido. No debería despedirse a ningún trabajador migrante debido a una enfermedad temporal.
5. Garantizar que se otorgue a los trabajadores migrantes un libre acceso a tratamientos de emergencia, con la cobertura de una indemnización apropiada en caso de accidente o lesión laboral.
6. Tratar a las trabajadoras migrantes que queden embarazadas con dignidad y equidad, y brindar acceso a servicios de salud reproductiva adecuados.<sup>7</sup> Si el trabajo implica un riesgo significativo a la salud de la madre o su hijo no nato, tomar medidas para eliminar el riesgo o para adaptar las condiciones laborales. De no ser posible, transferirlas a un trabajo menos pesado sin reducir el salario u otorgarles una licencia retribuida. No debería despedirse a ninguna mujer embarazada ni obligársele a regresar a su país de origen salvo que lo exija la legislación aplicable.
7. En el caso de que el retorno al país de origen de las trabajadoras migrantes embarazadas constituya un requisito legal, la empresa debería establecer una política y procedimientos que garanticen el acceso a servicios adecuados de salud reproductiva, el pago de todos los salarios y prestaciones pendientes y el retorno seguro y digno.
8. Realizar derivaciones a programas de apoyo psicosocial y orientación psicológica para fomentar la salud mental y el bienestar de los trabajadores migrantes que puedan sufrir malestar psíquico y ansiedad debido a la separación de su hogar, familia y redes de apoyo. Asistir a los trabajadores migrantes para que mantengan una comunicación estrecha con sus familias y redes de apoyo en el país de origen y de destino.

7. En general, las mujeres no deberían realizar un trabajo peligroso y pesado que pudiera afectar su capacidad de gestar y amamantar. Debería otorgarse a las mujeres una licencia para amamantar a sus hijos.

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Principios fundamentales



Contratación y asignación



Empleo



Migración de retorno  
o de tránsito



Cambio de empleador

Retorno a los países de origen

Apoyo a la reintegración

Etapa 3

## MIGRACIÓN DE RETORNO O DE TRÁNSITO

Después de finalizar su empleo temporal en el país de destino, los trabajadores migrantes suelen retornar a su comunidad en el país de origen. Los empleadores son responsables de facilitar el retorno seguro de los trabajadores migrantes, en coordinación con los actores pertinentes, como los reclutadores de mano de obra y las agencias de viaje. Como alternativa, algunos trabajadores migrantes pueden elegir extender su empleo en el país de destino, cambiar de empleador o migrar a otro país. Es posible que los empleadores también estén dispuestos a recontratar posteriormente a los trabajadores migrantes o recomendarlos a empresas asociadas presentes en los países de origen de los trabajadores migrantes.

**Comenzar**

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Principios fundamentales



Contratación y asignación



Empleo



Migración de retorno  
o de tránsito



### Cambio de empleador

Retorno a los países de origen

Apoyo a la reintegración

## 3.1 | CAMBIO DE EMPLEADOR



Los trabajadores migrantes tienen la libertad de cambiar de empleador.

### Medidas clave

1. Respetar el derecho de los trabajadores migrantes a buscar empleo y cambiar de empleador en el país de destino o migrar posteriormente a otro lugar de conformidad con las leyes y los reglamentos aplicables y sin restricciones que vayan más allá de la ley.
2. Garantizar que los contratos de trabajo y las orientaciones pertinentes (durante la contratación y el empleo) incluyan información precisa sobre los derechos de los trabajadores migrantes a cambiar de empleador en el país de destino de conformidad con la legislación aplicable, por ejemplo, después de finalizar el contrato y/o una cierta cantidad de años.

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno o de tránsito

Cambio de empleador

**Retorno a los países de origen**

Apoyo a la reintegración

### 3.2 | RETORNO A LOS PAÍSES DE ORIGEN



Los trabajadores migrantes regresan de manera segura a su país de origen o se trasladan a otro país.

#### Medidas clave

1. Antes de que los trabajadores migrantes retornen a su país de origen, es obligatorio pagar todos los salarios y prestaciones pendientes y todo otro importe que se les deba a los trabajadores migrantes.
2. En coordinación con los reclutadores de mano de obra, facilitar el viaje de retorno seguro y ordenado de los trabajadores migrantes a sus comunidades en el país de origen, incluido todo requisito de salida o reingreso exigido por el gobierno, y sin costo para los trabajadores migrantes. Ver [Preparación ante situaciones de crisis y su gestión](#).

## GESTIÓN DEL PROCESO DE MIGRACIÓN LABORAL

Principios fundamentales

Contratación y asignación

Empleo

Migración de retorno o de tránsito

Cambio de empleador

Retorno a los países de origen

**Apoyo a la reintegración**

### 3.3 | APOYO A LA REINTEGRACIÓN



Los trabajadores migrantes regresan de manera segura a su país de origen o se trasladan a otro país.

#### Medidas clave

1. Consultar la opinión de los trabajadores migrantes sobre su posible interés y disponibilidad para su recontratación en el futuro (con sujeción a un desempeño satisfactorio).
2. Coordinar con los servicios consulares pertinentes de los países de origen para brindar a los trabajadores migrantes información sobre el retorno y servicios de apoyo a la reintegración con perspectiva de género.
3. Colaborar con organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y/o reclutadores de mano de obra para brindar capacitación (educación financiera, desarrollo de las aptitudes, información del mercado laboral, opciones migratorias, servicios de orientación) a los trabajadores migrantes mientras aún se encuentran en el lugar de trabajo a fin de prepararlos para su retorno y reintegración, o para la migración en tránsito.
4. Proporcionar a los trabajadores migrantes documentación que reconozca las aptitudes y competencias que desarrollaron durante su empleo.

## PARTE 4

# HERRAMIENTAS DE APOYO

[Abrir Sección](#)

Mujeres trabajando con dispositivos de SodaStream en la fábrica de SodaStream de Israel. © Remy Gieling 2020/Unsplash

## HERRAMIENTAS DE APOYO

En esta sección, se proporcionan herramientas, entre ellas, listas de verificación, notas orientativas y otros documentos de utilidad, para ayudar a los empleadores a desarrollar e implementar el sistema, los principios y las prácticas para gestionar el proceso de migración laboral.



Cada herramienta se abrirá en un PDF

### RESUMEN:

**PROBLEMAS Y RIESGOS COMUNES QUE SUFREN LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN TODAS LAS ETAPAS DE LA MIGRACIÓN LABORAL**

Este resumen sigue el proceso de migración laboral que se describe en el presente documento. En consonancia con los pasos señalados en el componente sobre diligencia debida en materia de derechos humanos, este resumen se diseñó para acompañar el proceso de identificación y evaluación de riesgos por parte de los empleadores. En la Parte 3 de esta guía sobre la gestión del proceso de migración laboral, se ayudará a los empleadores a identificar pasos prácticos para responder a estos problemas y riesgos comunes que sufren los trabajadores migrantes

### LISTA DE VERIFICACIÓN:

**ACUERDOS DE SERVICIOS CON LOS RECLUTADORES DE MANOS DE OBRA**

Esta lista de verificación no exhaustiva presenta las disposiciones fundamentales que pueden incluir los empleadores en sus acuerdos de servicios con los reclutadores de mano de obra.

### NOTA ORIENTATIVA:

**COMISIÓN DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS**

Esta nota orientativa ayuda a los empleadores de trabajadores migrantes a comprender la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos de la OIT, identificando posibles comisiones de contratación y gastos conexos en los que se pueda incurrir durante el proceso de migración laboral y determinando un precio transparente y sostenible para la contratación con reclutadores de mano de obra.

### LISTA DE VERIFICACIÓN:

**CONTRATOS DE TRABAJO**

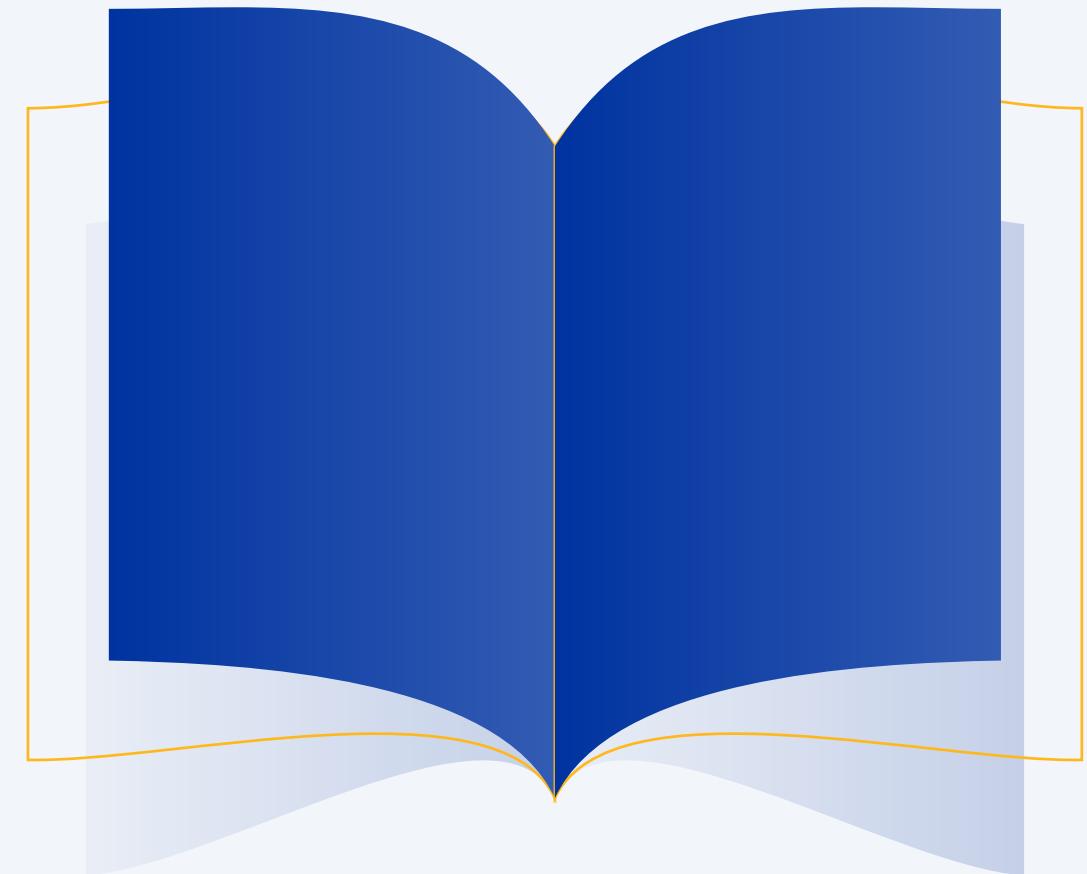
Esta lista de verificación no exhaustiva proporcionará a los empleadores una orientación práctica sobre la elaboración, firma y gestión de los contratos de trabajo con los trabajadores migrantes y sobre las disposiciones de los contratos de trabajo.

### LISTA DE VERIFICACIÓN:

**ALOJAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES**

Esta lista de verificación describe requisitos esenciales para que los empleadores proporcione a los trabajadores migrantes condiciones de vida adecuadas, dignas y con perspectiva de género en alojamientos que sean propiedad de los empleadores o estén administrados por ellos, y normas relativas al espaciamiento en el alojamiento de los trabajadores.

# RECURSOS ADICIONALES

[Abrir Sección](#)

[Anterior](#)[Siguiente](#)

## DIRECTRICES INTERNACIONALES SOBRE MIGRACIÓN SEGURA, ORDENADA Y REGULAR

## RESUMEN DE NORMAS INTERNACIONALES FUNDAMENTALES EN MATERIA DE TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS

## DIRECTRICES INTERNACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

## CONTRATACIÓN ÉTICA, EQUITATIVA Y RESPONSABLE

- [Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares](#)
- [Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular \(en inglés\)](#)
- [Convenio de la OIT relativo a los Trabajadores Migrantes, \(N.o 97\), 1949](#)
- [Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes \(disposiciones complementarias\), \(N.o 143\), 1975](#)
- [Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales \(2006\)](#)

- [Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#)
- [Instrumentos internacionales fundamentales de derechos humanos del ACNUDH](#)
- [Normas internacionales del Trabajo de la OIT](#)

- [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas \(en inglés\)](#)
- [Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT \(en inglés\)](#)
- [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales \(en inglés\)](#)

- [Convenio de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas \(N.o 181\), 1997](#)
- [Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos de la OIT \(en inglés\)](#)
- [Recomendaciones de Montreal sobre la contratación de la OIM](#)
- [Normas IRIS sobre contratación ética de la OIM \(en inglés\)](#)

[Anterior](#)[Siguiente](#)

## DIRECTRICES ESPECIALES PARA EMPRESAS

### Compromiso con las políticas

- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre Cómo desarrollar una política de derechos humanos \(en inglés\)](#)
- [Principios de Daca para una Migración con Dignidad de IHRB \(en inglés\)](#)
- [Estándar sobre trabajadores migrantes extranjeros de la cadena de suministro de HP \(en inglés\)](#)
- [Orientaciones para el empleo de Adidas \(revisión de 2020\) \(en inglés\)](#)
- [Normas y guías de implementación para el empleo de trabajadores migrantes de Patagonia \(en inglés\)](#)
- [Herramientas del sistema de gestión ambiental y social de IFC \(en inglés\)](#)

### Diligencia debida en materia de derechos humanos

- [Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable \(en inglés\)](#)
- [IOM Ethical Recruitment Toolkit \(en inglés\)](#)
- [Herramientas sobre la contratación equitativa de Verité \(en inglés\)](#)
- [Directrices y herramientas sobre la evaluación de las repercusiones en derechos humanos del Instituto Danés de Derechos Humanos \(en inglés\)](#)
- [Directrices sobre la práctica operativa e indicadores de trabajo forzoso de Sedex](#)
- [Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas \(en inglés\)](#)

### Reparación

- [Directrices de la OIM para las empresas sobre la reparación de las reclamaciones de los trabajadores migrantes \(en inglés\)](#)
- [Directrices de la OIM sobre la reparación para víctimas de la explotación en toda la cadena de suministro de minerales \(en inglés\)](#)
- [Reparación, mecanismos de reclamación y la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, de Shift \(en inglés\)](#)
- [Acceso a la reparación – directrices prácticas para las empresas, de ETI \(en inglés\)](#)
- [Principios y directrices de Impactt para el reembolso de las comisiones de contratación y gastos conexos de los trabajadores migrantes \(en inglés\)](#)

[Anterior](#)[Siguiente](#)

## DIRECTRICES ESPECIALES PARA EMPRESAS

### Vinculación con los trabajadores migrantes

Guía de recursos humanos de la OIM sobre las obligaciones del empleador y la sensibilidad cultural (en inglés)

### Normas laborales

Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo (en inglés)

Medición y mejora del desempeño en materia de normas laborales de la IFC (en inglés)

### Contratación y asignación

Seis pasos para la contratación responsable de IHRB (en inglés)

Compensación de las comisiones de contratación pagadas por el trabajador, de IHRB (en inglés)

Interfaith Center for Corporate Responsibility: Directrices de mejores prácticas en materia de contratación ética de trabajadores migrantes (en inglés)

### Género

Directrices con perspectiva de género de ONU-Mujeres sobre contratos de trabajo (en inglés)

Empoderamiento de trabajadoras migrantes de Asia Meridional: Herramientas para el empleo y la contratación con perspectiva de género (en inglés)

Cómo abordar las vulnerabilidades de las trabajadoras migrantes en las cadenas de suministro internacionales, de la OIM (en inglés)

### Directrices sectoriales específicas

Promoción de la contratación y el empleo equitativos: Nota orientativa para hoteles de Qatar, de la OIT e IHRB (en inglés)

Herramientas de Verité para los productores de aceite de palma sobre derechos laborales (en inglés)

[Anterior](#)[Siguiente](#)

## DIRECTRICES ESPECIALES PARA EMPRESAS

### Herramientas para reclutadores de mano de obra

Directrices de la OIM para reclutadores de mano de obra sobre la contratación ética, el trabajo decente y el acceso a reparación para trabajadores domésticos migrantes (en inglés)

Herramienta de autoevaluación con perspectiva de género de ONU-Mujeres para agencias de contratación (en inglés)

### COVID-19

La COVID-19 y el mundo del trabajo, de la OIT

COVID-19: directrices para que los empleadores y las empresas mejoren la protección de los trabajadores migrantes durante la crisis sanitaria actual (Versión 2) (en inglés)

COVID-19: directrices para que los reclutadores de mano de obra mejoren la protección de los trabajadores migrantes durante la crisis sanitaria actual (Versión 1) (en inglés)

COVID-19 y vulnerabilidad a la trata de personas con fines de trabajo forzoso, de Verité (en inglés)

### Herramientas e informes de análisis comparativo

KnowTheChain (en inglés)

Corporate Human Rights Benchmark (en inglés)

# TERMINOLOGÍA<sup>8</sup>

[Abrir Sección](#)

---

8. OIM, *Glosario sobre la Migración* (Ginebra, 2020). A menos que se indique lo contrario, las definiciones provistas en esta sección se han tomado de dicho Glosario.

**Agencia de empleo:** toda persona física o jurídica que presta servicios consistentes en emplear trabajadores migrantes con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, que determine sus tareas y supervise su ejecución.<sup>11</sup>

**Agravio:** percepción de una injusticia que afecte a los derechos reivindicados por una persona o grupo de personas sobre la base de una ley, un contrato, promesas explícitas o implícitas, prácticas tradicionales nociones generales de justicia de las comunidades agraviadas.<sup>14</sup>

**Comisiones de contratación y gastos conexos:** cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro.<sup>19</sup>

**Contratación:** incluye la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y — en el caso de los trabajadores migrantes — el retorno al país de origen cuando proceda. Esto se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo.<sup>18</sup>

**Debida diligencia:** proceso de gestión continua del riesgo que una empresa razonable y prudente debe seguir para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo gestiona los impactos negativos sobre los derechos humanos. Incluye cuatro pasos claves: evaluación de impactos reales y potenciales de los derechos humanos; integración y acción sobre los resultados; seguimiento de las respuestas; y, comunicación sobre cómo se gestionan los impactos.<sup>10</sup>

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

**Empleador:** persona o entidad que contrata a empleados o a trabajadores, ya sea directa o indirectamente.<sup>12</sup>

**Explotación:** acto de aprovecharse de algo o de alguien. En particular, acto de aprovecharse injustamente de otro para su propio beneficio.

**Mecanismo de reclamaciones:** cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.<sup>15</sup>

**Migración irregular:** movimiento de personas que se produce al margen de las leyes, las normas o los acuerdos internacionales que rigen la entrada o la salida del país de origen, de tránsito o de destino.

**Migración laboral:** movimiento de personas de un país a otro, o dentro del mismo país de residencia, con fines laborales.

**Migración:** movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país.<sup>17</sup>

**País de destino:** el destino de una persona o de un grupo de personas, independientemente de si migran de forma regular o irregular.

**País de origen:** país de nacionalidad o de anterior residencia habitual de una persona o grupo de personas que han emigrado al extranjero, independientemente de si lo hacen de forma regular o irregular.

**Programas de orientación previa a la partida:** cursos destinados a brindar ayuda a los posibles migrantes, incluidos los refugiados, de modo que adquieran los conocimientos, las aptitudes y las actitudes necesarias para integrarse con facilidad en el país de destino. En estos cursos también se abordan las expectativas de los migrantes y se propicia un entorno seguro y exento de amenazas en el que se pueda responder a sus preguntas y atender sus preocupaciones.

9. Glosario de la OIM sobre migración; Adaptado de la [Convención Suplementaria de las Naciones Unidas sobre la Abolición de la Esclavitud](#) (en inglés), la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud (266 UNTS 3, adoptada el 30 de abril de 1956, puesta en vigor el 30 de abril de 1957), art. 1(a).

10. Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que resume los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en inglés).

11. [Normas IRIS](#) (en inglés).

12. OIT, [Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#) (en inglés) (Ginebra, 2019).

13. 4 ILO, [CO29 – Forced Labour Convention](#) (39 UNTS 55, 1930), art. 2(1).

14. Naciones Unidas, [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#) (en inglés) (2011).

15. Ibid.

16. [Normas IRIS](#) (en inglés).

**Reclutador de mano de obra:** toda persona física o jurídica que desempeña una función de contratación autorizada, incluidos los agentes de contratación y agentes de empleo.<sup>16</sup>

**Recurso jurídico:** proceso legal orientado a obtener reparación por la violación de un derecho, y resultado sustantivo de tal proceso.

**Reintegración:** proceso que permite a las personas restablecer los vínculos económicos, sociales y psicosociales necesarios para valerse por sus propios medios y preservar su subsistencia, dignidad e inclusión en la vida ciudadana.

**Reparación:** puede incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas, así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.<sup>20</sup>

**Servidumbre por deudas:** situación o condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios.<sup>9</sup>

**Sistema de gestión:** un sistema de gestión es la forma en que una organización gestiona las partes diferentes e interrelacionadas de su negocio para lograr sus objetivos. A efectos del presente documento, un marco simple de sistemas de gestión consta de cinco elementos: (1) políticas, procedimientos y procesos; (2) gestión de la comunicación y la información; (3) aptitudes y capacitación; (4) seguimiento o medición; y (5) gobernanza (compromiso del personal directivo superior), incentivos y mejora continua.

**Socios comerciales:** entidades con las que una empresa tiene alguna forma de relación directa y formal.

**Subagente:** agentes individuales informales y no autorizados que establecen alianzas flexibles con reclutadores de mano de obra y suelen ser el primer punto de contacto para las personas que buscan empleo en el extranjero. Los subagentes cobran comisiones por sus servicios, lo cual los distingue de otras personas dentro de las “redes sociales” que facilitan la migración sin cobrar comisiones.<sup>21</sup>

**Subcontratista:** persona o empresa (que opera como entidad registrada) que tiene un contrato (como “contratista independiente y no como empleado”) con un contratista (reclutador de mano de obra) para realizar parte del trabajo o prestar parte de los servicios en un proyecto que el contratista aceptó llevar a cabo. El contratista le paga al subcontratista por los servicios prestados.<sup>22</sup>

**Trabajador migrante:** toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional.

**Trabajo forzoso:** 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.<sup>13</sup>

**Violencia y acoso:** conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género; «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.<sup>23</sup>

17. Naciones Unidas, Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares (en inglés) (2200 UNTS 3, adoptada el 18 de diciembre de 1990, puesta en vigencia el 1.º de julio de 2003), art. 2(1))

18. OIT, Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (en inglés) (Ginebra, 2019)

19. Ibid.

20. Naciones Unidas, Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (en inglés) (2011).

21. Normas IRIS (en inglés).

22. Ibid.

23. OIT, CO 190 Convenio sobre la Violencia y el Acoso (2019); art.1.

## DIRECTRICES SOBRE TRABAJADORES MIGRANTES PARA EMPLEADORES

# DIRECTRICES SOBRE TRABAJADORES MIGRANTES PARA EMPLEADORES

Promoción del respeto a los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes por medio de la contratación y asignación éticas, el empleo responsable y el retorno seguro