

A. Responsabilidades de los gobiernos

Esta sección se aplica a los gobiernos que actúan en su capacidad reguladora.

Los gobiernos son los responsables en último término de promover la equidad en la contratación, tanto cuando actúan como empleadores como cuando reglamentan la contratación y proporcionan servicios de adecuación de la oferta y la demanda de empleo y servicios de colocación a través de los servicios públicos de empleo. Con el fin de reducir las prácticas abusivas contra los trabajadores, tanto nacionales como migrantes, durante el proceso de contratación, se deberían colmar las brechas existentes en las leyes y reglamentos, y se debería garantizar su pleno cumplimiento.

1. **Los gobiernos tienen la obligación de respetar, proteger y hacer realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, en el proceso de contratación. Esto incluye el respeto y la protección del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación.**
 - 1.1. Esta obligación se aplica en lo que respecta a todos los trabajadores contratados dentro de su territorio y/o jurisdicción o desde los mismos.
 - 1.2. Los gobiernos deberían contemplar la posibilidad de ratificar y aplicar los instrumentos internacionales pertinentes.
 - 1.3. Los gobiernos deberían respetar el derecho de los trabajadores y de los empleadores a sindicarse y negociar colectivamente, también en lo que respecta a la contratación. Deberían crear un entorno que propicie la extensión de la cobertura de la negociación colectiva a todos los sectores, y que permita a los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, constituir organizaciones de trabajadores para protegerse a sí mismos contra la explotación durante el proceso de contratación o como resultado de dicho proceso.
2. **Los gobiernos deberían brindar protección a los trabajadores contra la vulneración de los derechos humanos en el proceso de contratación por parte de los empleadores, los reclutadores de mano de obra y otras empresas.**
 - 2.1. Los gobiernos deberían proteger a los trabajadores contra la violación de los derechos humanos en el proceso de contratación dentro de su territorio y/o jurisdicción por parte de terceros, entre ellos todos los tipos de reclutadores de mano de obra y otras empresas, con inclusión de empleadores, agencias de empleo privadas cuyos servicios consisten en emplear a trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de terceros (agencias de empleo temporal), y otras modalidades contractuales que vinculan a múltiples partes. Esto exige adoptar medidas apropiadas con objeto de prevenir, investigar, sancionar y reparar dichas violaciones mediante políticas eficaces, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia, y ejercer y exigir la debida diligencia para asegurar el respeto de los derechos humanos.
3. **Los gobiernos deberían adoptar, revisar y, cuando sea necesario, reforzar las leyes y reglamentos nacionales, y deberían contemplar la posibilidad de establecer y de revisar y evaluar periódicamente los compromisos y las políticas nacionales en materia de contratación equitativa, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.**
 - 3.1. Esto se aplica en particular a las leyes del trabajo y de migración y al derecho penal, y a otras medidas normativas relacionadas con la contratación, en consonancia con las normas internacionales, a fin de tener en cuenta todas las diversas prácticas de contratación, incluidas las prácticas fraudulentas y abusivas que pudieran conducir a la trata de personas y a otras formas de explotación. Los gobiernos deberían considerar la posibilidad de establecer una política en la que se enuncie claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas u operativas en su territorio o jurisdicción que respeten los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores, y las leyes sobre contratación en todas sus actividades, también en las cadenas de suministro. Deberían alentar a participar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y revisión periódica de las leyes, reglamentos y política pertinentes.

4. **Los gobiernos deberían velar por que las leyes y reglamentos pertinentes abarquen todos los aspectos del proceso de contratación, y por que se apliquen a todos los trabajadores, en particular a aquellos que se encuentran en una situación vulnerable.**
 - 4.1. Los gobiernos deberían incluir en la legislación y los reglamentos la cobertura de todas las etapas del proceso de contratación, y de las partes interesadas, también en relación con la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y — en el caso de los trabajadores migrantes — el retorno al país de origen cuando proceda.
 - 4.2. En consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, incluidos, según corresponda, los reclutadores de mano de obra apropiados, los gobiernos deberían adoptar medidas para asegurar el cumplimiento en toda la industria de la contratación de las leyes y reglamentos pertinentes. Dichas medidas deberían incluir sistemas públicos de registro, de obtención de licencias u otros sistemas normativos. Estos sistemas deberían ser eficaces y transparentes, y deberían permitir que los trabajadores y otras partes interesadas verifiquen la legitimidad de las agencias de contratación y de las ofertas de colocación.
 - 4.3. La legislación debería aplicarse al acto de contratación, y no sólo a algunas categorías de reclutadores de mano de obra, sino también a todos los reclutadores de mano de obra que despliegan su actividad fuera de un marco normativo determinado. La legislación y los reglamentos sobre la contratación no deberían aplicarse únicamente a la economía formal, sino a la contratación para cualquier tipo de trabajo.
 - 4.4. Los gobiernos deberían contemplar asimismo la posibilidad de adoptar acuerdos de reconocimiento mutuo, con miras a facilitar el reconocimiento de las calificaciones extranjeras para hacer frente al desaprovechamiento de las competencias profesionales.
5. **Los gobiernos deberían hacer cumplir efectivamente las leyes y reglamentos pertinentes, y exigir que todos los actores pertinentes en el proceso de contratación actúen de conformidad con la ley.**
 - 5.1. Los gobiernos deberían velar por que exista una inspección del trabajo eficaz, que disponga de recursos suficientes, y que esté habilitada y formada para investigar e intervenir en todas las etapas del proceso de contratación, con respecto a todos los trabajadores y todas las empresas, así como para supervisar y evaluar las actividades de todos los reclutadores de mano de obra.
 - 5.2. Los gobiernos deberían promover sistemas encaminados a asegurar la rendición de cuentas, individual o conjunta, de los empleadores y los reclutadores de mano de obra en lo tocante a los derechos de los trabajadores en el proceso de contratación. Dichos sistemas podrían incluir iniciativas de responsabilidad compartida y otras iniciativas encaminadas a promover prácticas de contratación equitativa.
6. **Los gobiernos deberían adoptar medidas para eliminar el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores.**
 - 6.1. Estas medidas deberían estar encaminadas en particular a prevenir prácticas fraudulentas por parte de los reclutadores de mano de obra, el abuso de los trabajadores, la servidumbre por deudas y otras formas de coacción económica. Los gobiernos también deberían adoptar medidas para prevenir y/o desalentar la solicitud y el cobro de dinero ilícito a los trabajadores a cambio de ofrecerles contratos de trabajo.
 - 6.2. Los empleadores potenciales, públicos o privados, o sus intermediarios, y no los trabajadores, deberían correr con los gastos de contratación. Todos los gastos, sea cual fuere su importe o naturaleza, como los que cobran los reclutadores de mano de obra a los empleadores, deberían ser transparentes para quienes los pagan.
7. **Los gobiernos deberían tomar medidas para velar por que los contratos de trabajo sean claros y transparentes, y se respeten.**
 - 7.1. Los gobiernos deberían adoptar medidas para velar por que los trabajadores reciban un contrato de trabajo escrito en el que se especifique el tipo de tareas que han de desempeñar y las condiciones de trabajo, incluidas las derivadas de convenios colectivos. El contrato (o una copia auténtica) debería estar redactado en el idioma del trabajador o en un idioma que éste pueda entender, y toda la información necesaria que contenga debería indicarse de manera clara y comprensible a fin de que el trabajador pueda dar su consentimiento libremente y con conocimiento de causa. En el caso de los trabajadores migrantes, éstos deberían recibir el contrato con suficiente tiempo de antelación antes de salir de su país de origen. Este

contrato no debería sustituirse y debería ser ejecutable en el país de destino. Respetando la confidencialidad y la protección de los datos personales, los gobiernos tal vez consideren oportuno utilizar la tecnología de la información con miras a la consecución de los objetivos mencionados.

- 7.2. En ausencia de un contrato escrito, los gobiernos tienen la responsabilidad de asegurar que se respeten todos los derechos de los trabajadores contratados, de conformidad con la legislación y los reglamentos vigentes.
8. **Los gobiernos deberían tomar medidas para que los trabajadores tengan acceso a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos, con miras a hacer frente a los presuntos abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, sin temor a medidas de represalia, incluidas la elaboración de listas negras, la detención o la deportación, sea cual fuere su presencia o condición jurídica en el Estado, y a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces en los casos en que se hayan producido abusos.**
 - 8.1. Los gobiernos deberían tomar medidas para asegurar la disponibilidad y el funcionamiento de mecanismos de presentación de reclamaciones y de otros mecanismos de solución de conflictos que sean accesibles en la práctica, rápidos y asequibles. Deberían adoptar medidas apropiadas para garantizar, por vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo, que, cuando se produzcan abusos relacionados con la contratación en su territorio y/o jurisdicción, los afectados puedan acceder a acciones jurídicas y de reparación eficaces, entre las que puede figurar, pero no necesariamente de manera exclusiva, la indemnización. En espera de la investigación o la solución de una reclamación o conflicto, se debería proteger a los denunciantes o querellantes, y los trabajadores migrantes deberían tener acceso oportuno y efectivo a los procedimientos. Los gobiernos también deberían adoptar medidas para asegurar que pueda accederse a los mecanismos a nivel transnacional una vez que un trabajador haya regresado a su país de origen.
 - 8.2. A tal efecto, los gobiernos deberían promover políticas encaminadas a detectar y eliminar obstáculos para el acceso efectivo a mecanismos de presentación de reclamaciones y otros mecanismos de solución de conflictos, tales como los procedimientos administrativos complejos, los costos irrazonables, el temor a la discriminación o a represalias y el despido y, en el caso de los migrantes, el temor a la detención o la deportación.
9. **Los gobiernos deberían promover la cooperación entre los organismos gubernamentales competentes, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y los representantes de los reclutadores de mano de obra.**
 - 9.1. Los gobiernos deberían desplegar esfuerzos para que los ministerios y departamentos, los organismos y otras instituciones públicas que supervisan las prácticas de contratación y empresariales colaboren estrechamente, según proceda, y sean conscientes de las obligaciones en materia de derechos humanos que les incumben y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos.
10. **Los gobiernos deberían esforzarse por asegurar que la contratación responda a las necesidades establecidas del mercado de trabajo.**
 - 10.1. Los gobiernos deberían tratar de evaluar las necesidades del mercado de trabajo y asegurar la coherencia entre las políticas de contratación de mano de obra, de migración, de empleo y otras políticas nacionales, en reconocimiento de las amplias repercusiones sociales y económicas del reclutamiento de mano de obra y de la migración, y con el fin de promover el trabajo decente para todos.
11. **Los gobiernos deberían sensibilizar acerca de la necesidad de una contratación equitativa en los sectores público y privado, y velar por que los trabajadores tengan acceso a información gratuita, exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.**
 - 11.1. Deberían llevarse a cabo actividades de sensibilización a través de la educación y la formación dirigidas a los empleadores, trabajadores y reclutadores de mano de obra, también sobre la necesidad de la debida diligencia en materia de derechos humanos y de buenas prácticas para reconocer, prevenir y eliminar prácticas de contratación abusivas y fraudulentas. Algunas posibles medidas de sensibilización son las siguientes:



- (a) crear y mantener de sitios web gubernamentales que contengan información pertinente relativa a políticas, leyes, reglamentos y procesos de contratación equitativa;
- (b) preparar, distribuir y/o publicar en línea guías prácticas sobre la contratación equitativa;
- (c) difundir anuncios sobre los servicios públicos en la radio y/o la televisión;
- (d) organizar seminarios web (webinarios) u otras actividades de divulgación;
- (e) exhortar a que se llegue a los empleadores, las organizaciones de trabajadores, los reclutadores de mano de obra que actúan de conformidad con la legislación y los grupos de la sociedad civil;
- (f) colaborar con la OIT y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, con el fin de impartir educación y formación y/o de llevar a cabo campañas de sensibilización;
- (g) poner a disposición del público información sobre el mercado de trabajo, en las que se puedan apoyar los trabajadores, empleadores y reclutadores de mano de obra a la hora de tomar decisiones, y
- (h) proporcionar orientaciones antes de salir del país de origen y con posterioridad a la llegada al país de destino.

En el caso de la contratación de trabajadores migrantes, los países deberían contemplar la posibilidad de impartir formación sobre los derechos de los trabajadores y la contratación equitativa a los migrantes potenciales.

- 11.2. Estas medidas deberían ayudar a asegurar que los trabajadores tengan acceso a información gratuita, exhaustiva, fácil de comprender y exacta, también, pero no exclusivamente, sobre los requisitos de admisión, las condiciones de vida y de trabajo, los derechos y las leyes laborales.

12. **Los gobiernos deberían respetar los derechos humanos y promover la contratación equitativa en situaciones de conflicto y de crisis.**

- 12.1. Los gobiernos deberían tomar medidas para velar por que las empresas, los organismos y los programas internacionales de asistencia que operan en situaciones de conflicto y de crisis no se vean implicados en violaciones de los derechos humanos y en abusos en el proceso de contratación.

13. **Los gobiernos deberían velar por que los acuerdos bilaterales y/o multilaterales sobre migración laboral incluyan mecanismos de supervisión de la contratación de trabajadores migrantes, estén en consonancia con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, se concluyan entre los países de origen, de tránsito y de destino, según sea pertinente, y se apliquen de manera efectiva.**

- 13.1. Los acuerdos bilaterales y/o multilaterales deberían asentarse en normas internacionales del trabajo y otros derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, y deberían prever mecanismos concretos para asegurar la coordinación y la cooperación internacionales, también en lo que respecta a la protección consular, y subsanar las lagunas en materia de reglamentación y control relativas a la contratación en los corredores comunes de migración laboral. Estos acuerdos se deberían redactar, adoptar, revisar y aplicar con la participación real de los interlocutores sociales, y deberían incluir el establecimiento de mecanismos de supervisión, tales como comités tripartitos en el marco de acuerdos bilaterales y multilaterales. Deberían publicarse, y sus disposiciones deberían darse a conocer a los trabajadores migrantes.
- 13.2. Estos acuerdos deberían asentarse en información y datos fiables recopilados a través de la supervisión y evaluación de las prácticas de contratación, y de sus repercusiones sociales y en el mercado de trabajo, también en los países de origen.

14. **Los gobiernos deberían tomar medidas para brindar protección contra los abusos cometidos en el proceso de la contratación en sus propias fuerzas de trabajo y cadenas de suministro, y en las empresas que pertenecen o son controladas por el Estado, o que reciben apoyo y contratos considerables de organismos gubernamentales.**

- 14.1. Los gobiernos deberían promover el respeto de estos principios y directrices como empleadores y a través de las transacciones comerciales con las empresas. Deberían llevar a cabo una labor de supervisión adecuada cuando contratan a trabajadores o firman contratos con empresas que realizan prácticas de contratación. Además, deberían hacer gala de unas prácticas de contratación equitativa, y promover la sensibilización de las empresas acerca de los principios de contratación equitativa y su respeto de los mismos, también a través de sus actividades de adquisición.