

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

Esta sección no se aplica a los organismos gubernamentales cuando actúan en su capacidad reguladora.

Las empresas y los servicios públicos de empleo tienen una responsabilidad particular en lo que respecta a la prevención de la contratación en condiciones abusivas o injustas.

15. **Las empresas y los servicios públicos de empleo deberían respetar los derechos humanos al contratar a trabajadores, también a través de evaluaciones de la debida diligencia en materia de derechos humanos durante los procedimientos de contratación, y deberían tener en cuenta las repercusiones negativas de sus actividades sobre los derechos humanos.**
 - 15.1. Todas las empresas y los servicios públicos de empleo deberían respetar los derechos humanos en sus procesos de contratación dondequiera que operen, independientemente de la capacidad y/o la voluntad de los Estados de cumplir sus obligaciones en materia de derechos humanos.
 - 15.2. Deberían ejercer la debida diligencia en relación con sus actividades de contratación.
 - 15.3. Cuando no practican la contratación directa, las empresas deberían contratar a los trabajadores únicamente a través de reclutadores de mano de obra que cumplan la legislación, incluidos los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de contratación. Cuando no sea factible verificar directamente la conducta de todas las partes que intervienen en la contratación, como mínimo debería exigirse contractualmente a los reclutadores de mano de obra que trabajen con terceros que sean respetuosos de las disposiciones legales y de los presentes principios y directrices. Las empresas deberían contar con un procedimiento para evaluar a otras partes que intervienen en el proceso de contratación.
 - 15.4. Las empresas y los servicios públicos de empleo deberían respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo, en particular el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación, en el proceso de contratación.
 - 15.5. Las empresas y los servicios públicos de empleo no deberían tomar represalias en contra de los trabajadores, ni incluirlos en listas negras, en particular aquellos que notifican abusos en la contratación o prácticas de contratación fraudulentas en cualquier etapa de su cadena de suministro, y se debería brindar particular protección a los denunciantes en espera de la investigación o de la resolución de una reclamación o conflicto.
16. **Las empresas y los servicios públicos de empleo deberían emprender la contratación con el fin de satisfacer las necesidades establecidas del mercado de trabajo, y nunca como un medio para desplazar o reducir una fuerza de trabajo existente, para menoscabar los salarios o las condiciones de trabajo, o para socavar el trabajo decente.**
17. **No se deberían cobrar comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores que se hayan contratado ni a los solicitantes de empleo.**
 - 17.1. Las empresas, sus socios comerciales o los servicios públicos de empleo no deberían cobrar a los trabajadores ni a los solicitantes de empleo comisiones o gastos conexos por concepto de contratación o colocación, y los trabajadores tampoco deberían pagar gastos adicionales relacionados con la contratación.
 - 17.2. Las empresas y los servicios públicos de empleo deberían comunicar esta política a nivel externo a través de directrices y de otros medios, incluidos los contratos, a todos los socios comerciales potenciales y actuales y a las partes interesadas pertinentes. Las empresas deberían determinar si las agencias de empleo privadas y otros reclutadores de mano de obra cobran comisiones de contratación a los trabajadores o les imponen el pago de otros gastos conexos, y no deberían contratar a trabajadores a través de agencias o de otros reclutadores de mano de obra conocidos por cobrar a los trabajadores este tipo de comisiones y gastos conexos.
18. **Las empresas y los servicios públicos de empleo no deberían retener los pasaportes, los contratos ni otros documentos de identidad de los trabajadores.**
 - 18.1. Las empresas y los servicios públicos de empleo no deberían interferir con el acceso libre y total de los trabajadores a sus propios pasaportes, documentos de identidad y documentos de residencia, con inclusión de sus contratos de trabajo, prestando especial atención a la situación de los trabajadores migrantes.

19. **Las empresas y los servicios públicos de empleo deberían respetar la confidencialidad de los trabajadores y asegurar la protección de sus datos personales.**
 - 19.1. Las empresas no deberían consignar, en ficheros o registros, datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, respecto de empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración, o que no sean necesarios para facilitar su despliegue. Estos datos no deberían comunicarse a terceros sin el consentimiento previo por escrito del trabajador.
20. **Las empresas pueden esforzarse por elaborar sistemas que impulsen unas normas de contratación profesionales.**
 - 20.1. Estos sistemas deberían ser objeto de una supervisión y una evaluación periódicas. Las iniciativas impulsadas por la industria deberían complementar las actividades de control del cumplimiento de los gobiernos y los reglamentos que contemplan el proceso de contratación, y ser coherentes con los mismos.

1. Reclutadores de mano de obra

En estas directrices se establece una distinción entre los reclutadores de mano de obra que sirven de intermediarios en la colocación de trabajadores, incluidos los que intervienen en las múltiples etapas del proceso de contratación, y las agencias de empleo que emplean a trabajadores y los ponen a disposición de empresas usuarias.

21. **Los reclutadores de mano de obra deberían respetar la legislación aplicable y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.**
 - 21.1. Los reclutadores de mano de obra deberían contar con políticas y procedimientos, incluida la debida diligencia, para asegurar que sus actividades de contratación se lleven a cabo de manera que se trate con dignidad y respeto a los trabajadores y que éstos no sean víctimas de acoso o de cualquier tipo de coacción o trato degradante o inhumano. Los reclutadores de mano de obra no deberían restringir la libertad de movimiento de los trabajadores que están bajo su protección, ni abusar de ellos ni permitir que se abuse de ellos.
22. **Cuando los reclutadores de mano de obra contratan a trabajadores en un país para un empleo en otro país deberían respetar los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con el derecho internacional y con la legislación del país de origen, del país de tránsito y del país de destino, y con las normas internacionales del trabajo.**
 - 22.1. La contratación transnacional debería realizarse de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales aplicables, los contratos de empleo, y los convenios colectivos aplicables de los países de origen, tránsito y destino, y respetando los derechos humanos internacionalmente conocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y las normas internacionales del trabajo pertinentes. Estas leyes y reglamentos deberían aplicarse efectivamente.
23. **Los reclutadores de mano de obra que operan a nivel transnacional deberían respetar los acuerdos bilaterales o multilaterales sobre migración concertados entre los países interesados que promueven los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores.**
 - 23.1. Los reclutadores de mano de obra deberían respetar los derechos de los trabajadores en consonancia con los acuerdos bilaterales o multilaterales en virtud de los cuales se realiza la contratación, concretamente en los casos en que la legislación no prevea una protección adecuada en una u otra de las jurisdicciones.
24. **Los reclutadores de mano de obra deberían tomar medidas para asegurar que las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores contratados sean las prometidas.**
 - 24.1. Los reclutadores de mano de obra deberían velar por que no se engañe a los trabajadores en relación con sus condiciones de trabajo y de vida.
 - 24.2. Los reclutadores de mano de obra deberían asegurar que los trabajadores migrantes tengan una relación de trabajo legalmente reconocida con un empleador identificable y legítimo en el país en el que se realiza el trabajo.
25. **Las agencias de empleo temporal y las empresas usuarias deberían alcanzar un acuerdo sobre la asignación de responsabi-**

25.1. La empresa usuaria y la agencia de empleo temporal deberían determinar, de conformidad con la legislación, las responsabilidades respectivas que les incumben de los diferentes aspectos de la relación de trabajo, y velar por que los trabajadores de que se trate conozcan sus respectivas responsabilidades. En todos los casos, la empresa usuaria o la agencia de empleo temporal deberían cumplir estas responsabilidades.

