

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.

2. Empleadores

Existen diferentes tipos de empleadores que intervienen en la contratación y cada uno de ellos debería ejercer la responsabilidad que le incumbe en función de las circunstancias.

26. **Los empleadores deberían velar por que se establezcan contratos de trabajo escrito, y por que éstos sean transparentes y comprensibles para el trabajador.**
 - 26.1. Las condiciones de empleo de un trabajador deberían especificarse de una manera adecuada, verificable y fácil de comprender, y preferiblemente a través de contratos escritos de conformidad con las leyes y reglamentos, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables. Dichos contratos deberían ser claros y transparentes, y deberían informar al trabajador del lugar, los requisitos y las tareas del empleo para el que se le va a contratar. En el caso de los trabajadores migrantes, los contratos escritos deberían estar redactados en un idioma que el trabajador pueda entender, deberían proporcionarse con suficiente antelación antes de salir de su país de origen, deberían estar sujetos a medidas encaminadas a prevenir la sustitución de contratos, y deberían ser ejecutables.
 - 26.2. El consentimiento con conocimiento de causa del trabajador con las condiciones del contrato debería obtenerse sin engaño o coacción.
27. **Los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presuntos abusos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación apropiadas.**
 - 27.1. Los mecanismos de presentación de reclamaciones y otros mecanismos de solución de conflictos deberían ser accesibles para los trabajadores que puedan haber sido objeto de un trato abusivo en el proceso de contratación, y en los casos en que se confirme que ha habido abuso, los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas. No deberían interferir con los esfuerzos de los trabajadores para lograr acciones jurídicas y de reparación apropiadas tanto judiciales como extrajudiciales, ni deberían restringir dichos esfuerzos.
28. **Los empleadores deberían otorgar a todos los trabajadores, sea cual fuere su situación en el empleo, la protección prevista en la legislación laboral y en las normas internacionales del trabajo en materia de contratación.**
 - 28.1. Los trabajadores pueden ser contratados y empleados con arreglo a diferentes tipos de relaciones de trabajo, pero los empleadores deberían velar por que los presentes principios y directrices se apliquen a todos los trabajadores, sea cual fuere la situación en la que se les contrate.
29. **Los empleadores deberían velar por que se respete en el proceso de contratación el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores que contratan.**
 - 29.1. Los empleadores deberían asegurar que sus procesos de contratación no exijan a los solicitantes de empleo y/o trabajadores, en particular los trabajadores migrantes, que renuncien a su derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos y a negociar colectivamente.

30. **Los empleadores no deberían recurrir a reclutadores de mano de obra ni a agencias de empleo temporal para reemplazar a trabajadores en huelga.**
- 30.1. El recurso a la utilización de mano de obra ajena a la empresa con el fin de sustituir a trabajadores en huelga entraña el riesgo de violación del derecho de huelga, lo cual constituye una grave violación de la libertad sindical.
31. **Los empleadores deberían respetar la libertad de los trabajadores migrantes de dejar su empleo o cambiar de empleo, o de regresar a sus países de origen.**
- 31.1. No debería exigirse a los trabajadores migrantes la autorización del empleador para cambiar su relación laboral o poner término a la misma, o para abandonar el país si esa es la voluntad del trabajador, teniendo en cuenta las obligaciones contractuales aplicables.

