



# Asamblea General

Distr. general  
11 de agosto de 2015  
Español  
Original: inglés

## Septuagésimo período de sesiones

Tema 73 b) del programa provisional\*

**Promoción y protección de los derechos humanos: cuestiones de derechos humanos, incluidos otros medios de mejorar el goce efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales**

## **Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, Sr. François Crépeau**

### **Nota del Secretario General**

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General el informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, Sr. François Crépeau, de conformidad con la resolución 67/172 de la Asamblea General y la resolución 17/12 del Consejo de Derechos Humanos.

### *Resumen*

En el presente informe se reseñan las principales actividades realizadas por el Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes durante el período que abarca el informe, desde la presentación de su último informe a la Asamblea General.

En la sección temática del informe se analizan las repercusiones de las prácticas de contratación en los derechos humanos de los migrantes, en particular los trabajadores con salarios bajos, durante la migración laboral. Se expresa preocupación por el aparente aumento de la prevalencia de la explotación y los abusos graves que los migrantes sufren a manos de reclutadores, intermediarios y subagentes poco éticos en los países de origen y destino. Se recomienda un marco amplio basado en los derechos humanos para lograr una transición integral a un sistema ético de contratación.

\* A/70/150.



# Índice

|  | <i>Página</i> |
|--|---------------|
| I. Introducción y resumen de las actividades recientes .....   | 3             |
| A. Participación en consultas y conferencias .....   | 3             |
| B. Visitas a países .....  | 3             |
| C. Seguimiento de la Unión Europea .....   | 3             |
| II. Las prácticas de contratación y los derechos humanos de los migrantes .....  | 4             |
| A. Introducción .....  | 4             |
| B. Tendencias en relación con las prácticas de contratación y los derechos humanos de los trabajadores migrantes ..... | 4             |
| C. Intermediarios en la contratación y derechos humanos .....  | 5             |
| III. La economía política de la contratación internacional de mano de obra .....                                       | 10            |
| A. Repercusiones de la contratación poco ética sobre el desarrollo. ....   | 10            |
| B. La ineficiencia económica del modelo de contratación actual .....   | 11            |
| C. Adaptación económica al abuso y la explotación. ....  | 12            |
| IV. Cambiar el marco general: transición integral a un sistema ético .....   | 13            |
| A. Prohibición efectiva de las comisiones de contratación. ....  | 14            |
| B. Regulación y supervisión efectivas .....  | 16            |
| C. Colmar las lagunas del marco jurídico y político. ....  | 17            |
| D. Cooperación internacional y regional .....  | 17            |
| E. Empoderamiento de los migrantes. ....   | 18            |
| F. Integración de los migrantes en los países de destino .....   | 18            |
| G. Colaboración con el sector privado .....  | 19            |
| V. Conclusiones y recomendaciones. ....  | 19            |

## **I. Introducción y resumen de las actividades recientes**

1. Este informe se presenta conforme a lo dispuesto en la resolución 17/12 del Consejo de Derechos Humanos. En él se describen brevemente las actividades realizadas por el Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes entre el 1 de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2015. La sección temática del informe trata de las prácticas de contratación de trabajadores migrantes.

### **A. Participación en consultas y conferencias**

2. En noviembre de 2014, el Relator Especial organizó una consulta internacional sobre las prácticas de contratación y los trabajadores migrantes. A la consulta se invitó a expertos de organizaciones de la sociedad civil, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), gobiernos, incluidos los presidentes de los diálogos consultivos regionales de Colombo y Puebla, e instituciones académicas y jurídicas. En el anexo, que puede consultarse en el sitio web del Relator Especial, figura la lista completa de participantes. El Relator Especial expresa su agradecimiento a los asistentes. El resultado de esa consulta y las conclusiones extraídas de las visitas del Relator Especial a países, abarcan su labor temática conexa y las investigaciones realizadas utilizando una serie de informes analíticos.

3. El Relator Especial hizo aportaciones a una serie de diálogos y conferencias internacionales y regionales, como la conferencia anual sobre el tema de los derechos de los migrantes de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo y el diálogo sobre la protección en el mar de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.

### **B. Visitas a países**

4. El Relator Especial visitó Italia del 2 al 6 de diciembre de 2014. Encontró que, a pesar del clima económico y político problemático, Italia había tomado iniciativas decididas para ocuparse del número sin precedentes de migrantes y solicitantes de asilo que llegaban en lanchas.

5. Posteriormente, el Relator Especial visitó Malta del 6 al 10 de diciembre de 2014. Después de esa visita, dijo que Malta debía prever el continuo crecimiento del número sin precedentes de migrantes y solicitantes de asilo que llegaban en embarcaciones y elaborar programas para hacer frente al fenómeno.

### **C. Seguimiento de la Unión Europea**

6. Esas visitas se completaron con una visita a la Unión Europea en Bruselas, como parte del estudio del Relator Especial de 2012 sobre el seguimiento durante todo un año de la administración de las fronteras periféricas de la Unión. En junio, el Relator Especial informó de las principales conclusiones en su informe de seguimiento sobre la administración de las fronteras periféricas de la UE (A/HRC/29/36) al Consejo de derechos humano.

## **II. Las prácticas de contratación y los derechos humanos de los migrantes**

### **A. Introducción**

7. El Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes ha prestado especial atención a las prácticas de contratación, una de las principales esferas de trabajo para su mandato. Esta cuestión sumamente compleja y problemática ha venido cobrando importancia en los debates relativos a los derechos humanos de los migrantes. El Relator Especial ve con preocupación el aparente aumento de la prevalencia de la explotación y los abusos graves que los migrantes sufren a manos de reclutadores, intermediarios y subagentes poco éticos en los países de origen y destino.

### **B. Tendencias en relación con las prácticas de contratación y los derechos humanos de los trabajadores migrantes**

8. Actualmente hay alrededor de 232 millones de migrantes internacionales en el mundo<sup>1</sup>. No existen estimaciones oficiales del número de trabajadores que hay entre esos migrantes. Sin embargo, existe un amplio consenso que es considerable. Se calcula que un 74% de los migrantes que viven en el extranjero están en edad de trabajar<sup>1</sup>. La mayoría procede de países en desarrollo y el 59% se asienta en regiones desarrolladas en las que constituye aproximadamente el 11% de la población. No obstante, últimamente ha aumentado la migración Sur-Sur, en particular en Asia, región donde el número de migrantes ha registrado un aumento del 41%<sup>1</sup>. Asia y Europa son las dos principales regiones de acogida de migrantes internacionales.

9. La migración internacional de trabajadores contemporánea se ve impulsada por muchos factores. La globalización y las políticas económicas neoliberales que promueven la desregulación del mercado de trabajo han desempeñado un papel importante. La pobreza, la discriminación, la violencia, los conflictos, la agitación política y la mala gobernanza son también factores de expulsión clave que influyen en las decisiones de los migrantes de buscar trabajo en el extranjero.

10. Los precarios corredores migratorios, cuyo uso ha aumentado exponencialmente en los últimos años, tienden a ser vías de migración mixtas y los migrantes que buscan mejorar su situación económica y social deciden asumir riesgos importantes para tratar de mejorar sus vidas y las de sus familias. No siempre hay una línea divisoria clara entre los migrantes económicos y los solicitantes de asilo. Muchos solicitantes de asilo también buscan oportunidades económicas y pueden tornarse vulnerables a las violaciones de los derechos humanos relacionadas con el mercado de trabajo. Los migrantes que pueden no satisfacer los criterios de concesión de asilo abandonan sus países de origen en condiciones de precariedad debido a circunstancias económicas y ambientales extremadamente difíciles. En ese sentido, tanto los solicitantes de asilo como esos migrantes económicos son “migrantes de supervivencia”, que viven la migración como la única manera de salir de situaciones desesperadas.

---

<sup>1</sup> "World Migration in Figures" e Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes (A/69/302).

11. La migración de trabajadores y las prácticas de contratación conexas pueden asumir formas muy distintas según el nivel de capacitación y los países de origen y destino de los migrantes. El presente informe se centra específicamente en las prácticas de explotación y abuso que sufren los trabajadores emigrantes con salarios bajos y medios que migran del Sur Global. A pesar de la disminución reciente de algunas formas de migración laboral debido a la crisis económica, el uso de trabajadores con salarios bajos o medios con contratos precarios de corto plazo ha aumentado considerablemente. La contratación poco ética a que se hace referencia en el informe alude a las prácticas de contratación que no respetan los derechos humanos de los migrantes.

12. Gran parte de ese tipo de migración es organizado por intermediarios, conocidos como agentes o agencias de contratación que, en algunos casos, han sido legalmente establecidos. Esos intermediarios pueden representar una forma legítima de apoyo en el proceso de migración, pero con demasiada frecuencia explotan la precaria situación de los migrantes y abusan de ella despiadadamente. El problema de la explotación de los trabajadores migrantes por intermediarios en la contratación es evidente en muchas regiones del mundo. Algunos de los principales sectores en los que, con la facilitación de empresas privadas de contratación, trabajan los migrantes con salarios bajos son la agricultura, la construcción, la industria de servicios, la hostelería, el turismo, los textiles y el vestido, la elaboración y empaquetado de alimentos, la pesca, la extracción y el trabajo doméstico.

13. Existen deficiencias en los sistemas de reunión de datos relativos a la migración de trabajadores y las prácticas de contratación poco éticas tienden a tener lugar de forma clandestina, opaca y encubierta. Por ello, se hace difícil obtener un conocimiento sistémico de los patrones migratorios. De acuerdo con los datos disponibles, el uso de agencias de contratación y el número de ellas están aumentando, al igual que las violaciones de los derechos humanos y el sufrimiento conexos entre los migrantes.

## **C. Intermediarios en la contratación y derechos humanos**

### **1. El papel de los reclutadores en el proceso de migración**

14. En términos generales, las agencias de contratación son un tipo de intermediario en la migración que se lucra de la intermediación en los contratos entre quienes están dispuestos a abandonar su país de origen para mejorar su situación económica y los empleadores de los países de destino que necesitan trabajadores. Esas agencias pueden desempeñar un papel legítimo en los procesos migratorios cuando están debidamente reguladas y las comisiones relacionadas con la contratación son cobradas a los empleadores. Si bien hay ejemplos de reclutadores éticos que sitúan los derechos de los migrantes en el centro de su modelo comercial, lamentablemente esta no es la norma. Las referencias hechas en el informe a los reclutadores y subagentes aluden a los reclutadores sin escrúpulos que no toman en consideración los derechos de los migrantes. El actual sistema de contratación que facilita la migración de trabajadores con salarios bajos se rige por una conceptualización estrecha y corta de miras del interés propio que aprovecha la determinación de los migrantes de mejorar su situación económica y la de sus familias.

15 Debido al elevado número de agentes que intervienen, el panorama de la intermediación es complejo. Por encima de los numerosos agentes de contratación que, debidamente registrados o no, realizan actividades, hay múltiples niveles de subagentes que reciben trabajo de los agentes principales. Esos subagentes suelen tener la función de encontrar trabajadores migrantes en los países de origen, en particular fuera de los centros urbanos, y a menudo trabajan a través de redes informales de migrantes anteriores y sus amigos y familiares. Posteriormente, los subagentes derivan a los migrantes a los reclutadores, aunque pueden seguir desempeñando un papel como intermediarios. Algunas de las responsabilidades que ese papel de los subagentes conlleva son presentar solicitudes de pasaporte, ayudar a los clientes a someterse a análisis médicos y tratar con la agencia de contratación para obtener visados. En algunos casos, los subagentes también acompañan a sus clientes al aeropuerto y les ayudan a hacer los trámites para la salida necesarios.

16. La relación existente entre las prácticas de contratación de las agencias y los subagentes y la situación de los migrantes en materia de inmigración es compleja. Los reclutadores brindan periódicamente oportunidades de empleo, lo que permite a los migrantes llegar a los países de destino con un visado en regla. No obstante, se ha informado de que en algunos casos los agentes han falsificado documentos para facilitar la entrada en los países de destino, dejando así a los migrantes en situación irregular a su llegada. Los migrantes también pueden encontrarse en una situación de inmigración irregular si permanecen más tiempo que el permitido por sus visados o pierden el empleo que es una condición para la expedición de sus visados.

17. La función de los reclutadores y subagentes no termina cuando los migrantes llegan a los países de destino. Pueden seguir influyendo en las experiencias de los migrantes, por ejemplo, encargándose de conseguirles o arrendarles viviendas, cobrando las sumas fijas que han de pagar en concepto de comisiones de contratación o las deudas contraídas por ellos durante la contratación y renovando sus permisos de trabajo, a menudo a cambio de nuevas comisiones. Los migrantes también pueden verse en la necesidad de recurrir a los servicios de reclutadores en los países de destino, ya que a menudo gozan de escasa seguridad en el empleo. Los visados de los migrantes suelen estar vinculados a su empleo, por lo que son vulnerables a tener que pagar nuevas comisiones de contratación a los reclutadores si pierden su puesto de trabajo en el país de destino. En consecuencia, los migrantes pueden verse atrapados en un círculo vicioso que los obliga a reubicarse y pagar por los servicios de un reclutador para asegurarse la continuidad laboral.

## **2. Prácticas de contratación y derechos humanos**

18. Las prácticas de los reclutadores poco éticos y sus subagentes forman parte de una compleja gama de violaciones de los derechos humanos. Esos reclutadores suelen explotar a los migrantes, directa o indirectamente, en cada etapa del proceso migratorio. Además, algunos reclutadores poco éticos también puedan perpetrar o facilitar con impunidad una serie de violaciones de los derechos humanos en general. Los patrones de esas violaciones difieren entre los reclutadores, países y grupos de migrantes y no se comprenden del todo debido a la falta de datos desglosados coherentes. No obstante, el sufrimiento considerable es común a la experiencia de muchos migrantes con salarios bajos que utilizan los servicios de reclutadores poco éticos.

19. Como se explica más abajo, la explotación económica de los migrantes puede consistir en cobrar comisiones elevadas por los servicios de contratación, lo que puede empujarles a situaciones de auténtica servidumbre por deudas y trabajo forzoso; modificar las condiciones de trabajo acordadas en los países de origen; y facilitar empleos en condiciones laborales de explotación. La contratación es el primer paso en el proceso de migración. La situación ya de por sí precaria de los migrantes se ve agravada por prácticas de contratación poco éticas de reclutadores sin escrúpulos que buscan sacar la máxima ganancia posible de cualquier manera. Esto contribuye a que millones de personas sean muy vulnerables a otras múltiples violaciones graves de sus derechos, como la trata; la violencia, incluida la violencia sexual, particularmente contra las mujeres; las restricciones a la libertad de circulación; el racismo y la xenofobia; y la denegación del derecho a recibir reparación en los casos de violación de esos derechos.

*Explotación económica grave*

20. La explotación económica comienza cuando los migrantes deciden abandonar su país de origen y emigrar a países donde pueden existir oportunidades económicas. Los reclutadores sin escrúpulos cobran comisiones de hasta 15.000 dólares por facilitar oportunidades para que los migrantes obtengan trabajo<sup>2</sup>. Con frecuencia esas comisiones ofrecen posibilidades de obtener empleos mal pagados o drásticamente diferentes de los acordados por los migrantes en los países de origen, y, en algunos casos, inexistentes.

21. Las agencias de contratación responsables no cobran comisiones a los trabajadores por sus servicios, sino al empleador, en una transacción entre empresas. Los migrantes a menudo buscan trabajo en el extranjero debido al deseo de superar la pobreza y a la falta de oportunidades de trabajo decente en los países de origen. La decisión de migrar a menudo puede obedecer a circunstancias económicas extremadamente difíciles o a una conmoción, como la pérdida de tierras o del empleo, niveles de endeudamiento insostenibles, la ruptura familiar, la pérdida del cónyuge o enfermedades en la familia. De acuerdo con las investigaciones llevadas a cabo por la OIT, las mujeres a veces tienen una condición social y económica menos favorable y son discriminadas en sus países de origen, lo que significa que comienzan el proceso de migración en situaciones de máxima precariedad.

22. Dada la precariedad de la situación en que los migrantes se encuentran cuando comienzan el proceso migratorio, a menudo no tienen un excedente de recursos para pagar las comisiones de contratación, cuyo importe puede ser superior a dos años de salario. Por lo tanto, se ven obligados a tomar préstamos con tasas de interés compuesto elevadas (que, según se informa, oscilan entre el 5% y el 80%<sup>2</sup>) para abonarlas. Los migrantes pueden ceder sus títulos de propiedad para garantizar esos préstamos. Como esas comisiones y la deuda a que suelen dar lugar acentúan la precariedad de la situación de los migrantes, estos pueden verse atrapados en situaciones de servidumbre y trabajo forzoso. Las deudas también pueden restringir drásticamente la capacidad de los migrantes de ahorrar una parte de sus salarios y remitir remesas de fondos a sus familiares en los países de origen, lo que socava los beneficios de la migración.

<sup>2</sup> Human Rights and Business Institute, 2014, "Fees and IDs: Tackling recruitment fees and confiscation of workers' passports".

23. Lamentablemente, la explotación económica de los migrantes no se limita al pago de comisiones de contratación. Se ha informado de agentes que facilitan abusos graves contra los migrantes en el mercado de trabajo de los países de destino. Con bastante frecuencia los migrantes no ejercen ningún control sobre los países a los que se dirigen y mucho menos sobre el sector específico o el empleador. También son comunes las modificaciones contractuales que hacen que, a su llegada a los países de destino, los migrantes se vean enfrentados a condiciones de trabajo y empleos drásticamente diferentes de los convenidos en el país de origen. Además, los migrantes han informado de casos de impago de salarios, deducciones salariales no especificadas y patrones salariales irregulares. Asimismo, las condiciones de trabajo pueden ser a menudo peligrosas y deshumanizadoras para los migrantes. Como ya se señaló, los agentes y subagentes de contratación también pueden seguir actuando de forma abusiva y explotadora hacia los migrantes en los países de destino.

24. Las condiciones laborales de los trabajadores migrantes con salarios bajos se reflejan en varios informes del Relator Especial sobre visitas a países y en su informe sobre la explotación laboral al Consejo de Derechos Humanos. En el informe posterior a la visita que el Relator Especial realizó a Qatar en 2013 se ponía de relieve la no previsión de un salario mínimo en la legislación nacional; el frecuente impago de salarios o patrones salariales irregulares; el alojamiento de trabajadores migrantes en condiciones de hacinamiento y materialmente difíciles; la falta de acceso a servicios de salud porque los empleadores no expedían tarjetas de identidad; el inquietante número de accidentes y muertes laborales; y el hecho de que se obligara a los migrantes a seguir al servicio de sus empleadores, a pesar de recibir abusos, por su negativa a dejarlos en libertad legalmente conforme al sistema de *kafala*.

25. Durante sus visitas de 2012 a Italia, se informó al Relator Especial de que los salarios que recibían los trabajadores migrantes, quienes a menudo tenían empleos en el sector agrícola, con frecuencia no alcanzaban para mantener unas condiciones de vida adecuadas. Según los informes, los migrantes percibían 20 euros o menos por diez horas de trabajo manual difícil. Al parecer existía total impunidad en torno a la situación de esos trabajadores, que estaban siendo explotados por los propietarios de viviendas y los empleadores en beneficio de la economía italiana.

### **3. Violaciones de los derechos humanos en general**

26. Lamentablemente, las violaciones de los derechos de los migrantes van mucho más allá de la explotación económica considerable que sufren habitualmente. Las prácticas de contratación poco éticas pueden facilitar una amplia variedad de violaciones interrelacionadas de los derechos humanos que se refuerzan unas a otras.

27. Es habitual que en los países de destino se impongan fuertes restricciones a la libertad de circulación de los migrantes traídos del exterior. Con la facilitación de los intermediarios de la contratación, los empleadores explotadores a menudo restringen la capacidad de los migrantes de cambiar de empleador o abandonar el país y regresar a sus países de origen, lo que aumenta su dependencia y su disposición a desempeñar tareas en malas condiciones a cambio de salarios bajos.

28. Los reclutadores y empleadores sin escrúpulos también cometen actos de violencia e intimidación contra los migrantes. Esos actos pueden utilizarse como



método para ejercer control sobre los migrantes que impugnan el trato recibido en el proceso migratorio, los lugares de trabajo en los países de destino y los centros de formación y acogida antes de la partida. Se ha informado de que en las empresas y los hogares que emplean a migrantes los supervisores ejercen violencia contra ellos si no desempeñan sus funciones laborales según lo previsto. Las mujeres migrantes que trabajan en diferentes sectores están particularmente expuestas al acoso y la violencia sexuales. Las agencias privadas contratan a muchas mujeres migrantes para que trabajen como personal doméstico fuera de la economía estructurada y en muchos países quedan excluidas de la protección que brinda la legislación laboral. Las trabajadoras migratorias quedan, por lo tanto, en una situación sumamente precaria de trabajo a puerta cerrada, fuerte dependencia del empleador y carencia de un mecanismo oficial de protección. Algunas trabajadoras migrantes que se encuentran en situaciones de ese tipo han denunciado incidentes de violencia, incluida la violencia sexual.

29. La precariedad de la situación de los trabajadores migrantes puede dar lugar, además, a violaciones de sus derechos económicos, sociales y culturales. La vivienda a menudo puede dar lugar una variedad de problemas de derechos humanos. En los casos en que los empleadores proporcionan vivienda, esto también puede ofrecer oportunidades de explotación, ya que los migrantes son más fáciles de controlar que los trabajadores locales. En otros casos, los empleadores explotadores de los países de destino proporcionan vivienda, pero pueden aprovechar esto para controlar y explotar a los migrantes aún más, pues hace que estén disponibles para efectuar trabajos. En otros casos, se puede dejar que los migrantes financien sus gastos de vivienda y alimentación por sí mismos. La necesidad de reducir al mínimo sus gastos puede llevar a los migrantes a alojarse en viviendas extremadamente deficientes, muchas de las cuales carecen de infraestructuras y servicios básicos, como saneamiento, electricidad y abastecimiento de agua potable. Los reclutadores y subagentes también pueden desempeñar un papel en la tarea de encontrar vivienda y en el cobro del alquiler correspondiente, lo que puede aumentar aún más el control que ejercen sobre los migrantes y su explotación. El acceso a otras formas de protección social también puede ser problemático para los migrantes. Algunos migrantes tienen acceso a servicios de salud a través de su empleo, pero esto varía mucho, lo que deja a muchos de ellos en una situación muy vulnerable si sufren problemas de salud.

30. Los trabajadores migrantes cuya situación ya es de por sí precaria pueden verse aún más aislados de la sociedad y vulnerables a causa del racismo y la xenofobia hacia ellos en los países de destino. Los trabajadores migrantes suelen hacer enormes sacrificios para buscar trabajo en el extranjero y aportan beneficios a los países de origen y destino. En los países de destino, los migrantes satisfacen la demanda de mano de obra barata de sectores que a menudo no pueden atraer a nacionales con las mismas condiciones de empleo y remuneración, incrementan la demanda de bienes y servicios y pagan impuestos. Sin embargo, esos beneficios rara vez se reconocen en el discurso público sobre los trabajadores migrantes, en el que son conceptualizados como trabajadores temporales, y a menudo se da legitimidad a las actitudes racistas y xenófobas de empleadores y ciudadanos. Esas actitudes pueden dar lugar a casos de racismo y xenofobia hacia los trabajadores migrantes en el lugar de trabajo y por parte de la sociedad en general en los países de destino.

31. Las barreras sistémicas para el acceso a la justicia pueden agravar las violaciones de los derechos de los migrantes. Diversas normas de derechos

humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, reconocen que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales. A pesar de esas disposiciones internacionales de protección, muchos migrantes encuentran graves obstáculos para interponer recursos cuando sufren explotación y abusos en el proceso de contratación y como consecuencia de ello. Esas barreras son, entre otras, las siguientes: la falta de conocimiento del idioma local; un conocimiento limitado acerca de los derechos y medios de recurso; limitaciones geográficas; restricciones de su libertad de circulación; el miedo a sufrir represalias o pérdidas económicas si presentan denuncias contra los reclutadores; la demora en la tramitación de denuncias; la práctica general de los reclutadores de abstenerse deliberadamente de proporcionar a los migrantes documentos que pudieran demostrar el pago de comisiones; la necesidad de reclamar derechos de manera fragmentada recurriendo a diferentes instancias judiciales y no judiciales; la proliferación de recursos no judiciales; y la falta de asistencia jurídica.

32. Los países de origen pueden contribuir a las dificultades de sus nacionales, pues sus misiones pueden mostrarse renuentes a apoyar sus recursos judiciales para que no se vea afectada su competitividad en el mercado de contratación internacional de mano de obra.

### **III. La economía política de la contratación internacional de mano de obra**

33. Las violaciones de los derechos de los trabajadores migrantes no pueden considerarse casos aislados que tienen lugar en el vacío. La economía política relacionada con la contratación internacional de mano de obra es compleja y para elaborar un proceso que proteja mejor los derechos de los migrantes es esencial entender la relación que existe entre los factores económicos sistémicos y la contratación de mano de obra.

#### **A. Repercusiones de la contratación poco ética sobre el desarrollo**

34. Las prácticas generalizadas de contratación poco ética tienen repercusiones importantes sobre los beneficios de la migración laboral para el desarrollo sistémico. Como se ha reconocido en el marco para el desarrollo sostenible después de 2015, el impacto de la migración de trabajadores en el desarrollo es enorme. En 2013, los migrantes enviaron remesas por unos 404.000 millones de dólares a sus países de origen<sup>3</sup>. Según las investigaciones realizadas, la migración laboral de trabajadores con salarios bajos es lo que más puede contribuir a la reducción de la pobreza.

35. Los reclutadores sin escrúpulos privan a los migrantes de cuantiosos recursos mediante el cobro de comisiones de contratación y su explotación económica general, con lo que de hecho perjudican a los más pobres del sistema económico

---

<sup>3</sup> A/69/302.

mundial. No es infrecuente que esas comisiones financien prácticas empresariales corruptas de las agencias de contratación poco éticas. Existen informes que indican que los reclutadores poco éticos han utilizado el dinero obtenido mediante el cobro de comisiones en actividades ilegales como la prostitución, las drogas y la financiación de las campañas electorales de determinados partidos políticos. Así, los recursos que se sustraen a los migrantes y desvían de la erradicación de la pobreza en el mundo se están canalizando hacia actividades ilícitas.

36. Las repercusiones de la migración laboral en el desarrollo no se limitan a las remesas. Esa migración también tiene el potencial de contribuir al desarrollo sostenible mediante el perfeccionamiento de los trabajadores, que pueden hacer mayores contribuciones en sus países de origen a su regreso. Además de la explotación y el maltrato de los migrantes que la contratación poco ética supone, a menudo es ineficaz para colocarlos en puestos de trabajos que se ajusten a sus aptitudes y necesidades, ya que se basa en un modelo estrecho de maximización de los beneficios a corto plazo. Hay noticias de que algunos reclutadores contratan a personas que no reúnen las condiciones de salud apropiadas para el puesto, recurren a trabajadores menores de edad y colocan a personas en puestos que no se corresponden con sus calificaciones. Cuando las necesidades específicas de mano de obra no se satisfacen con trabajadores debidamente calificados, el impacto que la capacitación de los migrantes tiene en el desarrollo es limitado.

## **B. La ineficiencia económica del modelo de contratación actual**

37. La contratación es el comienzo de todo el ciclo migratorio. Establecer correspondencias entre las necesidades específicas de mano de obra y trabajadores idóneos es fundamental para el funcionamiento eficiente y equitativo del proceso de migratorio y los mercados de trabajo en los países de destino. Si los trabajadores migrantes no están capacitados para desempeñar las funciones que se les asignan, a menudo el proceso de contratación y migración debe empezar de nuevo o de lo contrario los migrantes se ven obligados a tratar de llevar a cabo tareas sin la formación debida o para las cuales no están en absoluto preparados. Cuando este enfoque corto de miras de maximizar los beneficios se aplica a gran escala, genera un alto nivel de ineficiencia en los procesos de migración, las empresas, las cadenas de suministro y la economía de los países de destino en su conjunto. Habida cuenta del número de trabajadores migrantes empleados en algunos países, la pérdida de productividad debida a la falta de correspondencia entre las competencias laborales y las necesidades puede ser enorme en el largo plazo.

38. Cuando los migrantes pagan comisiones de contratación, se reduce el incentivo económico para que los reclutadores inviertan tiempo y energía en la colocación adecuada de los trabajadores migrantes. El beneficio de los reclutadores no depende de que se establezcan correspondencias entre las aptitudes y las necesidades, pues su modelo de actividades se basa en el aumento del número de migrantes que colocan. Cuando la colocación laboral fracasa, los reclutadores pueden beneficiarse aún más, ya que es posible que los migrantes se vean obligados a contratar sus servicios de nuevo o que se necesiten nuevos trabajadores migrantes, lo que genera más beneficios para todos los que intervienen en la cadena de contratación (por ejemplo, agentes, directores y personas dedicadas a la venta de servicios de patrocinio o tramitación de visados). De esta forma se asegura que

todos los agentes clave tengan un interés creado en que se mantengan los arreglos poco éticos vigentes.

### **C. Adaptación económica al abuso y la explotación**

39. A medida que la explotación económica y las violaciones de los derechos humanos de los trabajadores migrantes se consolidan, el sufrimiento de los migrantes se va integrando en la economía de la globalización de diversas maneras. En primer lugar, si los precios de los bienes y servicios dependen de la oferta de mano de obra barata, existe un fuerte incentivo del precio para que prosigan los actos de explotación y abuso de los migrantes. Los reclutadores éticos luchan por competir en un sistema que se ha adaptado al sufrimiento masivo y sistemático. Así, el círculo vicioso de la explotación continúa.

40. En segundo lugar, el recurso sistemático a la explotación laboral y el sufrimiento humano que conlleva se está integrando en nuestra conceptualización del desarrollo económico. A medida que se acelera el crecimiento del producto interior bruto de los países y que estos construyen su infraestructura sobre la base de una mano de obra barata, la migración internacional de trabajadores con salarios bajos puede ser aceptada como un motor de desarrollo sin que se preste la debida atención a los derechos humanos de los migrantes. Esto se observa, por ejemplo, en el hecho de que los programas de migración temporal suelen tratarse en los foros internacionales, como el Foro Mundial sobre la Migración y el Desarrollo, como ejemplos positivos de una oferta laboral flexible que responde rápidamente a las exigencias económicas, a pesar de que existen numerosos ejemplos de las consecuencias muy negativas para los derechos humanos debidas a la precariedad estructural creada por esos programas.

41. Los Estados de destino aceptan esa normalización económica de la explotación y el abuso de los trabajadores migrantes y por lo tanto se hacen cómplices de ella debido al deseo de seguir siendo competitivos a nivel mundial. Existen muchos ejemplos de las barreras con que tropiezan los trabajadores migrantes para acceder a la justicia, como la inspección ineficaz del trabajo (en un país visitado por el Relator Especial, los inspectores de trabajo no se reunían nunca con los propios trabajadores migrantes), la falta de información jurídica y administrativa, la ausencia de sindicación o incluso su prohibición, la falta de representación jurídica competente, la falta de asistencia jurídica y la tramitación fragmentada de los recursos por distintas instancias del sistema judicial (incluidos los mecanismos privados de solución de controversias), por citar solo unos pocos.

42. Además, los desequilibrios de poder entre los países pueden impedir que los Estados de origen negocien un nivel adecuado de protección para sus nacionales. Se han proporcionado ejemplos de Estados de origen que solicitaron un mejor tratamiento de sus nacionales y luego vieron que disminuía el número de sus ciudadanos que eran aceptados como trabajadores migrantes. Los Estados anfitriones ponen a un país contra otro para obtener las condiciones de trabajo menos restrictivas posibles. Los Estados de origen también pueden optar por no solicitar mejores condiciones para sus nacionales a fin de evitar poner en peligro el flujo de remesas y el perfeccionamiento de los trabajadores, que favorecen su desarrollo.

43. Los propios migrantes hacen una evaluación realista de las opciones que se les ofrecen y tienen en cuenta el sistema de contratación en su proyecto migratorio,

aceptando así los incentivos negativos y los obstáculos que crea y consolidando aún más la normalización de la explotación y el sufrimiento. Como su objetivo inmediato es enviar dinero a su país de origen para reembolsar la deuda y dar de comer a la familia, sus opciones son limitadas. Consideran las comisiones de contratación como un costo necesario de su proyecto migratorio, ya que son legales o sistemáticas en muchos países y por lo tanto su grado de normalización es alto. Por otra parte, en vista de su precariedad en el trabajo y de que a menudo pueden ser despedidos sin aviso previo por el empleador, la estrategia preferida de los migrantes ante la adversidad es “echar para adelante” y aceptar las pérdidas, con la esperanza de sacar más provecho en la siguiente fase. Los trabajadores migrantes temporales no suelen protestar por la explotación que sufren o impugnarla y no se organizan para luchar contra ella, por temor a las represalias de los agentes de contratación y los empleadores. No pueden permitirse ser despedidos y devueltos a sus países de origen o que se les prohíba trabajar en el extranjero en el futuro, ya que ello pondría fin al proyecto migratorio en el que tanto han invertido.

44. Por otra parte, los mecanismos de reparación previstos en los sistemas de derecho laboral suelen basarse en denuncias, lo que significa que incumbe a la propia migrante presentar una denuncia por explotación. Si los migrantes no se quejan, poco puede hacerse para proveer una reparación efectiva.

#### **IV. Cambiar el marco general: transición integral a un sistema ético**

45. Esa dinámica económica y los incentivos perniciosos que genera hacen que una transición integral a un sistema ético resulte fundamental. Si la transición a prácticas más éticas de contratación es voluntaria o parcial, las empresas que responden menos a los cambios obtendrán una ventaja competitiva gracias a su capacidad de mantener precios basados en el sufrimiento de los migrantes.

46. Si bien se reconoce la imposibilidad de reformar totalmente las prácticas internacionales de contratación de mano de obra de la noche a la mañana, los gobiernos pueden conseguir un cambio drástico abordando el problema desde una perspectiva sistémica y holística e integrando las perspectivas de los migrantes, las organizaciones del sector privado y la sociedad civil en la elaboración de una serie de intervenciones jurídicas y políticas. La cuestión de las prácticas de contratación internacional y sus repercusiones sobre los derechos humanos de los migrantes es objeto de creciente atención en los debates internacionales sobre derechos humanos, la migración y el desarrollo sostenible y equitativo. Como se indica en el anexo, que puede consultarse en el sitio web del Relator Especial, los gobiernos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil están cada vez más concienciados acerca de las cuestiones complejas y hay ejemplos de buenas prácticas en relación con leyes y políticas oficiales, cooperación regional y empresas privadas. Es fundamental que esos elementos de progreso se adopten como punto de partida para fomentar en la clase política la conciencia moral y la valentía política necesarias para modificar el tratamiento que se da a los migrantes en la contratación.

47. Ese cambio general no puede lograrse abordando los elementos del problema por separado ni trabajando exclusivamente con unos pocos grupos de interesados, sino que requiere una amplia gama de iniciativas que aborden las causas fundamentales y estructurales de las actuales prácticas a corto, mediano y largo

plazo. Ese cambio debe incluir las perspectivas de todos los interesados, esto es, los migrantes, la sociedad civil, el sector privado, los gobiernos y las organizaciones internacionales.

48. La transición a un sistema ético debe basarse en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y el acervo de instrumentos de derechos humanos, normas laborales y derecho incipiente.

49. A continuación se describen los elementos fundamentales de esa transición, incluso con ejemplos relevantes de buenas prácticas que deberían aprovecharse, seguidos de recomendaciones detalladas a los Estados Miembros de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales y las organizaciones del sector privado.

#### **A. Prohibición efectiva de las comisiones de contratación**

50. Un elemento fundamental de la transición a un sistema ético es la prohibición absoluta de cobrar cualquier comisión de contratación a los migrantes. Las comisiones de contratación representan un cargo entre empresas y es inaceptable que esos costos se transfieran a los migrantes, a menudo vulnerables, que tienen que pedir préstamos para pagarlas.

51. En muchos países existe actualmente un sistema complejo, confuso e ineficaz de comisiones que, con arreglo a la ley, permite a los reclutadores cobrar distintas comisiones a los migrantes en función del nivel salarial del empleo ofrecido. Esas limitaciones al cobro de comisiones no se hacen cumplir en la práctica. A los migrantes a menudo se les cobra más de lo permitido o se les engaña acerca de las condiciones estipuladas. Por otra parte, la legislación que busca limitar las comisiones legitima indebidamente el concepto de cobro de comisiones de contratación a los migrantes. La prohibición absoluta de las comisiones de contratación evita la complejidad y la confusión y contribuye al cambio cultural que se necesita para que los migrantes dejen de aceptarlas como un costo inevitable de la migración laboral. Los países que actúan colectivamente como agrupaciones regionales o internacionales deberían prohibir totalmente las comisiones de contratación al mismo tiempo para asegurar que las preocupaciones acerca de la competitividad internacional no repercutan en la transición integral a un sistema ético.

52. En su calidad de legisladores y reguladores, los gobiernos tienen un papel fundamental que desempeñar en la prohibición efectiva de todas las comisiones de contratación de trabajadores migrantes. Deben prohibir las comisiones por ley y asegurarse de que existan procesos eficaces de vigilancia y regulación que permitan aplicar con efectividad la política de "ausencia de comisiones de contratación". La política de migración sin costo alguno de Nepal es un ejemplo de toma de posición contraria a las prácticas de contratación vigentes por parte de un gobierno. A partir del verano de 2015, se dejará de aprobar que los trabajadores migrantes trabajen en países donde los empleadores no les paguen los derechos de visado y los billetes de avión. El Ministerio de Trabajo y Empleo pidió recientemente a las embajadas de Nepal en Malasia y seis países del Golfo (la Arabia Saudita, Qatar, Kuwait, los Emiratos Árabes Unidos, Bahrein y Omán), que dejaran de certificar las solicitudes presentadas por empresas contratistas que demandaran trabajadores migrantes nepalíes a menos que estuvieran dispuestas a pagarles el billete de avión y los derechos de visado.

53. Las empresas también pueden apoyar la transición a la prohibición total de las comisiones de contratación. La mayor cobertura en los medios de comunicación de las cuestiones relativas a la cadena de suministro y los abusos en el mercado laboral, la presión de los sindicatos y el activismo de la sociedad civil en conjunto están contribuyendo a que las empresas comprendan mejor los riesgos jurídicos y de reputación que conllevan las prácticas de explotación laboral. Los inversores institucionales también hacen cada vez más uso de una serie prácticas éticas, incluso relativas a la oferta laboral, a la hora de evaluar los riesgos empresariales, con la mirada puesta en la eficiencia operacional y la reputación. Hay una serie de medidas que las empresas pueden adoptar para mitigar esos riesgos y favorecer la transición a un sistema ético, como la realización de auditorías exhaustivas de sus cadenas de suministro para asegurarse de que sus contratistas y subcontratistas no trabajan con reclutadores que cobran comisiones a los trabajadores migrantes. Esto debería incluir lo siguiente: la inclusión en los compromisos de políticos de alto nivel la promesa de asegurar que los trabajadores migrantes no paguen comisiones de contratación, el reembolso de las comisiones pagadas por los migrantes y la colaboración con otros interesados institucionales a fin de movilizar recursos para proteger a los trabajadores.

54. Entre los ejemplos de buenas prácticas actuales en relación con la actividad empresarial y la prohibición de las comisiones de contratación, cabe citar los siguientes:

- Los reclutadores éticos, como el Instituto de Estabilidad Financiera, nunca cobran comisiones de contratación a los migrantes.
- La Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas, una asociación de reclutadores que se ha comprometido a promover prácticas equitativas de contratación a nivel internacional, participa en varios proyectos encaminados a promover prácticas éticas de contratación y, lo que es fundamental, tiene un código de conducta que los miembros deben cumplir, el cual incluye el principio de que los servicios de contratación deben ser gratuitos para los solicitantes de empleo.
- La Global Business Coalition Against Human Trafficking, establecida en 2011 por dirigentes empresariales con objeto de movilizar el poder, los recursos y el liderazgo intelectual de la comunidad empresarial para poner fin a la trata de personas, incluida la trata de personas con fines de explotación sexual, y todas las formas de trabajo forzoso.
- Los esfuerzos que realizan algunas grandes empresas multinacionales situadas en la parte superior de la cadena de suministro para detectar las comisiones de contratación ilegales y reembolsárselas a los trabajadores migrantes.
- Algunas empresas centran sus políticas internas particularmente en los derechos de los trabajadores migrantes. Por ejemplo, una importante compañía de bebidas se ha comprometido públicamente a aplicar la política de que los trabajadores migrantes no paguen comisiones de contratación o colocación, ni tarifas de transporte, incluidos los que se encuentran en el país de origen<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Véase la nota 2.



- El grupo de trabajo abierto de la sociedad civil mundial reúne diversos recursos relacionados con los trabajadores y considera de máxima prioridad promover la eliminación de las comisiones.

## **B. Regulación y supervisión efectivas**

55. Para aplicar eficazmente una prohibición de las comisiones de contratación y poner fin a la impunidad con que los reclutadores poco éticos explotan a los trabajadores migrantes y abusan de ellos, los reclutadores deben estar sujetos a una reglamentación y un seguimiento eficaces. Para abordar la compleja dinámica de la contratación de mano de obra y sus distintos elementos, la supervisión y seguimiento deben ser multidimensionales. Un régimen riguroso de concesión de licencias a los reclutadores en los países de origen y destino es fundamental, al igual que un sistema fiable de calificación que evalúe sus prácticas profesionales en relación con los derechos humanos y las normas laborales. Es esencial crear órganos independientes apropiados de concesión de licencias y supervisión que puedan colaborar entre sí a través de las fronteras nacionales y uniformar las normas regulatorias.

56. La supervisión y el seguimiento tienen que extenderse al tratamiento de los trabajadores migrantes en los mercados de trabajo de los países de destino. Unas inspecciones laborales eficaces son fundamentales para ofrecer esa protección. Los inspectores de trabajo deben llevar a cabo periódicamente exhaustivas inspecciones no anunciadas en todos los lugares de trabajo, incluidos los hogares en el caso de los trabajadores del servicio doméstico, y velar por la aplicación efectiva de las leyes laborales favorables a los trabajadores, independientemente de su situación migratoria, entre otras cosas mediante entrevistas personales con trabajadores migrantes (utilizando intérpretes competentes e independientes si fuera necesario) y el examen de sus contratos, asegurándose de que se les permita conservar sus pasaportes, se les expidan documentos de identidad, se les pague íntegra y puntualmente lo que se les adeude y de que disfruten de condiciones de vivienda adecuadas.

57. Se han examinado ejemplos de mecanismos independientes de vigilancia que podrían detectar el abuso y la explotación, como los análisis sistemáticos de la cadena de valor y otros sistemas de investigación por órganos independientes competentes (como las empresas de auditoría), incluso mediante sistemas basados en denuncias de los sindicatos, las instituciones nacionales de derechos humanos, los ombudsmen o las organizaciones de la sociedad civil, pero han sido pocas las veces que han sido establecidos eficazmente. Por lo tanto, queda mucho por hacer.

58. Los Estados también deben velar por que su sistema judicial esté en condiciones de conocer de los asuntos relacionados con la explotación laboral de manera competente y oportuna, y dar acceso a la justicia a los migrantes. El fortalecimiento de la función del poder judicial contribuye a forjar el respeto por el estado de derecho en general en relación con la contratación de mano de obra.

59. La inversión en sistemas eficaces de recopilación de datos forma parte del seguimiento y la supervisión. Un paso importante en la transición a un sistema ético sería incluir la recogida de información desglosada sobre las prácticas de contratación como parte integrante de la elaboración de los criterios de medición



asociados a la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible para después de 2015.

### **C. Colmar las lagunas del marco jurídico y político**

60. Por encima y más allá de la prohibición de las comisiones, el paso a un sistema totalmente ético exige desarrollar y armonizar los marcos jurídicos y normativos relacionados con la contratación. La reforma debe incluir la ratificación y plena aplicación de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, entre ellos los dos pactos internacionales de 1966 y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, así como las normas del trabajo pertinentes, incluido el Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas (Núm. 181) de la OIT, y los principios del derecho en gestación, como los Principios de Dhaka. Todas esas normas son aplicables a todos los migrantes independientemente de su condición jurídica y también incluyen la obligación de los Estados de proteger a las personas contra las violaciones de sus derechos humanos por terceros.

61. La reforma debe incluir la abolición de los sistemas de patrocinio, la normalización de los contratos para los trabajadores migrantes y el requisito legal de que las agencias de contratación establezcan oficialmente relaciones con los subcontratistas.

62. Un paso clave en la elaboración del marco de política necesario para llevar a cabo reformas jurídicas sería la preparación de planes de acción de múltiples interesados. La elaboración de planes de acción a nivel nacional y regional en apoyo de los esfuerzos para combatir las prácticas de contratación explotadoras y abusivas podría aunar las opiniones de las organizaciones de la sociedad civil, los gobiernos, el sector privado, los migrantes, las organizaciones internacionales y los diálogos regionales, a fin de articular una visión clara de un sistema exclusivamente ético. Dado el carácter sumamente complejo de la contratación para la migración laboral internacional, esos planes de acción podrían desempeñar un papel fundamental en la mejora de la coherencia de las políticas en todo el sistema.

### **D. Cooperación internacional y regional**

63. La cooperación regional e internacional es esencial para la transición a un sistema ético, toda vez que para avanzar es necesario crear condiciones equitativas para todos. Ningún país podrá poner fin de forma independiente a la contratación explotadora y abusiva. Además, como se señaló anteriormente, la dinámica de la economía política internacional relacionada con las prácticas de contratación hace que la acción colectiva resulte fundamental. El intercambio sistemático entre distintos países de información sobre los reclutadores sin escrúpulos que pueda retroalimentar la reglamentación nacional y el sistema de licencias, la elaboración de acuerdos bilaterales sobre migración basados en las normas de derechos humanos y la consideración de medidas sobre las comisiones de contratación para crear igualdad de condiciones son maneras de utilizar la cooperación internacional y regional para propiciar un cambio drástico hacia un sistema ético.

64. Los procesos consultivos regionales son un ejemplo de cooperación regional e internacional que debería utilizarse para aumentar la protección de los derechos humanos de los migrantes, como lo ha demostrado el Proceso de Colombo, que ha

venido presionando a favor de un contrato de trabajo normalizado. Esos foros regionales reúnen a representantes de los Estados, las organizaciones internacionales y, en algunos casos, las organizaciones no gubernamentales, para entablar un diálogo oficioso y no vinculante e intercambiar información sobre cuestiones de interés común relacionadas con la migración. En fecha reciente se ha trabajado para ampliar el diálogo entre los diferentes procesos consultivos para facilitar una mayor cooperación entre los países de origen y destino.

## **E. Empoderamiento de los migrantes**

65. Los propios migrantes son actores ingeniosos en el proceso migratorio. Como constituyen un colectivo muy numeroso, tienen el potencial de ser un potente activo en la transición a un sistema ético. El empoderamiento de los migrantes a través de la información y el apoyo permite aprovechar su potencial e ingenio para dirigir los progresos hacia un sistema de contratación equitativa y ética. Los migrantes deben comprender sus derechos y tener capacidad de tomar decisiones en relación con los reclutadores sobre la base de información sólida acerca de los distintos agentes del mercado. La información debe estar disponible, en idiomas que puedan comprender los migrantes, en todas las etapas del proceso migratorio y de contratación.

66. Hay una serie de ejemplos de buenas prácticas relacionadas con el intercambio de información entre los trabajadores migrantes, entre ellos los siguientes:

- El Sistema Internacional de Integridad en la Contratación, marco internacional de "contratación ética" voluntaria que facilita la Organización Internacional para las Migraciones, permite a los migrantes tener acceso a reclutadores voluntariamente acreditados conforme a normas de contratación ética e intercambiar información sobre los reclutadores sin escrúpulos.
- Contratados.org es un sitio de calificación que permite a los migrantes informarse sobre los reclutadores y empleadores y compartir experiencias de contratación laboral. Actualmente se centra en los trabajadores con salarios bajos de México que migran a los Estados Unidos pero hay planes para ampliarlo.

## **F. Integración de los migrantes en los países de destino**

67. Para instituir un sistema de contratación equitativa para la migración laboral internacional es fundamental reconocer a los migrantes como titulares de derechos, reconocer los beneficios que aportan a los países de destino y facilitar su integración en la sociedad. La falta de reconocimiento de la enorme valía de los trabajadores migrantes y de apoyo a su integración legitiman la explotación y el abuso.

68. Existen diferentes maneras en que los países de destino pueden apoyar la integración de los migrantes en la sociedad. Facilitar el acceso a la justicia, sin temor a la detección, detención o deportación, para ayudar a los migrantes a luchar por sus derechos, llegaría muy lejos en la tarea de legitimar las nuevas políticas migratorias, mostrando que la soberanía territorial y los derechos humanos no son incompatibles. Garantizar el acceso de los migrantes a los servicios de protección social básica independientemente de su condición migratoria reduciría considerablemente la precariedad de la situación migratoria. La lucha contra el racismo y xenofobia mediante análisis basados en hechos es otro paso importante

hacia la integración de los migrantes en los países de destino. Además, ofrecer la posibilidad de obtener la residencia permanente y la ciudadanía no sólo tendría el efecto práctico de aumentar el sentimiento de pertenencia y seguridad de los migrantes en el país de destino, sino que también sería un elocuente gesto simbólico de reconocimiento de la función y la valía de los trabajadores migrantes en el desarrollo del país de destino.

69. Esas medidas deberían integrarse a través de un amplio debate público en el que los políticos reconocieran que la movilidad y la diversidad son elementos centrales de las sociedades democráticas contemporáneas, aportando así liderazgo moral, intelectual y político sobre esos complejos asuntos.

## **G. Colaboración con el sector privado**

70. El sector privado desempeña un papel fundamental en relación con las prácticas de contratación que afectan a los derechos humanos de los migrantes. Los reclutadores son entidades privadas, al igual que las empresas a las que suministran mano de obra. Las prácticas relacionadas con la contratación de trabajadores migrantes también afectan a las empresas que pueden no contratar trabajadores migrantes directamente, según la extensión y gestión de su cadena de suministro.

71. Hay sólidas razones de índole comercial para pasar a un sistema ético, entre las que cabe citar la reducción de los riesgos jurídicos y para la reputación y aumentos de la eficiencia y la productividad de las operaciones comerciales y toda la cadena de suministro. Los gobiernos, las organizaciones internacionales y las asociaciones empresariales deben invocar esas razones y las normas jurídicas y de política internacionales clave a fin de mancomunar esfuerzos con el sector privado y sensibilizarlo acerca de las cuestiones fundamentales y las medidas que se necesitan para efectuar una transición integral a un sistema ético.

72.. Un ejemplo de buenas prácticas en materia de colaboración con el sector privado es el marco de contratación ética del Sistema Internacional de Integridad en la Contratación mencionado anteriormente, que proporciona información a los migrantes, sirve de plataforma para el diálogo entre las partes interesadas de los sectores público y privado y permite a los reclutadores comprometerse a no cobrar comisiones de contratación, no confiscar los pasaportes a los migrantes y asegurar la transparencia en la cadena de suministro de mano de obra.

## **V. Conclusiones y recomendaciones**

73. **Las prácticas comerciales de las agencias de contratación poco éticas son complejas y opacas. Esas prácticas y sus consecuencias para los derechos humanos de los migrantes difieren entre países, reclutadores y sectores. No obstante, la intimidación, violencia y la explotación económica forman parte de las experiencias de muchos trabajadores migrantes que han recurrido a los servicios de reclutadores poco éticos. Es evidente que ese sufrimiento humano es endémico y que se perpetúa debido a una serie de fallos sistémicos e incentivos económicos y políticos negativos.**

74. **Una compleja red de agentes participan en el sistema actual de contratación de migrantes económicos con salarios bajos, entre los que cabe**

citar los siguientes: las múltiples instancias del Estado en los países de origen y destino, los propios reclutadores, los subcontratistas, los empleadores, los contratistas directos de los empleadores que utilizan trabajadores migrantes, las empresas matrices y otras entidades comerciales anteriores de la cadena de suministro, los hogares, los sindicatos, las asociaciones empresariales, las organizaciones de la sociedad civil, los propios trabajadores, amigos y familiares de los migrantes y las organizaciones regionales e internacionales. La complejidad de la red de todos los participantes y la manera opaca y soterrada en que la contratación poco ética se lleva a cabo hacen difícil comprender plenamente el sistema y elaborar un mecanismo claro de rendición de cuentas sobre los derechos de los migrantes.

75. Si bien no cabe duda de que efectuar una transición integral a un sistema ético es una tarea difícil, facilitar ese cambio no está más allá de la capacidad moral de los gobiernos. Las empresas no operan en un vacío que escapa al control de los gobiernos soberanos. Los gobiernos fijan el marco jurídico y normativo en que las entidades privadas pueden llevar a cabo sus actividades. El cumplimiento voluntario por el sector privado no es suficiente para proteger los derechos de los migrantes y se necesita una voluntad política sostenida para conseguir que los gobiernos utilicen sus competencias legislativas, normativas, investigativas y judiciales para proteger los derechos de las personas independientemente de su nacionalidad.

76. Los Estados deben utilizar individual y colectivamente su capacidad para modificar el marco general y establecer progresivamente un sistema exclusivamente ético de contratación para la migración laboral mundial sobre la base de una conceptualización ilustrada de crecimiento económico, mercados de trabajo eficientes y su marco normativo y sus compromisos en materia de derechos humanos y legislación laboral.

## **A. Recomendaciones a los gobiernos**

### **Políticas generales de migración y reconocimiento de los factores de expulsión**

- **Elaborar marcos basados en los derechos humanos a nivel de todo el sistema para la migración en general y la gestión de fronteras en particular que tengan en cuenta los derechos y necesidades de los trabajadores migrantes y los beneficios de la movilidad organizada, e incentivar la migración laboral periódica, abierta y facilitada.**
- **Reconocer los factores de expulsión relacionados con la migración laboral y, en el contexto de agenda de los objetivos de desarrollo sostenible para después de 2015 y otras iniciativas políticas nacionales e internacionales, promover oportunidades de trabajo decente en los países de origen. El trabajo decente habilita a las personas para tomar decisiones fundadas acerca de si buscar trabajo en el extranjero y hacer frente a los procesos de contratación con capacidad de elegir.**
- **También en reconocimiento de los factores de expulsión, invertir en sistemas de protección social suficiente en los países de origen para impedir que la pobreza o las crisis económicas o ambientales obliguen a las personas migrar en condiciones de precariedad.**

### **Prohibición de los gastos de contratación**

- **Elaborar medidas en consulta con todas las partes interesadas, incluidos los migrantes y la sociedad civil, para establecer una prohibición incondicional del pago de cualquier tipo de comisión de contratación por los migrantes. Asegurar que la aplicación de esa prohibición sea impulsada por los gobiernos y que no se impongan sanciones económicas a los migrantes si admiten haber pagado una comisión.**
- **Analizar las opciones de acción colectiva para prohibir totalmente las comisiones a fin de crear igualdad de condiciones para todos y asegurar que las preocupaciones acerca de la competitividad internacional no afecten a la transición integral a un sistema ético.**
- **Esgrimir los argumentos de índole comercial para aplicar prácticas de contratación responsables que prohíban las comisiones de contratación a la hora de interactuar con el sector privado y conseguir que las asociaciones empresariales hagan lo propio.**

### **Fortalecimiento del marco jurídico y normativo general en relación con las prácticas de contratación**

- **Normalizar los contratos para los trabajadores migrantes en los distintos sectores y niveles de competencia. Los contratos de trabajo basados en ese modelo uniforme deberían describir las funciones y especificar el salario y las condiciones de trabajo.**
- **Garantizar la eliminación total de la discriminación salarial por motivos de nacionalidad.**
- **Abolir los sistemas de "patrocinio" que hacen que los migrantes se vuelvan dependientes de sus empleadores para obtener visados de residencia y permisos de trabajo, lo que los hace vulnerables a los abusos y la explotación.**
- **Elaborar legislación que regule la relación entre las agencias de contratación y sus agentes, subagentes y otros subcontratistas, como los centros de examen. Los reclutadores deberían formalizar con todos los agentes y subagentes acuerdos comerciales que articulen una estructura clara de responsabilidad y rendición de cuentas sobre las prácticas comerciales.**
- **Asegurar que las disposiciones pertinentes de las leyes y reglamentos laborales abarquen todos los sectores. Garantizar que se preste especial atención a los sectores que habitualmente operan al margen de las normas laborales oficiales, como el trabajo doméstico.**
- **Si aún no lo han hecho, ratificar los diez principales instrumentos internacionales de derechos humanos, incluida la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, de 1990;**
- **Ratificar y promulgar las demás normas fundamentales de derecho internacional que protegen a los trabajadores migrantes, entre ellas los Convenios Núms. 87, 97, 143, 181 y 189, la Declaración Relativa a los**

**Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Protocolo relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, de la OIT. Los derechos humanos y las normas laborales conexas son aplicables a todos los migrantes en cada etapa del proceso de contratación y no dependen de que se posea la condición de ciudadano de un territorio soberano.**

- **Garantizar la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, de 2011, adoptando medidas concretas para aplicar el “Marco de las Naciones Unidas para Proteger, Respetar y Remediar” en relación con los trabajadores migrantes.**
- **Elaborar políticas a nivel nacional y regional dirigidas a luchar contra las prácticas de contratación explotadoras y abusivas que reflejen las perspectivas de los múltiples interesados que participan en el proceso de contratación, articular una visión clara para eliminar el abuso y la explotación y definir con precisión las funciones y responsabilidades en la compleja red de agentes que contribuyen a la contratación internacional.**
- **Invertir en la evaluación eficaz de las políticas relacionadas con las comisiones de contratación y los trabajadores migrantes para asegurar la formulación de políticas sólidas a partir de datos empíricos en los planos nacional, regional e internacional, incluso mediante mecanismos externos de auditoría independientes.**
- **Examinar ejemplos de buenas prácticas dentro del sistema actual y elaborar estrategias sobre cómo pueden reproducirse y aprovecharse para apoyar una transición integral a un sistema ético.**
- **Conseguir que se incluya un sólido análisis de género en todas las leyes y políticas para garantizar medios de protección contra la mayor vulnerabilidad de muchas trabajadoras migrantes. Sin embargo, esos medios no deben limitar nunca las oportunidades económicas o la libertad de circulación de las mujeres.**

#### **Reglamentación, supervisión y aplicación de la ley eficaces**

- **Desarrollar plenamente sistemas de concesión de licencias para las empresas de contratación sólidos, transparentes y sujetos a la obligación de rendir cuentas. Las empresas de contratación que buscan obtener licencias deben estar sujetas a normas estrictas de diligencia debida respecto de los derechos humanos y la legislación laboral. Las empresas con licencia para prestar servicios de contratación a los migrantes deben ser objeto de regulación y vigilancia permanentes en lo relativo a sus efectos sobre los derechos humanos.**
- **Exigir que las agencias de contratación que facilitan el empleo de migrantes en el extranjero obtengan licencias en los países de origen y destino para garantizar una supervisión bilateral más eficaz de las prácticas de contratación.**
- **Revocar las licencias de las agencias de contratación que cobran comisiones a los migrantes o hayan violado sus derechos humanos o laborales. Las licencias deberían estar sujetas a renovación periódica y el**

cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humano debería ser esencial para la expedición de nuevas licencias.

- **Asegurar la instauración de controles para evitar que las agencias sin escrúpulos vuelvan a registrarse después de que se les haya revocado la licencia. Elaborar un sistema de calificación que evalúe la conducta de las agencias de contratación en relación con las normas laborales y de derechos humanos para que los migrantes puedan evitar recurrir a agencias sin escrúpulos y existan incentivos de mercado para que las agencias respeten los derechos humanos y laborales.**
- **Elaborar y mantener actualizada como parte de ese sistema una lista negra de agencias poco éticas que exploten o faciliten el incumplimiento de la legislación laboral y los derechos humanos en general.**
- **Invertir en la mejora de la inspecciones de trabajo a nivel de todo el sistema en los países de destino de trabajadores. Los inspectores de trabajo tienen que interactuar con los trabajadores migrantes, acompañados de intérpretes de idiomas que los trabajadores migrantes comprendan, si fuera necesario.**
- **Impartir capacitación sobre los derechos humanos y laborales y los indicadores de explotación a los inspectores de trabajo. Establecer mecanismos claros y eficaces de rendición de cuentas que puedan ser utilizados por los inspectores de trabajo para hacer un seguimiento de las violaciones de los derechos humanos y laborales mencionadas.**
- **Llevar a cabo comprobaciones periódicas para garantizar que los reclutadores y empleadores no confisquen los pasaportes y otros documentos de identidad o viaje a los trabajadores migrantes.**
- **Velar por que las inspecciones de trabajo se extiendan a todos los sectores que emplean trabajadores migrantes, incluido el trabajo doméstico en hogares.**
- **Buscar soluciones de gobierno electrónico para asegurar el pronto y eficaz registro de los contratos de los trabajadores migrantes y prevenir modificaciones contractuales en el país de destino.**
- **Velar por que las medidas adoptadas a raíz de la detección de prácticas de contratación poco éticas nunca redunden en la imposición de sanciones económicas o penales a los migrantes.**
- **Los países de destino deberían invertir en la apertura de oficinas satélite de los ministerios de trabajo y colaborar con las autoridades locales en los países de origen en apoyo de la aplicación de un sistema de contratación ética. Esas oficinas podrían realizar campañas conjuntas de información, registrar y supervisar los contratos laborales de los trabajadores migrantes y proporcionar supervisión conjunta de la cadena de contratación.**
- **Desarrollar un entorno regulatorio que apoye la sindicación de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, y la función decisiva que los sindicatos pueden desempeñar en la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes.**



### **Cooperación regional e internacional**

- **Concertar acuerdos bilaterales sobre migración laboral entre los países de destino y origen que descansen en normas internacionales, dar prioridad a la aplicación integral de los derechos humanos y laborales de los migrantes e incorporar plenamente las voces de los migrantes y la sociedad civil.**
- **Continuar el diálogo por conducto de procesos consultivos regionales, asegurando que se guíe por el pensamiento holístico y a largo plazo que se necesita para lograr una transición integral a un sistema de contratación ética.**
- **Garantizar el intercambio sistemático de información en el marco de las redes regionales sobre de las agencias de contratación que explotan a los trabajadores migrantes. Utilizar la información intercambiada en el plano regional para retroalimentar los sistemas a nivel nacional.**
- **Colaborar en el plano regional sobre modelos de seguimiento y supervisión dirigidos a abordar las prácticas y problemas concretos a que se enfrentan los trabajadores migrantes en los países de origen y destino de agrupaciones regionales.**
- **Intercambiar buenas prácticas e información sobre las agencias de empleo entre las diferentes redes regionales de consulta.**
- **Considerar la posibilidad de solicitar asistencia técnica a la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos para apoyar una transición integral a un sistema de contratación ética, en consonancia con las normas internacionales fundamentales de derechos humanos y del trabajo.**

### **Acceso a la justicia**

- **Eliminar las barreras que traban el acceso a la justicia velando por que los migrantes tengan el derecho efectivo, y no meramente nominal, a presentar recursos jurídicos por las violaciones de sus derechos sufridas en el contexto de las prácticas de contratación y la migración laboral.**
- **El acceso a la justicia debe realizarse principalmente por medios judiciales y cuasi judiciales y no debe depender únicamente de modalidades de recurso de carácter voluntario o privado, que a menudo no proporcionan una indemnización suficiente a los migrantes o no sancionan de manera efectiva a quienes cometen violaciones de derechos.**
- **Fortalecer la capacidad del poder judicial, que es independiente, de dar acceso a la justicia a los trabajadores migrantes que han sido explotados por reclutadores y castigar a los autores de manera de crear un efecto disuasivo perdurable contra el maltrato de migrantes.**
- **Estudiar la posibilidad de crear tribunales especializados que garanticen el acceso de los trabajadores migrantes a la justicia. Las disposiciones especiales correspondientes permitirían atender las necesidades específicas de los migrantes y desarrollar una visión sistémica de las**



violaciones de derechos relacionadas con la migración laboral y los reclutadores.

- Hacer participar a otros actores que son importantes para garantizar el acceso efectivo a la justicia para todos los trabajadores migrantes, tales como inspectores de trabajo, asistentes sociales, instituciones nacionales de derechos humanos, mediadores y sindicatos, entre otros.
- Facilitar el acceso a todos los servicios necesarios para garantizar el acceso efectivo a la justicia de todos los trabajadores migrantes, tales como asistencia jurídica, servicios de interpretación y traducción, información sobre derechos y los recursos disponibles, así como visados humanitarios para que puedan regresar a los países de destino con objeto de rendir testimonio y procurar que se haga justicia por otros medios. Los acuerdos bilaterales entre países de origen y destino deberían contemplar la prestación de esos servicios.
- Apoyar la sindicación y dar efecto a los derechos de reunión y libre asociación como medio de empoderar a los migrantes y hacer posible que tengan acceso a la justicia.
- Elaborar mecanismos eficaces y accesibles para que los migrantes recuperen de los empleadores y reclutadores las comisiones de contratación improcedentes.

#### **Empoderamiento de los migrantes por medio de información y apoyo**

- Poner la calificación de las agencias de contratación, incluida información sobre las agencias inscritas en listas negras, a disposición de todos los trabajadores migrantes. Difundir esa información en formatos accesibles (por ejemplo, en Internet y mediante servicios basados en la telefonía móvil) y traducirla a todos los idiomas pertinentes.
- Invertir en la producción y difusión de información sobre el acceso de los trabajadores migrantes a la justicia para que conozcan sus derechos y las posibles vías de apoyo y recursos si son objeto de explotación por empresas de contratación.
- Aumentar y mejorar la capacitación e información previa a la partida con el fin de promover la adopción de decisiones fundadas y fortalecer el nivel de conocimientos de los emigrantes potenciales, entre ellos conocimientos generales y de idiomas.
- Velar por que los migrantes dispongan permanentemente de apoyo consular en los países de destino para que puedan obtener asistencia e información sobre las alternativas a las situaciones de explotación y el acceso a la justicia y los servicios de protección social.
- Aumentar la capacidad de los agregados laborales de las misiones en los países de destino para que puedan ampliar el alcance de su labor y prestar más atención a la lucha contra las prácticas de los reclutadores sin escrúpulos.

## **Integración de los migrantes en los países de destino**

- Velar por que en las leyes que regulan la contratación laboral se reconozca la necesidad de los trabajadores migrantes de contar con una serie de prestaciones básicas (para comidas, así como de cocina, agua potable, tamaño y calidad de la vivienda y cobertura médica, entre otras).
- Asegurar que los migrantes tengan acceso a servicios públicos, en particular servicios de salud y vivienda, cuando se encuentren en situaciones difíciles.
- Establecer una separación entre servicios gubernamentales como los tribunales, los inspectores de trabajo y los servicios de atención de la salud, y el cuerpo encargado del cumplimiento de las normas de inmigración, para que los migrantes puedan acceso a los servicios básicos sin temor a la deportación.
- Crear un entorno que propicie la sindicación y permita a los trabajadores migrantes ejercer sus derechos de asociación, reunión y negociación colectiva.
- Cuestionar y combatir con análisis basados en hechos y visión de futuro las percepciones de los migrantes que fomentan el racismo y xenofobia y aumentan su aislamiento social y la precariedad de su situación.
- Integrar esos análisis en el discurso político, las estrategias de comunicación pública y los programas de educación.
- Velar por que los actos de racismo y xenofobia contra trabajadores migrantes en el mercado laboral y la sociedad en general se investiguen a fondo y los autores sean enjuiciados por el poder judicial.
- Desarrollar mecanismos que permitan a los trabajadores migrantes de más larga duración, que hacen una valiosa aportación a la economía de los países de destino, tengan posibilidades de obtener la residencia permanente y la ciudadanía, cualquiera sea su nivel de formación.

## **Colaboración con el sector privado**

- Colaborar más ampliamente con el sector privado para que sus opiniones se incluyan en los debates sobre políticas y cuestiones jurídicas.
- Seguir concienciando a las organizaciones privadas acerca de las repercusiones de las prácticas empresariales sobre de derechos humanos y prestarles apoyo en la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos en relación con las prácticas de contratación.
- Velar por que las asociaciones empresariales internacionales y los sindicatos y la OIT participen en los diálogos con el sector privado con el fin de aprovechar su capacidad e influencia en apoyo de la transición a un sistema ético de contratación laboral.
- Predicar con el ejemplo en el desarrollo y ejercicio de la diligencia debida en materia de derechos humanos en relación con los contratos gubernamentales. Dar prioridad y recompensar a las agencias de

contratación éticas en la adjudicación de contratos públicos de obras y asegurar que los costos de contratación ética se tengan en cuenta en el proceso de licitación. Tener una política de tolerancia cero hacia el cobro de comisiones y la violación de los derechos de los trabajadores migrantes en general en cualquier eslabón de las cadenas de suministro estatales. Garantizar la realización periódica de auditorías independientes para asegurar el cumplimiento.

#### **Reunión de datos**

- Invertir en la reunión de datos nacionales que promuevan el entendimiento institucional de los factores de emigración e inmigración, las prácticas de contratación y los patrones de migratorios de sus nacionales.
- Utilizar los procesos consultivos regionales para fomentar la recopilación e intercambio de datos a nivel regional a fin de comprender mejor las tendencias en los distintos países de origen y destino.
- Colaborar con las organizaciones internacionales pertinentes para seguir desarrollando el entendimiento común de las tendencias mundiales de la contratación internacional de mano de obra.
- Asegurar, como parte integrante de la elaboración de los criterios de medición asociados a la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible para después de 2015, que la recopilación de datos esté coordinada y sea coherente para que permita apoyar con efectividad el seguimiento y la evaluación y ofrecer una base empírica que dé eficacia a las leyes y políticas.
- Procurar que todos los sistemas de recopilación de datos incluyan indicadores desagregados que permitan comprender cabalmente los patrones de migración y contratación de trabajadores.

### **B. Recomendaciones a las organizaciones del sector privado**

- Garantizar la plena aplicación del “Marco de las Naciones Unidas para Proteger, Respetar y Remediar” en el contexto de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos respecto de los trabajadores migrantes.
- Cumplir con todas las normas internacionales del trabajo y derechos humanos pertinentes.
- Aplicar una política de tolerancia cero respecto del pago de comisiones de contratación por parte de los trabajadores.
- Auditar las cadenas de suministro y garantizar la debida diligencia en materia de derechos humanos con todos los contratistas y subcontratistas.
- Tener políticas claras sobre cómo hacer frente a las prácticas de contratación poco éticas que se detecten en las operaciones comerciales o la cadena de suministro.

- **Constituir un mecanismo de reembolso a los migrantes de todas las comisiones de contratación detectadas.**
- **Abstenerse siempre de confiscar los pasaportes de los trabajadores y de imponer cualesquiera otras restricciones a la libertad de circulación de los migrantes.**
- **Respaldar los derechos de reunión, asociación y negociación colectiva de los trabajadores migrantes. Entablar un diálogo imparcial con los sindicatos de trabajadores migrantes.**
- **Apoyar la aplicación de cláusulas contractuales uniformes que describan las funciones y especifiquen los salarios y las condiciones de trabajo.**
- **Ofrecer a todos los trabajadores migrantes una variedad de opciones de alojamiento, entre ellas opciones distintas de las establecidas en los acuerdos de empleo y por los reclutadores, alimentación y acceso a la atención sanitaria, mientras trabajen en los países de destino. Velar por que se cumplan las normas de la OIT sobre las condiciones de trabajo.**
- **Integrar la debida diligencia en materia de derechos humanos respecto de la contratación de trabajadores migrantes en las decisiones sobre inversión.**
- **Asumir un papel de liderazgo a nivel mundial por conducto de las asociaciones empresariales internacionales y otros mecanismos de colaboración en la transición integral a un sistema de contratación ética que incluya la reforma de los incentivos económicos que perpetúan la explotación de los migrantes.**
- **Intercambiar y aprovechar las mejores prácticas existentes en el sistema actual para elaborar nuevos modelos empresariales que sean compatibles con las normas internacionales de derechos humanos y del trabajo.**
- **Destacar los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes en todos los códigos y directrices de las empresas y asociaciones empresariales.**

### **C. Recomendaciones a las organizaciones internacionales**

- **Apoyar a los gobiernos en la elaboración de legislación, sistemas de concesión de licencias y mecanismos de vigilancia más sólidos mediante el intercambio de guías de buenas prácticas y la elaboración de códigos de conducta sólidos.**
- **Estudiar cómo se pueden integrar mecanismos más sólidos de vigilancia de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales y medidas concretas de rendición de cuentas, en la estructura de derechos humanos de las Naciones Unidas.**
- **Seguir alentando a los gobiernos a que ratifiquen la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias, el Convenio Núm. 181 de la OIT y otras normas pertinentes.**

- El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas debería prestar atención al tema de las prácticas de contratación y considerar la posibilidad de elaborar directrices.
  - Apoyar a los Estados Miembros en la concienciación del sector privado sobre las violaciones de los derechos humanos y la aplicación de los Principios Rectores y otras normas internacionales.
  - Proporcionar la cooperación técnica que se solicite para apoyar a los Estados Miembros en la transición a un sistema ético de contratación internacional de mano de obra.
  - Mejorar la coordinación sobre la cuestión de las comisiones de contratación de trabajadores migrantes entre los distintos organismos de las Naciones Unidas.
  - Respaldar a los gobiernos en la elaboración de sistemas conjuntos de reunión de datos a nivel nacional, regional e internacional que permitan comprender cabalmente las tendencias y causas profundas.
  - Integrar los asuntos relativos a la vulnerabilidad específica de trabajadores migrantes víctimas de abusos y explotación por parte de reclutadores poco éticos en el perfeccionamiento y aplicación de la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible para después de 2015 y la gestión de la migración.
  - Examinar cómo los factores de expulsión que llevan a los migrantes a buscar oportunidades precarias en el extranjero se pueden abordar en la programación para el desarrollo en los países de origen. Debe prestarse atención a las consecuencias de género de esos programas.
-