

NOTA ORIENTATIVA

## COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS

Esta nota orientativa ayuda a los empleadores de trabajadores migrantes a comprender la definición de «comisiones de contratación y gastos conexos» de la OIT, identificando posibles comisiones de contratación y gastos conexos en los que puede incurrirse durante el proceso de migración laboral y determinando un precio transparente y sostenible para la contratación con reclutadores de mano de obra. Esta nota orientativa consta de las tres partes siguientes:

- Resumen de la definición de «comisiones y gastos de contratación» de la OIT
- Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores
- Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos

Comenzar ▶



Directrices de la OIM sobre trabajadores migrantes para empleadores

NOTA ORIENTATIVA:

COMISIONES DE CONTRATACIÓN  
Y GASTOS CONEXOS

**A** Resumen de definición de  
“comisiones y gastos de  
contratación” de la OIT >

**B** Desglose de las comisiones de  
contratación y los gastos conexos  
que deben asumir los empleadores >

**C** Preguntas frecuentes sobre las  
comisiones de contratación y los  
gastos conexos >

**Resumen de la definición de «comisiones y gastos de contratación» de la OIT**

Las comisiones de contratación y los gastos conexos se refieren a cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores migrantes consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o lugar de su imposición o cobro.

Ningún empleador, sus filiales, reclutadores de mano de obra u otros terceros que prestan servicios conexos debería cobrar a los trabajadores comisiones de contratación ni gastos conexos. Las comisiones o los gastos conexos no se deberían cobrar ni directa ni indirectamente, por ejemplo, mediante deducciones de los salarios y de las prestaciones.

Comisiones de contratación

Gastos conexos

Gastos ilegítimos,  
desproporcionados y encubiertos

## COMISIONES DE CONTRATACIÓN

Las comisiones de contratación pueden cobrarse una vez o ser recurrentes, y abarcan los servicios de contratación, de orientación y colocación, que podrían incluir la publicidad, la difusión de información, la fijación de entrevistas, la presentación de documentos para obtener autorizaciones gubernamentales, la confirmación de credenciales, la organización de viajes y transporte y la colocación en el empleo.

Pagos por los servicios de contratación prestados por reclutadores de mano de obra, ya sean públicos o privados, destinados a vincular ofertas y demandas de empleo

Pagos efectuados en el caso de la contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para que realicen trabajos para un tercero

Pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador

Pagos exigidos para recuperar de los trabajadores las comisiones de contratación

NOTA ORIENTATIVA:

COMISIONES DE CONTRATACIÓN  
Y GASTOS CONEXOS

A Resumen de definición de  
“comisiones y gastos de  
contratación” de la OIT >

B Desglose de las comisiones de  
contratación y los gastos conexos  
que deben asumir los empleadores >

C Preguntas frecuentes sobre las  
comisiones de contratación y los  
gastos conexos >

Resumen de la definición de «comisiones y gastos de contratación» de la OIT

Las comisiones de contratación y los gastos conexos se refieren a cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores migrantes consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o lugar de su imposición o cobro.

Ningún empleador, sus filiales, reclutadores de mano de obra u otros terceros que prestan servicios conexos debería cobrar a los trabajadores comisiones de contratación ni gastos conexos. Las comisiones o los gastos conexos no se deberían cobrar ni directa ni indirectamente, por ejemplo, mediante deducciones de los salarios y de las prestaciones.

Comisiones de contratación	Gastos conexos	Gastos ilegítimos, desproporcionados y encubiertos	
<h2>GASTOS CONEXOS</h2> <p>Los gastos conexos son gastos integrantes de la contratación y la colocación dentro de las fronteras nacionales o entre las fronteras, teniendo en cuenta que el conjunto más amplio de gastos conexos se contrae para la contratación internacional. Estos gastos se enumeran más abajo y pueden ser de aplicación a la contratación tanto nacional como internacional.</p>			
Gastos administrativos	Gastos médicos	Gastos de seguros	Gastos relacionados con los viajes y el alojamiento
Gastos de formación y orientación	Gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y calificaciones	Gastos de equipamientos	



NOTA ORIENTATIVA:

COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS

**A** Resumen de definición de «comisiones y gastos de contratación» de la OIT >

**B** Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores >

**C** Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos >

**Resumen de la definición de «comisiones y gastos de contratación» de la OIT**

Las comisiones de contratación y los gastos conexos se refieren a cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores migrantes consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o lugar de su imposición o cobro.

Ningún empleador, sus filiales, reclutadores de mano de obra u otros terceros que prestan servicios conexos debería cobrar a los trabajadores comisiones de contratación ni gastos conexos. Las comisiones o los gastos conexos no se deberían cobrar ni directa ni indirectamente, por ejemplo, mediante deducciones de los salarios y de las prestaciones.

Comisiones de contratación	Gastos conexos	Gastos ilegítimos, desproporcionados y encubiertos	
<h2>GASTOS ILEGÍTIMOS, DESPROPORCIONADOS Y ENCUBIERTOS</h2>			
<p>Los costos extracontractuales, encubiertos, inflados o ilícitos nunca son legítimos. Se debería cumplir la normativa de lucha contra el soborno y la corrupción en todo momento y en cualquier etapa del proceso de contratación.</p>			
Sobornos	Tributos	Extorsiones o coimas	Obligaciones
<p>Comisiones ilícitas de recuperación de gastos y garantías que exija cualquier actor que intervenga en la cadena de contratación</p>			



**NOTA ORIENTATIVA:**

**COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS**

Esta tabla resume las comisiones de contratación y los gastos conexos en los que puede incurrirse y que deberían asumir los empleadores. Esta lista presenta una interpretación de la definición de la OIT; no es una lista exhaustiva y es necesario adaptarla al contexto específico de los países de origen, tránsito y destino involucrados.

A [Resumen de definición de “comisiones y gastos de contratación” de la OIT](#) >

**B [Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores](#) >**

C [Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos](#) >

# 1. CONTRATACIÓN Y ASIGNACIÓN

< Anterior

Siguiente >

Comisiones de contratación y gastos conexos que deben asumir los empleadores	Monto
<b>Comisiones de contratación</b>	
Tarifas por los servicios de los reclutadores de mano de obra en los países de origen (también denominadas tarifas de colocación o cargos por servicios)	<input type="text"/>
Tarifas y comisiones por los servicios de los subagentes en los países de origen (a menudo incurridas en el ámbito comunitario, previamente a la disponibilidad de un aviso oficial de vacante)	<input type="text"/>
Tarifas por los servicios de los reclutadores de mano de obra en los países de destino en relación con la contratación	<input type="text"/>
<b>Gastos administrativos</b>	
Obtención de permisos gubernamentales para contratar trabajadores migrantes	<input type="text"/>
Anuncios y publicaciones de empleo/ferias de empleo/divulgación en las comunidades	<input type="text"/>
Honorarios de los abogados de los empleadores, u otros costos notariales o legales	<input type="text"/>
Gastos de intérpretes o traductores (por ejemplo, para la traducción de los contratos de trabajo, avisos de vacantes, etc.)	<input type="text"/>
Traducciones oficiales de certificados exigidas por los empleadores o las autoridades del país de destino para cumplir con los requisitos del mercado laboral extranjero	<input type="text"/>
Pasaportes y documentos de identidad necesarios para conseguir empleo (en caso de que los trabajadores no posean pasaporte al comienzo de la contratación)	<input type="text"/>
Visados y permisos de ingreso, incluido todo gasto asociado con la obtención de visados o permisos de ingreso, como los costos de citas y trámites urgentes	<input type="text"/>
Verificación de antecedentes y referencias, y control policial/de seguridad	<input type="text"/>

**NOTA ORIENTATIVA:**

**COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS**

A Resumen de definición de “comisiones y gastos de contratación” de la OIT >

**B Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores >**

C Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos >

# 1. CONTRATACIÓN Y ASIGNACIÓN

< Anterior

Siguiente >

Comisiones de contratación y gastos conexos que deben asumir los empleadores	Monto
Verificación de antecedentes y referencias, y control policial/de seguridad	<input type="text"/>
Depósitos y/u obligaciones	<input type="text"/>
Permisos de ingreso inicial o de trabajo exigidos para residir y trabajar en el país de destino	<input type="text"/>
Gravámenes gubernamentales, deducciones o depósitos/obligaciones que exige la legislación del país	<input type="text"/>
<b>Gastos médicos</b>	
Gastos de exámenes y análisis médicos en el país de origen exigidos antes de la partida de los trabajadores migrantes y después de su arribo en el país de destino	<input type="text"/>
Vacunas (incluidas aquellas contra la COVID-19)	<input type="text"/>
Costos de cuarentenas	<input type="text"/>
Exámenes médicos posteriores al arribo en el país de destino	<input type="text"/>
<b>Gastos de seguros</b>	
Seguros de los trabajadores (regímenes contributivos obligatorios en los países de origen o destino, seguridad e higiene de los trabajadores e inscripción en los Fondos de Bienestar para Migrantes)	<input type="text"/>

**NOTA ORIENTATIVA:**

**COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS**

A Resumen de definición de “comisiones y gastos de contratación” de la OIT >

**B Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores >**

C Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos >

# 1. CONTRATACIÓN Y ASIGNACIÓN

◀ Anterior

Siguiente ▶

Comisiones de contratación y gastos conexos que deben asumir los empleadores	Monto
<b>Viajes y alojamiento</b>	
Gastos de transporte local, hospedaje y manutención desde el hogar de los trabajadores directamente hasta el centro de contratación más cercano para la sesión informativa y entrevista iniciales	<input type="text"/>
Gastos de transporte, hospedaje y manutención	<input type="text"/>
Gastos de viaje desde el hogar de los trabajadores/centro de la agencia de contratación en el país de origen hasta el lugar de trabajo y/o alojamiento provisto en el país de destino. Estos gastos comprenden lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transporte nacional hasta el puerto de salida</li> <li>• Viaje desde el país de origen hasta el puerto de entrada del país de destino, incluido el pasaje aéreo o cualquier otra modalidad de transporte internacional</li> <li>• Transporte nacional hasta el lugar de trabajo y alojamiento en el país de destino</li> <li>• Toda tasa e impuesto a los viajes, por ejemplo, tasas por cruce fronterizo y derechos de terminal</li> <li>• Todo costo asociado con la gestión del viaje y el servicio de las agencias de viaje</li> <li>• Alojamiento y manutención relacionados con los procesos administrativos</li> </ul>	<input type="text"/>
Costos asociados para el alojamiento, el transporte y la manutención si la capacitación se brinda fuera del lugar de trabajo/los dormitorios	<input type="text"/>
<b>Formación y orientación</b>	
Gastos de sesiones informativas a los trabajadores (con inclusión de la logística, los costos de material e intérpretes o traductores)	<input type="text"/>
Gastos de cursos de orientación previos a la partida (con inclusión de la logística, los costos de material e intérpretes o traductores)	<input type="text"/>
Gastos de realización de cursos de orientación posteriores al arribo, incluidos los costos de material e intérpretes o traductores	<input type="text"/>
Capacitación para empleados nuevos o formación laboral en el lugar de trabajo, incluidos los costos de material e intérpretes o traductores	<input type="text"/>



**NOTA ORIENTATIVA:**

**COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS**

A Resumen de definición de “comisiones y gastos de contratación” de la OIT >

**B Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores >**

C Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos >

# 1. CONTRATACIÓN Y ASIGNACIÓN

◀ Anterior

Siguiente ▶

Comisiones de contratación y gastos conexos que deben asumir los empleadores	Monto
Competencias y calificaciones	
Gastos de entrevistas y evaluaciones de competencias para:	<input type="text"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La verificación del dominio lingüístico de los trabajadores</li> <li>• El grado de competencias y calificaciones</li> <li>• Los requisitos de acreditación o habilitación específicos del lugar</li> </ul>	
Certificación o autorización:	<input type="text"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificado de buena conducta</li> <li>• Certificado de nacimiento</li> <li>• Toda otra certificación (de expedientes académicos, diplomas, matrículas, etc.)</li> </ul>	
Gastos de equipos	
Todo gasto de equipos cobrado por los reclutadores de mano de obra, como uniformes, elementos de seguridad y otros equipos necesarios para viajar al país de destino o realizar el trabajo asignado de manera segura y eficaz	<input type="text"/>
Subtotal:	<input type="text"/>

**NOTA ORIENTATIVA:**

**COMISIONES DE CONTRATACIÓN  
Y GASTOS CONEXOS**

A Resumen de definición de “comisiones y gastos de contratación” de la OIT >

**B Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores >**

C Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos >

## 2. EMPLEO

◀ Anterior

Siguiente ▶

Comisiones de contratación y gastos conexos que deben asumir los empleadores	Monto
<b>Comisiones de contratación</b>	
Tarifas de servicios recurrentes/mensuales o únicas correspondientes a los reclutadores de mano de obra involucrados (por ejemplo, por servicios de gestión in situ de los trabajadores migrantes)	<input type="text"/>
<b>Gastos administrativos</b>	
Permisos anuales de trabajo/residencia/renovaciones	<input type="text"/>
Reemplazo de toda documentación robada en las instalaciones de los empleadores. Este gasto comprende también la(s) foto(s), la provisión o el fotocopiado de documentos, etc.	<input type="text"/>
Renovación de pasaportes necesaria para conservar el empleo	<input type="text"/>
Todo gasto asociado con el pago del salario de los trabajadores (por ejemplo, comisiones bancarias)	<input type="text"/>
<b>Gastos médicos</b>	
Exámenes médicos anuales si los exige el empleador o la legislación	<input type="text"/>
<b>Gastos de viaje y alojamiento</b>	
Alojamiento durante el empleo	<input type="text"/>
Gastos de traslado de ida y vuelta al lugar de trabajo, incluido un servicio de transporte (por ejemplo, un servicio de autobuses) provisto por los empleadores o los reclutadores de mano de obra	<input type="text"/>
Gastos de reubicación si se les solicita a los trabajadores migrantes que cambien de hospedaje después de haber comenzado el empleo	<input type="text"/>
<b>Gastos de equipos</b>	
Herramientas, uniformes, elementos de seguridad y otros equipos necesarios para realizar el trabajo asignado de manera segura y eficaz	<input type="text"/>
<b>Subtotal:</b>	<input type="text"/>

**NOTA ORIENTATIVA:**

**COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS**

A Resumen de definición de “comisiones y gastos de contratación” de la OIT >

**B Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores >**

C Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos >

### 3. MIGRACIÓN DE RETORNO O DE TRÁNSITO

◀ Anterior

Siguiente ▶

Comisiones de contratación y gastos conexos que deben asumir los empleadores	Monto
--	-------

Comisiones de contratación

Toda comisión de contratación adicional correspondiente a los reclutadores de mano de obra en relación con la prórroga de los contratos de empleo de los trabajadores migrantes, el cambio de empleador (que deberá pagar el nuevo empleador) y el retorno o la recontratación de los trabajadores migrantes	<input type="text"/>
--	----------------------

Gastos administrativos

Paquete de medidas compensatorias en caso de que sea necesario rescindir anticipadamente el contrato de los trabajadores debido a la reducción de personal, el cierre de las instalaciones u otros acontecimientos que podrían causar la rescisión anticipada del contrato	<input type="text"/>
--	----------------------

Todo gasto asociado con la prórroga del visado de trabajo o el pago de comisiones de agentes en caso de prórroga del contrato	<input type="text"/>
---	----------------------

Costos de cuarentenas	<input type="text"/>
-----------------------	----------------------

Gastos de viaje y alojamiento

Gastos de viaje desde el lugar de trabajo de los trabajadores o el alojamiento provisto en el país de destino hasta el hogar de los trabajadores en el país de origen. Estos gastos comprenden lo siguiente:	<input type="text"/>
--	----------------------

- Transporte nacional desde el lugar de trabajo/alojamiento hasta el punto de embarque en el país de destino
- Viaje desde el país de destino hasta el puerto de entrada del país de origen, incluido el pasaje aéreo u otra modalidad de transporte internacional
- Transporte nacional hasta el hogar de los trabajadores en el país de origen
- Toda tasa e impuesto a los viajes, por ejemplo, tasas por cruce fronterizo y derechos de terminal
- Todo costo asociado con la gestión de viajes, por ejemplo, comisiones de agencias de viaje
- Alojamiento y manutención a lo largo de todo el viaje de retorno

Subtotal:

**Total general:**



NOTA ORIENTATIVA:

COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS

## PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LAS COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y LOS GASTOS CONEXOS

◀ Anterior

Siguiente ▶

### ¿Por qué es importante para los empleadores y trabajadores migrantes que no se les cobren comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores migrantes?

Cuando los solicitantes de empleo y los trabajadores migrantes pagan comisiones y gastos de contratación, es posible que ello derive en una servidumbre por deudas, un indicador de trabajo forzoso. Significa que los trabajadores se ven forzados a trabajar para cancelar la deuda y, por lo tanto, no pueden dejar el empleo. Aunque es posible que los cargos se incurran en el país de origen en las primeras etapas del proceso de contratación, ello puede tener un impacto en todas las fases de migración, empleo y retorno. El cumplimiento del principio “el empleador paga”, el trabajo estrecho con los reclutadores de mano de obra y el pago de todas las comisiones de contratación y los gastos conexos ayudarán a los empleadores a lo siguiente:

- Prevenir y mitigar los riesgos de explotación y trabajo forzoso en combinación con otras prácticas de contratación ética;
- Identificar y seleccionar a los trabajadores migrantes en función del mérito y la calificación en lugar de su capacidad de pago; y
- Demandar una alta calidad de servicios e incrementar la rendición de cuentas de los reclutadores de mano de obra.

### ¿Cuál es la responsabilidad de los empleadores en el proceso de contratación internacional?

de origen, como el pago de comisiones de contratación y gastos conexos, los anuncios y la divulgación entre los aspirantes, se lleve a cabo de conformidad con los principios de contratación ética. Se recomienda, por lo tanto, que los empleadores participen activamente del proceso de contratación, con inclusión de las sesiones orientativas e informativas y la selección de candidatos, realizando, al mismo tiempo, un seguimiento adecuado de los reclutadores de mano de obra involucrados.

### ¿Cómo deberían gestionarse los pagos de las comisiones de contratación y los gastos conexos entre los empleadores y reclutadores de mano de obra?

Los empleadores y reclutadores de mano de obra deberían trabajar juntos para identificar un precio de mercado transparente y justo que permita a los reclutadores de mano de obra cumplir con los principios de contratación ética de forma sostenible. Para ello, los empleadores tienen la libertad de vincularse con varios reclutadores de mano de obra durante el proceso de licitación y evaluación de los prestadores de servicios de contratación a fin de seleccionar un socio comercial de preferencia en función de criterios sociales, legales y económicos. Las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores deberían pagarse de manera directa y, al menos parcialmente, por anticipado al/los reclutador(es) de mano de obra para evitar que los trabajadores migrantes tengan que pagar por adelantado todo costo específico que pudiera provocar una situación de deuda financiera. Cuando no pueda evitarse que los trabajadores migrantes paguen por adelantado algún costo específico de contratación, los empleadores deberían solicitar a los reclutadores que brinden a los trabajadores migrantes detalles precisos al comienzo de la contratación y entreguen a los trabajadores migrantes los recibos correspondientes a estos costos, y que dispongan de un procedimiento para el reintegro a los trabajadores migrantes dentro de los 30 días a partir de su arribo en el país de destino.

A Resumen de definición de “comisiones y gastos de contratación” de la OIT ▶

B Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores ▶

C Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos ▶

NOTA ORIENTATIVA:

COMISIONES DE CONTRATACIÓN  
Y GASTOS CONEXOS

A Resumen de definición de “comisiones y gastos de contratación” de la OIT >

B Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores >

C Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos >

## PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LAS COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y LOS GASTOS CONEXOS

< Anterior

Siguiente >

### ¿Cómo pueden establecer los empleadores una supervisión adecuada del proceso de contratación para reducir al mínimo los riesgos de que se cobren gastos ilegítimos, desproporcionados o encubiertos a los trabajadores migrantes o los empleadores?

Como principio general, los empleadores deberían tratar a la contratación internacional con la misma importancia y rigor que otras relaciones comerciales, transacciones y procesos de recursos humanos durante el empleo. Por lo tanto, los empleadores deberían seguir un criterio sistemático respecto de cómo vincularse con los reclutadores de mano de obra y trabajadores migrantes durante el proceso de contratación. Esto debería comprender, como mínimo, controles y evaluaciones iniciales, acuerdos contractuales formalizados y capacitaciones que se basen en el compromiso con las políticas de los empleadores y los requisitos en materia de contratación ética, incluida la exigencia de no cobrarles a los trabajadores ninguna comisión ni gasto en relación con su contratación. Los empleadores también deberían poder realizar auditorías o evaluaciones in situ de sus agencias de contratación, y respaldar las medidas correctivas que apliquen los reclutadores. También es esencial que los empleadores garanticen que todos los aspirantes y posibles trabajadores migrantes comprendan en las primeras etapas del proceso que no deberían pagar por su contratación. Debería disponerse de canales de reclamación durante la contratación para denunciar todo incumplimiento por parte de los reclutadores. Al momento del arribo de los trabajadores migrantes en el país de destino, los empleadores deberían aprovechar la oportunidad para verificar con los trabajadores migrantes que no hayan tenido que pagar ninguna comisión de contratación ni gasto conexo. Es importante que los trabajadores migrantes puedan brindar esta información de manera confidencial y sin ningún temor de represalia, despido ni repatriación.

### ¿Qué pueden hacer los empleadores y reclutadores para mitigar los riesgos de cobro a los trabajadores migrantes por parte desubagentes que puedan participar del proceso de contratación con el conocimiento de los empleadores o sin él?

Es importante entender que todo subagente informal que forma parte del proceso de contratación se encuentra bajo la responsabilidad de los empleadores y los reclutadores de mano de obra oficiales/registrados. En consecuencia, los empleadores y reclutadores necesitan establecer un modelo de contratación según el cual no participe ningún subagente informal o, si ello ocurriera, que estas relaciones se formalicen e integren en todos los procesos de debida diligencia, evaluación, capacitación, contratación y supervisión entre el empleador y el reclutador. Esto significa que todo subagente involucrado debería estar cubierto en el pago por parte de los empleadores y reclutadores para impedir que se cobre cualquier comisión y gasto por fuera de las comisiones y los gastos totales acordados. Cuando los empleadores verifiquen con los trabajadores migrantes que no se les cobró ninguna comisión ni gasto por su contratación, deberían formular preguntas explícitas sobre la participación de cualquier subagente u otro intermediario en el proceso de contratación (por ejemplo, centros médicos, prestamistas, prestadores de servicios de transporte u otros). Los empleadores también pueden trabajar junto con organizaciones locales de la sociedad civil que sean fiables para supervisar las prácticas de contratación y brindar apoyo a los trabajadores migrantes en su recorrido del proceso de contratación.

### Cuando las leyes aplicables de los países de origen o destino permiten que se cobre un depósito a los trabajadores migrantes, ¿cómo pueden los empleadores y reclutadores cumplir de todas maneras con el principio de que no puede cobrarseles comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores migrantes?

Con el entendimiento de que, en algunas jurisdicciones, es legal cobrarles depósitos a los trabajadores, los empleadores emitirán una carta en la cual se dispense la obligación de los trabajadores migrantes de pagar dichos depósitos. Los empleadores y reclutadores de mano de obra son responsables de garantizar que no se les cobren tales depósitos a los trabajadores migrantes. Cuando no sea posible, los empleadores pagarán el depósito en nombre de los trabajadores.

**NOTA ORIENTATIVA:****COMISIONES DE CONTRATACIÓN  
Y GASTOS CONEXOS**

A Resumen de definición de “comisiones y gastos de contratación” de la OIT >

B Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores >

**C Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos >**

## PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LAS COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y LOS GASTOS CONEXOS

[< Anterior](#)[Siguiente >](#)

### ¿Es necesario que los empleadores paguen el costo del pasaporte cuando los trabajadores migrantes se postulan a un trabajo directamente ante los empleadores y dentro del país del empleo?

Si un trabajador migrante inicia la postulación, presentándose ante la empresa en el lugar del empleo, el trabajador, para entonces, ya habrá cubierto las cuestiones relativas al pasaporte, visado y transporte nacional, y no debería esperar un reintegro, dado que el empleador no lo buscó en su país, provincia, estado o región de origen (salvo que el empleador le haya pedido que se presente primero y ofrecido luego el empleo).

### ¿Qué ocurre cuando los trabajadores migrantes no aprueban el examen médico?

Cuando los trabajadores migrantes no aprueban el examen médico previo a la partida, se les reintegra todo gasto incurrido durante el proceso de contratación. El costo del retorno a su ciudad es asumido por los empleadores y/o reclutadores de mano de obra.

### ¿Quién debería pagar el transporte de los postulantes a la entrevista de trabajo?

Si la entrevista, ya sea inicial o no, es el resultado de una invitación formal a una entrevista por parte de los reclutadores, o si el solicitante de empleo debe viajar una distancia que supere lo que se considera una “distancia razonable” para asistir a la entrevista, los empleadores deben asumir los costos.

### ¿Quién debería pagar el costo del pasaporte?

Los gastos correspondientes a los pasaportes que se necesitan para conseguir empleo deben ser asumidos por los empleadores. Si los trabajadores ya poseen pasaporte antes de comenzar el empleo, entonces no es preciso que los empleadores paguen o reintegren estos costos. Sin embargo, los empleadores y reclutadores de mano de obra no pueden excluir postulantes del proceso de contratación si ellos no poseen pasaporte.

### ¿Quién paga el costo de reemplazo del pasaporte en caso de pérdida o culpa de los trabajadores?

En dicho caso, el reemplazo puede ser pagado por los trabajadores. No obstante, si la documentación fue robada en las instalaciones de los empleadores, dicho costo debería ser asumido por los empleadores. Fuera de las instalaciones de los empleadores, los trabajadores son responsables de cubrir el costo de reemplazo. Este costo también incluye la(s) foto(s), la provisión o el fotocopiado de documentos, etc.



**NOTA ORIENTATIVA:**

**COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS**

A Resumen de definición de “comisiones y gastos de contratación” de la OIT >

B Desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos que deben asumir los empleadores >

**C Preguntas frecuentes sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos >**

## PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LAS COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y LOS GASTOS CONEXOS

◀ Anterior

Siguiente ▶

### ¿Quién paga el alojamiento de los trabajadores migrantes durante el empleo?

En varias jurisdicciones, los empleadores están legalmente obligados a brindar hospedaje a los trabajadores y cubrir dicho costo durante el período del empleo. Si existen requisitos legales que indican que los trabajadores migrantes deben hospedarse en un alojamiento provisto por los empleadores o terceros, este no podrá cobrarse a los trabajadores (incluso a través de salarios diferenciales). En los casos en que los empleadores ofrezcan alojamiento, aunque no sea obligatorio, y los trabajadores migrantes puedan elegir hospedarse allí o no, dicho alojamiento debe ofrecerse a un valor de mercado justo y que tenga las mismas condiciones que un hospedaje de categoría similar.

### ¿Quién paga los gastos de traslado de ida y vuelta al lugar de trabajo, incluido un servicio de transporte (por ejemplo, servicio de autobuses) provisto por los empleadores o reclutadores de mano de obra?

No puede cobrarse a los trabajadores (incluso a través de salarios diferenciales) ninguna tarifa por el traslado de ida y vuelta al lugar de trabajo que constituya un requisito obligatorio del empleo (es decir, la única modalidad de transporte razonable para llegar al lugar de trabajo). Solo se permite cobrarles gastos de transporte a los trabajadores en el caso de servicios de transporte que sean verdaderamente opcionales y se cobren a un valor de mercado justo.

### ¿Qué costos están incluidos en los gastos de viaje desde el lugar de trabajo u hospedaje de los trabajadores en el país de destino hasta el hogar de los trabajadores en el país de origen? ¿Quién debe pagar el viaje de retorno de los trabajadores migrantes?

Los gastos del viaje de retorno deben ser asumidos por los empleadores e incluir los siguientes ítems:

- Transporte nacional desde el lugar de trabajo/alojamiento hasta el punto de embarque en el país de destino;
- Viaje desde el país de destino hasta el puerto de entrada del país de origen, incluido el pasaje aéreo u otra modalidad de transporte internacional;
- Toda tasa e impuesto a los viajes, por ejemplo, tasas por cruce fronterizo y derechos de terminal;
- Transporte nacional hasta el hogar de los trabajadores en el país de origen;
- Todo costo asociado con la gestión de viajes, por ejemplo, comisiones de agencias de viaje; y
- Hospedaje y manutención a lo largo de todo el viaje de retorno.

Las únicas excepciones en las que los empleadores no tienen que pagar estos gastos se aplican en los siguientes supuestos:

- Los trabajadores no brindaron un preaviso con un plazo razonable;
- Los trabajadores consiguen un empleo legal alternativo en el país de destino; y
- Los trabajadores son despedidos sumariamente por conducta grave, actos ilegales o, de otro modo, en caso de cese involuntario con justificación de conformidad con los procedimientos disciplinarios de los empleadores, antes de la fecha de finalización del contrato.

Los empleadores deberían cubrir los gastos de retorno si los trabajadores migrantes deben viajar temporalmente a su hogar debido a circunstancias imprevistas, como una emergencia familiar, crisis (por ejemplo, desastres naturales) o enfermedad grave. De ser posible, y si los trabajadores migrantes están de acuerdo, los empleadores deberían renunciar al plazo de preaviso requerido y disponer que los trabajadores regresen al mismo puesto o a un puesto equivalente con la misma remuneración. Como otra buena práctica, cuando no exista un requisito legal que indique hacerlo, los empleadores deberían afrontar los gastos de las vacaciones en el país de origen.