



PROTECTING WORKERS

# ESTABLECIMIENTO DE PROCESOS DE CONTRATACIÓN EQUITATIVA

11 – 15 DE NOVIEMBRE DE 2019  
LA ANTIGUA, GUATEMALA

*Nota informativa*



## CONTEXTO

En la economía globalizada actual, cada vez más trabajadores buscan oportunidades laborales más allá de su país de origen con el fin de encontrar un trabajo decente y un modo de vida mejor. Además, millones de trabajadores migran internamente en busca de un trabajo. Las agencias de empleo públicas y privadas, si se regulan adecuadamente, desempeñan un papel importante en el funcionamiento eficiente y equitativo de los mercados de trabajo al emparejar puestos de trabajo disponibles con trabajadores cualificados convenientemente.

Si bien parte de la contratación transfronteriza la facilitan los servicios públicos de empleo (dentro del marco de acuerdos bilaterales que incorporan disposiciones para los programas de trabajadores eventuales), las redes sociales e informales, las agencias de empleo privadas y otros encargados de la contratación desempeñan un papel cada vez mayor a la hora de relacionar la oferta y demanda de mano de obra entre fronteras.

Sin embargo, ha surgido una inquietud por el número creciente de agencias de empleo sin escrúpulos, intermediarios laborales informales y otros operadores que actúan fuera del marco reglamentario y legal que se ceban especialmente en los trabajadores poco cualificados y en aquellos que buscan un empleo de forma desesperada. Los abusos denunciados implican una o más de las situaciones siguientes: engaño sobre la naturaleza y condiciones del trabajo; retención de los pasaportes; deducciones salariales ilegales; servidumbre por deudas por la devolución de las comisiones de contratación; y amenazas si los trabajadores quieren dejar al empleador, combinadas con el miedo a la posterior expulsión del país. Una combinación de dichos abusos puede llegar a desembocar en la trata de personas y en situaciones de trabajo forzoso, que a menudo están ligados a otras infracciones graves de derechos fundamentales en el lugar de trabajo. A pesar de que existen normas internacionales del trabajo para la contratación, las legislaciones nacionales y su cumplimiento a menudo no consiguen proteger los derechos de los trabajadores

Los trabajadores son vulnerables a prácticas abusivas de contratación, especialmente, si buscan trabajo en entornos con niveles de desempleo altos, si huyen de situaciones de crisis como guerras o catástrofes naturales, o si existe una competencia intensa en la búsqueda de un empleo y no están protegidos por leyes transparentes que se apliquen de forma efectiva.

Estos problemas son aún más graves cuando los gobiernos no han fijado requisitos claros en las leyes y normativas sobre contratación equitativa, no han aprobado acuerdos bilaterales o multilaterales para prevenir abusos en los principales pasillos de contratación o cuando carecen de la capacidad para garantizar que se cumpla la ley. La falta de normativa y supervisión gubernamental adecuadas a menudo genera incertidumbres comerciales y se suma a los costos de hacer negocios.

## HECHOS Y CIFRAS

- Según las últimas estimaciones (2018), existen 258 millones de migrantes internacionales, de los cuales 164 millones son trabajadores migrantes. Representa un aumento del 9% respecto del período anterior. De esta cifra, el 58% son hombres y el 42% mujeres. La mayoría migran en búsqueda de un empleo decente y una vida mejor.
- 65,6 millones de personas son desplazados forzados a causa de la persecución, situaciones de conflicto, la pobreza y las repercusiones medioambientales o climáticas.
- 24,9 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso y de trata de personas en todo el mundo. Del total, el 25% han sufrido abusos fuera de su país de origen.
- Los trabajadores migrantes que piden dinero prestado a terceros sufren un riesgo aún mayor de ser víctimas de situaciones de trabajo forzoso.

Como resultado de esta situación, el panorama en la intermediación para la contratación en la actualidad es complejo, en parte a causa del sistema fragmentado de gobernanza mundial de la migración laboral y el gran número de actores implicados: desde agencias de empleo privadas a los diferentes niveles de subagentes a los que las agencias principales derivan trabajo. Los ingresos que genera la industria proceden de las comisiones que cobran por los servicios de empleo temporales, así como por servicios de búsqueda, colocación y formación de empresa.

Como respuesta a estos desafíos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzó en 2014 una iniciativa mundial denominada «**Iniciativa para la equidad en la contratación**» y aprobó en 2016 los **Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa**. Los últimos se han ampliado en 2018 para incluir una [definición exhaustiva de las comisiones de contratación y costos relacionados](#). La OIT está poniendo en marcha una serie de proyectos de cooperación técnica en este ámbito, entre los que se encuentran [REFRAME](#) y [FAIR](#).

## ¿QUÉ ES LA «INICIATIVA PARA UNA CONTRATACIÓN EQUITATIVA»?

En el informe de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2014, el Director General instó a la creación de un programa para una migración equitativa de la OIT<sup>1</sup> y recalcó la creciente preocupación por las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas que afectan a las personas trabajadoras migrantes.

En respuesta a dichos desafíos, la OIT lanzó una «**Iniciativa para una contratación equitativa**» mundial.

### Objetivos:

- Ayudar a prevenir la trata de personas y el trabajo forzoso.
- Proteger los derechos de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, ante prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y colocación (incluida la preselección, la selección, el transporte, la colocación y el retorno seguro).

<sup>1</sup> Migración equitativa: un programa para la OIT. OIT, 2014.

- ...
- Reducir el costo de la migración laboral y mejorar las posibilidades de desarrollo de los trabajadores migrantes y sus familias, así como para los países de origen y destino.

**Enfoque:**

Esta iniciativa con múltiples partes interesadas se pone en marcha en colaboración estrecha con gobiernos, representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores, el sector privado y otros aliados clave. Se basa en un enfoque de cuatro componentes que sitúa el diálogo social en el centro:

- Mejorar el conocimiento global sobre las prácticas de contratación nacional e internacional.
- Mejorar leyes, políticas y su cumplimiento para fomentar la contratación equitativa.
- Promover prácticas empresariales justas.
- Capacitar y proteger a los trabajadores.

**Sus aliados:**

Los interlocutores sociales de la OIT y sus afiliados desempeñan un papel clave en el diseño y aplicación de esta iniciativa, incluyendo la Confederación Sindical Internacional (CSI) y sus afiliados, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y sus afiliados, en particular la Confederación Mundial del Empleo (CME).

La Iniciativa para una contratación equitativa de la OIT también se coordina estrechamente con el Grupo Mundial sobre Migración (GMG), y las agencias del Grupo Interinstitucional de Coordinación contra la Trata de Personas (ICAT), en especial la OIM, el Banco Mundial, ACNUDH y la ONUDD.

Actualmente, la iniciativa cuenta con el apoyo del Gobierno del Reino Unido (Departamento de Desarrollo Internacional), el Gobierno de los Estados Unidos (Departamento de Estado y Departamento de Empleo) y el Gobierno de Canadá (Asuntos exteriores, Comercio y Desarrollo).

Los principios generales y directrices prácticas tienen por objeto servir de guía a las labores actuales y futuras de la OIT y de otras organizaciones, de los legisladores nacionales y de los interlocutores sociales encaminadas a promover y garantizar la equidad en la contratación. Derivan de diversas fuentes, incluyendo las normas internacionales del trabajo y los instrumentos de la OIT, entre otros.

De este modo, la OIT desempeñará su función ofreciendo desarrollo de capacidades y ayuda técnica a sus mandantes en la promoción de la contratación equitativa y garantizando que los servicios de contratación y colocación respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de los trabajadores migrantes.

Este curso es una respuesta directa a la reconocida necesidad de reforzar las capacidades de los mandantes de la OIT y otros actores clave.

## OBJETIVOS

Al finalizar el curso, se espera que los participantes puedan:

- Valorar las normas internacionales del trabajo pertinentes, así como los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa;
- Comprender los elementos económicos determinantes de la contratación informal y formal, así como la medición de los costos de contratación;
- Analizar opciones alternativas a las agencias de empleo privadas, incluyendo las agencias públicas de empleo, las cooperativas de trabajadores y directamente a través de empleadores acreditados, con supervisión tripartita y bipartita;
- Intercambiar buenas prácticas sobre leyes, políticas y mecanismos para su entrada en vigor, incluyendo una recopilación de modelos reglamentarios y de cumplimiento de la legalidad que hayan demostrado tener una repercusión mensurable a la hora de reducir la trata de personas y la migración irregular;
- Comprender la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, ante posibles prácticas abusivas y fraudulentas durante los procesos de contratación y colocación;
- Ofrecer algunas herramientas para ayudar a prevenir la trata de personas y el trabajo forzoso.

## CONTENIDO

- Instrumentos internacionales vinculantes y no vinculantes para promover la equidad en la contratación (incluidos los Principios generales y directrices prácticas);
- Políticas y medidas para su cumplimiento que fomenten la contratación equitativa;
- Legislación para regular la contratación, incluyendo mecanismos de licencias y de seguimiento, mecanismo de denuncia y acceso efectivo a soluciones;
- Los diferentes procesos de contratación, incluyendo la contratación mediante agencias públicas y privadas, así como acuerdos laborales bilaterales;
- Repercusión de la contratación equitativa en las cadenas de suministro globales;
- Nexos entre la contratación no equitativa, la trata y el trabajo forzoso;
- Contratación y costos de la migración laboral;
- Prácticas empresariales justas;
- La función del diálogo social en el proceso de contratación.

## DESTINATARIOS

El curso se ha diseñado para:

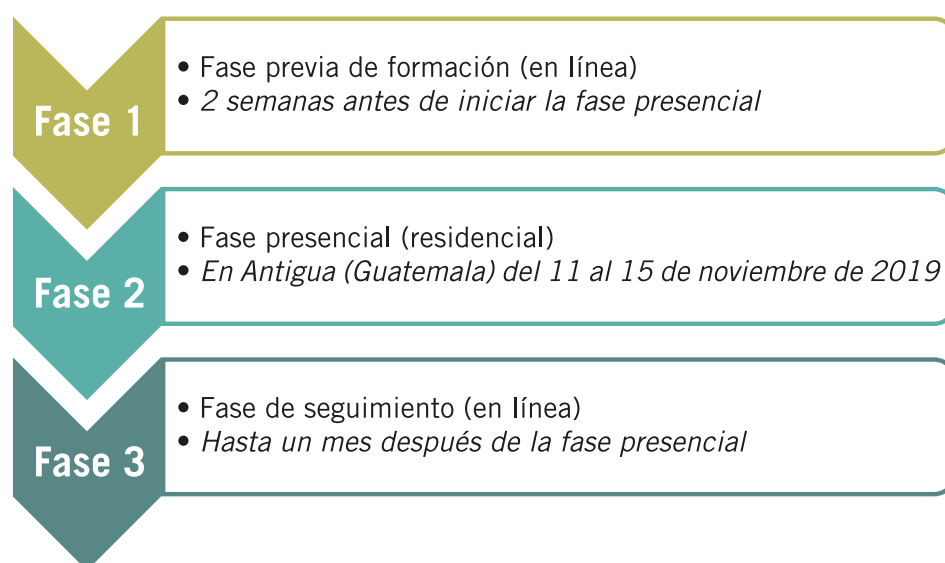
- Funcionarios, responsables de políticas y profesionales de instituciones públicas y ministerios que se ocupen de temas de migración, trata de personas y trabajo forzoso;
- Representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores;

- Representantes de agencias de empleo públicas y privadas;
- Personal de ONG y organizaciones de la sociedad civil;
- Expertos y funcionarios de agencias internacionales;
- Otros actores clave implicados en estas cuestiones.

## METODOLOGÍA

En sus actividades de formación, el CIF emplea un enfoque con tres fases:

- **Fase previa de formación** (plataforma en línea): dos semanas antes de la fase presencial (residencial), durante la cual los participantes pueden acceder a información inicial sobre el contenido del curso y participan en un módulo introductorio.
- **Fase presencial** (residencial), que combina clases y debates, así como el estudio de casos, ejercicios de juego de roles y trabajo en grupo.
- **Fase de seguimiento** (en línea), en la que los participantes pueden acceder al material del curso, así como a nuevos recursos en línea, y pueden seguir el debate y consulta con otros participantes y expertos a través de internet en el foro de debate de la plataforma en línea.



## DURANTE EL CURSO

- Se empleará un enfoque activo y muy participativo en el que se prestará una atención especial al intercambio de experiencias internacionales contemplando tanto su adaptación como la aplicación práctica.
- Los métodos de formación combinan clases y debates, estudios de caso, debates abiertos, ejercicios de juego de roles y trabajos en grupo con métodos y tecnologías de aprendizaje punteros.
- Se prestará atención especial a las «buenas prácticas» a través del estudio de casos que reflejen las experiencias obtenidas a escala local o internacional.

## LENGUAS DEL CURSO

Inglés y español

## FECHAS DEL CURSO

11-15 de noviembre de 2019

## LUGAR DEL CURSO

Centro de Formación de la Cooperación Española en La Antigua (Guatemala)

## COSTO DE LA PARTICIPACIÓN

La cuota para asistir al curso es de **2,075** euros (1,250 para gastos de matrícula, 825 de subsistencia). El costo no incluye cenas, transporte hacia y desde el lugar de capacitación, boletos aéreos y otros costos de viaje.

La cuota del curso se debe abonar por anticipado. La suma cubre: costos de docencia, uso de instalaciones de formación y servicios de apoyo, materiales y libros de formación, almuerzo y pausas para tomar café, seguro médico de emergencia y atención médica.

Para obtener más información sobre pagos, cancelaciones y reembolsos, por favor consulte: <https://bit.ly/2kvwUE>

## SOLICITUD

Los solicitantes deben cumplimentar el formulario de matrícula en línea **hasta el 18 de octubre de 2019**, acompañado de una carta de candidatura de la institución que lo patrocina y que indique cómo se financiará al participante.

Para matricularse: <https://bit.ly/2kOES08>



Centro de Formación de la Cooperación Española, La Antigua, Guatemala.

## INFORMACIÓN

PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR,  
PÓNGASE EN CONTACTO CON

**Centro Internacional de Formación de la OIT**  
Programa de Protección Social, Gobernanza y Tripartismo  
(SPGT)  
Viale Maestri del Lavoro, 10  
10127 Turín – Italia

[spgt@itcilo.org](mailto:spgt@itcilo.org)  
[www.itcilo.org](http://www.itcilo.org)

CÓDIGO DEL CURSO: A2512045

A este papel fabricado por International Paper, se le ha concedido  
la etiqueta ecológica de la Unión Europea N° reg. FR/011/002. 