



EMPLEO



TRABAJO DECENTE



MEJORES MEDIOS  
DE VIDA

1

# ¿POR QUÉ LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA ES IMPORTANTE?



Organización Internacional del Trabajo



Centro Internacional de Formación

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2019.

© Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2019.

Primera edición 2019

Segunda edición 2021

Este proyecto es financiado por la UE

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos –  
Módulo 1: ¿Por qué la contratación equitativa es importante?*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Diseño y composición por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia

# ÍNDICE

<b>Objetivos generales</b> .....	4
<b>Introducción</b> .....	5
<b>Tema 1:</b> Datos y cifras sobre contratación internacional .....	6
A. La contratación equitativa en contexto .....	6
B. Prácticas de contratación abusivas y riesgo de trabajo forzoso .....	7
C. ¿Qué implica la contratación equitativa en la práctica? .....	9
D. ¿Quiénes son los principales actores implicados en los procesos de contratación equitativos? .....	9
<b>Tema 2:</b> La contratación equitativa y los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 .....	11
A. Contratación equitativa y ODS 8, 10 y 17 .....	11
B. Medición de los costos y gastos conexos de contratación .....	12
<b>Tema 3:</b> Establecer procesos de contratación equitativos: Retos y oportunidades .....	15
A. La Iniciativa para una contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo .....	15
B. El papel esencial del diálogo social en el establecimiento de procesos de contratación equitativos .....	19
<b>Puntos clave de aprendizaje</b> .....	21
<b>Ponga a prueba sus conocimientos</b> .....	23
<b>Actividades de formación</b> .....	26
<b>Bibliografía</b> .....	31

# OBJETIVOS GENERALES



Al final de este módulo, los participantes podrán:

- Describir los rasgos principales del panorama internacional de la contratación
- Definir los actores y procesos clave relativos a la contratación
- Identificar las principales prácticas abusivas y fraudulentas que pueden producirse a lo largo del proceso de contratación y los riesgos que estas plantean en cuanto al trabajo forzoso y a la trata de seres humanos
- Entender cómo contribuye la contratación equitativa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030
- Conocer los principales costos de contratación a cargo de las trabajadoras y los trabajadores
- Familiarizarse con la Iniciativa de la OIT para una contratación equitativa y con sus proyectos de cooperación técnica en corredores de contratación específicos
- Destacar el papel esencial del diálogo social en el establecimiento de procesos de contratación equitativos, incluso en tiempos de crisis, como la pandemia COVID-19.



# INTRODUCCIÓN

El primer módulo de la caja de herramientas - Establecer procesos de contratación equitativos tiene como objetivo presentar los conceptos principales relacionados con la contratación equitativa y las características clave del panorama internacional de la contratación. Con ello, el módulo proporciona las herramientas necesarias para abordar los módulos siguientes, que se centrarán en el marco jurídico, normativo y regulatorio para la contratación equitativa, los mecanismos de supervisión y cumplimiento de la reglamentación de la contratación, y las estrategias específicas que implican a las empresas y el sector privado para promover una contratación equitativa.

El primer módulo abordará los siguientes temas:

- El primer tema proporciona **DATOS Y CIFRAS CLAVE SOBRE LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA**;
- El segundo tema examina la relación entre la **CONTRATACIÓN EQUITATIVA Y LA AGENDA 2030** para el Desarrollo Sostenible;
- El tercer y último tema aborda los **DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES** relacionados con el establecimiento de procesos de contratación equitativos.



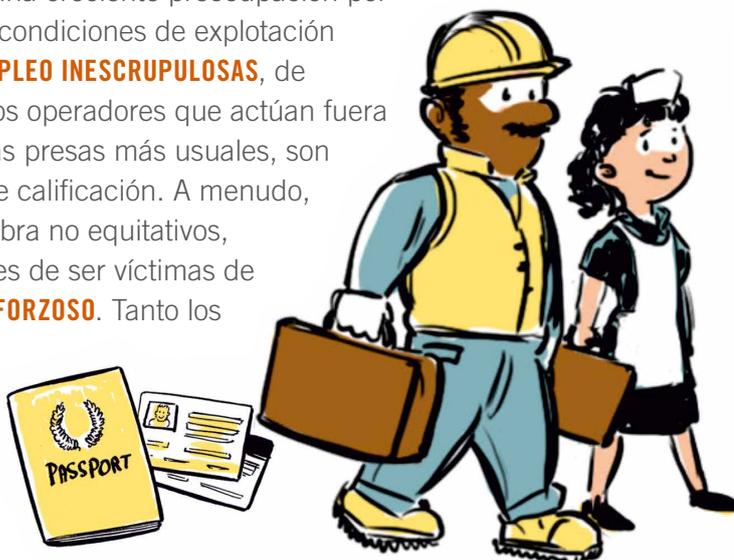
# TEMA 1: DATOS Y CIFRAS SOBRE CONTRATACIÓN INTERNACIONAL

## A. LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA EN CONTEXTO

En la economía globalizada de hoy en día, es cada vez más frecuente que los trabajadores y las trabajadoras emigren de su país buscando oportunidades de empleo, trabajo decente y mejores medios de vida. Actualmente, se estima que hay **258 MILLONES DE MIGRANTES INTERNACIONALES** y **740 MILLONES DE MIGRANTES INTERNOS** en el mundo. Las mujeres representan casi la mitad de todos los migrantes internacionales (**48,4 POR CIENTO**).

La legislación internacional otorga a todos los trabajadores el derecho a la protección contra el abuso y la explotación en virtud de la ley del estado donde se realiza, independientemente de la legalidad del trabajo que realizan, tanto si tiene lugar en la economía formal o informal, o si el trabajador tiene un derecho establecido a trabajar en el país en cuestión. Sin embargo, las leyes y normas relacionadas con la contratación a menudo no llegan a proteger a los trabajadores, especialmente a los trabajadores migrantes. Incluso cuando existen leyes, su implementación y su cumplimiento suelen ser insuficientes.

El panorama actual de la contratación es cada vez más complejo e involucra a un amplio abanico de actores, tanto regulados como no regulados. En algunos casos, la contratación es realizada por los servicios públicos de empleo y las regulaciones pueden requerir que estas sean las únicas entidades autorizadas para operar. En muchas partes del mundo, sin embargo, la contratación a través de agencias de empleo privadas está en aumento. En 2013, había casi **260 000 AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS** en todo el mundo. Si bien las agencias de empleo privadas pueden desempeñar un papel positivo al equiparar la oferta y la demanda de trabajo, existe una creciente preocupación por las prácticas de contratación en condiciones de explotación y la actuación de **AGENCIAS DE EMPLEO INESCRUPULOSAS**, de intermediarios laborales y de otros operadores que actúan fuera del marco legal y normativo cuyas presas más usuales, son los trabajadores con bajo nivel de calificación. A menudo, estos reclutadores de mano de obra no equitativos, ponen en riesgo a los trabajadores de ser víctimas de **TRATA DE PERSONAS** y de **TRABAJO FORZOSO**. Tanto los trabajadores nacionales como los trabajadores migrantes corren el riesgo de enfrentar abusos durante la etapa de contratación.





## B. PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN ABUSIVAS Y RIESGO DE TRABAJO FORZOSO

Como primer paso para el solicitante de empleo, en sus esfuerzos por obtener un trabajo decente, la contratación marca la pauta de la experiencia laboral que tiene por delante.

De hecho, la contratación **NO EQUITATIVA** rara vez conduce al trabajo decente y al empleo, sino que aumenta el riesgo de verse sometido al trabajo forzoso. A continuación se presentan algunas de las formas más comunes de **ABUSO Y EXPLOTACIÓN** que pueden producirse en todas las etapas del proceso de contratación:

- Cobro de comisiones de contratación a los trabajadores
- Amenazas e intimidación, incluyendo el abuso verbal y psicológico
- Engaño con respecto a los contratos y a las condiciones de trabajo y de vida, así como la falta de divulgación de información relevante
- Restricción de la libertad de movimiento
- Retención de documentos de identidad con el objetivo de controlar a los solicitantes de empleo
- Violencia física y sexual
- Contratación por debajo de la edad laboral
- Contratación de trabajadores para trabajos peligrosos e inseguros.

La combinación de estas prácticas de contratación fraudulentas y abusivas podría equivaler a delitos de trabajo forzoso y de trata de personas si el resultado final del proceso de contratación es la explotación. La Organización Internacional del Trabajo estima que hay 40,3 millones de personas atrapadas en el trabajo forzoso, la trata de personas o en condiciones similares a la esclavitud en todo el mundo, con víctimas en todas las regiones del planeta. El noventa por ciento de los 40,3 millones de víctimas son explotados en la economía privada; asimismo, cabe resaltar que el 44 por ciento son trabajadores migrantes internos o internacionales.

Las mujeres, y en particular las **MUJERES MIGRANTES**, corren un **RIESGO DESPROPORCIONADO DE ENFRENTARSE A ABUSOS EN LA CONTRATACIÓN Y LA COLOCACIÓN**, ya sea en el país de origen, de tránsito o de destino. Durante la preparación para la partida, a veces las mujeres son retenidas por agentes de reclutamiento con la justificación de brindarles formación y capacitación, tiempo durante el cual pueden ser objeto de abusos financieros, físicos, sexuales o psicológicos. En ocasiones, los agentes de reclutamiento pueden llegar a cobrar comisiones abusivas, provocando que las mujeres, que generalmente tienen menos activos que los hombres, sufran mayores dificultades financieras y se vuelvan más dependientes, si necesitan pedir préstamos a familiares, amigos o prestamistas,



por ejemplo. Al viajar con un agente o acompañante, las mujeres migrantes pueden ser abandonadas si el agente encuentra problemas en el tránsito o al llegar al país de destino. Una vez que llegan a su destino, las mujeres migrantes pueden enfrentarse a múltiples formas de discriminación o explotación basadas en género, raza o nacionalidad. En ciertas ocupaciones, pueden tener problemas para obtener contratos vinculantes que establezcan los términos y condiciones del trabajo, lo que hace que lleguen a trabajar durante largas horas sin cobrar horas extra. Además, si están fuertemente endeudadas debido al cobro de comisiones de contratación, será difícil que las trabajadoras puedan librarse de situaciones abusivas. De igual manera, su acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de reclamaciones pueden ser limitados. Especialmente en el caso de los trabajadores y las trabajadoras domésticas, que realizan sus responsabilidades laborales dentro del entorno familiar y, por lo tanto, se enfrentan a dificultades para obtener medidas de compensación y reparaciones por los abusos cometidos en el proceso de contratación.

Se considera que la confianza de los trabajadores en los intermediarios laborales u otros actores terceros puede aumentar el riesgo de que sean objeto de abuso. Las agencias de empleo privadas en los países de origen y destino varían en tamaño, profesionalidad y modo de funcionamiento. Aquellas que tienen un buen historial en prácticas de reclutamiento, procuran proporcionar información adecuada y exacta tanto a los trabajadores como a los empleadores. Por otro lado, las agencias más inescrupulosas se dan cuenta de que se pueden obtener enormes ganancias cobrando comisiones de contratación, no solo a los empleadores y agencias de empleo privadas con sede en los países de destino, sino también a los solicitantes de empleo y trabajadores migrantes que están dispuestos a pagarlas con el fin de ser seleccionados o de acelerar su proceso de contratación, pese al hecho de que las normas internacionales del trabajo prohíben que las agencias de empleo cobren comisiones de contratación a los trabajadores. No obstante, esta norma internacional es a menudo ignorada en la práctica, se estima que los trabajadores migrantes pagan entre **5 Y 10 MIL MILLONES DE DÓLARES EN GASTOS Y COMISIONES DE CONTRATACIÓN ILEGALES AL AÑO** y que **EL TRABAJO FORZOSO GENERA 150 MIL MILLONES DE DÓLARES DE GANANCIAS ILÍCITAS ANUALES.**



### Relación entre contratación no equitativa y trabajo forzoso.

En su Informe mundial de 2009 sobre el trabajo forzoso, la OIT destacó la relación entre los mecanismos inadecuados de contratación y el trabajo forzoso, afirmando que “existe una creciente conciencia de que muchos de los acuerdos actuales para contratar trabajadores temporales muestran serias deficiencias. En parte, estas se derivan de lagunas en la legislación laboral existente, que no logra articular las responsabilidades respectivas de los agentes de contratación y de los empleadores finales al proporcionar protección contra las prácticas abusivas, incluido el trabajo forzoso. También hay muchos casos en los que simplemente no se aplica la regulación detallada sobre el cobro de comisiones y los trabajadores pueden, en la práctica, pagar diez veces o más el importe máximo previsto en las leyes y reglamentos nacionales”.

Los gobiernos, los interlocutores sociales y las principales partes involucradas han demostrado su compromiso de responder a las múltiples formas y procesos de la trata de personas para el trabajo forzoso. El Protocolo de Palermo de 2000 para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, dio un impulso claro y determinante a la lucha contra la trata de personas. Al mismo tiempo, es importante ampliar el espectro a través del cual se define la trata de personas y reconocer su estrecho vínculo con la contratación internacional y la migración laboral, así como el papel que desempeñan los actuales sistemas de gobernanza de la migración laboral que permiten que la trata de personas persista.



### C. ¿QUÉ IMPLICA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA EN LA PRÁCTICA?

Si bien no existe una definición internacionalmente admitida del término “contratación equitativa”, en general puede entenderse que se trata de la contratación realizada dentro de jurisdicción de la ley, en línea con las normas internacionales del trabajo y respeto de los derechos humanos, sin discriminación basada en género, etnia, condición nacional o jurídica. La contratación debe ser gratuita para los trabajadores y debe protegerlos de las situaciones de explotación. Esto significa que los gobiernos deben incluir las normas internacionales del trabajo en la legislación y reglamentos nacionales, e implementarlos y cumplirlos de manera efectiva. Los sectores de la población que se encuentran en situaciones particularmente vulnerables, incluidas las trabajadoras, los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos, los trabajadores de la economía informal y otros, deben recibir protección adicional contra los abusos. La contratación equitativa también implica que se lleve a cabo con debida diligencia, respetando los derechos humanos y el acceso a los mecanismos de resolución de conflictos, así como a reparaciones cuando se alegue la existencia de abusos. Por su parte, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, al participar en el diálogo social, y al fomentar la formación, capacitación y sensibilización de sus miembros constituyentes, pueden desempeñar un papel fundamental en la promoción de prácticas de contratación equitativas.

Los Principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa (2016), al consolidar los principios básicos asociados a la contratación equitativa y establecer las responsabilidades de los distintos actores involucrados en el proceso de contratación, son un paso importante para definir el concepto de contratación equitativa.

### D. ¿QUIÉNES SON LOS PRINCIPALES ACTORES IMPLICADOS EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN EQUITATIVOS?

La contratación equitativa es un esfuerzo colectivo de múltiples partes interesadas que involucra a varios actores distintos. En este sentido, las alianzas y el diálogo social son fundamentales para promover políticas, iniciativas y prácticas pertinentes con miras a establecer la contratación equitativa. Los actores involucrados pueden enumerarse de la siguiente manera, con sus respectivos papeles, funciones y responsabilidades en la promoción de la contratación equitativa:



ACTOR	PAPEL
<b>Autoridades nacionales (países de origen y destino)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Definir el marco de políticas de contratación</li> <li>■ Regular los procesos de contratación</li> <li>■ Inspeccionar los posibles abusos y reparar las violaciones</li> <li>■ Establecer acuerdos bilaterales/multilaterales con las autoridades nacionales del país de origen.</li> </ul>
<b>Empleadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Emplear trabajadores</li> </ul>
<b>Reclutadores de mano de obra</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ofrecer servicios de contratación y colocación laboral</li> </ul>
<b>Sindicatos/ organizaciones de trabajadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abogar por las prácticas de contratación equitativas</li> <li>■ Incluir disposiciones de contratación equitativa en los acuerdos colectivos</li> </ul>
<b>Organizaciones y asociaciones de empleadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formar, capacitar y sensibilizar a sus miembros sobre los principios de la contratación equitativa</li> </ul>
<b>ONG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Desarrollar proyectos e iniciativas</li> <li>■ Abogar por las prácticas de contratación equitativas</li> </ul>
<b>Trabajadoras y trabajadores individuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Buscar trabajo decente y mejores medios de vida para ellos y sus familias</li> <li>■ Trabajar</li> <li>■ Contribuir a los sistemas de seguridad social</li> <li>■ Responder a la escasez de mano de obra</li> <li>■ Desarrollar sus competencias, conocimientos y empleabilidad</li> <li>■ Organizarse y negociar colectivamente</li> </ul>
<b>Medios de comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Divulgar la información</li> <li>■ Dar forma a las percepciones públicas de los trabajadores y los procesos equitativos de contratación</li> </ul>
<b>Académicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Producir base de datos e información</li> </ul>



# TEMA 2: LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE PARA 2030



## A. CONTRATACIÓN EQUITATIVA Y ODS 8, 10 Y 17

### ¿Qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030?

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, es una hoja de ruta para las personas, el planeta y la prosperidad. Busca fortalecer la paz universal y lograr una mayor libertad. Sus creadores reconocen que erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones, incluida la pobreza extrema, es el mayor desafío mundial y un requisito indispensable para el desarrollo sostenible. Se espera que todos los países y todas las partes interesadas, actuando en alianzas, implementen este plan. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas demuestran la magnitud y la ambición de esta nueva Agenda universal. Estos aspiran aprovechar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y completar lo que estos no lograron. Su objetivo es hacer realidad los derechos humanos de todos y lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Son integrales e indivisibles y equilibran las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y ambiental.

El **OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 8** de la Agenda 2030, sobre trabajo decente y crecimiento económico, incluye metas que están íntimamente relacionadas con la contratación equitativa como medio indispensable para crear trabajo decente y promover el desarrollo sostenible:

- Meta 8 .5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Meta 8 .6: De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- Meta 8 .7: Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- Meta 8 .8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

En segundo lugar, establecer prácticas de contratación equitativa también contribuirá a alcanzar el **OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 10**: “Reducir la desigualdad en los países y entre ellos”.

- Meta 10.7: Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.
  - Indicador 10.7.1: Costo de la contratación por cuenta del empleado como porcentaje de los ingresos anuales percibidos en el país de destino.
- Meta 10.C: De aquí a 2030, reducir a menos del 3 por ciento los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5 por ciento.
  - Indicador 10.C.1: Costo de las remesas como porcentaje del monto remitido.
- Por último, la contratación equitativa también promoverá el **OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 17**: “Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible”.
  - Indicador 17.3.2: Volumen de las remesas en proporción del PIB total.

## **B. MEDICIÓN DE LOS COSTOS Y GASTOS CONEXOS DE CONTRATACIÓN**

Los trabajadores, especialmente los de baja cualificación, suelen tener que hacer frente a grandes costos durante la fase de contratación. Los costos de contratación son un subconjunto significativo de los costos de migración. Desde 2013, la OIT, trabajando en colaboración con la Asociación Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD, por sus siglas en inglés), ha realizado una serie de encuestas a trabajadores migrantes de baja cualificación, con el objetivo de recopilar datos sobre los costos en que incurren los trabajadores para conseguir empleos en el extranjero en los principales corredores migratorios transfronterizos. Este esfuerzo fue motivado por la necesidad de documentar y estudiar sistemáticamente dichos costos, con el objetivo de fundamentar el debate y las iniciativas para reducir los gastos y costos de contratación pagados por los trabajadores. Una tarea complementaria basada en estos datos es desarrollar una metodología para supervisar los costos de contratación para el indicador 10.7.1 de los ODS. Los datos generados por estas encuestas proporcionan cifras sorprendentes sobre los altos costos de la migración para los trabajadores poco cualificados.

El método del Banco Mundial-OIT / KNOMAD para medir los costos de contratación incluyó los siguientes costos relacionados con la migración: comisiones del reclutador / agente de empleo, costos de visados, gastos de transporte terrestre, transporte internacional, tasas de pasaportes, honorarios médicos, costos de seguros, costos de autorización de seguridad, información previa a la partida, formación en idiomas, honorarios de evaluación de competencias, honorarios de aprobación de contratos, honorarios de aprobación de salida, costos de fondos de asistencia social, honorarios de contratación para los empleadores deducidos del salario y pagos de la deuda.

País de destino	País de origen	Costos totales de reclutamiento		Ingreso mensual promedio en país de destino (USD)
		Promedio (USD)	En meses de ingresos (en promedio)	
Arabia Saudita	Pakistán	4.395	10,6	469
	Etiopía	991	3,6	340
Catar	India	1.149	2,0	592
	Filipinas	480	1,1	469
	Nepal	1.054	3,3	339
Kuwait	Bangladesh	3.136	9,0	347
	India	1.248	2,5	494
	Sri Lanka	319	0,9	339
EAU	Pakistán	2.351	7,2	394
España	Bulgaria	201	0,2	1.300
	Ecuador	1.032	0,8	1.300
	Marruecos	333	0,3	1.300
Corea	Indonesia	1.506	1,3	1.200
	Tailandia	1.466	1,2	1.200
	Vietnam	1.582	1,3	1.200
Malasia	Vietnam	1.382	4,2	353

Costos pagados por el trabajador: países de origen y destino en relación con los ingresos medios del país de destino

Los datos de las encuestas de OIT / KNOMAD muestran que en el corredor de migración laboral del Sur de Asia- Consejo de Cooperación del Golfo, los costos de contratación pueden ascender hasta nueve meses o más de los ingresos mensuales promedio, mientras que los trabajadores migrantes que viajan a España incurren en costos de contratación de menos de un mes de ingresos mensuales en promedio. Esta disparidad demuestra que el corredor de migración es uno de los determinantes más importantes de los costos de contratación en los que incurren los trabajadores. Los resultados pueden explicarse parcialmente por factores estructurales, como el tipo de régimen de migración laboral existente, el grado de armonización de las regulaciones nacionales y los mecanismos de aplicación entre los países de origen y destino, y el tipo de reclutadores de mano de obra involucrados. Otro hallazgo relacionado con esto es que los costos varían mucho dentro del mismo corredor de migración, dependiendo del país de origen del migrante.

Además, el nivel de costos de contratación no está relacionado con la calidad del empleo o los niveles salariales en el país de destino. La investigación también revela que los trabajadores con más educación, participación en redes sociales o experiencia previa de trabajo en el extranjero, al igual que las trabajadoras, sufren menos costos que los que migran por primera vez y no tienen vínculos previos con las redes de migración. Los migrantes en situación irregular también incurren en costos más altos que los migrantes regulares. Los costos inferiores en que incurren las mujeres pueden explicarse en parte por su limitado acceso a los recursos familiares, así como por el hecho de que ocupan profesiones menos deseables en comparación con sus homólogos masculinos. Sin embargo, los honorarios de contratación inferiores para las mujeres se ven compensados por las condiciones más pobres y los horarios de trabajo más largos.

## TEMA 3: ESTABLECER PROCESOS DE CONTRATACIÓN EQUITATIVOS: RETOS Y OPORTUNIDADES

### A. LA INICIATIVA PARA UNA CONTRATACIÓN EQUITATIVA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En 2014, la Organización Internacional del Trabajo lanzó la **“INICIATIVA PARA UNA CONTRATACIÓN EQUITATIVA”**, una iniciativa plural y parte integrante del Programa para una migración equitativa, que se lleva a cabo en estrecha colaboración con los gobiernos, las organizaciones representantes de los empleadores y de los trabajadores, el sector privado y otros asociados fundamentales. Su objetivo es responder a los desafíos existentes estableciendo procesos de contratación equitativos. En particular, los **OBJETIVOS** de la Iniciativa para una contratación equitativa son: i) ayudar a prevenir la trata de seres humanos y el trabajo forzoso; ii) proteger los derechos de los trabajadores, en particular los de los trabajadores migrantes, contra las prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación (entre otros derechos, la preselección, la selección, el transporte, la colocación y la posibilidad de retorno); y iii) reducir el costo de la migración laboral, y mejorar los resultados en materia de desarrollo para los trabajadores migrantes y sus familias y para los países de origen y de destino. Asimismo, la iniciativa para una contratación equitativa se basa en una estrategia de **CUATRO COMPONENTES**, cuyo eje es el diálogo social, y se centra en:

1. Enriquecer el acervo mundial de conocimientos sobre las prácticas nacionales e internacionales de contratación

La Iniciativa tiene como objetivo realizar estudios de contratación en corredores migratorios y en sectores con gran densidad de mano de obra, con especial atención a: 1) las buenas políticas, leyes y mecanismos de control de la aplicación que han tenido un impacto en la reducción de la trata de seres humanos; 2) los determinantes económicos de la contratación informal / formal y la medición de los costos de contratación; y 3) las alternativas a las agencias de empleo privadas (es decir, agencias de empleo públicas, cooperativas de trabajadores y contratación directa por parte de empleadores acreditados).

2. Reforzar las leyes, las políticas y los mecanismos de control de la aplicación para fomentar prácticas de contratación equitativa

La Iniciativa para una contratación equitativa impulsó el desarrollo, en 2016, de los **PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA**. A su vez, la iniciativa lleva a cabo campañas de promoción para la ratificación de convenios relevantes, incluidos los **CONVENIOS**





**FUNDAMENTALES DE LA OIT** para la protección de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes. También apoya el fortalecimiento de capacidades para dotar a los legisladores de las competencias necesarias para regular mejor las agencias de empleo públicas y privadas, y ofrece formación y capacitación a los inspectores de trabajo sobre cómo fortalecer la aplicación de las normas de contratación.

### 3. Promover normas y prácticas empresariales justas

La Iniciativa convocará consultas con las partes interesadas dirigidas por los interlocutores sociales para hacer un mapeo de las herramientas existentes, incluyendo una guía detallada sobre la contratación equitativa. Apoyará modelos que apliquen **LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS** en varios países y sectores piloto.



### 4. Dar autonomía y protección a los trabajadores y las trabajadoras

La Iniciativa para una contratación equitativa apoya la recopilación y la promoción de **EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS**, en particular los **MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL** que han abordado de manera efectiva las prácticas de contratación no equitativas. De igual manera, brinda asistencia a sindicatos y organizaciones afiliadas para apoyar en la organización de los trabajadores migrantes y proteger sus derechos. Asimismo, promueve la cooperación entre sindicatos y actores de la sociedad civil en la realización de campañas para impulsar cambios estructurales en el proceso de contratación.

### Proyectos de cooperación técnica de la OIT, incluyendo FAIR, REFRAME y TRIANGLE

Durante muchas décadas, la OIT ha brindado apoyo técnico a escala nacional y regional para el diseño y la adopción de políticas nacionales sólidas que regulen la contratación. La Iniciativa para una contratación equitativa proporciona un marco general para estas actividades operativas a nivel nacional y aspira a mejorar su impacto y su escalabilidad. A nivel mundial, la OIT está a cargo de la implementación de dos programas principales: 1) el Programa integrado sobre contratación equitativa - **FAIR**; y 2) la Acción global para mejorar el marco de la contratación de los trabajadores migrantes - **REFRAME**. Estos dos proyectos tienen como objetivo prevenir y reducir las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, y maximizar la protección de los trabajadores migrantes en el proceso de contratación, así como su contribución al desarrollo, mediante las acciones siguientes:

- Poner a prueba intervenciones piloto de contratación equitativa en los corredores migratorios;
- Fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil y los medios de comunicación, y proporcionarles herramientas para brindar mejor información y servicios a los trabajadores migrantes durante todo el proceso de contratación;
- Producir y difundir conocimientos mundiales sobre la contratación equitativa.



A nivel regional, la Acción tripartita para proteger y promover los derechos de los trabajadores migrantes en la región de la **ASEAN, ASEAN TRIANGLE**, implementada en Camboya, Indonesia, Myanmar, la República Democrática Popular Lao, Filipinas, Tailandia y Vietnam, tiene como objetivo reducir significativamente la explotación de los trabajadores migrantes en la región a través de mejores disposiciones legales y políticas en materia de seguridad en el trabajo y protección laboral. Los principales objetivos la Acción tripartita ASEAN TRIANGLE son: 1. Fortalecer el marco legal y político regional que rige la migración laboral y proteger los derechos de los trabajadores migrantes tomando una perspectiva de género; 2. Mejorar la capacidad de los gobiernos en materia de supervisión de la aplicación de leyes y regulaciones laborales y migratorias; y 3. Mejorar la capacidad de los interlocutores sociales para influir en el desarrollo e implementación de políticas migratorias y proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

## 5. Responder y gestionar las crisis: COVID-19

---

Durante una crisis mundial que tiene un impacto significativo en el funcionamiento de los mercados de trabajo y repercute en la movilidad laboral internacional, como la pandemia de COVID-19, es esencial la aplicación de las normas internacionales del trabajo acordadas, en particular el Convenio sobre el servicio del empleo de la OIT, 1948 (núm. 88) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas de la OIT, 1997 (núm. 181), además de los Principios Generales y Directrices Operativas sobre la Contratación Equitativa. Esto puede garantizar que el proceso de contratación de trabajadores, especialmente de trabajadores migrantes, se organice de forma que se respeten los derechos de los implicados, se promueva la igualdad de trato, se atiendan las necesidades de las comunidades de origen y de destino, y se tengan en cuenta las necesidades legítimas de los empleadores y de los contratantes.

La pandemia del COVID-19 es una crisis desafiante para todo el planeta, incluido el mundo del trabajo. Esta crisis sanitaria ha tenido impactos críticos tanto en la salud como en la situación económica de los trabajadores, afectando a la movilidad laboral y a los procesos de contratación, y trayendo consigo retos diferentes a los de una crisis financiera. La pandemia ha provocado retos adicionales para la contratación nacional e internacional de trabajadores como:

- Retrasos en la contratación y el despliegue debido a las restricciones a los viajes internacionales,
- Falta de seguridad financiera y endeudamiento debido a la pérdida de puestos de trabajo, al impago de los salarios adeudados y al pago inicial de las tasas de contratación y los costes relacionados,
- Mayor erosión de los derechos laborales y de las condiciones de trabajo,
- Aumento del riesgo de abuso vinculado a la contratación durante una crisis,
- Impacto en la industria privada de la contratación, como el aumento de los costes empresariales y la pérdida de ingresos
- Desafíos a la supervisión y regulación gubernamental efectiva<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Para saber más, visite: ILO (2020). Ensuring fair recruitment during the COVID-19 pandemic. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_748839.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748839.pdf)

Cualquier crisis traerá su cuota de desafíos. Sin embargo, una crisis de este tipo no debería llevar a rebajar las normas para garantizar una contratación justa. Por ejemplo, durante la crisis del COVID-19, la OIT, a través de su Iniciativa de Contratación equitativa, supervisó cómo el COVID-19 afectaba a las prácticas de contratación internacional. La OIT llevó a cabo evaluaciones rápidas con socios tripartitos, la sociedad civil y el sector de la contratación, con el objetivo de identificar medidas para desarrollar y reforzar las políticas, leyes y prácticas de contratación justa, promover los derechos, reforzar las capacidades, desarrollar los conocimientos y crear asociaciones. Se realizaron evaluaciones con agencias de contratación, así como ejercicios de evaluación rápida más amplios sobre el impacto de la COVID-19 en la migración y la contratación. La OIT continuó monitoreando las tarifas de contratación y los costos relacionados, incluso a través de la metodología del ODS 10.7.1.

Los gobiernos deben colaborar con los interlocutores sociales para proteger a los trabajadores de los abusos en estos tiempos difíciles, y trabajar para:

- Una regulación y supervisión eficaces de las prácticas de contratación
  - Aumentar la inspección y la supervisión gubernamental de las prácticas de contratación y reajustar las estrategias en función de las realidades de la crisis y de la orientación proporcionada por el Convenio n° 181 de la OIT.
  - Restituir los costos y honorarios relacionados con la contratación pagados por los trabajadores migrantes que no han podido desplazarse a causa de la crisis.
  - Garantizar que los controles médicos/sanitarios adicionales impuestos a los trabajadores migrantes no se utilicen para recopilar información sobre otras condiciones preexistentes con el fin de discriminarlos durante el proceso de contratación.
  - Aumentar la capacidad de los servicios públicos de empleo y de las agencias de empleo privadas para facilitar la contratación, la transparencia del mercado laboral, la movilidad y la adecuación de las cualificaciones a los puestos de trabajo, especialmente para los trabajadores migrantes que permanecen en los países de destino pero están desempleados.
  - Desarrollar canales de contratación específicos en los sectores que se consideren esenciales, respetando plenamente los principios de igualdad de trato y las normas de seguridad y sanitarias relacionadas con la crisis.
- Proteger a los trabajadores de las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas y defender sus derechos,
  - Los gobiernos deberían considerar la introducción de una política que exima a los trabajadores migrantes de las deudas en las que puedan haber incurrido durante su contratación y migración, al menos a corto y medio plazo.
  - Las agencias de contratación en los países de origen deberían coordinarse con sus homólogos y/o empleadores en los países de destino para garantizar el cumplimiento de los contratos de los trabajadores y su seguridad, especialmente en lo relativo a los EPI, los salarios, la seguridad social, los periodos de descanso y la reparación de reclamaciones.

- Los gobiernos deben garantizar que todos los trabajadores migrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, tengan acceso a recursos legales e indemnizaciones, incluso por violaciones relacionadas con la contratación, y a servicios de interpretación para ayudarles a acceder a la justicia en estos casos (GPOG, Principio General 13).
- Las organizaciones de trabajadores y de la sociedad civil deben seguir abogando por la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes durante la crisis.
- Las organizaciones de trabajadores y de la sociedad civil deben seguir abogando por la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes durante la crisis.
- Garantizar el acceso a información precisa y fiable y a los servicios esenciales,
  - Los gobiernos, los empleadores, las empresas, los reclutadores de mano de obra y las organizaciones de trabajadores deben difundir información clara y precisa a los trabajadores migrantes sobre la crisis y sus riesgos asociados.
  - Mantener la coordinación y la comunicación entre los socios tripartitos, las misiones diplomáticas y los intermediarios de contratación en los países de origen y de destino para controlar la contratación de trabajadores migrantes.
  - Tomar medidas para apoyar a los actores que promueven la contratación justa.
- Sentar las bases para permitir la contratación justa a medida que las economías se recuperan de la crisis.
  - Los gobiernos deberían desarrollar y adaptar las nuevas tecnologías para implementar sistemas de contratación electrónica.
  - Los países de origen y de destino deben revisar los acuerdos laborales bilaterales y los contratos de trabajo estándar para garantizar que las medidas de protección social y las condiciones para un retorno seguro se incluyan en las disposiciones pertinentes.
  - Seguir impartiendo formación y capacitando a las agencias de empleo privadas sobre las Normas Internacionales del Trabajo y la GPOG para garantizar la reanudación sin problemas de las prácticas de contratación justas (GPOG, Principio General 11).

## B. EL PAPEL ESENCIAL DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ESTABLECIMIENTO DE PROCESOS DE CONTRATACIÓN EQUITATIVOS

En muchos países, las políticas relacionadas con la migración y la contratación son en gran medida responsabilidad de los ministerios del interior, inmigración, trabajo y asuntos exteriores. **EL DIÁLOGO SOCIAL INSTITUCIONALIZADO SOBRE MIGRACIÓN Y CONTRATACIÓN** sigue siendo la excepción y no la regla. Por lo tanto, reducir esta brecha en materia de formulación de políticas requiere un mayor reconocimiento de que la cooperación con los interlocutores sociales puede dar legitimidad a las políticas de migración laboral y a la gobernanza de los procesos de contratación mediante el fortalecimiento de la confianza y el apoyo del público.

El **FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL** es uno de los **CUATRO PRINCIPALES OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA OIT PARA LA MEJORA DEL TRABAJO DECENTE** (incluida la contratación equitativa), junto con la promoción de las normas internacionales del trabajo, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la creación de mayores oportunidades de empleo seguro y decente tanto para hombres como para mujeres, y la cobertura y efectividad de la protección social para todos.

El aspecto fundamental del diálogo social es su enfoque basado en las **ALIANZAS**. Se parte del supuesto de que los sindicatos y las asociaciones de empleadores reconocen la existencia de un problema común y se comprometen a realizar acciones conjuntas para hacerle frente. El diálogo social es, entonces, una herramienta para construir consenso. Además, en su versión tripartita, ofrece a los interlocutores sociales (sindicatos y asociaciones de empleadores) un instrumento para influir en las decisiones gubernamentales y ejercer presión a favor de sus intereses a nivel político.

### ¿Qué es el diálogo social?

Según la OIT, el diálogo social incluye todos los tipos de negociación, de consulta o de simple intercambio de información entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores sobre asuntos de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede existir como proceso tripartito, con el gobierno como parte oficial del diálogo, o puede consistir únicamente en relaciones bipartitas entre la mano de obra y la gestión (o sindicatos y organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. Los procesos de diálogo social pueden ser informales o institucionalizados, y suelen ser una combinación de los dos. El diálogo social puede tener lugar a nivel nacional, regional o empresarial. Puede ser interprofesional, sectorial o una combinación de estos.

La OIT identifica dos posibles beneficios principales en este enfoque de diálogo: en primer lugar, la democratización de la formulación de políticas económicas y sociales; y, en segundo lugar, la reducción de los conflictos sociales. **EL DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO** se considera como un medio **INCLUSIVO** de toma de decisiones democráticas. Puede aportar legitimidad a las acciones estatales, así como a los sindicatos y asociaciones de empleadores, que persiguen sus propios intereses y pueden beneficiarse de su presencia en la mesa de toma de decisiones. Tanto en su versión tripartita como en su versión bipartita, el diálogo social adopta una perspectiva práctica y colaborativa con vistas a desarrollar un entendimiento compartido de los problemas, alcanzar compromisos y ofrecer respuestas comunes. Además, como herramienta para alcanzar el consenso y reducir los conflictos, es especialmente valiosa durante las crisis económicas y los períodos de transición.

## PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE



- **LAS LEYES Y NORMAS INTERNACIONALES SE APLICAN TANTO A LOS TRABAJADORES NACIONALES COMO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES.** Sin embargo, su implementación y su aplicación son limitadas y, a menudo, **NO PROTEGEN A LOS TRABAJADORES**, especialmente a los trabajadores migrantes.
- Las **MUJERES** trabajadoras migrantes enfrentan riesgos específicos de género en forma de abusos en todas las etapas del proceso de contratación y colocación, en los países de origen, tránsito y destino.
- Los desafíos para establecer procesos de contratación equitativos se asocian en gran medida a la creciente actuación de **AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS** inescrupulosas que operan sin regulación, y que se aprovechan especialmente de los **TRABAJADORES POCO CALIFICADOS**.
- Las trabajadoras y los trabajadores que buscan empleo están en riesgo de enfrentarse a varias formas de abuso, incluida la retención de documentos de viaje, el cobro de comisiones de contratación ilegales y la violencia física y emocional. Estos **ABUSOS PUEDEN CONSTITUIR TRABAJO FORZOSO Y TRATA DE SERES HUMANOS** si el resultado final es la explotación.
- El establecimiento de procesos de contratación equitativos es una **INICIATIVA DE MÚLTIPLES PARTES INTERESADAS** que involucra a gobiernos, empleadores, reclutadores de mano de obra, organizaciones de trabajadores, asociaciones de empleadores y los medios de comunicación.
- La promoción de la contratación equitativa está directamente relacionada con tres **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)**, a saber, el **ODS 8** sobre trabajo decente, el **ODS 10** para reducir las desigualdades y el **ODS 17** sobre el fortalecimiento de los medios de ejecución y la revitalización de la alianza mundial para el desarrollo sostenible.
- El estudio KNOMAD del Banco Mundial y la OIT, sobre los costos de contratación en los que incurren los migrantes poco cualificados revela que el **CORREDOR MIGRATORIO** es uno de los **DETERMINANTES MÁS IMPORTANTES** de los costos que soportan los trabajadores. En particular, se descubrió que los costos de contratación pueden alcanzar hasta nueve meses de salario promedio en el corredor migratorio Pakistán-Arabia Saudita.
- Aunque los trabajadores migrantes asumen costos de contratación más elevados que las mujeres, esto se ve compensado por horarios de trabajo prolongados y condiciones de trabajo más precarias en el caso de las mujeres trabajadoras migrantes.
- La gestión y las respuestas a las crisis siempre deben basarse en las leyes internacionales y las normas laborales internacionales pertinentes. Incluso dentro de una crisis, como la pandemia de COVID-19, todos los actores deben implementar y respetar los principios para la contratación equitativa.

- En 2014, la OIT lanzó la **INICIATIVA PARA UNA CONTRATACIÓN EQUITATIVA**, que adopta una perspectiva basada en cuatro componentes: (1) Mejorar el conocimiento global de la contratación nacional e internacional; (2) Mejorar las leyes, las políticas y los mecanismos de control de la aplicación para fomentar prácticas de contratación equitativa; (3) Promover normas y prácticas empresariales justas; (4) Dar autonomía y protección a los trabajadores.
- El **DIÁLOGO SOCIAL** se refiere a **TODO TIPO DE NEGOCIACIÓN, CONSULTA O INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN** entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores sobre asuntos de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.
- **EL DIÁLOGO SOCIAL INSTITUCIONALIZADO** sobre migración y contratación sigue siendo la excepción y no la regla. Por lo tanto, reducir esta brecha en materia de formulación de políticas requiere un mayor reconocimiento de que la cooperación con los interlocutores sociales puede dar legitimidad a las políticas de migración laboral y a la gobernanza de los procesos de contratación mediante el fortalecimiento de la confianza y el apoyo del público.

# PONGA A PRUEBA SUS CONOCIMIENTOS



## CUESTIONARIO

¿Qué ha aprendido? Responda al siguiente cuestionario para poner a prueba sus conocimientos.

- 1) Verdadero/Falso: La responsabilidad de los costos de contratación debe compartirse entre el reclutador de mano de obra y el trabajador solicitando el empleo.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
- 2) Las prácticas de contratación fraudulentas y abusivas pueden poner al trabajador en riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso y de trata de seres humanos.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
- 3) \_\_\_\_\_ soportan los mayores costos de contratación.
  - a. Las mujeres trabajadoras migrantes
  - b. Las trabajadoras y los trabajadores poco calificados
  - c. Los trabajadores altamente calificados
  - d. Los niños trabajadores
- 4) ¿Cuál es la estimación mundial actual de la OIT en cuanto al número de migrantes internacionales?
  - a. 740 millones
  - b. 232 millones
  - c. 258 millones
  - d. 70 millones
- 5) Verdadero/Falso: Se estima que 40,3 millones de personas están atrapadas en el trabajo forzoso, la trata de seres humanos y/o condiciones similares a la esclavitud.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
- 6) ¿Qué Objetivos de Desarrollo Sostenible se relacionan más estrechamente con el establecimiento de la contratación equitativa? Elegir tres.
  - a. Objetivo 10: Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

- b. Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
  - c. Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
  - d. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
  - e. Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
  - f. Objetivo 17: Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.
- 7) ¿Cuál de las siguientes NO es un objetivo de la Iniciativa para una contratación equitativa de la OIT?
- a. Mejorar el conocimiento global de las prácticas de contratación nacionales e internacionales.
  - b. Mejorar las leyes, las políticas y los mecanismos de control de la aplicación para fomentar una contratación equitativa.
  - c. Promover normas y prácticas empresariales justas.
  - d. Dar autonomía y protección a los trabajadores.
  - e. Normalizar los modelos regulatorios de la contratación a nivel mundial.
- 8) La contratación equitativa se aplica a:
- a. Los trabajadores nacionales
  - b. Los trabajadores migrantes
  - c. A todos los trabajadores, nacionales y migrantes
- 9) ¿Cuál de los siguientes tipos de costos NO se considera generalmente como un costo de contratación?
- a. comisiones pagadas al reclutador de mano de obra o agente
  - b. transporte interno
  - c. transporte internacional
  - d. pruebas médicas
  - e. seguros
  - f. tasas de pasaporte
  - g. tasas de visado
  - h. evaluaciones de competencias
  - i. reuniones previas a la partida
  - j. cuotas de membresía sindical

- 10) Verdadero/Falso: En algunos corredores migratorios, como el de Pakistán-Arabia Saudita, los costos de migración pueden ascender hasta 9 o más veces el sueldo mensual promedio.
- Verdadero
  - Falso
- 11) Verdadero/Falso: El estudio del Banco Mundial y la OIT, KNOMAD sobre los costos de contratación reveló que, aunque los hombres incurren en costos de contratación más elevados, las mujeres trabajan más horas y están sujetas a peores condiciones de trabajo.
- Verdadero
  - Falso
- 12) ¿Cuál de las siguientes afirmaciones acerca del trabajo forzoso es VERDADERA?
- La contratación directa de trabajadores por las empresas aumenta el riesgo de los trabajadores sean víctimas del trabajo forzoso.
  - Las víctimas del trabajo forzoso se encuentran exclusivamente en los países del Sur.
  - La mayoría de las víctimas del trabajo forzoso son explotadas en la economía privada.
  - Los migrantes pagan entre 2 y 5 millones de dólares en costos de contratación ilegales al año.
- 13) En tiempos de crisis, está bien dejar de lado las prácticas de contratación equitativa para adaptarse a las circunstancias excepcionales.
- Verdadero
  - Falso

**Respuestas correctas:**

1) b; 2) a; 3) b; 4) c; 5) a; 6) a, d, f; 7) e; 8) c; 9) j; 10) a; 11) a; 12) c; 13) b.



# ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

## ACTIVIDAD DE FORMACIÓN 1

### ROMPER EL HIELO



### OBJETIVOS:



- Dar a los participantes la oportunidad de conocerse entre ellos;
- Entender las expectativas de los participantes y aclarar si estas expectativas podrán ser satisfechas durante el programa de formación;

### INSTRUCCIONES PARA EL/LA FORMADOR/A



#### Antes de la actividad

Tomar un rotafolio y dividirlo en cuatro partes (ver la figura de la derecha)

En las distintas zonas, escribir:

- A. Nombre y organización
- B. Expectativas del curso
- C. Contribución al curso
- D. Algo sobre ellos que no sabíamos (deporte favorito, aficiones, etc.)

A. Nombre y organización	B. Expectativas del curso
C. Contribución al curso	D. Algo sobre que no sabíamos

#### Durante la actividad

- Dar una hoja de rotafolio y un rotulador a cada participante y decirles que tienen diez minutos para completar su propio perfil escribiendo o dibujando.
- Explicar que el perfil se colgará en la pared, así que tienen que escribir con letras lo suficientemente grandes y claras para asegurarse de que los demás participantes puedan leer la información.
- Una vez transcurrido el tiempo de preparación, empieza presentando su propio perfil, dando un ejemplo de lo que se espera de cada participante.
- Explicar que el tiempo de preparación no debería ser superior a uno o dos minutos.
- Dejar que los participantes se presenten, y tomar nota de sus expectativas en una pizarra o rotafolio.
- Una vez finalizadas las presentaciones, resumir las expectativas de los participantes y explicar cómo se satisfarán, o no, durante este programa de formación.

**CONSEJOS**

- Realizar esta actividad al principio del curso, por ejemplo, tras una sesión de apertura más formal.
- Insistir en que los participantes tienen dos minutos como máximo para presentarse, si no la actividad durará demasiado.
- Debido al hecho de que los participantes comparten cierta información personal (zona D del rotafolio), esta actividad contribuirá a alentar apertura y la confianza dentro del grupo.

**MATERIALES**

- Una hoja de rotafolio para cada participante
- Un rotulador para cada participante
- Pasta de pegar o papel celo

**TIEMPO**

- 5 minutos para presentar la actividad y los cuatro temas que deben debatirse
- 2 minutos por participante para la presentación
- 5 minutos para repasar y aclarar las expectativas de los participantes
- 5 minutos para presentar los objetivos del curso

**ACTIVIDAD DE FORMACIÓN 2****ESTUDIO DE CASO OBJETIVOS:**

- Identificar varias formas de abuso que se pueden producir durante el proceso de contratación;
- Familiarizarse con las características de un proceso de contratación equitativo;

**INSTRUCCIONES PARA EL/LA FORMADOR/A**

Divida a los participantes en grupos de cuatro o cinco, asegurándose de que los grupos sean lo más heterogéneos posible (en términos de experiencia/antecedentes institucionales y nacionalidad).

Pedir a los grupos que lean la historia de Rose (Anexo) y respondan a las siguientes preguntas:

- En su opinión, ¿cuáles son los signos más importantes de una contratación no equitativa en la historia de Rose? Nombre tantos como pueda.
- ¡Hazlo equitativo! Transforma la historia anterior para garantizar un proceso de contratación equitativa para Rose. Describa cómo sería este escenario, reflexionando sobre las siguientes preguntas:
  - ¿Cómo diferiría esa historia de la actual?
  - ¿Cuáles serían las consecuencias para Rose una vez que llegue a OLD?
  - Si reflexionamos sobre la experiencia migratoria de Rose y su relación con su familia, ¿qué podría ser distinto?

Tiempo de preparación: 40 minutos (es decir, 20 minutos para cada pregunta).

Al terminar la preparación, cada grupo presenta su trabajo en sesión plenaria.

Los facilitadores deben corregir cualquier información incorrecta y completarla según sea necesario.

**CONSEJOS**

Asegúrese de que cada grupo esté compuesto por aproximadamente cuatro o cinco miembros, ya que menos de esto puede no permitir un intercambio fructífero de ideas, mientras que más puede significar que algunos participantes no participan activamente en la sesión de lluvia de ideas.

**MATERIALES**

Una copia de la historia de Rose para cada participante.

**TIEMPO**

- 40 minutos de tiempo de preparación
- 5 minutos para las presentaciones de grupo
- 10 minutos para preguntas y respuestas

## ANEXO: LA HISTORIA DE ROSE

Rose, de 21 años, es la primogénita de su familia. Tiene cinco hermanos que todavía van a la escuela. Desde la muerte de su padre, su familia se enfrenta a serios problemas para ganarse la vida dignamente. Su madre opina que algunos de los niños deberían dejar de ir a la escuela y comenzar a trabajar para ayudarla a ganar más dinero. Rose, que está en contra de esto, decide viajar al extranjero para asegurarse de que sus hermanos puedan continuar asistiendo a la escuela, gracias a las remesas que envía a casa. Después de hablar con su vecina, Denise, decide emigrar al país llamado OLD. Los empleadores de OLD pagan salarios más altos por puestos similares a los de VIEUX y VECCHIO, los dos países vecinos que también contratan trabajadores sanitarios.

Su primo Robert le aconseja que vaya a People Power Recruitment (PPR), una agencia de contratación, después de presentarle el folleto de la agencia donde se indica que posee una licencia. El folleto también menciona una lista impresionante de países de destino, empleadores y ofertas de empleo, muchos de los cuales se desarrollan en hospitales o en hogares privados. Robert le pide a Rose que pague 100 dólares para facilitar su acceso a la agencia de contratación.

Se dirige a la oficina de PPR con su formulario de solicitud, su currículum vitae y su nuevo pasaporte. Cuando llega allí, se da cuenta de que hay muchos hombres y mujeres haciendo cola para solicitar un puesto de trabajo. Le queda claro que la competencia es muy feroz y comienza a preocuparse por no poder trabajar en el extranjero.

Cuando por fin logra hablar con John, un empleado de PPR, este le dice que PPR cobrará 1000 dólares para encontrarle un trabajo en el extranjero. Tendrá que pagar al menos el 20 % del importe total para que PPR pueda empezar a tratar su solicitud. Él le sonríe mientras señala a la larga fila de personas que esperan ser entrevistadas y le dice que la decisión es suya, pero si quiere que PPR comience a tener en cuenta su expediente para posibles empleos como trabajadora de atención médica en OLD, un proceso de contratación que ya ha comenzado, tendrá que pagar una comisión de compromiso de 200 dólares. Rose le da a John 200 dólares de sus escasos ahorros. John toma el dinero y le pide a Rose que le entregue su pasaporte, así como otros documentos.

Para cubrir el resto de los costos requeridos por PPR, Rose se las arregla para pedir prestado algo de dinero a su amiga Denise.

Rose regresa a PPR al día siguiente. John toma el resto de su dinero y le informa que ha sido seleccionada y de que PPR podrá reubicarla en OLD una vez que se le haya emitido el visado. John le dice que también tiene que pagar 80 dólares de gastos de visado, así como 100 dólares para el examen médico previo a la partida, que también servirá para confirmar que no está embarazada. Le informa de que tendrá que pagar este importe por adelantado, de lo contrario, se deducirá de su primer salario.

Dos semanas después, antes de irse, recibe un contrato escrito en el idioma oficial del país OLD, que aún no habla bien, ya que acaba de empezar a ir a clases de este idioma. Está confundida porque debe firmar el contrato de inmediato. Se encuentra con John en el pasillo de PPR y le dice que no quiere firmarlo, porque no tiene ni idea de lo que pone en el contrato.

John le asegura que se trata de un contrato estándar y que no hay nada especial en el contrato, más que su salario mensual (1000 euros), la confirmación de que su empleador le proporcionará alojamiento (es decir, una habitación privada) y comidas, y la duración del contrato (dos años con posibilidad de prórroga a tres años). Rose decide firmar el contrato y deja el país al día siguiente.

Cuando llega a OLD, Gladys, una empleada de HOUSEHOLD SOLUTION (HS), un socio local de PPR, la está esperando en el aeropuerto. Gladys toma el pasaporte de Rose y le dice que será entregado directamente a su empleador, quien lo guardará por razones de seguridad.

Gladys también le presenta a Rose un nuevo contrato y le pide que lo firme. En el nuevo contrato, el salario mensual indicado asciende a 600 dólares. Rose le pregunta por qué ha cambiado. Gladys dice que la diferencia (400 dólares) se utilizará para costear su alojamiento completo en la casa de su empleador, así como el uniforme que deberá usar todos los días.

Después de un mes de trabajo en el hogar, Rose no ha podido tomarse ni día libre y ya no se le ofrecen las clases de idiomas que debía seguir (proporcionado por HS). Además, se suponía que debía tener su propia habitación, pero en lugar de eso, está relegada a un viejo colchón en el suelo que debe llevarse de la recepción donde duerme. Se ducha en el patio interior de la casa y no tiene acceso al agua caliente.

Trabaja más de 14 horas al día y está siempre disponible.

Le gustaría dejar su trabajo y buscar un nuevo empleador, pero su empleador le ha confiscado su pasaporte y se niega a devolvérselo. No puede regresar a su casa porque tiene que pagar un gran préstamo y tiene que enviar dinero a casa para cubrir las colegiaturas de sus hermanos.

# BIBLIOGRAFÍA

- OIT. The Fair Recruitment Initiative.* [http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_320405/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_320405/lang--en/index.htm)
- OIT. Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Labour.* [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_575479/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang--en/index.htm)
- OIT. Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Fair Recruitment Principles and Operational Guidelines.* [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS\\_508966/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_508966/lang--en/index.htm)
- OIT. Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape.* [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_550269/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_550269/lang--en/index.htm)
- OIT. Social Dialogue: a Manual for Trade Union Education.* [http://www.ilo.org/brussels/key-documents/WCMS\\_205063/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/brussels/key-documents/WCMS_205063/lang--en/index.htm)
- OIT. General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment.* [http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_536755/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang--en/index.htm)
- OIT. Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration (REFRAME).* <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/reframe/lang--en/index.htm>
- UNDESA. Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development* <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- OIT. Tricked and Trapped: Human Trafficking in the Middle East.* [http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS\\_211214/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_211214/lang--en/index.htm)
- OIT. The Cost of Coercion: Global Report on Forced Labour 2009.* [http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_106268/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_106268/lang--en/index.htm)
- OIT. Asegurar la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19.* [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_749656/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_749656/lang--es/index.htm)

- 1 ¿Por qué la contratación equitativa es importante?
- 2 El marco jurídico y normativo de la contratación equitativa
- 3 Las Agencias de Empleo Privadas y los Servicios Públicos de Empleo en el panorama cambiante de la contratación
- 4 Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de la contratación
- 5 La implicación de las empresas y el sector privado para promover una contratación equitativa

# Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos