



EN LÍNEA

RECLUTAMIENTO JUSTO

APRENDIZAJE A DISTANCIA PARA PROFESIONALES SOBRE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN EQUITATIVA

23 DE AGOSTO–1 DE OCTUBRE DE 2021

 6 SEMANAS, 60 HORAS

Nota informativa



Organización
Internacional
del Trabajo



Centro Internacional de Formación

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES

PERSPECTIVA MUNDIAL

Se utilizará un enfoque altamente participativo y orientado a la acción, con especial atención en el intercambio de experiencias internacionales con vista a su adaptación y aplicación práctica. Se prestará particular atención a la presentación de “buenas prácticas” a través de estudios de caso que reflejen experiencias locales e internacionales.

APRENDIZAJE A DISTANCIA INTEGRADO

Una experiencia innovadora de aprendizaje a distancia que combina módulos autoguiados, seminarios web y debates, estudios de caso, foros de discusión, ejercicios de juegos de roles y trabajo en grupo, utilizando métodos didácticos y tecnologías actualizados.

TRES FASES

El aprendizaje comienza a su propio ritmo, continúa a través de sesiones de gran calidad, atractivas y en “tiempo real”, y termina con un trabajo individual.

APRENDIZAJE ENTRE PARES

Profesionales de diferentes partes del mundo y con diferentes antecedentes se unirán al aprendizaje a distancia para compartir con los participantes sus experiencias y acciones concretas sobre cómo establecer prácticas de contratación equitativa.

INTRODUCCIÓN AL CURSO

En la economía globalizada de hoy, los trabajadores optan cada vez más oportunidades de trabajo fuera de sus países de origen en la búsqueda de trabajo decente y mejores medios de vida. Además, millones de trabajadores migran internamente en busca de empleo. Las agencias de empleo públicas y privadas, cuando son reguladas adecuadamente, desempeñan un importante papel en el funcionamiento eficaz y equitativo de los mercados de trabajo mediante la equiparación de los empleos existentes con trabajadores adecuadamente calificados.

La nueva realidad que está creando la pandemia de COVID-19 para los países tiene un enorme impacto en la movilidad de los trabajadores a través de las fronteras, particularmente debido a la imposición de limitaciones estrictas a los viajes internacionales. Además, la reducción sin precedentes de la actividad económica tiene un fuerte impacto en todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, quienes se encuentran en un peligro económico, y cuya salud y bienestar psicológico están en peligro. No obstante, los países y las empresas están contratando, y seguirán haciéndolo, trabajadores nacional e internacionalmente, en particular en sectores que son considerados esenciales.

Las prácticas de contratación están adaptándose rápidamente a respetar las medidas para evitar la propagación de la COVID-19. Esta situación incluye la transición a las modalidades en línea, buscando contratar nacionalmente (por ejemplo, trabajadores migrantes desempleados que ya se encuentran en el mercado de trabajo del país de destino o trabajadores nacionales) y preparándose para adoptar prácticas seguras y equitativas de contratación para cuando se levanten las restricciones de viaje. El diálogo social es esencial para debatir y acordar las medidas que se adoptarán.

Aunque los servicios de empleo públicos, y las redes sociales e informales facilitan alguna contratación transfronteriza (dentro del marco de acuerdos bilaterales que incorporan la realización de programas para los trabajadores temporales), las agencias de empleo privadas y otros reclutadores de mano de obra desempeñan un papel cada vez más creciente en la equiparación de la demanda y la oferta de trabajo a través de las fronteras.

Sin embargo, existe preocupación acerca del creciente papel de agencias de empleo inescrupulosas, intermediarios laborales informales y otros operadores que actúan fuera del marco legal regulatorio y se aprovechan especialmente de los trabajadores poco calificados y de quienes buscan trabajo desesperadamente. Los abusos denunciados incluyen uno o más de los siguientes: mentir sobre la naturaleza y condiciones de trabajo, retención de pasaportes, deducciones ilegales del salario, servidumbre por deuda vinculada al reembolso de las comisiones de contratación, y amenazas si los trabajadores desean abandonar a sus empleadores, además del temor de una expulsión posterior del país. Una combinación de estos abusos puede finalmente conducir al tráfico de personas y al trabajo forzoso, que a menudo están vinculados con otras violaciones graves de los derechos fundamentales en el trabajo. A pesar de la existencia de las normas internacionales del trabajo relativas a la contratación, las legislaciones nacionales y sus aplicaciones a menudo son incapaces de proteger los derechos de los trabajadores. Para los trabajadores migrantes, esta situación está acompañada de amenazas si los trabajadores desean abandonar a sus empleadores, y el temor de una expulsión posterior del país.

Los trabajadores son vulnerables a las prácticas abusivas de contratación, especialmente cuando buscan trabajo en un entorno de alto desempleo, al abandonar las situaciones de crisis como guerras o desastres, o cuando existe una competencia intensa por los empleos y no están protegidos por legislaciones transparentes y una aplicación eficaz de la ley.

Estos problemas son incluso más severos cuando los gobiernos no han establecido requisitos claros en la legislación y las regulaciones para la contratación equitativa, no han adoptado acuerdos bilaterales y multilaterales para evitar los abusos en los principales corredores de contratación, o cuando carecen de la capacidad de aplicar la legislación. La carencia de regulaciones y seguimiento gubernamentales adecuados a menudo crea incertidumbres comerciales y aumenta los costos de hacer negocios.

HECHOS Y CIFRAS

- Según las estadísticas más recientes (2018) hay 258 millones de migrantes internacionales de los cuales 164 millones son trabajadores migrantes. Esta cifra representa un aumento del 9 por ciento con respecto al período anterior. De este número, el 58 por ciento son hombres y el 42 por ciento son mujeres. La mayoría migra en busca de un empleo decente y mejores medios de vida.
- Los trabajadores poco calificados, tanto migrantes como nacionales, corren el riesgo especial de padecer abusos en la contratación y el trabajo forzoso.
- Se recaudan anualmente hasta 10 mil millones de dólares en comisiones de contratación ilegal de los trabajadores migrantes.
- Oficialmente, hay 260 mil agencias de empleo privadas en todo el mundo.
- La pandemia de COVID-19 y el cierre de fronteras relacionado han tenido un gran impacto en la contratación y la movilidad de los trabajadores migrantes, empujándolos a situaciones de mayor vulnerabilidad, así como al funcionamiento de las agencias de contratación y su capacidad para satisfacer la demanda laboral de los empleadores.
- La evaluación rápida de la OIT en varios países del mundo sugiere una reducción drástica en la contratación y el despliegue en 2020, lo que sugiere que en la mayoría de los casos no se ha reembolsado a los trabajadores migrantes sus comisiones iniciales después de la cancelación o el cierre.

En respuesta a esos desafíos se lanzó la Iniciativa sobre la contratación equitativa (ICE) en 2014 como parte del llamado del Director General de la OIT para la realización de un Programa sobre la migración equitativa. Desde su lanzamiento, la ICE ha sido fundamental para la labor de la OIT en el ámbito de la contratación nacional e internacional de trabajadores y ha aportado un renovado impulso y visibilidad a este importante tema. Mediante la implementación de la primera fase de la estrategia entre 2014 y 2019, el papel de la OIT y sus mandantes se ha ampliado y el desarrollo de conocimientos, herramientas y orientación adicionales ha contribuido a promover el debate internacional sobre este tema.

En este contexto rápidamente cambiante durante la crisis provocada por la COVID-19, la implementación de los principios rectores acordados sobre la contratación equitativa es esencial para garantizar que el proceso de contratación de los trabajadores, especialmente los trabajadores migrantes, se organice de una manera que respete los derechos de los participantes, las necesidades de las comunidades de origen y destino, y tenga en cuenta las necesidades legítimas de los empleadores y los reclutadores de mano de obra. Los Principios generales y directrices operativas para la contratación equitativa de la OIT y la definición de comisiones de contratación o gastos conexos (PG&DO) identifican claramente que los gobiernos tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y laborales y de promover la contratación equitativa en todo momento, tanto dentro como fuera de las fronteras nacionales, incluso en situaciones de conflicto y crisis. Deben tomar medidas concretas para garantizar que las empresas y agencias de contratación que operan durante las crisis no se vean involucradas en

abusos de los derechos humanos y la contratación. Las empresas, agencias y servicios de empleo públicos siguen siendo responsables de respetar los derechos humanos al contratar trabajadores, incluso mediante evaluaciones de la debida diligencia en materia de derechos humanos de los procedimientos de contratación.

En abril de 2021, la OIT publicó la estrategia de la ICE para los próximos cinco años (Estrategia de la ICE para 2021-2025, Fase II). Esta estrategia seguirá basándose en las normas internacionales del trabajo (NIT) pertinentes, la orientación mundial y el diálogo social entre las instituciones de gobernanza y los interlocutores del mercado laboral, es decir, aquellos que experimentan directamente los desafíos y oportunidades de adoptar prácticas de contratación equitativa. La ICE ha combinado el diálogo mundial sobre políticas, el conocimiento y la generación de datos con intervenciones en el terreno donde se prueban e implementan las herramientas y se crea la experiencia.

Su visión es garantizar que las prácticas de contratación a nivel nacional y transfronterizo se basen en las normas del trabajo, se desarrollen a través del diálogo social y garanticen la igualdad de género. Específicamente, dichas prácticas:

- son transparentes y están reguladas, monitoreadas y aplicadas de manera efectiva;
- protegen todos los derechos de los trabajadores, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT), y previenen la trata de personas y el trabajo forzoso;
- informan y responden de manera eficiente a las políticas de empleo y las necesidades del mercado de trabajo, incluso para la recuperación y la resiliencia.

La [Iniciativa sobre la contratación equitativa](#) para 2021-2025 se basa en cuatro pilares.

LOS PILARES DE LA “ESTRATEGIA DE LA INICIATIVA SOBRE LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA (FASE II)”

Pilar 1: Intercambiar conocimientos a escala mundial sobre los procesos de contratación nacionales e internacionales.

Pilar 2: Mejorar las leyes, las políticas y el control de la aplicación para promover la contratación equitativa.

Pilar 3: Promover prácticas equitativas en las empresas.

Pilar 4: Empoderar y proteger a los trabajadores.

Para más información, visite ilo.org/fairrecruitment

¿POR QUÉ ESTE CURSO?

Este curso, basado en la Estrategia de la Iniciativa sobre la contratación equitativa de la OIT, es una respuesta directa a la necesidad reconocida de reforzar las capacidades de los mandantes de la OIT y otros interlocutores clave, en particular, dentro del contexto de los desafíos exacerbados creados por la pandemia de COVID-19. Por lo tanto, la OIT desempeñará su función de proporcionar formación y asistencia técnica a sus mandantes para promover la contratación equitativa y garantizar que los servicios de contratación y colocación respeten los principios y derechos fundamentales de los trabajadores, incluidos los de los trabajadores migrantes. El curso es la implementación directa del Pilar 1 y más específicamente de la Meta 1.4: “La capacitación y el desarrollo de competencias se imparten de manera efectiva en cooperación con el CIF-OIT, y se desarrollan, adaptan y actualizan materiales para abordar sus necesidades emergentes”.

¿QUÉ PODRÉ HACER?

AL FINALIZAR EL CURSO, LOS PARTICIPANTES PODRÁN:

- Valorar las normas internacionales del trabajo pertinentes, así como los principios generales y directrices operativas para la contratación equitativa y la definición de comisiones de contratación o gastos conexos;
- comprender los determinantes económicos de la contratación informal y formal y la medición de los costos de contratación, y el impacto que la pandemia de COVID-19 está teniendo en dichos costos;
- analizar opciones alternativas a las agencias de empleo privadas, incluso a través de agencias de empleo públicas, cooperativas de trabajadores y directamente a través de empleadores acreditados, con supervisión tripartita y bipartita;
- compartir buenas prácticas de leyes, políticas y mecanismos de aplicación, incluida una compilación de modelos regulatorios y de aplicación que han demostrado un impacto medible en la reducción de la trata de personas y la migración irregular;
- comprender las necesidades de proteger los derechos de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, de prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y colocación.

¿QUÉ TEMAS ABARCA ESTE CURSO?

- Instrumentos internacionales vinculantes y no vinculantes que promueven la contratación equitativa (incluidos los principios generales y directrices operativas);
- Políticas y cumplimiento para promover la contratación equitativa;
- Legislación para regular la contratación, incluidos los mecanismos de autorización y supervisión, el mecanismo de quejas y el acceso efectivo a los recursos;
- Regulación de la contratación en la práctica;

- Seguimiento y aplicación de las normas de contratación y el acceso a la justicia;
- Acciones de los sindicatos y las ONG en apoyo a la contratación equitativa;
- Los diferentes procesos de contratación, incluida la contratación a través de agencias públicas y privadas y acuerdos laborales bilaterales;
- Contratación equitativa a nivel sectorial;
- Experiencias para garantizar el cumplimiento, incluida la certificación y la auditoría social;
- El impacto de la contratación equitativa en la cadena mundial de suministro;
- Comisiones de contratación y otros gastos conexos;
- Prácticas comerciales justas y las acciones adoptadas por los empleadores;
- Impacto de la pandemia de COVID-19 en los procesos de contratación;
- El papel de los medios de comunicación en la promoción de los procesos de contratación equitativa;
- Promoción de la contratación equitativa y ética en el mundo digital.

¿QUIÉNES PARTICIPAN EN ESTE CURSO?

Este curso está diseñado para:

- Funcionarios, formuladores de políticas y profesionales de instituciones públicas y ministerios que se ocupan de la migración, la trata y/o el trabajo forzoso;
- representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- representantes de agencias de empleo públicas y privadas;
- personal de ONG y organizaciones de la sociedad civil;
- expertos y funcionarios de agencias internacionales;
- representantes de la industria de la contratación y de las empresas;
- otros interlocutores clave que se dedican a estas cuestiones.

¿QUÉ SE ME PEDIRÁ QUE HAGA DURANTE EL CURSO?

Los materiales didácticos del curso y la matrícula se ofrecerán en línea en inglés y español.

Por tanto, los siguientes requisitos son imprescindibles para participar en este curso:

- la capacidad de usar y acceder a una computadora con internet;
- conocimiento práctico del inglés o español escrito;
- la disponibilidad para dedicar entre 5 y 10 horas semanales al curso.

¿CUÁL ES LA ESTRUCTURA DEL CURSO?

El curso consta de varios módulos en línea impartidos a través de la plataforma del E-campus que deberán ser completados en un período de seis semanas, del 23 de agosto al 1 de octubre de 2021, equivalentes a un total aproximado de 60 horas de aprendizaje. El curso está dividido en tres fases:

- **Aprendizaje flexible:** aprendizaje en línea (asincrónico) autoguiado en el E-campus, foro de discusión facilitado por expertos y evaluación a lo largo de las diferentes fases del curso.

- **Aprendizaje “en tiempo real” (sincrónico):** sesiones interactivas en vivo y atractivas presentaciones en video impartidas por formadores altamente experimentados, en combinación con ejercicios colaborativos individuales y en grupo, evaluación entre pares y foros técnicos en línea en el E-campus.
- **Trabajo fin de curso:** trabajo individual aplicando las Directrices de la OIT a la organización de los participantes.

Los participantes que finalicen con éxito todas las evaluaciones y el trabajo final recibirán un Certificado de Logro. La calificación aprobatoria es 60/100.

IDIOMAS DEL CURSO

Inglés y español

FECHAS DEL CURSO

23 de agosto –1 de octubre de 2021

SEDE DEL CURSO

Online (E-campus)

COSTO DE PARTICIPACIÓN

La participación en el curso cuesta 950 euros.

El costo de la matrícula puede pagarse por adelantado. Cubre: matrícula, utilización de herramientas de formación y servicios de apoyo, materiales didácticos y documentos.

Para más información acerca del pago, cancelación y reembolsos, por favor, consulte: <https://www.itcilo.org/applications-payments-cancellation>

SOLICITUD

Los solicitantes deben rellenar el formulario de nominación en línea antes del 22 de agosto de 2021.

Puede encontrar el formulario en: <https://oarf2.itcilo.org/MIF/A9713985/es>

Este curso califica para el [Diploma para expertos y profesionales en migración laboral del CIF-OIT](#). Consta de la Academia sobre migración laboral, tres cursos de todos los elegibles dentro de un período de cinco años, y termina con un proyecto final para convertirse en un cuadro mundial de profesionales y expertos con un conjunto reconocido de competencias en políticas de migración laboral.

RETIRO, POLÍTICA DE CANCELACIÓN Y REEMBOLSOS PARA LOS CURSOS ABIERTOS

Si un participante aceptado no desea o no puede más participar en la actividad, puede inscribirse directamente en otro curso o ser sustituido por otro participante. Sin embargo, debe notificar al Centro por escrito al menos 14 días antes de la fecha de inicio de la actividad. La cancelación de la participación en los cursos abiertos comporta las siguientes penalidades:

- 14 días o más antes de la fecha de inicio del curso: ninguna penalidad, reembolso del 100% de la suma pagada menos las tarifas aplicadas por el banco
- de 8 a 13 días antes de la fecha de inicio del curso: penalidad del 50%, reembolso del 50% restante, menos las tarifas aplicadas por el banco
- 7 días o menos antes de la fecha de inicio del curso: penalidad del 100% del precio del curso.

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

Sra. Miriam Boudraa
Director/a de la actividad
T +39 011 693 6359
spgt@itcilo.org
www.itcilo.org

CÓDIGO DEL CURSO: A9713985