



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa



INICIATIVA PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA. El camino a seguir: de la política a la práctica

19-20 de mayo de 2025

📍 Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Nota conceptual y orden del día preliminar

► Contratación equitativa: Normas esenciales y retos persistentes

La contratación equitativa ha sido descrita como "el origen del trabajo decente", destacando su papel fundamental a la hora de proteger a las personas trabajadoras y garantizar el funcionamiento eficaz de los mercados laborales. A medida que las grandes transiciones van transformando el mundo del trabajo, surgen nuevos retos que exigen un compromiso renovado y una acción concertada, también en el ámbito de la contratación laboral. En este contexto, la regulación y el control adecuados de los agentes y las prácticas de contratación son más esenciales que nunca para lograr la justicia social

Sin embargo, **los abusos relacionados con la contratación**, como la discriminación, el engaño en los contratos y la extorsión de elevados gastos a las personas trabajadoras, **siguen estando muy extendidos**, tanto dentro como fuera de las fronteras. Estos riesgos son **especialmente graves para las personas trabajadoras migrantes**, ya que a menudo se ven atrapados en procesos de contratación engañosos o coercitivos, que en ocasiones desembocan en trabajo forzoso y trata de personas. Investigaciones recientes de la OIT revelan que las personas trabajadoras migrantes tienen tres veces más probabilidades de enfrentar trabajo forzoso que otras personas trabajadoras, debido en gran parte a prácticas de contratación desleales. Se calcula que los beneficios ilegales generados por el pago de comisiones de contratación y gastos conexos por parte de migrantes en trabajo forzoso ascienden a 5.600 millones de dólares estadounidenses.¹

Dentro de los países, las personas trabajadoras también se enfrentan a importantes desafíos. Los exorbitantes gastos de contratación que dan lugar a la servidumbre por deudas, la discriminación y el engaño también afectan a los migrantes internos y a los solicitantes de empleo locales. En algunos contextos también persisten casos de contratación forzosa, incluso a través del trabajo forzoso impuesto por el Estado, que implica la movilización forzosa de funcionarios y otras personas para realizar trabajos agrícolas o traslados laborales coercitivos en los que las personas trabajadoras son penalizadas si rechazan sus asignaciones.

Estas prácticas abusivas socavan el funcionamiento de los mercados laborales y la protección de las personas trabajadoras, tanto a escala internacional como nacional.

► Iniciativa para la Contratación Equitativa: Una década de progresos y perspectivas de futuro

¹Ganancias y pobreza: Aspectos económicos del trabajo forzoso | International Labour Organization

En respuesta a estos retos, en 2014, el Director General de la OIT lanzó la [Iniciativa para la Contratación Equitativa](#). Basada en las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la igualdad, la Iniciativa adopta un enfoque holístico sobre la contratación. Aborda la protección de los derechos laborales y humanos, especialmente para las personas trabajadoras con mayor riesgo de explotación, y también sirve como facilitador fundamental del trabajo decente y del buen funcionamiento de los mercados laborales.

La Iniciativa pretende garantizar unas prácticas de contratación, tanto nacionales como transfronterizas que:

- sean transparentes y estén efectivamente reguladas, supervisadas y aplicadas
- proteger todos los derechos de las personas trabajadoras, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y prevenir el trabajo forzoso y la trata de personas
- informar y responder eficazmente a las políticas de empleo y a las necesidades del mercado laboral, incluidas las de recuperación y resiliencia

La Iniciativa se ha implementado en dos fases: 2014- 2020 y 2021-2025. Implica una estrecha colaboración con los gobiernos, las organizaciones de personas empresarias y trabajadoras, el sector privado y otros socios clave.

La Iniciativa hace hincapié en la necesidad de unas instituciones del mercado laboral bien reguladas y sólidas y en el diálogo social. Promueve una cooperación eficaz entre los servicios de empleo privados y públicos para garantizar una adecuación eficaz entre el empleo y las cualificaciones, y pretende crear unas condiciones equitativas para los empleadores y las agencias de empleo privadas. Como tal, también facilita la integración de las personas trabajadoras migrantes y los nacionales.

Además, la Iniciativa pide que se establezcan sistemas eficaces de aplicación y control, tanto dentro como fuera de las fronteras, para garantizar que todos los actores implicados respeten estos principios y que las violaciones sean llevadas ante la justicia, incluyendo acciones de reparación para las víctimas. Estas medidas requieren el apoyo a las inspecciones de trabajo para que puedan inspeccionar eficazmente las agencias de empleo privadas y detecten las violaciones de contratación, así como el apoyo al papel de los sindicatos en la supervisión de las prácticas de contratación y la prestación de los servicios pertinentes a las personas trabajadoras migrantes en los países de origen y de destino. Lograr una contratación equitativa requiere, por tanto, un enfoque integrado, que implique a todos los actores del mundo laboral y garantice la coherencia de las políticas.

En el centro de la Iniciativa se encuentran [los Principios generales y directrices para la contratación equitativa para la Contratación equitativa](#), que se completan con una [Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#). Juntos, estos documentos representan la orientación global más completa y negociada sobre contratación que dirige la acción de la OIT e inspira a las partes interesadas a todos los niveles.

El trabajo de la Iniciativa para la Contratación Equitativa se organiza en torno a cuatro pilares estratégicos, cada uno con objetivos específicos identificados con los mandantes y socios de la OIT:



Para conmemorar el 10º aniversario de la Iniciativa, la OIT revisó sus logros y está consolidando las prácticas prometedoras y las lecciones aprendidas para identificar las lagunas, las prioridades futuras y los desafíos emergentes. Estas prácticas abarcan ámbitos como los centros de recursos para personas trabajadoras migrantes, el desarrollo de la capacidad de los servicios públicos de empleo para apoyar a las personas trabajadoras migrantes, las estrategias de adaptación de las prácticas de contratación a los contextos de crisis, los centros de empleo para facilitar la migración laboral, la revisión del marco jurídico que rige las prácticas de contratación, la inclusión de la consideración de la contratación equitativa en las negociaciones de los acuerdos bilaterales.

Los avances han sido innegablemente significativos en la última década en lo que respecta al avance del conocimiento y la concienciación sobre los retos relacionados con la contratación, el desarrollo de orientaciones y herramientas para dar respuestas políticas y normativas adecuadas, la adaptación de los marcos jurídicos, el pilotaje de enfoques innovadores y el desarrollo de la capacidad de las personas trabajadoras y los empleadores para reconocer y aplicar la contratación equitativa en la práctica. Sin embargo, la aplicación efectiva, la puesta en práctica y la escalabilidad de los resultados siguen siendo retos

importantes que limitan el impacto sobre el terreno. Esto es más oportuno y relevante que nunca, dados los importantes esfuerzos que se están realizando para ampliar las vías de migración laboral como medio fundamental para promover una migración regular y ordenada y como alternativa al reasentamiento de refugiados. Una expansión tan rápida puede acarrear riesgos adicionales si no se gestiona y apoya adecuadamente.

Para garantizar que las prácticas de contratación beneficien realmente a las personas trabajadoras y empleadoras, así como a los gobiernos, es esencial reforzar la aplicación y el cumplimiento de las normas. Esto requiere soluciones prácticas, concretas y localizadas, probar y ampliar los "modelos de intervención", incluso desde una perspectiva sectorial, y desarrollar la capacidad operativa de las partes interesadas pertinentes.

Otro elemento clave consiste en hacer hincapié en que la contratación equitativa es el lugar donde comienza el trabajo decente para todas las personas trabajadoras sin discriminación, ya sean personas trabajadoras nacionales o migrantes, en todos los sectores, contratados localmente o a través de fronteras internacionales, mediante cualquier tipo de canal de contratación. Por esta razón, la Iniciativa intensificará sus esfuerzos para promover enfoques multipartitos y ampliar y profundizar aún más el compromiso que atraviesa todas las áreas de trabajo de la OIT, fomentando la colaboración y la asociación dentro y fuera de la OIT a todos los niveles.

Por último, el Comité Asesor tripartito de la Iniciativa, activo desde 2021 y actualmente copresidido por México y Qatar, verá ampliado su alcance para garantizar una mayor representatividad geográfica, por ejemplo para incluir a Sudamérica y el Pacífico y seguirá proporcionando orientación estratégica para hacer avanzar la agenda, identificando los retos emergentes y sugiriendo respuestas adecuadas y oportunidades de asociación para amplificar el impacto.

► **Objetivos**

En consulta con los miembros tripartitos del Comité Asesor, la OIT propone **una discusión estratégica global para ayudar a dar forma al futuro de la Iniciativa para la Contratación Equitativa** de acuerdo con las necesidades de sus mandantes. El objetivo es basarse en los logros de la Iniciativa, con vistas a fomentar una mayor colaboración y un compromiso mundial para aplicar y hacer cumplir de forma práctica y eficaz la contratación equitativa para todas las personas trabajadoras.

Será una oportunidad para que la OIT y sus mandantes anuncien resultados significativos, incluida una nueva estrategia global de la Iniciativa para los próximos años; una nueva fuente de financiación para la Iniciativa; nuevas asociaciones estratégicas; y para debatir la

gobernanza de la Iniciativa (incluida la ampliación de los miembros del Comité Asesor). La ambición de la Iniciativa dependerá de la capacidad técnica y financiera de sus miembros (incluida la movilización de recursos) y de la voluntad de los principales socios y partes interesadas de contribuir a la Iniciativa para la Contratación Equitativa.

Basándose en el ejercicio de balance del décimo aniversario y en el documento de estrategia propuesto para el futuro de la Iniciativa para la Contratación Equitativa, la conferencia pretende específicamente:

1. Revisar el progreso e intercambiar sobre los logros y retos de la Iniciativa durante la última década.
2. Presentar la nueva estrategia global para la Iniciativa (2026 - 2030) y explorar enfoques innovadores y orientados a la búsqueda de soluciones para implementar la Contratación equitativa en contextos nuevos y emergentes.
3. Potenciar las asociaciones y buscar oportunidades para crear alianzas y sinergias con las partes interesadas pertinentes para amplificar el impacto.
4. Comprometerse con los socios de desarrollo sobre los medios para mantener y ampliar los avances en materia de Contratación Equitativa en todo el mundo de cara al futuro.

► Participantes

El evento reunirá a **representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores** de países comprometidos con la promoción de la Contratación equitativa para compartir prácticas prometedoras y/o compromiso previo con la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT.

Se dará prioridad a los miembros del Comité Asesor de la Iniciativa, que incluye:

- Representantes gubernamentales (9): Bangladesh, Brasil, Ghana, Italia, Kenia, México, Filipinas, Qatar, Trinidad y Tobago, Túnez, Estados Unidos
- Vicepresidencia, organizaciones de trabajadores: Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Vicepresidencia, organizaciones de empleadores: Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Donantes: Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), Comisión Europea (CE)

Además, y dado el objetivo de la conferencia de promover el intercambio entre iguales a gran escala, **las invitaciones se extenderán más allá del Comité Asesor para dirigirse a los mandantes tripartitos de la OIT de una lista más amplia de países** con el fin de garantizar la diversidad geográfica y temática.

Por último, se invitará a expertos y especialistas seleccionados de organizaciones mundiales, como:

- Federaciones Sindicales Internacionales
- Reclutadores de mano de obra
- Organizaciones internacionales
- La sociedad civil, las iniciativas de múltiples partes interesadas y el mundo académico