



## EXPANSIÓN DE LOS CANALES DE MOVILIDAD LABORAL

*Sobre la base de la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes, adoptada el 19 de septiembre de 2016, el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular establecerá una serie de principios, compromisos y entendimientos entre los Estados Miembros respecto de la migración internacional en todas sus dimensiones. El Pacto Mundial deberá contribuir de manera sustantiva a la gobernanza mundial y fomentar la coordinación en materia de migración internacional. Los “documentos temáticos”, preparados por la OIM para someterlos a la consideración de los Estados Miembros, exponen a grandes rasgos los temas y propuestas esenciales con objeto de informar a los interlocutores del proceso de consulta de 2017 que ha de conducir a las negociaciones intergubernamentales y finalmente a la adopción del Pacto Mundial.*

### INTRODUCCIÓN

La migración laboral internacional se define en términos generales como el movimiento de personas desde su Estado de origen a otro Estado con fines de empleo. En su forma más simple, la migración laboral ocurre cuando una persona es contratada desde su Estado de origen para emplearse en otro Estado, o cuando una persona migra a otro Estado con el objetivo de encontrar empleo. Cuando se gestiona bien, la migración laboral brinda muchos beneficios a los migrantes, las comunidades, los empleadores, los gobiernos y otros interlocutores, en los países de origen y destino. Para los países de origen, la migración laboral reduce la tensión provocada por el desempleo o el subempleo nacional y contribuye al desarrollo a través de las remesas, la transferencia de competencias profesionales y la creación de y empresas y redes comerciales. Para los países de destino, la migración laboral ayuda a enfrentar la escasez crítica de mano de obra, especialmente en el contexto del envejecimiento de la población y cambios en la demografía laboral. Para los trabajadores, la migración ofrece oportunidades para elevar los niveles de ingresos, adquirir aptitudes y competencias profesionales y mejorar las condiciones de vida de sus familias y comunidades.

A pesar de sus beneficios, la migración laboral también entraña retos de gobernabilidad conexos. Para los países de origen, especialmente los países en desarrollo, figuran entre estos las posibles carencias o deficiencias en materia de competencias profesionales, resultantes de la emigración de los profesionales calificados locales a otros países, así como las consecuencias sociales para las familias que se quedan en sus países. Para los países de destino, la migración laboral mal gestionada puede conducir al *dumping* social, en virtud del cual se emplea a los trabajadores migrantes con salarios y condiciones de trabajo inferiores a los de los trabajadores nacionales, lo que puede exacerbar las tensiones sociales y los desajustes en materia de competencias profesionales que perpetúan las disparidades del mercado laboral.

Puede haber dificultades asociadas con la protección de los derechos de los trabajadores migrantes a lo largo del proceso de migración laboral en los países de origen, de tránsito y de destino. Por ejemplo, la explotación de los trabajadores migrantes a menudo comienza durante la contratación, cuando a los trabajadores se les cobran tarifas excesivas que conducen a una posible servidumbre por deudas. Los trabajadores también pueden



enfrentarse a prácticas engañosas y no transparentes de contratación utilizadas por agencias de empleo inescrupulosas, lo que obedece, en parte, a una falta de regulación y supervisión gubernamental. También pueden enfrentar riesgos durante el despliegue y el tránsito, en particular en el caso de los trabajadores que migran irregularmente y las personas que son objeto de tráfico ilícito de migrantes o de trata. Los trabajadores migrantes pueden experimentar discriminación y aislamiento social en el lugar de trabajo, lo que incluye la falta de paridad con los trabajadores locales. Las mujeres migrantes a menudo se enfrentan a una doble discriminación, por su género y por su situación de inmigración o de empleo. Si se producen violaciones o conflictos, a menudo es más difícil para los trabajadores migratorios acceder a recursos judiciales o institucionales. Además, los trabajadores migrantes corren el riesgo de ser detenidos o expulsados cuando su empleo está vinculado a planes de patrocinio de los empleadores.

Ahora bien, los problemas de la gestión de la migración laboral pueden mitigarse aprobando y aplicando políticas y leyes migratorias bien gestionadas, por ejemplo, a través de marcos bilaterales y multilaterales, que respeten y defiendan la soberanía del Estado, proporcionen a los futuros trabajadores vías de migración seguras y legales y protejan los derechos de los trabajadores migrantes. Los países de origen y de destino pueden maximizar los beneficios de la migración laboral garantizando que los empleadores puedan cubrir las vacantes a través de procesos de movilidad laboral transparentes y eficientes. La labor concertada y los enfoques cooperativos son importantes en todas las etapas del proceso de migración laboral, comenzando con la orientación previa a la partida, durante las etapas de contratación, despliegue y empleo, y a lo largo de todo el proceso de retorno y reintegración.

Este documento proporciona una visión general de los principios y marcos actuales, al tiempo que examina las consideraciones de política para la admisión al empleo, y reconoce que pueden existir otras vías para la movilidad de los estudiantes, la reunificación familiar y los planes de los emprendedores o inversores.

## PRINCIPIOS ESTABLECIDOS

### ***Marcos normativos y de cooperación en vigor***

En el marco de las obligaciones legales internacionales, los Estados tienen el derecho soberano de determinar las condiciones de entrada y estancia de los extranjeros que se encuentren dentro de su jurisdicción. Ahora bien, independientemente de la soberanía, existen derechos que se otorgan a una persona una vez que ha cruzado una frontera. Los marcos normativos que protegen los derechos de los trabajadores migrantes están contemplados en tres esferas del derecho internacional:

- i) Los nueve tratados internacionales fundamentales de derechos humanos, que se aplican a todas las personas, entre ellos los migrantes, y en particular la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, de 1990;



- ii) El derecho penal transnacional, que incluye disposiciones para tratar los aspectos penales relacionados con la migración y, en particular, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, de 2000, el Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire y el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños; y
- iii) Las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se aplican a todas las personas, independientemente de su nacionalidad o condición jurídica. En particular, los ocho convenios fundamentales de la OIT, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998, y los convenios específicos de la OIT que protegen derechos de los trabajadores migrantes<sup>1</sup>.

Además, la OIT ha creado un Marco Multilateral para las Migraciones Laborales (2006) que contiene principios y directrices no vinculantes para un enfoque de la migración laboral basado en los derechos<sup>2</sup>. El Marco se apoya en la reciente elaboración de los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa (2016), que orientan a los gobiernos, empleadores y agentes de contratación de mano de obra en la gestión de la contratación laboral nacional e internacional<sup>3</sup>.

Del mismo modo, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos proporcionan a los gobiernos y empresas un marco conceptual para mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos de personas y grupos de personas, entre ellos los trabajadores migrantes, tanto en sus actividades directas como en las cadenas de suministro<sup>4</sup>. Además, el Marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar" subraya las obligaciones de los Estados de regular las actividades de las empresas de modo que respeten las leyes nacionales e internacionales y procedan con la debida diligencia en sus relaciones comerciales, y las de los Estados y las empresas de proporcionar acceso a vías de reparación efectivas<sup>5</sup>.

También existen marcos regionales para guiar la movilidad laboral entre los países vecinos y dentro de las coaliciones comerciales regionales. Ahora bien, las agrupaciones regionales presentan muchas variaciones, y algunas de ellas, como la Unión Europea y el MERCOSUR (el Mercado Común del Sur, de América Latina) están dotadas de marcos que permiten a los ciudadanos de los Estados miembros la libre circulación de trabajadores y la residencia (temporal), mientras que los marcos de otras, como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, son de naturaleza mucho más limitada y permiten el acceso al empleo en circunstancias muy específicas.

Los acuerdos bilaterales también posibilitan la gobernanza sobre la circulación de trabajadores entre jurisdicciones, a menudo centrándose en la migración estacional, temporal o circular. Por ejemplo, se han firmado memorandos de entendimiento bilaterales



entre los Estados de la Subregión del Gran Mekong, constituida por Camboya, la República Popular China, la República Democrática Popular Lao, Myanmar, Tailandia y Viet Nam<sup>6</sup>. La Federación de Rusia ha firmado aparte diversos acuerdos bilaterales relativos a la admisión y protección de los trabajadores migrantes. Asimismo, el Canadá tiene acuerdos bilaterales con México y varios países del Caribe Oriental relativos a la admisión estacional de trabajadores agrícolas.

Por último, en materia de migración se han establecido varios procesos consultivos regionales dirigidos por los Estados y encaminados a facilitar el diálogo entre grupos de Estados sobre cuestiones de interés mutuo relacionadas con la migración. Cabe citar entre ellos los siguientes: la Consulta Ministerial sobre el Empleo y el Trabajo por Contrata en el Extranjero para los Países de Origen de Asia (Proceso de Colombo); la Consulta Ministerial sobre el Empleo y el Trabajo por Contrata en el Extranjero para los Países de Origen y de Destino de Asia (Diálogo de Abu Dhabi); el Diálogo sobre Migración en África Meridional; el Proceso de Bali sobre el Tráfico Ilícito de Migrantes, la Trata de Personas y los Delitos Transnacionales Conexos; la Conferencia Regional sobre Migración (CRM o Proceso de Puebla); las Consultas Intergubernamentales sobre Asilo, Refugiados y Políticas de Inmigración; la Conferencia Suramericana sobre Migraciones; y el Proceso del Diálogo sobre Migración en África Occidental.

### ***Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Agenda de Acción de Addis Abeba y el Marco de Gobernanza sobre la Migración***

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, establecen metas para facilitar la migración segura, ordenada y regular mediante políticas migratorias bien gestionadas (meta 10.7); erradicar el trabajo forzoso, las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas (meta 8.7); proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes (meta 8.8); reducir los costos de transacción de las remesas (meta 10.c); y mejorar la generación de datos (meta 17.19). En relación con el trato justo de los trabajadores migrantes, las metas adoptadas en el marco del ODS 8 refuerzan la noción de que, para erradicar el trabajo forzoso y las formas contemporáneas de esclavitud en las cadenas de suministro mundiales, es necesario reducir los costos de contratación de los trabajadores.

La Agenda de Acción de Addis Abeba proporciona un marco para hacer efectivo el desarrollo sostenible, que incluye compromisos para reducir los costos de contratación de los trabajadores migrantes y combatir las agencias de empleo inescrupulosas, de conformidad con las circunstancias y la legislación nacionales<sup>7</sup>.

Finalmente, el Marco de Gobernanza sobre la Migración (MiGOF), de la OIM, describe los elementos esenciales para facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas mediante políticas migratorias planificadas y bien gestionadas<sup>8</sup>. En relación con la movilidad laboral, los más relevantes son los Principios 1



(Adhesión a las normas internacionales y respeto de los derechos de los migrantes) y 2 (Formulación de políticas contrastadas y aplicación de enfoques de gobierno integrados), y el Objetivo 1 (Fomentar el bienestar socioeconómico de los migrantes y de la sociedad).

## CUESTIONES

Los Estados pueden promover una buena gobernanza de la migración creando sistemas e instituciones eficaces que funcionen de manera transparente, equitativa y oportuna. Los Estados pueden considerar la posibilidad de crear vías legales para la migración laboral temporal y permanente o expandir las existentes, tanto dentro de las regiones como entre ellas, como forma de reducir la migración irregular, prevenir la pérdida de vidas y proteger los derechos de los trabajadores, mejorar la correspondencia internacional entre la demanda y la oferta de empleo y promover la cohesión social. Estos canales de admisión deben poder satisfacer la pluralidad de necesidades del mercado laboral para los trabajadores de todos los niveles, incluidas las vacantes temporales o de temporada, así como la escasez estructural y de largo plazo del mercado de trabajo. La siguiente sección describe principios y consideraciones clave que los Estados pueden desear considerar en relación con el diseño e implementación de dichos canales.

- 1) Soberanía del Estado.** Los Estados tienen derechos soberanos para determinar sus políticas de inmigración, incluida la provisión de vías legales para la movilidad laboral. Las políticas de inmigración deben basarse en la legislación nacional y estar arraigadas en las estructuras jurídicas nacionales.
- 2) Protección de los trabajadores migrantes y contratación ética.** Se recomiendan encarecidamente las políticas de movilidad laboral concebidas para proteger a los trabajadores migrantes a lo largo de todo el proceso de migración laboral, comenzando con una contratación laboral ética coherente con los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa, de la OIT. Esto entraña una mejor regulación e imposición del cumplimiento, el apoyo a planes de certificación liderados por la industria y con la participación de interlocutores múltiples, como el Sistema Internacional de Integridad en la Contratación<sup>9</sup>, así como una mayor supervisión entre los gobiernos.
- 3) Colaboración regional y bilateral.** Las personas internacionalmente móviles a menudo se encuentran en transición, en un limbo entre jurisdicciones, mercados laborales, sistemas educativos y sistemas de protección social, lo cual, en ausencia de una gobernanza transnacional efectiva, puede conducir a que, posiblemente, se pierdan sus derechos, se incremente su vulnerabilidad y se desaproveche su potencial. También son factores importantes la seguridad del viaje y la naturaleza de estar en tránsito y su duración potencial. Para que la migración y la integración sean satisfactorias, es fundamental contar con medidas efectivas que faciliten un viaje de migración seguro y sin contratiempos, y con una cooperación interestatal en temas que van desde el



reconocimiento de las competencias profesionales hasta la portabilidad de la seguridad social.

- 4) **Políticas de movilidad laboral que se basen en datos empíricos** y tengan en cuenta la información precisa y confiable sobre el mercado laboral en los países de origen y destino, así como oportunidades de transferencia de competencias profesionales entre los trabajadores migrantes y los nacionales. El análisis del mercado de trabajo y el diálogo con los interlocutores sociales, incluidos los empleadores y las asociaciones sectoriales, es esencial para la determinación de las deficiencias reales en materia de competencias profesionales. Estas medidas también juegan un papel esencial en la construcción de la confianza pública en la inmigración y su impacto socioeconómico. Los permisos de entrada pueden vincularse a una evaluación de impacto del mercado laboral para cerciorarse de que efectivamente no hay suficiente disponibilidad de trabajadores nacionales, que la oferta de trabajo es genuina y los salarios y prestaciones se ajustan a los ofrecidos a los trabajadores nacionales, y que se respetan otros derechos laborales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y las normas internacionales.
- 5) **Trabajo decente para los trabajadores migrantes.** Se recomiendan encarecidamente las políticas de movilidad laboral que se basan en los derechos y preservan el trabajo decente para los trabajadores migrantes, sobre la base de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Esto incluye la paridad entre los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales en el lugar de trabajo y en los convenios colectivos. Tanto los trabajadores altamente calificados como los poco calificados deben beneficiarse de la misma protección sin discriminación.
- 6) **Integración de la migración en las políticas gubernamentales.** En consonancia con el Principio 2 del MiGOF de la OIM, las políticas de migración laboral que funcionan correctamente requieren un enfoque de "gobierno integrado", que garantice la integración horizontal y vertical en todos los niveles de las administraciones y departamentos nacionales y subnacionales<sup>10</sup>.
- 7) **Funciones del sector privado.** Una gobernanza eficaz en el ámbito de la movilidad laboral requiere la colaboración entre los gobiernos y los interlocutores sociales, en particular el sector privado.
  - De conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, tanto los gobiernos como las empresas tienen obligaciones en relación con la salvaguardia de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales de los trabajadores migrantes, en sus propias operaciones y en sus cadenas de suministro. Las preocupaciones específicas de los trabajadores migrantes, como los costos asociados con la contratación, deben integrarse en las





disposiciones regulatorias del sector privado, como las políticas de recursos humanos y los códigos de conducta de los proveedores.

- Además, los empleadores del sector privado desempeñan una función esencial la gobernanza de la migración por lo que se refiere a: aportar datos e información a los sistemas de información del mercado laboral; pronosticar la escasez de competencias profesionales que afectan la planificación del mercado de trabajo, utilizando, entre otras cosas, planes temporales y de largo plazo sobre la movilidad laboral hacia y desde el país, así como políticas y programas educativos y de formación profesional para nacionales y recién llegados; y fomentar la integración socioeconómica de los migrantes.

**8) Eficiencia administrativa.** Cuando existen canales de admisión legales, los procedimientos de inmigración engorrosos y prolongados figuran entre los principales factores que desalientan a los empleadores a contratar legalmente desde el extranjero para responder a sus necesidades laborales, particularmente si tales necesidades son temporales. Ello requiere la optimización de los procesos actuales de manera que se disponga de **procedimientos de migración laboral claros y con plazos establecidos y se utilicen nuevas tecnologías para facilitar la migración y la capacitación del personal de funcionarios que trabajan con migrantes**, y haya empleadores dispuestos a contratarlos, todo ello con miras a promover la cultura de apoyo y colaboración.

**9) Receptividad ante el mercado laboral.** Las políticas de movilidad laboral deben ser receptivas al mercado laboral y subsanar las deficiencias de competencias profesionales mediante vías legales temporales y de largo plazo para los trabajadores, tanto de baja como de alta capacitación. Como no existe una solución que “sirva para todos los casos”, los Estados tal vez deseen implementar diversos programas adecuados para su propósito, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Evitar soluciones temporales para la escasez prolongada: La inestabilidad del empleo resultante de regímenes de movilidad laboral a largo plazo que no contemplan una vía clara hacia la regularización permanente o a largo plazo de la situación legal puede tener un impacto adverso en la protección de los derechos, la integración e inclusión social y la productividad.
- La migración circular depende del acceso al retorno y al reingreso: Aunque los planes circulares pueden ser adecuados para cubrir vacantes de temporada o de corta duración, los empleos a veces precarios tienen riesgos inherentes que pueden mitigarse mediante programas bien gestionados que ofrezcan oportunidades para el retorno y el reingreso y protección contra la explotación durante el proceso de contratación que pueda dar lugar a servidumbre por deudas, a ganancias nulas o



pérdidas para los trabajadores y al riesgo de que estos permanezcan más tiempo del autorizado y en situación de irregularidad.

- Los sistemas de entrada rápida permiten la admisión de trabajadores con arreglo a dos criterios: 1) pasar por un sistema "basado en puntos" de criterios calibrados, basados en las necesidades del mercado laboral de un país de destino con marcadores predeterminados para una integración satisfactoria; y 2) una oferta de trabajo de buena fe. De esta forma, los migrantes potenciales pueden autoidentificarse mediante un proceso de preselección a partir del cual los empleadores pueden seleccionar a los candidatos adecuados.
- Vínculos con la migración familiar: Los cónyuges e hijos migrantes en edad de trabajar también se benefician del acceso al mercado laboral, lo que permite una mayor inclusión social, independencia financiera y desarrollo de las competencias profesionales. En particular, la disponibilidad de trabajo para los cónyuges que vienen con los trabajadores altamente calificados suele ser una consideración importante a la hora de decidir dónde migrar. El acceso a la educación para los niños en edad escolar de los trabajadores migrantes también es fundamental para garantizar que ningún niño se quede atrás.

**10) Reconocimiento de las competencias profesionales.** Los gobiernos tal vez deseen considerar la posibilidad de colaborar para permitir el reconocimiento de competencias profesionales y calificaciones que faciliten la movilidad de la mano de obra, al tiempo que evitan la pérdida y subutilización de las competencias profesionales. Las decisiones y los viajes de los migrantes suelen estar determinados por las oportunidades de educación y empleo en el país de origen, lo que incluye el tipo de competencias profesionales que una persona puede adquirir y la transferibilidad de estas competencias a otros mercados laborales. Se puede hacer más para construir entre los países asociaciones estratégicas genuinas a largo plazo sobre el desarrollo conjunto de competencias profesionales y la armonización de las normas educativas. La experiencia del Proceso de Bolonia entre los Estados miembros del Consejo de Europa ilustra una buena práctica para mejorar la comparabilidad de los títulos académicos. En particular, los Estados tal vez deseen considerar medidas que reconozcan y promuevan las competencias de los trabajadores menos calificados. Dado el reconocimiento cada vez mayor de la importancia de la movilidad de los estudiantes para la gestión de la migración laboral, podrían examinarse nuevos vínculos con programas de intercambio educativo y oportunidades de pasantías y cursos de aprendizaje.

**11)** Se puede considerar la **portabilidad de la cobertura de seguridad social y las prestaciones sociales** entre países para evitar que los trabajadores migrantes pierdan sus derechos debido a su situación migratoria. Los planes eficaces de portabilidad no





ponen en desventaja al trabajador o sus dependientes; son fiscalmente equitativos para los países de destino y de origen; y no son burocráticamente gravosos para los países de destino. Las regulaciones más eficaces a nivel multilateral se pueden encontrar en los decretos respectivos de la Unión Europea<sup>11</sup>.

- 12) Mercado laboral e integración social.** Tanto los trabajadores migrantes temporales como los que emigran a más largo plazo se beneficiarían de los servicios de integración en la sociedad y en el mercado de trabajo, entre los que se incluye la orientación que se les proporciona antes de la partida, antes del empleo y tras la llegada, para asegurarse de que están "listos para el trabajo" y cuentan con información adecuada sobre sus derechos y obligaciones como trabajadores y residentes, así como sobre las vías de recurso para hacer valer sus derechos. Para que los programas de apoyo a la integración destinados a las diversas categorías de recién llegados revelen plenamente su potencial para favorecer la correspondencia internacional entre la demanda y la oferta de empleo y la integración laboral, dichos programas deben diseñarse e implementarse con la participación de los empleadores. De esa manera, se fortalecerá la función que desempeñan esas iniciativas en cuanto a posibilitar a los migrantes su inclusión temprana en el mercado laboral en consonancia con sus calificaciones y competencias profesionales. La protección de los derechos es una condición previa clave para una integración satisfactoria. Los migrantes que son objeto de violaciones de sus derechos, incluida la explotación y la violencia, tienen una capacidad y una motivación limitadas para interactuar con la comunidad de destino. El acceso de los migrantes a un estatus legal es esencial a este respecto, al igual que el acceso de todas las personas, independientemente de su situación migratoria, a las vías legales de reparación y a la asistencia básica.
- 13) Enfoques de interlocutores múltiples.** Debido a la naturaleza compleja, interdisciplinaria y multijurisdiccional de la gobernanza de la migración, se alientan las metodologías de interlocutores múltiples para garantizar enfoques integrales que promuevan el reparto de la carga, al tiempo que se minimizan los resultados negativos de las políticas. Esto puede incluir asociaciones sobre competencias profesionales con el sector privado e interlocutores de la sociedad civil, como los sindicatos, las asociaciones de migrantes y los grupos de la diáspora.
- 14) Mitigación de los posibles impactos negativos en el desarrollo.** La contratación masiva y rápida de trabajadores de mayor grado de calificación en ocupaciones clave, como el personal de salud y los docentes, puede generar déficits de desarrollo para los países y las comunidades de origen. Como respuesta, la Organización Mundial de la Salud ha elaborado principios para la contratación internacional de personal de salud que fortalecen los sistemas de salud de los países en desarrollo, los países con economías en transición y los pequeños Estados insulares<sup>12</sup>.



**15) Integración de la perspectiva de género.** Las experiencias de migración de los hombres son muy diferentes a las de las mujeres. El género de una persona puede influir en sus razones para migrar, las redes sociales que utiliza para moverse, las oportunidades y experiencias de empleo en su destino, y sus relaciones con su país de origen. Si bien las mujeres y las niñas ahora representan casi la mitad de todos los migrantes en el mundo, siguen siendo más vulnerables al abuso y la explotación. Este es especialmente el caso de las mujeres migrantes poco calificadas que trabajan en sectores no regulados y aislados, como el servicio doméstico. En este contexto, los programas de movilidad laboral lograrán mejores resultados cuando se integre el género para anticipar y mitigar los posibles impactos negativos para las mujeres y los hombres.

### **Asociaciones**

#### **16) Gobierno**

Los “enfoques de gobierno integrados” para la gestión de la migración laboral entrañan la participación de múltiples departamentos y organismos dentro de los sistemas nacionales, pero también a nivel subnacional o municipal. Cabe incluir entre estos a los ministerios que se ocupan de la emigración y/o la inmigración, de la asistencia consular para los nacionales que trabajan en el extranjero, del trabajo o del empleo, del comercio o de la protección del consumidor (en algunos casos, para la regulación de los agentes de contratación de mano de obra, de los consultores de inmigración o de otros proveedores de servicios). Además, los ministerios de educación y los servicios de formación profesional y otros servicios educativos deben participar como interlocutores en la planificación del mercado laboral a corto y largo plazo, lo que puede incluir la determinación de oportunidades para los nacionales y para los migrantes que ingresan y salen del país. Este diálogo puede entrañar la colaboración con los servicios públicos de empleo, las universidades públicas y los centros de enseñanza superior y de capacitación y las autoridades reguladoras de los oficios y profesiones registrados. Los ministerios de salud pública y los proveedores de servicios de salud pública también tienen un interés importante en el desarrollo de políticas nacionales en esta esfera.

#### **17) Sector privado**

Si bien es responsabilidad de los Estados crear marcos jurídicos de migración laboral en materia de admisión, los actores del sector privado tienen un papel importante que desempeñar en la gobernanza de la migración. Como se mencionó anteriormente, los empleadores, las federaciones de empleadores y las cámaras de comercio contribuyen a la generación de datos empíricos para determinar y pronosticar la escasez de mano de obra. También tienen responsabilidades con respecto a la integridad del programa, para mitigar mediante la autogobernanza el riesgo de violaciones de los derechos laborales y otras formas de explotación y abuso, como el trabajo forzoso o “las formas contemporáneas de esclavitud”. En múltiples jurisdicciones, las empresas



multinacionales han desempeñado una función decisiva en la sensibilización y la promoción de la responsabilidad de las empresas de conformidad con las normas e instrumentos internacionales, cuando ha faltado armonía en la adopción y la ratificación de estos.

Otras entidades del sector privado prestan servicios a migrantes, empleadores y gobiernos en relación con la contratación y el despliegue de trabajadores migratorios. Figuran entre ellas los agentes de contratación de mano de obra; los consultores de inmigración; los centros de salud con fines de lucro; las universidades privadas, los centros de enseñanza superior y las escuelas de formación profesional y de idiomas; las agencias de viajes; los proveedores de servicios de reasentamiento y otros servicios de incorporación; las compañías de seguros; los bancos y otras instituciones crediticias; y los operadores de transferencia de remesas.

Una mayor participación de los empleadores en la integración de los migrantes podría ser beneficiosa para la orientación en el lugar de trabajo y la capacitación lingüística específicas, así como para la capacitación relacionada con el trabajo y la validación de las competencias de los trabajadores y el aprendizaje en el lugar de trabajo. Las alianzas público-privadas a nivel local podrían respaldar aún más el apoyo en esferas no laborales, como la vivienda. Los programas de apoyo a la integración ofrecidos por agentes estatales y no estatales podrían beneficiarse de una mayor participación de los empleadores en su diseño y ejecución.

## 18) Sociedad civil

Los sindicatos y otras organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil, como los proveedores de asistencia a los migrantes y los grupos de la diáspora, también desempeñan un papel en la gestión de la migración laboral, proporcionando retroinformación ascendente a los sistemas de información sobre el mercado laboral y aportando retroinformación de los trabajadores sobre la eficacia de las políticas y programas de movilidad laboral y las posibles violaciones de sus derechos o contratos de trabajo. También desempeñan un papel fundamental en cuanto a facilitar el acceso a las vías de reparación a través de mecanismos judiciales o institucionales de reclamación.

## PROPUESTAS DE ACCIÓN

- 1) Considerar la posibilidad de ratificar la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, de 1990. Se alienta a los Estados que la hayan ratificado a que incorporen en sus estructuras jurídicas nacionales las salvaguardias que ofrece la Convención.



- 2) Crear vías de migración laboral para los trabajadores migrantes y sus familias y/o expandir las existentes, en particular para los trabajadores poco calificados.
- 3) Apoyar la propuesta del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Migración Internacional de establecer una plataforma de información mundial sobre competencias profesionales y movilidad para el empleo. Esto permitiría a los gobiernos, los empleadores, los agentes de contratación, los sindicatos, las instituciones de educación y formación, las organizaciones regionales, las asociaciones industriales y otros actores pertinentes enfrentar de manera integral los múltiples desafíos de política relacionados con el desarrollo de las competencias profesionales y la gestión de la movilidad laboral.
- 4) Considerar medidas para extender los visados provisionales y la autorización de trabajo a las víctimas de abuso o explotación, así como a las víctimas de la trata, para aumentar su acceso a los mecanismos judiciales e institucionales de reclamación.
- 5) Considerar medidas que permitan a los trabajadores, especialmente a los menos calificados, cambiar legalmente de empleadores en los países de destino para reducir la vulnerabilidad de los migrantes a la explotación asociada a los permisos de trabajo vinculados a un solo empleador. Los Estados tal vez deseen considerar la posibilidad de establecer permisos de trabajo por sectores, que vinculan a un trabajador con un sector y no con un empleador individual.
- 6) Implementar medidas para regular a los agentes de contratación de mano de obra, como la ratificación del Convenio núm. 181 sobre las Agencias de Empleo Privadas (1997), expandido en mayor medida en los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa, de la OIT, de 2016. Esto podría incluir incentivar el autogobierno de la industria de contratación y la participación en procesos voluntarios de certificación con interlocutores múltiples, como el Sistema Internacional de Integridad en la Contratación<sup>13</sup>.
- 7) Considerar otras medidas que reduzcan los costos de la migración, entre ellos los asumidos por el trabajador a lo largo del proceso de contratación y despliegue y, en particular, promover el principio de contratación según el cual "el empleador paga"<sup>14</sup>.
- 8) Considerar la implementación de una orientación estandarizada previa a la partida y posterior a la llegada para los trabajadores migrantes, que los empodere con información sobre el proceso de migración, la vida en el país de destino y sus derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo y como residentes.
- 9) Desarrollar mecanismos para facilitar el reconocimiento de competencias profesionales y credenciales en los países de destino.



- 10) Promover el establecimiento y registro de contratos de trabajo escritos para los trabajadores migrantes en los que se describan las responsabilidades laborales y se incluyan disposiciones sobre derechos humanos y protección laboral, y que estén redactados en un lenguaje que el trabajador entienda.
- 11) Considerar la posibilidad de establecer mecanismos nuevos o fortalecer los ya existentes que brinden acceso a vías de reparación para los trabajadores migrantes cuyos derechos hayan sido violados, independientemente de su situación migratoria.
- 12) Apoyar, a través del intercambio de información y la recopilación de datos, la labor encaminada a destacar la contribución, especialmente la económica, que hacen los migrantes a los países de origen y destino.
- 13) Continuar apoyando la labor encaminada a disipar las percepciones negativas de los migrantes entre las poblaciones de destino, a fin de promover la cohesión social y proteger los derechos de los trabajadores migrantes.
- 14) Adoptar medidas para fomentar la autosuficiencia de los refugiados prometiendo ampliar las oportunidades para que accedan, según corresponda, a oportunidades para ganar el sustento y acceder a los mercados laborales, sin discriminación, y de una manera que también apoye a las comunidades de acogida.
- 15) Considerar la posibilidad de ofrecer a los refugiados oportunidades de reasentamiento y vías complementarias para su admisión mediante la migración calificada, la movilidad laboral y la educación, o ampliar las existentes, por ejemplo alentando la participación y la acción del sector privado como medida complementaria.

<sup>1</sup> Existe una lista más exhaustiva de los marcos y acuerdos internacionales, que puede consultarse por separado. Para mayor información, véase también el documento de debate sobre derechos humanos.

<sup>2</sup> [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_178678/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178678/lang-es/index.htm).

<sup>3</sup> [http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_568731/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang-es/index.htm).

<sup>4</sup> <https://www.business-humanrights.org/es/node/86208/principios-rectores-sobre-empresas-y-derechos-humanos>.

<sup>5</sup> En 2008, el Consejo de Derechos Humanos aprobó el Marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar" y los Principios Rectores, después de tres años de investigación y consultas realizadas por el Representante Especial del Secretario General sobre este tema. El Marco se basa en tres principios fundamentales: 1) la obligación del Estado de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas; 2) la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos; y 3) la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales. Para más información, véase: <https://www.business-humanrights.org/en/un-secretary-generals-special-representative-on-business-human-rights/un-protect-respect-and-remedy-framework-and-guiding-principles>.

<sup>6</sup> <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/30210/facilitating-safe-labor-migration-gms.pdf>.

<sup>7</sup> <http://www.un.org/esa/ffd/ffd3/press-release/countries-reach-historic-agreement.html>.

<sup>8</sup> [https://dmsportal/PublishedDocuments/Organizational%20updates/MiGOF%20Brochure\\_A4](https://dmsportal/PublishedDocuments/Organizational%20updates/MiGOF%20Brochure_A4)

[EN.pdf#search=mig](#).

<sup>9</sup> [www.iris.iom.int](http://www.iris.iom.int).

<sup>10</sup> [https://www.iom.int/sites/default/files/about-iom/migof\\_brochure\\_a4\\_en.pdf](https://www.iom.int/sites/default/files/about-iom/migof_brochure_a4_en.pdf).

<sup>11</sup> [http://www.euro.centre.org/data/1440597003\\_94525.pdf](http://www.euro.centre.org/data/1440597003_94525.pdf).



---

<sup>12</sup> [http://www.who.int/hrh/migration/code/code\\_en.pdf](http://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf).

<sup>13</sup> [www.iris.iom.int](http://www.iris.iom.int).

<sup>14</sup> El Grupo Directivo para la Contratación Responsable se ha comprometido a adoptar el principio de contratación según el cual "el empleador paga" - <https://www.ihrb.org/news-events/news-events/the-leadership-group-responsible-recruitment>.