



► Nota de políticas

Febrero 2025

Diálogo social para la gobernanza de la migración laboral

Introducción

En esta nota de políticas se estudia el papel que desempeña el diálogo social en la gobernanza de la migración laboral¹. Se examina cómo los mecanismos tripartitos y bipartitos de diálogo social, cooperación y acción han contribuido a la elaboración y aplicación de políticas de migración laboral internacional coherentes y basadas en derechos.

A partir de ejemplos de diálogo social de diversas partes del mundo, en ámbitos que van de lo local a lo mundial, se sugieren posibles vías para que los mandantes de la OIT potencien la función del diálogo social en la gobernanza de la migración laboral, contribuyendo así al trabajo decente y a la justicia social para todos.

► Mandato de la OIT sobre diálogo social para la gobernanza de las migraciones laborales

La OIT define el diálogo social del siguiente modo:

Todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores a propósito de cuestiones de interés común en relación con la política económica y social.

El diálogo social es una piedra angular de la OIT y constituye un instrumento crucial para la buena gobernanza en el mundo del trabajo. Es el principal vehículo para que los mandantes tripartitos de la OIT — gobiernos, representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores — se reúnan con la voluntad de alcanzar un entendimiento común sobre los problemas y retos del mercado de trabajo y de acordar soluciones compartidas. El diálogo social es fundamental

para lograr el objetivo general de la OIT del trabajo decente y la justicia social para todos.

Se estima que en 2019 había 169 millones de trabajadores migrantes internacionales (de los cuales 70 millones eran mujeres. En la mayoría de los casos (el 60,6 por ciento) la migración laboral tenía como destino tres subregiones: i) Europa del Norte, Meridional y Occidental, ii) América del Norte y iii) los Estados Árabes. Asia y el Pacífico es la región de origen de aproximadamente un tercio de todos los migrantes internacionales. Los trabajadores migrantes están ocupados en el sector de servicios (el 66,2 por ciento), seguido de la industria (el 26,7 por ciento) y la agricultura (el 7,1 por ciento)². Las mujeres se concentran en los servicios, sobre todo en la economía del cuidado, mientras que los hombres están más presentes en la industria,

¹ Esta nota de políticas es el resultado de la colaboración entre el Servicio de Migraciones Laborales del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad y el Servicio de Diálogo Social, Relaciones Laborales y Gobernanza del Trabajo del Departamento de Gobernanza y Tripartismo, con aportaciones de la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores. Se basa en investigaciones realizadas por María Mexi, asesora superior del Instituto de Altos Estudios Internacionales y del Desarrollo de Ginebra y consultora de la

OIT, en interacciones con numerosos especialistas técnicos de la OIT en la sede y en las regiones. Se agradecen todas las aportaciones recibidas.

² OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 2021 (resumen ejecutivo en español: *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes: Resultados y metodología*, 2021).

incluidas la construcción y la industria manufacturera. Se calcula que a finales de 2023 había 31,6 millones de refugiados y 6,9 millones de solicitantes de asilo ³.

Desde 1919, la OIT se ha preocupado por la protección de los derechos e intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, incluso mediante la adopción de normas internacionales del trabajo. El [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 97\)](#) y el [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(disposiciones complementarias\), 1975 \(núm. 143\)](#) – y sus correspondientes Recomendaciones [núms. 86](#) y [151](#) – reconocen la función primordial que desempeñan los interlocutores sociales en la gobernanza efectiva de la migración laboral. Más recientemente, en la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#) se aboga por que las medidas para abordar la situación de los trabajadores migrantes afectados por situaciones de crisis, los refugiados y los retornados se desarrollen mediante un diálogo social inclusivo en cuanto al género, y se reconoce la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis ⁴. A juicio de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, la buena

gobernanza en el ámbito de las migraciones laborales depende de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para desempeñar las funciones y responsabilidades que les incumben en el desarrollo, la aplicación y la adaptación de la legislación y las políticas sobre regulación de las migraciones laborales y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes ⁵.

Por lo tanto, un objetivo clave de la OIT es mejorar la capacidad de los mandantes tripartitos para contribuir a una gobernanza eficaz de la migración laboral y proteger a los trabajadores migrantes y refugiados mediante un enfoque basado en los derechos ⁶. Es necesario establecer estructuras y mecanismos regulares de diálogo social sobre la política migratoria para que los representantes de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores tengan una participación activa ⁷. Se requiere también una fuerte coordinación entre los diversos organismos gubernamentales para garantizar la coherencia y congruencia de las políticas de migraciones laborales, empleo, protección social, educación y formación ⁸. En el gráfico 1 se resumen los principales hitos en la larga historia de iniciativas de la OIT para abordar la migración laboral a través del diálogo social tripartito.

³ ACNUR, [Tendencias Globales de Desplazamiento Forzado en 2023](#).

⁴ Véase las partes IX, X y XI de la [Recomendación núm. 205](#).

⁵ OIT, [Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes](#), ILC.105/III/1B (2016), párrs. 131 (y recuadro) y 189.

⁶ En relación con los trabajadores migrantes, véase: OIT, [Migración equitativa: un programa para la OIT](#), ILC.103/DG/I(B) (2014); y OIT, [Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración](#)

laboral (2017). En relación con los refugiados, véase: OIT, [Principios rectores: Acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo](#), 2016.

⁷ OIT, [Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada](#) (2004), párr. 10.

⁸ OIT, [Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos](#), 2006, 13.

► Gráfico 1: Principales hitos del diálogo social tripartito de la OIT sobre migración laboral



► Recuadro 1. ¿Qué dice sobre el diálogo social el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2006)?

Tras la discusión de la [Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2004](#), los mandantes de la OIT convinieron en elaborar un conjunto de principios y directrices no vinculantes sobre un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. El [Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales](#) fue adoptado en 2005 por los mandantes tripartitos y aprobado por el Consejo de Administración en 2006. [En el Marco se pone de relieve el papel del diálogo social en la gobernanza de la migración laboral, según se indica a continuación:](#)

Principio 2: Los gobiernos en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían cooperar en el plano internacional para promover la gestión de las migraciones con fines de empleo.

Los Estados pueden poner en práctica este principio mediante las siguientes directrices:

- Fomentar el diálogo y la cooperación intergubernamentales sobre políticas de migraciones laborales, en consulta con los interlocutores sociales, la sociedad civil y las organizaciones de trabajadores migrantes.
- Establecer mecanismos para la celebración de consultas tripartitas a escala regional, internacional y multilateral.

Principio 6: El diálogo social es esencial para formular una política de migraciones laborales adecuada, y debería promoverse y ponerse en práctica».

Los Estados pueden poner en práctica este principio mediante las siguientes directrices:

- Establecer o reforzar los procedimientos nacionales de diálogo social para garantizar la celebración de consultas sobre todos los aspectos de las migraciones laborales.
- Facilitar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los foros pertinentes internacionales, regionales y nacionales, entre otros, inclusive, a través del establecimiento de procesos consultivos tripartitos.
- Promover el diálogo y la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores sobre las oportunidades y los desafíos prácticos que se les plantean al emplear a trabajadores extranjeros.
- Promover el diálogo y la celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores sobre las preocupaciones concretas que plantean las migraciones laborales y la función que desempeñan en la prestación de asistencia a los trabajadores migrantes.
- Velar por que tanto los trabajadores como las trabajadoras migrantes participen en el diálogo y las consultas.

Principio 7: Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían consultar con la sociedad civil y las asociaciones de migrantes la política de migraciones laborales.

Se insta a los gobiernos a:

- Identificar, junto con los interlocutores sociales, asociaciones importantes de la sociedad civil y de migrantes que promuevan los derechos y el bienestar de esos trabajadores con miras a la celebración de consultas y la prestación de asistencia.
- Fomentar el establecimiento de redes entre los interlocutores sociales, la sociedad civil y las asociaciones de migrantes.

Desde la adopción de la Declaración del Centenario de la OIT en 2019, los mandantes de la OIT han reafirmado su compromiso de proteger a los trabajadores migrantes, a través del diálogo social, en dos resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT:

La [resolución relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo](#) de la CIT (2021)⁹, pone de relieve las desigualdades que sufren los trabajadores migrantes (entre otros grupos desfavorecidos), en particular las trabajadoras domésticas migrantes en la economía informal. En la resolución se señala la necesidad de entablar un diálogo social sólido, incluida la negociación colectiva, para afrontar eficazmente las desigualdades en el mundo del trabajo y contribuir a una distribución más equitativa del ingreso y la riqueza.

En la [resolución de la CIT relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores](#) (2023)¹⁰, se reconoce la contribución que hacen los trabajadores migrantes al desarrollo sostenible al suplir la escasez de mano de obra, y se indica que muchos siguen siendo objeto de discriminación y se enfrentan a barreras en el acceso a la protección de los trabajadores. También se pide a los Estados Miembros que promuevan un diálogo social eficaz, incluida la negociación colectiva, a todos los niveles apropiados, y que tomen medidas para proteger los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores migrantes.

► Fomento del diálogo social para la gobernanza de la migración laboral en el ámbito multilateral

La OIT, además de prestar apoyo específico a sus mandantes para permitirles abordar, de manera holística, la interconexión del diálogo social, una migración laboral justa y el trabajo decente, trabaja en diversos marcos y plataformas multilaterales para promover el diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en la gobernanza de la migración laboral internacional.

Se trata de los siguientes marcos y plataformas:

- **Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible** La labor de la OIT sobre migración laboral está en consonancia con la Agenda 2030, en particular con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, relativo al crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, y con el ODS 10, relativo a la reducción de la desigualdad en los países y entre ellos. Estos objetivos revisten especial importancia para el Programa de Trabajo Decente y el Programa para una Migración Equitativa de la OIT¹¹.

- **Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular**¹²: La OIT participa activamente en la aplicación del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, a fin de contribuir a garantizar que el trabajo decente y el diálogo social formen parte integrante de las políticas migratorias. El Comité Ejecutivo de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración se constituyó para garantizar un apoyo eficaz de todo el sistema a los Estados Miembros en la aplicación, seguimiento y examen del Pacto. La OIT codirige, junto con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), un grupo de trabajo temático multipartito sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral (BLMA), formado por representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores, entre ellas la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI).

⁹ OIT, [Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo](#), ILC.109/Resolución XVI (2021).

¹⁰ OIT, [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores](#), ILC.111/Resolución IV (2023), párrs. 12 y 22, a) y n).

¹¹ La meta 8.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible trata de 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. Véase: Naciones Unidas, [Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), 2015.

¹² OIT, [Informe del Secretario-General de las Naciones Unidas sobre el Pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular: Aportaciones de la Organización Internacional del Trabajo](#), 2017.

- **El Pacto Mundial sobre los Refugiados (PMR)** ¹³: El acceso al trabajo decente es un elemento central del marco establecido por el PMR. La OIT ha desempeñado un papel activo en su aplicación, incluido a través de compromisos en los Foros Mundiales sobre los Refugiados de 2019 y 2023 para reforzar la inclusión de los refugiados, garantizarles una mayor protección y velar por el respeto de sus derechos.
- **Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD)**: El FMMD es un diálogo informal sobre migración, dirigido por los Estados, en el que participan expertos de todo el mundo para ayudar a articular el papel clave de la migración en el desarrollo sostenible. La OIT se esfuerza en garantizar la participación activa de los interlocutores sociales en mesas redondas y otros eventos sobre temas pertinentes ¹⁴.

► ¿Qué importancia tiene el diálogo social para la gobernanza de la migración laboral?

Promover la justicia social	La OIT es el único organismo especializado de las Naciones Unidas que tiene el mandato constitucional de proteger los derechos de los trabajadores migrantes como parte de su misión general de alcanzar la justicia social a través del trabajo decente para todos.
Reducir la pobreza y fomentar la inclusión social	En determinadas circunstancias, las remesas de los migrantes aportan divisas y aumentan los ingresos de las familias pobres en los países de origen. También pueden ampliar los recursos de que disponen los gobiernos para invertir en servicios sociales, infraestructuras y bienes públicos. El diálogo social ofrece una plataforma de consulta sobre cómo maximizar los beneficios de las remesas, abordando al mismo tiempo los retos que este fenómeno entraña.
Proteger los derechos de los trabajadores	Una migración laboral mal gestionada plantea riesgos y dificultades para el desarrollo sostenible y el trabajo decente en los países de origen, tránsito y destino, especialmente en el caso de los trabajadores con salarios bajos. El diálogo social contribuye a que las políticas de migración laboral den prioridad a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, entre otras cosas mediante la equidad en la contratación, igualdad salarial, condiciones de trabajo seguras y protección social.
Elaborar políticas sostenibles en materia de migración laboral	El diálogo social puede ser un instrumento útil para lograr que las políticas de migración laboral no solo reflejen las realidades de los trabajadores migrantes y de sus empleadores, sino que también contribuyan a objetivos nacionales más generales de desarrollo económico y social. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden apoyar a sus miembros para promover la aplicación efectiva de las políticas.
Luchas contra la migración irregular en condiciones abusivas	El diálogo social es crucial para fomentar un mayor entendimiento y compromiso para hacer frente a la migración irregular de forma que se fomente el respeto de los derechos de los trabajadores y se prevengan y eliminen las condiciones abusivas.

¹³ Véase, [Pacto mundial sobre los refugiados](#).

¹⁴ Véase, por ejemplo, FMMD, «[Background Paper for Roundtable 4: Labour Migration: Promoting the Economic Inclusion of Migrants](#)», 2024, en el que se pone de relieve reiteradamente la importancia del diálogo social.

► ¿Cuáles son los desafíos comunes de la migración laboral que deberían abordarse a través del diálogo social?

La **informalidad** afecta a los trabajadores migrantes y refugiados, y a los nacionales en todas las regiones, ya que exacerba su vulnerabilidad. Además entraña dificultades para la regulación, la protección social y el cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores.

La **discriminación** de los trabajadores migrantes y el consiguiente riesgo de explotación, incluida la trata de personas con fines de trabajo forzoso, están muy extendidos. Los trabajadores migrantes, especialmente los que se encuentran en situación irregular, sufren a menudo desigualdades en materia de contratación y condiciones de trabajo, incluidos los salarios y la protección de la seguridad y salud en el trabajo. La discriminación basada en la condición migratoria a menudo se suma a la discriminación por otros motivos, como el género, la raza, la religión, la discapacidad o el estado de salud, lo que agrava las desventajas a las que se enfrentan muchos trabajadores migrantes.

El desarrollo y el reconocimiento y la validación de las **competencias** adquiridas en el extranjero representan un obstáculo para los trabajadores migrantes que desean utilizarlas cuando regresan a su país. Al mismo tiempo, la migración de trabajadores calificados puede frenar el desarrollo en sus comunidades de origen. Los migrantes calificados y muy cualificados constituyen la mayoría de la población migrante mundial, pero sus competencias y calificaciones suelen estar infrautilizadas en los países de destino¹⁵. Además, los trabajadores refugiados se enfrentan a importantes retos, sobre todo en cuanto al acceso a la educación y la formación. El reconocimiento de aprendizajes previos, la oferta de programas de cualificación y de recualificación, son pasos cruciales para superar estas barreras y mejorar sus perspectivas de empleo¹⁶.

Entre las dificultades relacionadas con el **género** que afrontan las mujeres están la violencia y el acoso, la falta de acceso a guarderías, las limitadas opciones profesionales y

el escaso conocimiento de sus derechos legales. Estos problemas restringen el acceso de las mujeres a un trabajo mejor remunerado y a la progresión profesional. Las mujeres migrantes soportan múltiples desventajas cuando la discriminación de género se combina con la discriminación por otros motivos.

La movilidad inducida por el **cambio climático** es un problema cada vez más acuciante en algunas regiones, como África y los pequeños Estados insulares del Pacífico. Además, la migración inducida por **conflictos** es un factor importante en muchas regiones asoladas por la guerra. El consiguiente aumento de la migración no planificada e insegura, ya sea voluntaria o involuntaria, puede repercutir negativamente en los derechos de los migrantes y en el medio ambiente¹⁷.

Las situaciones que coartan la **libertad de asociación y libertad sindical y el derecho de negociación colectiva** de los trabajadores migrantes están generalizadas¹⁸. La situación jurídica y las modalidades de empleo irregulares mermam la capacidad de los trabajadores migrantes para organizarse y afiliarse a los sindicatos, y negociar colectivamente con los empleadores la mejora de sus derechos y condiciones de trabajo. Es necesario redoblar los esfuerzos y fortalecer la capacidad de los gobiernos y los interlocutores sociales para garantizar que las cuestiones de migración laboral se aborden de forma más sistemática y eficaz mediante el diálogo social institucionalizado.

La falta de **datos** desagregados, completos y fiables sobre la migración laboral internacional y los trabajadores migrantes impide la elaboración y el seguimiento de políticas y planes con fundamentación empírica.

La limitada **cooperación transfronteriza** en materia de migración laboral se traduce en una falta de armonización y coherencia de las políticas dentro de una misma región y entre regiones.

¹⁵ Véase: OIT, «[Competencias profesionales para la migración y el empleo](#)», Competencias para el empleo: reseña de políticas, 2018, 3.

¹⁶ Véase: OIT, «[El papel de los interlocutores sociales en el desarrollo, el reconocimiento y la adecuación de las competencias de las personas trabajadoras migrantes sociales. Una contribución a la Alianza Mundial para las Competencias](#)», Resumen ejecutivo, 2020.

¹⁷ Véase: OIT, «[Human Mobility and Labour Migration Related to Climate Change in a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and societies for All](#)», Just Transition Policy Brief, octubre de 2022.

¹⁸ Véase: OIT, [Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva](#), 2023.

► Experiencias nacionales de diálogo social para la gobernanza y la formulación de políticas en materia de migración laboral

En esta sección se presenta una selección de ejemplos documentados del uso del diálogo social en la gobernanza de la migración laboral a nivel nacional. Entre los ejemplos figuran, en primer lugar, casos de diálogo social tripartito; en segundo lugar, casos de diálogo social bipartito, incluida la negociación colectiva, y, en tercer lugar, algunos ejemplos de diálogo social de ámbito local o territorial.

Diálogo social tripartito

Los siguientes ejemplos se agrupan según la naturaleza del asunto relativo a la migración laboral abordado a través del diálogo social tripartito.

Formulación de políticas de migración laboral

La participación de los representantes de empleadores y los trabajadores, a través del diálogo social tripartito con el gobierno, en la formulación y posterior aplicación de las políticas nacionales sobre migración laboral contribuye a lograr que esas políticas reflejen las realidades del mercado de trabajo. También genera un sentido de responsabilización y compromiso de los interlocutores sociales, lo que redundará en una aplicación más eficaz y sostenible¹⁹. Muchos países han reconocido el valor añadido de ese tipo de diálogo, y así se pone de manifiesto en los siguientes ejemplos.

La primera Política Nacional de Migración de [Chile](#) con una estrategia a largo plazo se ultimó en 2023, tras un proceso de consultas con organizaciones de empleadores y de trabajadores y organizaciones de la sociedad civil. El diseño y la elaboración de la política, facilitados por la OIT, se desarrollaron en tres etapas: i) recopilación de información de antecedentes; ii) diálogos territoriales y temáticos, y iii) recopilación de datos de los municipios para evaluar el impacto de la migración en las áreas metropolitanas y territorios locales. Se llevaron a cabo amplias consultas multipartitas, a partir de 2017, para contribuir a la

formulación de políticas que mejoraran los derechos, las condiciones de trabajo y la sensibilización de los migrantes. Estos esfuerzos culminaron con la adopción de la Política Nacional²⁰.

En [Camboya](#), la Política sobre Migración Laboral para 2019-2023 fue el resultado de amplias consultas, incluidos talleres consultivos tripartitos, organizados con el apoyo de la OIT. Contribuyeron a la elaboración de la política distintos representantes del Ministerio de Trabajo y Formación Profesional (MoLVT), organizaciones de trabajadores y de empleadores, asociaciones de agencias de contratación, grupos de la sociedad civil y organizaciones internacionales. También se celebraron reuniones consultivas con comunidades de migrantes, personas con discapacidad y grupos LGBTQIA+²¹. Para facilitar su aplicación plena y eficaz, la política prevé explícitamente la colaboración entre el MoLVT y los ministerios competentes, el sector privado, los sindicatos, los proveedores de servicios y la sociedad civil, así como con los países de destino. El Plan de Acción de la política también cuenta con los sindicatos y las asociaciones de agencias de contratación como asociados colaboradores. El MoLVT, con el apoyo de la OIT, está planificando una nueva fase de la política, que asimismo incluirá consultas con los interlocutores sociales.

África tiene una dilatada experiencia en este ámbito. La Política Nacional de Migración de [Ghana](#), adoptada en abril de 2016, fue el resultado de un amplio proceso de consultas encabezado por un comité directivo interministerial. Se reconoció explícitamente la importancia crucial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la aplicación de la política²². Los procesos consultivos, en los que participaron los ministerios de trabajo y otros ministerios sectoriales, junto con los interlocutores sociales, contribuyeron a la elaboración y adopción de políticas nacionales de migración laboral en [Eswatini](#), [Lesotho](#) y [Zimbabwe](#) con el apoyo de la OIT.

¹⁹ Véase: OIT, [Guía práctica sobre el desarrollo de políticas migratorias laborales](#), 2021.

²⁰ Véase: Chile, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, «[Nueva Política Nacional de Migración y Extranjería](#)», comunicado de prensa, 6 de julio de 2023.

²¹ Véase: Camboya, Gobierno de Camboya, [Policy on Labour Migration for Cambodia 2019–2023](#), 2018.

²² Véase: Ghana, Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales, [National Labour Migration Policy 2020–2024](#), 2020.

Más recientemente, en [Etiopía](#), el Ministerio de Trabajo y Competencias, constituyó, con el apoyo de la OIT, un grupo de trabajo técnico nacional sobre migración laboral en octubre de 2023, en el que participan el Ministerio de Asuntos Exteriores, el Ministerio de la Mujer, Juventud, Infancia y Asuntos Sociales, el Ministerio de Justicia, la Confederación de Sindicatos Etíopes y la Confederación de la Federación de Empleadores Etíopes, entre otras partes interesadas clave. Los principales objetivos del grupo son fomentar la coordinación y las sinergias, mejorar la aplicación de las iniciativas de migración laboral y maximizar la eficiencia/evitar la duplicación de esfuerzos ²³.

En [Túnez](#) también se siguió un proceso participativo en 2017 para revisar la estrategia nacional de migración. La iniciativa, encabezada por el Ministerio de Asuntos Sociales, contó con la participación de diversos departamentos gubernamentales, los interlocutores sociales ²⁴, la sociedad civil, la OIT y la OIM, entre otras partes interesadas. En [Marruecos](#) se impartieron talleres tripartitos sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y la mejora de la gobernanza de la migración laboral mediante el fortalecimiento del diálogo social. Se formularon hojas de ruta y planes de acción nacionales, con el objeto de reforzar las instituciones y la colaboración con los interlocutores sociales en el ámbito de la migración laboral en esos dos países y también en [Egipto](#) ²⁵.

En [Sudáfrica](#), el país de destino más importante de África, residen cerca de 2,9 millones de migrantes internacionales ²⁶, la mayoría de los cuales llegaron al país en busca de empleo ²⁷. El Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC) es el órgano estatutario para el diálogo social, una plataforma que brinda a las administraciones públicas, los trabajadores, las empresas y las organizaciones comunitarias la posibilidad de abordar colaborativamente cuestiones económicas, laborales y de desarrollo. En marzo de 2017, el Consejo de Ministros aprobó un libro blanco sobre migración internacional como culminación de un amplio proceso de consultas. La política recogida en ese libro blanco tenía por objeto promover la

regularización de los migrantes económicos internacionales semicualificados y no calificados, incluidas las trabajadoras y trabajadores domésticos, proporcionando un marco para su integración en las comunidades locales ²⁸. En 2022 el Gobierno formuló una ambiciosa Política Nacional de Migración Laboral tras una amplia serie de consultas en las que participaron el NEDLAC y otras partes interesadas a nivel regional, nacional y provincial. El texto preliminar de la política establece que «los interlocutores sociales y demás partes interesadas clave estarán mucho más estrechamente asociados a los procesos de decisión, gestión y evaluación de las políticas, propiciando así un mayor consenso sobre la función que desempeña la política de migración laboral en la sociedad sudafricana». El Subcomité de Reglamentación de los Servicios de Empleo, dependiente de la Junta de Servicios de Empleo, actuará como órgano consultivo del Ministro responsable de la gestión y evaluación de la Política Nacional de Migración Laboral ²⁹.

Reforma legislativa

Las reformas jurídicas introducidas mediante un proceso de diálogo social, o con el objetivo de integrar el diálogo social tripartito en los marcos jurídicos pertinentes, han tratado de proteger los derechos de los trabajadores migrantes y de garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. En [Viet Nam](#), por ejemplo, el texto revisado de la Ley sobre Trabajadores Vietnamitas Contratados en el Extranjero entró en vigor en enero de 2022. Durante el proceso de revisión se celebró una amplia serie de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes ³⁰.

En [Tailandia](#) se adoptó el texto revisado del Real Decreto relativo a la Gestión del Empleo de Trabajadores Migrantes en marzo de 2018, tras mantener audiencias públicas y consultas con las partes interesadas. El citado

²³ Véase: OIT, «[Ethiopia's Strategic Leap: Launching the National Technical Working Group on Labour Migration](#)», comunicado de prensa, 12 de octubre de 2023.

²⁴ A saber, la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) y la Unión Tunecina de la Industria, el Comercio y la Artesanía (UTICA).

²⁵ OIT, «[Strengthening labour migration governance through tripartism and social dialogue in the formulation and implementation of evidence-based and gender-sensitive labour migration policies, legislation and practices](#)», comunicado de prensa, 17 de febrero de 2019.

²⁶ OIM, [Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022](#), 2022, 64.

²⁷ Véase: Sudáfrica, Departamento de Empleo y Trabajo, [Draft National Labour Migration Policy for South Africa](#), febrero de 2022.

²⁸ Sudáfrica, Ministerio del Interior, [White Paper on International Migration for South Africa](#), 2017.

²⁹ Véase: Sudáfrica, Departamento de Empleo y Trabajo, [Draft National Labour Migration Policy for South Africa](#), 2022, 77.

³⁰ Véase: OIT, «[Revision of the Law on Contract-Based Vietnamese Overseas Workers 69/2020/QH14](#)», MIGRANT, base de datos de la OIT de buenas prácticas de políticas, consultado el 15 de julio de 2023.

instrumento incluye una disposición para crear un comité tripartito que supervise la política migratoria ³¹.

Protección de los trabajadores migrantes en sectores específicos

En la [Argentina](#) se creó la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), de carácter tripartito, que define las condiciones de trabajo y alojamiento en el sector del trabajo doméstico, en el que están empleadas muchas trabajadoras migrantes, y organiza programas de formación para representantes de los trabajadores y de los empleadores. En 2018, la CNTCP adoptó una resolución en la que se definen los salarios por hora y mensuales, aplicando el principio de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras ³².

En [Bélgica](#), el Plan de Competencia Leal adoptado en 2015 fue el resultado de negociaciones tripartitas en las que participaron el Gobierno, los sindicatos y las asociaciones de empleadores. Este Plan trata de garantizar unas condiciones de trabajo justas y seguras para los trabajadores, incluidos los migrantes (sobre todo en el sector de la construcción), así como una competencia leal y unas condiciones equitativas entre las empresas de varios sectores, como la construcción, el transporte, la electrónica, la limpieza, la agricultura, la metalurgia y los servicios de lavado de coches ³³. En [Italia](#), las prioridades del Plan de Acción Nacional de Lucha contra la Explotación Laboral, la Contratación Ilegal y el Trabajo Forzoso en la Agricultura (2020-2022) se establecieron a través de seis grupos de trabajo en los que participaron interlocutores sociales y representantes de las instituciones nacionales competentes, organizaciones internacionales y ONG ³⁴.

Escasez de competencias profesionales y política de inmigración y admisión

Existe una experiencia significativa, sobre todo en Europa, de participación tripartita en la elaboración de leyes y políticas relativas a la inmigración, en particular con fines

de identificación de competencias profesionales escasas y de establecimiento de criterios de admisión.

La Ley de Inmigración Calificada de [Alemania](#), que entró en vigor de manera progresiva en tres fases en noviembre de 2023, marzo de 2024 y junio de 2024, trata de hacer frente a la escasez de trabajadores calificados en el país ³⁵. Con esta ley, elaborada mediante consultas tripartitas, se pretende aumentar en 60 000 trabajadores al año la fuerza de trabajo foránea a la Unión Europea que entra en Alemania ³⁶. Se simplifican los procedimientos de entrada y residencia de trabajadores calificados de terceros países en determinados sectores económicos clave.

En [España](#), la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración emprendió un proceso destinado a identificar las ocupaciones con mayor escasez de trabajadores y a determinar los contingentes de inmigración a través de un proceso en el que participan los gobiernos autonómicos. Tras ese proceso, en junio de 2022 se publicó un catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. Los interlocutores sociales también participaron en la revisión de 2022 del reglamento español sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, incluida la elaboración de criterios para la concesión de permisos de residencia, los procedimientos de renovación y revocación de esos permisos y las sanciones por infracción del reglamento ³⁷.

En el [Brasil](#) se creó en 1980 el Consejo Nacional de Inmigración (CNIg) como institución tripartita dependiente del Ministerio de Trabajo. El Consejo desempeña un papel clave en el debate de asuntos inmigratorios, el asesoramiento sobre política de inmigración, la supervisión de la aplicación de las disposiciones legislativas y la

³¹ OIT, «[Modificación de la Ley relativa a la gestión del empleo de las personas trabajadoras migrantes en Tailandia](#)», Prácticas prometedoras para la contratación equitativa, nota de la OIT, abril de 2021.

³² OIT, [Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva](#), 73.

³³ Véase: Bélgica, SIOD, «[Plan pour une concurrence loyale : 40 mesures concrètes pour la construction](#)», 8 de julio de 2015 reactualizado 21 febrero 2024 «[Deuxième Plan de concurrence loyale – secteur de la construction](#)»; y ELA, [Successful Approaches of Cooperation between Labour Inspectorates and Social Partners](#), 2021, 11, 14, 17-19, 21.

³⁴ Véase: Italia, Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, [Three-year Plan to tackle labour exploitation and unlawful recruitment in agriculture \(2020-2022\)](#).

³⁵ Véase: Gobierno de Alemania, «[The New Skilled Immigration Act at a Glance](#)».

³⁶ Véase: «[Germany to pass immigration reform law this week](#)», *Reuters*, 19 de junio de 2023.

³⁷ Comisión Europea, «[Spain: Government adapts immigration law to include migrant workers in the labour market](#)», comunicado de prensa, 5 de septiembre de 2022.

sensibilización de la opinión pública. En particular, contribuyó a la redacción de la Ley de Migración de 2017 ³⁸.

El Gobierno de [Australia](#) ha adoptado un enfoque tripartito para hacer frente a la escasez de trabajadores en el sector de los cuidados a personas de edad avanzada mediante un nuevo convenio colectivo para el sector. El objetivo del convenio es atraer a trabajadores extranjeros y mejorar su contratación y retención en el sector, ofreciendo incentivos como una vía acelerada de dos años para obtener la residencia permanente ³⁹.

Trabajadores migrantes y refugiados en situaciones de crisis

El diálogo social se ha utilizado con buenos resultados en asuntos relacionados con la migración laboral y los refugiados en contextos de crisis recientes o en curso, como la pandemia de COVID-19 y la guerra en Ucrania.

En [Chequia](#), un grupo de trabajo tripartito se centra en el empleo de trabajadores extranjeros. En marzo de 2020, este grupo acordó un decálogo de recomendaciones para empleadores de personal extranjero en tiempos de emergencia, a fin de proteger y salvaguardar a los trabajadores migrantes durante la crisis de la COVID-19. Empleadores y sindicatos se comprometieron conjuntamente a evitar el uso indebido de trabajadores extranjeros durante emergencias relacionadas con pandemias ⁴⁰. Un Memorando de Entendimiento tripartito suscrito en [Kenya](#) en abril de 2020 incluía medidas específicas para proteger a los trabajadores migrantes durante la crisis de COVID-19. A quienes perdieron su empleo se les permitió conservar su situación de residencia y sus permisos de trabajo durante un plazo determinado, para evitar que cambiara su situación migratoria ⁴¹. Durante una reunión tripartita anual sobre el Programa de Trabajo Decente por País celebrada en [Camboya](#) en noviembre de 2020, los interlocutores tripartitos acordaron cinco ámbitos prioritarios para la recuperación de la COVID-19. Estos ámbitos tenían como objetivo apoyar a las

empresas y a los trabajadores afectados por la crisis e incluían, entre otras medidas, la ampliación y el refuerzo de la protección social de los trabajadores vulnerables, como los trabajadores migrantes retornados, los trabajadores del sector informal y los trabajadores de la construcción ⁴².

El diálogo social también se ha aplicado para responder al impacto de la crisis de Ucrania en el bienestar de los trabajadores migrantes. Por ejemplo, en [Finlandia](#), el Ministerio del Interior creó un grupo de coordinación para abordar las cuestiones relacionadas con los inmigrantes/refugiados procedentes de Ucrania, con la participación activa de los interlocutores sociales en los debates relativos a la acogida de esas personas, los servicios destinados a mejorar su integración y su participación en el mercado laboral ⁴³.

Diálogo social bipartito, incluida la negociación colectiva, para proteger los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores migrantes

Se han utilizado diversas formas de diálogo social bipartito entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, como la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo, para abordar la protección de los trabajadores migrantes en el ámbito empresarial, sectorial y nacional. Los siguientes ejemplos ilustran la diversidad de enfoques adoptados.

En [Jordania](#) se concertó un convenio colectivo del sector textil, la confección y el vestido en octubre de 2022. Fue el quinto de una serie de convenios ⁴⁴. Los firmantes fueron la Asociación de Exportadores de Prendas de Vestir, Accesorios y Textiles de Jordania (J-GATE) y la Asociación de Propietarios de Fábricas, Talleres y Prendas de Vestir (AOFWG), por el lado de los empleadores, y el Sindicato General de Trabajadores de las Industrias Textil, de la Confección y del Vestido (GTUWTGCI), por el lado de los

³⁸ OIT, «[National Council of Immigration \(Known by the acronym CNiG in Portuguese\)](#)», MIGRANT, base de datos de la OIT de buenas prácticas de políticas, consultado el 15 de julio de 2023.

³⁹ Véase: Australia, Ministerio de Inmigración, Ciudadanía y Asuntos Multiculturales, «[A tripartite approach to address workforce shortages in aged care](#)», comunicado de prensa, 5 de mayo de 2023.

⁴⁰ Monika Martišková y Adam Šumichrast, [Bargaining for Working Conditions and Social Rights of Migrant Workers in Central and Eastern European Countries \(BARMIG\): National Report Czechia](#), CELSI Research Report Research No. 46, 2022, 21.

⁴¹ Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, [Tackling the Socio-Economic Consequences of COVID-19 on Migrants and Their Communities: Why Integration Matters](#), 2022, 41.

⁴² Véase: OIT, «[Respuestas políticas nacionales](#)».

⁴³ CES, [The Role of Social Dialogue. Peace Watch Social Dialogue Briefing Note](#), 2022, 9.

⁴⁴ Los convenios anteriores se suscribieron en 2013, 2015, 2017 y 2019.

trabajadores ⁴⁵. Este amplio convenio contiene disposiciones explícitas relativas a los trabajadores migrantes así como referencias a los trabajadores refugiados. En 2022, el sector exportador de prendas de vestir de Jordania empleaba a unos 78 600 trabajadores, de los cuales tres cuartas partes eran migrantes, mayoritariamente procedentes de Asia Meridional ⁴⁶.

Entre otras disposiciones, el convenio colectivo:

- establece explícitamente que el salario mínimo y los incrementos salariales anuales se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad;
- fija el valor del componente salarial «en especie» para los trabajadores migrantes;
- exige que el comité de empresa sindical electo en el lugar de trabajo garantice una representación proporcional a la distribución de los trabajadores por nacionalidad;
- prohíbe las pruebas de embarazo previas a la contratación de trabajadoras, especialmente en el caso de las migrantes,
- exige que los empleadores adopten medidas que garanticen la protección frente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y la discriminación en la contratación; y
- estipula unas normas mínimas para los dormitorios comunes donde se alojan los trabajadores migrantes.

El artículo 9 del convenio colectivo establece consideraciones específicas sobre el empleo de trabajadores migrantes y refugiados en relación con: el uso de agencias de contratación en los países de origen; la prohibición de exigir a los trabajadores el pago de comisiones de contratación, y la obligación de proporcionar el contrato de trabajo unificado en la lengua materna de los trabajadores. Otras disposiciones importantes se refieren a la seguridad y salud; la atención sanitaria mental y física, y la alfabetización y sensibilización en el lugar de trabajo. Durante las negociaciones del

anterior convenio colectivo de 2019 se habían organizado talleres de consulta con trabajadores de siete nacionalidades. Según los datos de una encuesta realizada en julio de 2020, la mitad de los trabajadores del sector textil, de la confección y del vestido de Jordania conocían el convenio y su contenido, mientras que otro 15 por ciento conocía la existencia del convenio, pero no su contenido ⁴⁷.

En *Italia*, el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de 2020 sobre la Regulación de la Relación de Trabajo Doméstico (CCNL), celebrado entre la Federación Italiana de Empleadores de Trabajo Doméstico (FIDALDO) y la Asociación Nacional de Empleadores de Trabajadores Domésticos (DOMINA), dispone en el artículo 1.1 que «el convenio se aplica a los asistentes familiares (ayudas a domicilio, cuidadores, niñeras y otros perfiles profesionales [...]), *incluso de nacionalidad no italiana* o apátridas, que son remunerados y se dedican a apoyar el funcionamiento de la vida familiar y la convivencia estructurada en familia, teniendo en cuenta determinadas características fundamentales de la relación» (la cursiva es añadida) ⁴⁸.

En otros casos, la extensión de los convenios colectivos ha contribuido al avance de la protección laboral inclusiva ⁴⁹, salvaguardando las condiciones de empleo de los trabajadores migrantes y fomentando la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los nacionales. La adopción de medidas de extensión requiere no solo la implicación del gobierno, sino también la participación activa de los sindicatos y las organizaciones de empleadores ⁵⁰.

En el ámbito de la empresa, el principal foro de diálogo social bipartito y cooperación en el lugar de trabajo en *Qatar* es la comisión paritaria, que está constituida por la dirección y representantes electos de los trabajadores con el objeto de abordar diversas cuestiones relativas al lugar de trabajo, incluida la prevención y resolución de conflictos. La legislación adoptada en 2019, que preveía representantes electos de los trabajadores migrantes en las comisiones paritarias, fue la primera de este tipo en la

⁴⁵ Véase el [convenio colectivo entre J-GATE, AOFWG y GTUWTGCI](#), 10 de octubre de 2022.

⁴⁶ Better Work Jordan, [Annual Report 2023: An Industry and Compliance Review – Reporting Period: January – December 2022](#) (OIT y CFI, 2023), 12.

⁴⁷ OIT, [Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente](#), 2022, 105-106.

⁴⁸ Véase: Assindatcolf, «[Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico](#)»; y OIT, [Garantizar un trabajo decente para el personal de](#)

[enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas](#), Conferencia Internacional del Trabajo 110.^a reunión, Informe III (Parte B), 2022, 250.

⁴⁹ Susan Hayter y Jelle Visser (eds.), [Collective Agreements: Extending Labour Protection](#) (OIT, 2018).

⁵⁰ OIT, [Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva](#), 6-7.

región del Golfo ⁵¹. En octubre de 2022, más de 70 empresas privadas con más de 50 000 empleados habían creado comisiones de este tipo, y muchas otras empresas se preparaban para hacerlo. Estas comisiones se encuentran en sectores que emplean predominantemente a trabajadores migrantes, como la construcción, el paisajismo, la restauración, la limpieza, la hostelería, la industria manufacturera y el transporte. No obstante, es necesario redoblar los esfuerzos para fortalecer los mecanismos de negociación colectiva en Qatar, proporcionar a los trabajadores migrantes protecciones jurídicas fundamentales y concederles el derecho de constituir sindicatos independientes o de afiliarse a ellos ⁵².

Fair Play Bygg es una organización bipartita de Suecia fundada por el sindicato Byggnads Stockholm-Gotland y la organización de empleadores Stockholms Byggmästareförening para poner fin a la actividad delictiva en el sector de la construcción, entre otras cosas mediante la investigación de casos de trabajo no declarado (que afectan habitualmente a trabajadores migrantes). Entre 2018 y 2019, los interlocutores sociales también colaboraron con actores de toda la cadena de valor del sector de la construcción para formular una estrategia nacional que promoviera la competencia leal, incluso abordando el problema del empleo informal de trabajadores migrantes y de grupos vulnerables. Durante la elaboración de la estrategia se organizaron amplios talleres y debates a escala nacional con las partes interesadas del sector. La estrategia ha servido para sensibilizar y fomentar el consenso en torno a los retos y esfuerzos necesarios para combatir la competencia desleal, incluido el trabajo no declarado ⁵³.

En los Países Bajos se celebraron consultas con los interlocutores sociales durante la preparación del primer informe consultivo sobre migración laboral en 2014 por el Consejo Económico y Social. Este Consejo cuenta con miembros del mundo empresarial y representantes de los trabajadores, además de expertos independientes y desempeña un papel crucial en el asesoramiento al

Gobierno sobre políticas migratorias ⁵⁴. Por otro lado, la Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) es una fundación que vela por el cumplimiento de los convenios colectivos en el caso de los trabajadores cedidos por agencias de trabajo temporal en los Países Bajos. Este organismo bipartito se encarga de abordar, entre otros asuntos, la explotación de trabajadores migrantes y las condiciones laborales injustas detectadas en el sector ⁵⁵. Dentro de este organismo, existe una iniciativa bipartita de control del cumplimiento del convenio colectivo (la llamada «CLA Police») que colabora con la inspección de trabajo ⁵⁶.

Varios sindicatos de Marruecos ⁵⁷ han colaborado con la Confederación General de Empresas de Marruecos (CGEM) en asuntos relativos a la migración laboral. Con el apoyo de la OIT, en julio de 2022 publicaron un estatuto común y una estrategia conjunta de promoción en la que se definen la visión, los objetivos y las acciones prioritarias para proteger los derechos de los trabajadores migrantes, los refugiados y sus familias, fomentando el diálogo social sobre la migración laboral internacional en Marruecos ⁵⁸.

Diálogo social sobre migración laboral en ámbitos locales y territoriales

El diálogo social entre las administraciones públicas de ámbito local y los interlocutores sociales ha servido para abordar diversas cuestiones relacionadas con los trabajadores migrantes mediante la elaboración de políticas inclusivas.

En Italia ocho municipios elaboraron planes locales en 2023 como parte de la primera fase del proyecto InCaS, desarrollado por la Asociación Nacional de Municipios (ANCI) y su fundación Cittalia, y financiado por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales. El proyecto tiene por objeto hacer frente a los casos de *caporalato*, un sistema de explotación laboral que persiste desde hace decenios en Italia, en el que los trabajadores migrantes se ven

⁵¹ OIT, *Labour Reforms in the State of Qatar: Coming Together around a Shared Vision*, 2022, 13.

⁵² Véase: OIT, «¿Qué ha cambiado para los trabajadores migrantes en Qatar?», InfoStory, noviembre de 2022.

⁵³ Ruslan Stefanov et al., *Social Partners and Their Key Role in Tackling Undeclared Work: 12 Success Stories* (Plataforma europea contra el trabajo no declarado, 2019), 51-58.

⁵⁴ Migration Partnership Facility, «Re-thinking Approaches to Labour Migration: Potentials and Gaps in Four EU Member States' Migration Infrastructures», MPF Policy Brief, 2022, 12.

⁵⁵ Véase: «Stricter Rules for Employment Agencies to Protect Migrant Workers against Exploitation», ANP, 11 de octubre de 2023.

⁵⁶ CME, *Compendium of Voluntary Initiatives Promoting Ethical Recruitment Practices*, 2017, 10.

⁵⁷ A saber, la Unión Marroquí del Trabajo (UMT), la Unión General de Trabajadores Marroquíes (UGTM) y la Confederación Democrática del Trabajo (CDT).

⁵⁸ Véase: Confederación Árabe de Sindicatos, «Morocco: A New charter between trade unions and CGEM to protect the rights of migrant workers», comunicado de prensa, 16 de julio de 2022.

obligados a trabajar muchas horas, se exponen a situaciones de abuso y perciben una remuneración inferior al salario mínimo. Los planes multisectoriales locales sirven como instrumentos clave para poner en práctica las acciones esbozadas en el Plan Trienal de Lucha contra la Explotación Laboral en la Agricultura a nivel nacional. La formulación de los planes multisectoriales locales se basó en un amplio proceso participativo e inclusivo en el que intervinieron instituciones nacionales y locales, empleadores, sindicatos y asociaciones del sector terciario ⁵⁹.

En la [Argentina](#), la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina modificó sus estatutos en 2016 para permitir la

afiliación sindical de los ladrilleros informales, muchos de los cuales son trabajadores migrantes procedentes de Bolivia. En virtud de convenios de colaboración con la Federación Argentina de Municipios, se crearon plataformas de diálogo social —denominadas mesas ladrilleras provinciales— encargadas de elaborar planes integrales de apoyo al sector ⁶⁰. Otras ciudades y autoridades territoriales han colaborado activamente con los empleadores para cambiar la mentalidad y superar los obstáculos con que tropiezan los migrantes en el mercado de trabajo, en particular las mujeres, y para promover la iniciativa empresarial entre los trabajadores migrantes ⁶¹.

► Diálogo social transfronterizo, regional e interregional

La cuestión de la migración laboral internacional cobra protagonismo en los procesos de integración regional y subregional, en los cuales se recurre cada vez más al diálogo social tripartito. A continuación, se exponen algunos ejemplos de distintas regiones geográficas.

En [África](#), a nivel continental, la Unión Africana (UA) constituyó el Comité Consultivo sobre Migraciones Laborales (LMAC) en abril de 2019. Como mecanismo tripartito regional, el LMAC asesora a los gobiernos para mejorar la gobernanza de la migración laboral y salvaguardar los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias. Además, el Marco de Política Migratoria revisado para África y su Plan de Acción (2018-2030) de la UA ⁶² ponen de relieve la importancia del diálogo y la cooperación tripartitos en materia de migración laboral y sus alianzas con otras entidades regionales, como la Unión Europea (UE) y la Liga de Estados Árabes.

Varias comunidades económicas regionales de África han logrado avances considerables en cuanto a la participación de los interlocutores sociales en cuestiones de migración

laboral. Por ejemplo, los Planes de Acción sobre Migración Laboral (2016-2019 y 2020-2025) de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC) se elaboraron en el marco de debates «tripartitos plus» apoyados por la OIT. El plan más reciente trata de fomentar la transferencia de las calificaciones y de adecuar la oferta y la demanda de trabajo al desarrollo y la integración regionales ⁶³. La Comunidad de África Oriental (CAO) colabora con organizaciones subregionales de interlocutores sociales para elaborar un Marco de Política de Migración Laboral de África Oriental ⁶⁴. Por su parte, la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) estableció un foro de diálogo social tripartito sobre migración laboral que adoptó un marco de migración mixta en 2019 ⁶⁵.

En 2021, los Ministros de Trabajo y Empleo de los países de la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD) de África Oriental se comprometieron a formular una política coordinada, con el objeto de abordar el impacto de las catástrofes naturales y el cambio climático en las economías y los mercados laborales de los Estados

⁵⁹ Véase: Comisión Europea, «[Italy: Eight municipalities published plans to combat labour exploitation in agriculture](#)», comunicado de prensa, 22 de enero de 2024; y «[Lotta al capoloto, via al progetto InCaS](#)», *Cronache Maceratesi*, 10 de enero de 2023.

⁶⁰ Global Unions, «[Organising for Justice: Trade Union Actions in Defence of the Human and Labour Rights of All Migrants](#)», 2022, 12.

⁶¹ Véase: OCDE, «[Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees](#)», 2018; y OCDE, «Multi-level Governance for Inclusive Cities», en UN Habitat, «[Local Inclusion of Migrants and Refugees: A Gateway to Existing Ideas, Resources and Capacities for Cities across the World](#)», 2020, 46.

⁶² Véase: Unión Africana, «[The Revised Migration Policy Framework for Africa and Plan of Action \(2018-2030\)](#)», 2019.

⁶³ Véase: Proyecto SAMM, «[SADC's Labour Migration Action Plan \(2020-2025\)](#)», 2020.

⁶⁴ Véase: OIT, «[Specialists meet to develop Labour Migration Policy Framework for East Africa](#)», comunicado de prensa, 15 de junio de 2017.

⁶⁵ OIT, «[Trade Unions Manual to Promote Migrant Workers' Rights and Foster Fair Labour Migration Governance in Africa](#)», 2021.

miembros de la IGAD. La Declaración de Djibouti sobre el trabajo, el empleo y la migración laboral en la región de la IGAD subraya la necesidad de defender los principios del tripartismo y el diálogo social en todos los niveles de la política y la toma de decisiones ⁶⁶.

En las [Américas](#), la OIT ha promovido la participación de los interlocutores sociales en cuestiones de migración laboral a través de plataformas regionales como la Conferencia Sudamericana sobre Migraciones y la Conferencia Regional sobre Migración ⁶⁷.

El primer encuentro tripartito sobre migración laboral y movilidad humana, celebrado en San José en noviembre de 2022, congregó a siete países de Centroamérica y la República Dominicana. Los países de la región reconocen cada vez más el valor del diálogo social. Buena prueba de ello es la participación activa de los interlocutores sociales en la aplicación de la estrategia regional ⁶⁸ para la integración socioeconómica de los refugiados y migrantes venezolanos ⁶⁹. La OIT ha elaborado una estrategia regional para guiar su acción en materia de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe durante el periodo 2023-2030, a través de un proceso de consulta tripartita en 37 países y territorios ⁷⁰.

En noviembre de 2021, la OIT y la Comisión de la Unión Africana organizaron en los [Estados Árabes](#) la primera reunión técnica tripartita interregional entre África y los Estados Árabes, en la que se abordaron los problemas relacionados con el trabajo decente y la migración justa desde las perspectivas de los países de origen y de destino. Otra reunión interregional sobre movilidad laboral entre Asia y los Estados Árabes, celebrada en 2019, congregó a diversas partes interesadas, incluidos gobiernos e interlocutores sociales, para intercambiar conocimientos, experiencias y buenas prácticas con un enfoque centrado sobre todo en las trabajadoras migrantes ⁷¹.

En [Asia y el Pacífico](#), la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) aborda las cuestiones de migración laboral a través del diálogo social, como se indica en el Programa de Trabajo de los Ministros de Trabajo de la ASEAN para el periodo 2021-2025 ⁷². El foro anual de la ASEAN sobre trabajadores migrantes ⁷³, que cuenta con el apoyo de la OIT, ofrece una plataforma de diálogo tripartito para promover los principios de la Declaración de la ASEAN sobre la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes ⁷⁴.

Desde 2016, la Confederación de Empleadores de la ASEAN (ACE) y el Consejo Sindical de la ASEAN (ATUC) han entablado diálogos para identificar intereses comunes en materia de migración laboral y colaborar en cuestiones como el reconocimiento de competencias, la protección social, la contratación ética y la protección de los trabajadores migrantes. Durante su tercer diálogo conjunto sobre migración laboral, celebrado en Tokio a principios de 2023, la ACE y el ATUC reafirmaron «el valor del tripartismo y el diálogo social como medios para lograr una mejor gobernanza de la migración laboral» ⁷⁵.

Responder al cambio climático es un reto que exige la cooperación entre países. El diálogo social transfronterizo sobre los vínculos entre el cambio climático y la migración laboral podría aportar una valiosa contribución a la elaboración de políticas en este ámbito. Aunque todavía se documentan pocos casos de este tipo de este diálogo social, han empezado a producirse algunas consultas tripartitas.

⁶⁶ Véase: [Djibouti Declaration on Labour, Employment and Labour Migration in the IGAD Region](#), 2021.

⁶⁷ Véase: CSM, «[XX Conferencia Suramericana sobre Migraciones](#)», 2022; y CRM, «[Conferencia Regional sobre Migración](#)».

⁶⁸ OIT, [ILO's Work to Strengthen the Socioeconomic Integration of Venezuelan Refugees and Migrants in Latin America and the Caribbean](#).

⁶⁹ Venezuela sufre una de las mayores crisis de desplazamiento del mundo. Más de 7,7 millones de personas han salido de Venezuela; la mayoría – más de 6,5 millones de personas – ha sido acogida por países de América Latina y el Caribe. Véase ACNUR, «[Situación de Venezuela](#)».

⁷⁰ OIT, «[América Latina y el Caribe diseña su estrategia regional de migración laboral](#)», comunicado de prensa, 15 de mayo de 2024.

⁷¹ OIT, «[Africa – Arab States Tripartite Interregional Meeting on Labour Migration](#)», 2021; y OIT, «[Asia-Arab States and Africa Inter-regional Meeting on Safe and Fair Migration for Women Migrant Workers](#)», 2019.

⁷² Secretaría de la ASEAN, [ASEAN Labour Ministers' \(ALM\) Work Programme 2021-2025 and Work Plans of the Subsidiary Bodies](#), 2021.

⁷³ OIT, «[The ASEAN Forum on Migrant Labour](#)», 2021.

⁷⁴ Secretaría de la ASEAN, [ALM Work Programme 2021-2025](#).

⁷⁵ Australian Aid, Canadá, UIT, ACE y ATUC, [Third Joint Dialogue on Labour Migration between the ASEAN Confederation of Employers and the ASEAN Trade Union Council: Joint Statement](#), 2023, 2.

Por ejemplo, en la [región del Pacífico](#) se celebró en julio de 2019 un foro tripartito de alto nivel sobre cambio climático y trabajo decente que contó con la participación de representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 11 islas del Pacífico, así como de Australia y Nueva Zelandia. En el orden del día figuraban temas relacionados con la migración laboral y la adaptabilidad al cambio climático. Los efectos del cambio climático a menudo se entrecruzan con otros factores que influyen en los patrones de movilidad en la región, lo cual puede aumentar la demanda de oportunidades de migración interna e internacional.

A corto plazo, se espera que la migración asociada al cambio climático sea acorde con las tendencias actuales de movilidad hacia las zonas urbanas y los países de la cuenca del Pacífico con mayores oportunidades laborales. Varios países insulares del Pacífico han puesto en marcha programas de movilidad laboral con Australia, los Estados Unidos y Nueva Zelandia. El grado de colaboración entre diversas partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, en el diseño y la aplicación de esos sistemas es amplio en algunos países, pero de intensidad muy variable ⁷⁶.

En [Europa](#), el Diálogo europeo sobre competencias y migración, organizado por la Comisión Europea en 2016 y 2017 ⁷⁷, proporcionó una plataforma para la participación de los interlocutores sociales.

Otras iniciativas son la asociación europea tripartita de integración (European Partnership on Integration), suscrita por la Comisión Europea y las organizaciones de interlocutores económicos y sociales de la UE en 2017 para simplificar el reconocimiento de competencias para refugiados y migrantes, y cuyo compromiso se renovó en 2022 ⁷⁸.

En el marco del Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo, la iniciativa denominada Talent Partnerships ⁷⁹, creada en 2021, tiene como objetivo mejorar la cooperación

migratoria con los países asociados, adecuando las competencias profesionales de los trabajadores de fuera de la UE a las necesidades del mercado laboral europeo, de nuevo con la participación de los interlocutores sociales.

Además, la «Labour Migration Platform», lanzada en enero de 2023, reúne a la Comisión Europea y a los representantes de migración y empleo de los Estados miembros de la Unión Europea, así como a los interlocutores sociales europeos, para mejorar los debates y la cooperación en materia de migración regular y empleo y apoyar la puesta en marcha efectiva de iniciativas a escala de la UE en este ámbito ⁸⁰.

Los [acuerdos bilaterales de migración laboral](#) (BLMA) facilitan la cooperación entre países para garantizar un trato justo a los trabajadores migrantes ⁸¹. Varios países de África y Asia han firmado acuerdos de este tipo.

Por ejemplo, Filipinas ha suscrito 13 acuerdos con distintos países de destino. Algunos países europeos (como Alemania, Bélgica y Francia) participan activamente en la creación de BLMA para contratar a trabajadores de calificación media o baja en sectores como los cuidados, la construcción, la hostelería y la agricultura (Chilton y Woda, 2022) ⁸².

A este respecto, un caso ejemplar de colaboración tripartita es el BLMA entre Alemania y Filipinas (denominado «Triple Win Programme»), suscrito en 2013, que facilitó el despliegue de profesionales sanitarios filipinos en Alemania.

El proyecto de orientaciones de la Unión Africana acerca de los acuerdos bilaterales de migración laboral se ha formulado mediante consultas tripartitas y con las partes interesadas de los 55 Estados miembros de la UA, con el objeto de abordar cuestiones de migración laboral intraafricana e interregional ⁸³.

⁷⁶ OIM y OIT, «[Pacific Climate Change Migration and Human Security: Climate Change and Labour Mobility in Pacific Island Countries Policy Brief](#)», junio de 2022.

⁷⁷ Véase: Comisión Europea, «[Cooperation with Economic and Social Partners](#)».

⁷⁸ Comisión Europea, «[European Partnership for Integration](#)».

⁷⁹ Comisión Europea, «[Talent Partnerships: Commission launches new initiative to address EU skills shortages and improve migration cooperation with partner countries](#)», comunicado de prensa, 11 de junio de 2021.

⁸⁰ Comisión Europea, «[Labour Migration Platform](#)».

⁸¹ Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, [Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral](#), 2022,

⁸² En relación con el recurso cada vez más común a la formalización de BLMA, véase: Adam Chilton y Bartosz Woda, «[The Expanding Universe of Bilateral Labor Agreements](#)», *Theoretical Inquiries in Law* 23, núm. 2 (2022), 1-64.

⁸³ Unión Africana, [AU Guidelines on Developing Bilateral Labour Agreements \(BLAs\)](#), 2022.

► Conclusiones y líneas de acción futura: cómo fortalecer el papel del diálogo social en la gobernanza de la migración laboral internacional

Los datos expuestos demuestran que el diálogo social se ha utilizado en todo el mundo para abordar los retos de la gobernanza de la migración laboral con resultados satisfactorios. Se ha evidenciado el valor de la colaboración del gobierno con los interlocutores sociales, desde el desarrollo inicial hasta las fases posteriores de aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas de migración laboral. Sin embargo, la base empírica sigue siendo escasa y las experiencias positivas de diálogo social parecen seguir siendo casos excepcionales⁸⁴. Así pues, es necesario redoblar los esfuerzos para garantizar no solo que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen plena y sistemáticamente en el diálogo social con fines de elaboración, aplicación y seguimiento de las políticas de migración laboral, sino también que dispongan de la información y la capacidad necesarias para participar de manera efectiva en esos procesos.

Además, es necesario obtener más evidencia empírica sobre los efectos de la participación de los interlocutores sociales en el diálogo social para la gobernanza de la migración laboral, a lo largo del ciclo de la política migratoria. Con excesiva frecuencia, los ejemplos documentados de diálogo social se detienen en la fase de «adopción» de una política o otra medida, sin que se proceda a estudiar lo sucedido durante la fase de aplicación.

Cómo fortalecer el papel del diálogo social en la gobernanza de la migración laboral

Las siguientes sugerencias señalan posibles formas de fortalecer el papel de los mandantes de la OIT y del diálogo social para contribuir a una gobernanza justa, eficaz e inclusiva de las migraciones laborales internacionales. Estas recomendaciones se basan en la investigación

realizada para elaborar la presente nota de políticas. La intención es estimular el debate y la acción en la comunidad de la migración laboral, en particular entre los mandantes de la OIT, pero también en un sentido más amplio.

Crear un entorno propicio para el diálogo social tripartito sobre migración laboral.

Se necesitan mecanismos tripartitos de diálogo social institucionalizados y capaces de abordar todas las cuestiones relacionadas con la contratación, el empleo y la protección de los trabajadores migrantes. Es esencial integrar el Programa de Trabajo Decente y el Programa sobre una Migración Equitativa de la OIT en las consultas y políticas nacionales sobre migración laboral. Entre las condiciones previas cabe señalar un marco jurídico e institucional favorable al diálogo social y unos interlocutores sociales fuertes e independientes, con la capacidad necesaria para abordar las cuestiones de migración laboral.

Garantizar la participación de todos los actores clave de la migración laboral.

Un enfoque inclusivo del diálogo social puede contribuir a entender y abordar los retos relacionados con la migración laboral en diferentes países y regiones, creando oportunidades para que se escuchen voces diversas y para que todos los trabajadores estén representados, así como para construir un consenso basado en la participación democrática en las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. Es de suma importancia que se escuchen y atiendan las voces de los distintos grupos de trabajadores migrantes y refugiados (mujeres y hombres de distintos orígenes nacionales y grupos profesionales, etc.) en las deliberaciones de política. Corresponde a los interlocutores sociales dirigirse a esos grupos, organizarlos y representarlos. Además, es

⁸⁴ La OIT hizo la misma observación en 2017. Véase: OIT, *Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza*, ILC.106/IV (2017), 29.

necesario que las diferentes partes de las administraciones públicas competentes en la gobernanza de la migración laboral, incluso más allá de las áreas de trabajo y empleo, participen en el diálogo de políticas.

Ratificar y aplicar los convenios pertinentes de la OIT, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y eliminar los obstáculos jurídicos y prácticos que privan a los trabajadores migrantes del ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

Es preciso defender los derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva⁸⁵, incluso mediante la eliminación de los obstáculos jurídicos y prácticos que les impiden disfrutar de esos derechos. Debería estar permitido que los trabajadores migrantes y refugiados constituyeran sindicatos independientes y afiliarse a ellos, y debería facilitarse el proceso de registro de estos sindicatos. El fomento de la negociación colectiva, la extensión de los convenios colectivos a los lugares de trabajo no sindicados y la adopción de medidas específicas para promover la negociación colectiva en sectores mayoritariamente no sindicados en los que predominan los trabajadores migrantes (como el trabajo doméstico) pueden impulsar avances significativos en los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes y refugiados⁸⁶.

Facilitar la participación de los interlocutores sociales a lo largo de todo el ciclo de formulación, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas de migración laboral.

La participación de los mandantes tripartitos de la OIT en los procesos nacionales y regionales puede reforzar la

eficacia y la sostenibilidad de las políticas de migración laboral, incluidas las relativas a la equidad en la contratación, la protección de los trabajadores migrantes, el desarrollo de competencias profesionales y el reconocimiento de calificaciones. Esa participación puede contribuir también a mejorar la percepción pública. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden promover entre sus miembros la aceptación de las políticas pertinentes, una vez adoptadas. La [Guía práctica sobre el desarrollo de políticas migratorias laborales](#) de la OIT ofrece orientaciones y ejemplos concretos sobre cómo pueden contribuir las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la formulación, aplicación y supervisión de políticas sólidas en los países de origen y de destino.

La migración laboral temporal puede ser positiva para los países de origen y de destino, al suplir el déficit real de trabajadores y de competencias a corto plazo en determinados sectores, siempre que esté basada en derechos y se desarrolle en el marco del diálogo social.

Los programas de migración laboral temporal y los acuerdos bilaterales que los regulan han sido objeto de acerbos críticas⁸⁷ en relación con las deficiencias observadas en sus mecanismos de transparencia y control y en el grado de consulta con los interlocutores sociales, tanto en los países de origen como de destino⁸⁸. Los programas de migración laboral temporal pueden complicar la organización e integración de los migrantes en organizaciones sindicales. Es necesario redoblar los esfuerzos para fortalecer los mecanismos de diálogo social en el diseño y la aplicación de dichos programas, a fin de garantizar que estos protejan los derechos de los trabajadores, en particular la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; que concedan igualdad de trato de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales; y que se basen en

⁸⁵ En mayo de 2022, la OIT participó en el Foro de Examen de la Migración Internacional para evaluar los avances del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En el foro se pusieron de relieve los lentos y desiguales avances hacia la facilitación de una migración segura, dificultados por la pandemia de COVID-19. Los países necesitan respuestas ambiciosas para aplicar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, incluida la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y el diálogo social tripartito. Véase: Asamblea General de las Naciones Unidas, [Proyecto de resolución presentado por la Presidencia de la Asamblea General: Declaración sobre los Progresos del Foro de Examen de la Migración Internacional](#), A/AC.293/2022/L.1 (2022).

⁸⁶ Véase: OIT, [Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva](#), 93-97. En este informe se formulan sugerencias específicas de actuación que los sindicatos y los empleadores y sus organizaciones pueden llevar a cabo para promover los derechos de libertad sindical y negociación colectiva

de los trabajadores migrantes, además de la actuación de los gobiernos; véase también OIT PROSPECTS, [Review of national policy, legislative and regulatory frameworks and practice. A baseline study on the right to work and the rights at work for refugees](#), 2023.

⁸⁷ Véase: Pirkko Pitkänen y Tomoko Hayakawa, «Conclusion: Challenges and Future Prospects of Temporary Transnational Migration», en *Temporary Migration, Transformation and Development: Evidence from Europe and Asia*, ed. Pirkko Pitkänen et al., 258-273 (Londres: Routledge, 2019); OIT, [Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre la migración de trabajadores poco calificados: reseña](#), 2015; y OCDE, [Migration for Employment: Bilateral Agreements at a Crossroads](#), 2004.

⁸⁸ En un documento de 2022 del Consejo de Administración de la OIT sobre la migración laboral temporal se pone de relieve que los gobiernos no suelen consultar suficientemente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores al diseñar y aplicar estos sistemas. Véase: OIT, [Migración laboral temporal](#), GB.346/POL/1 (2022), 15.

evaluaciones precisas de los déficits y necesidades de competencias profesionales, incluida la oferta de posibilidades de readaptación profesional o mejora del perfil de calificación de los trabajadores migrantes y los nacionales. El sector privado, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han de desempeñar funciones complementarias para proporcionar información actualizada a los responsables políticos sobre las necesidades del mercado laboral. En algunos países están surgiendo buenas prácticas: por ejemplo, imponer a los empleadores de determinados sectores la obligación de consultar a los sindicatos antes de tramitar las solicitudes de permisos de trabajo en el marco de programas de empleo temporal⁸⁹.

[Fortalecer el papel del diálogo social y facilitar la participación de los interlocutores sociales en los acuerdos bilaterales y multilaterales de migración.](#)

Aunque el uso de los acuerdos bilaterales de migración laboral (BLMA) va en aumento, todavía hay pocos ejemplos de diálogo social institucionalizado o de participación de los interlocutores sociales en esta materia. Cuando los BLMA se basan en el diálogo social, pueden abordar mejor las necesidades del mercado laboral y la protección de los trabajadores migrantes, y ser herramientas útiles de gobernanza de la migración para facilitar una migración laboral segura, regular y ordenada entre países. Las [Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral](#), publicadas por la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración en 2022, subrayan el papel primordial del diálogo social en la preparación, la aplicación efectiva, el seguimiento y la evaluación de los BLMA, así como la necesidad de que dichos acuerdos abarquen el ciclo migratorio completo y benefician por igual a los países de origen y de destino⁹⁰. Las organizaciones de empleadores pueden contribuir a señalar las competencias laborales demandadas en los países de destino y las posibles carencias de calificaciones en los países de origen; por su parte, las organizaciones de trabajadores pueden ayudar a detectar los ámbitos en los que es necesario mejorar la protección de los trabajadores migrantes y proponer soluciones adecuadas. Los sindicatos han pedido que se incluya en los BLMA un procedimiento normalizado que exija la consulta con los interlocutores sociales y un mecanismo de control y seguimiento⁹¹. El Acuerdo Laboral

Bilateral entre Alemania y Filipinas sobre profesionales de enfermería, en el que los sindicatos forman parte de una comisión paritaria de seguimiento, es un ejemplo notable de buena práctica en este sentido.

[Abordar la disonancia que puede surgir entre las políticas de admisión y migración y la legislación laboral, garantizando la participación de los ministerios de trabajo y demás partes interesadas con el fin de mejorar la integración de las preocupaciones del mercado laboral y la protección de los trabajadores en las políticas migratorias.](#)

La mayoría de las veces, la migración se trata principalmente como una «cuestión de seguridad» de la que deben ocuparse los ministerios del interior, inmigración o asuntos exteriores, que tienden a centrarse en los criterios de admisión de extranjeros. A fin de asegurar la coherencia entre las políticas migratorias, laborales y de otro tipo, se requiere la participación de los ministerios de trabajo, de otras partes competentes del gobierno y de los interlocutores sociales, que pueden aportar valiosa información sobre las necesidades del mercado de trabajo, incluso en lo que respecta al establecimiento de contingentes y listas de ocupaciones deficitarias. Es asimismo esencial que no se menoscaben o restrinjan los derechos fundamentales de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva por efecto de la legislación sobre inmigración.

[Promover el diálogo social transfronterizo, también en el contexto de la integración regional y de problemas mundiales como el cambio climático.](#)

Habida cuenta de la creciente influencia de los acuerdos regionales sobre cómo se desplazan las personas y en qué condiciones, se necesita un diálogo social transfronterizo para armonizar las políticas laborales de los distintos países, abordando cuestiones como el reconocimiento de las calificaciones profesionales, la cobertura de la seguridad social y la transferibilidad de las prestaciones. El fortalecimiento del diálogo social transfronterizo es también fundamental en el contexto de la protección de los trabajadores migrantes frente al impacto de problemas mundiales como el cambio climático. La consolidación de los acuerdos de migración laboral en el contexto de las comunidades económicas regionales puede fortalecer las funciones de los ministerios nacionales de trabajo y los

⁸⁹ OIT, [La migración laboral temporal: desentrañar sus complejidades](#), 2022, 37.

⁹⁰ Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, [Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral](#), febrero de 2022, 2.

⁹¹ Nicola Yeates y Nora Wintour, [Temporary labour migration: Two studies on workers' perspectives and actions](#), 2021, 32.

regímenes públicos de empleo, además de promover el diálogo tripartito de ámbito nacional y regional ⁹².

Considerar la posibilidad de colaborar con otros grupos de partes interesadas para obtener perspectivas adicionales sobre cuestiones de migración laboral.

Los sindicatos tal vez deseen establecer o fortalecer sus conexiones y su colaboración con organizaciones de la sociedad civil, sobre todo con aquellas que defienden los derechos de los trabajadores migrantes. Esto cobra especial importancia cuando las restricciones jurídicas impiden o dificultan que los trabajadores migrantes se organicen o se afilien a sindicatos. Los mandantes tripartitos pueden considerar la posibilidad de invitar a estos grupos a contribuir a las consultas relacionadas con la migración laboral cuando crean que ello aportará un valor añadido.

Construir la base empírica sobre migración laboral y difundir información al público.

La recopilación e intercambio de mejores datos e información sobre los trabajadores migrantes, incluido su grado de cobertura por los convenios colectivos, facilitará un diálogo social más fundamentado. La capacidad de los interlocutores sociales debe fortalecerse mediante la formación en cuestiones de migración laboral y la facilitación de plataformas tripartitas de diálogo social destinadas al aprendizaje sobre políticas y al intercambio de buenas prácticas ⁹³. Las campañas de información pública sobre las contribuciones económicas, sociales y culturales de los trabajadores migrantes propiciarán una mayor sensibilización y valoración de esos trabajadores en las comunidades de acogida.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Servicio de Diálogo Social, Relaciones Laborales y
Gobernanza del Trabajo
E: labgov@ilo.org

Servicio de Migraciones Laborales
E: migrant@ilo.org

DOI: <https://doi.org/10.54394/CATM6240>

© Organización Internacional del Trabajo 2025

⁹² Yeates y Wintour.

⁹³ OIT, *Seguimiento de la resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral*, GB.331/INS/4/1(Rev.) (2017), párr. 14, a)-f).