



► 20.^a Reunión Regional Americana

1-3 de octubre de 2025, Punta Cana

Nota técnica para el diálogo tripartito interactivo del jueves 2 de octubre

► Hacia una Migración Laboral Equitativa en las Américas: prioridades estratégicas 2023–2030 para transformar compromisos en acción

Objetivos

- Compartir los principales avances y desafíos en la implementación de la [Estrategia Regional de Migración Laboral y Movilidad Humana 2023–2030](#), un marco integral promovido por la OIT a partir del análisis de las tendencias, flujos y características de la población migrante y refugiada en los principales corredores migratorios que impactan los países de América Latina y el Caribe.
- Identificar desafíos estructurales y emergentes de la migración laboral, y proponer orientaciones y coordinación de políticas para transformarlos en oportunidades de trabajo decente y cohesión social.
- Visibilizar el valor agregado del tripartismo y el diálogo social como impulsores de una migración laboral segura, ordenada y regular, basada en el trabajo decente y la justicia social.

Contexto

1. La región americana muestra un ciclo migratorio intenso y diverso, con flujos intrarregionales y extrarregionales que combinan migración laboral, desplazamientos forzados, tránsito y retornos. Durante la última década, esta movilidad ha experimentado transformaciones significativas tanto en su dimensión cuantitativa -reflejada en el incremento de los flujos migratorios desde, hacia y a través de los países de la región- como en su dimensión cualitativa, evidenciando cambios en la composición demográfica, las trayectorias y características estructurales.
2. Las actuales características de la población migrante en la región, pueden resumirse de la manera siguiente:
 - i) la mayoría de las personas migrantes de América Latina y el Caribe son originarias de esta misma región;

- ii) la mayoría de las personas migrantes son personas adultas en edad de trabajar, tratándose por tanto de población económicamente activa;
 - iii) la migración es cada vez más un fenómeno familiar y en el que participan personas menores de edad no acompañadas;
 - iv) hay un alto porcentaje de mujeres migrantes, y
 - v) un porcentaje notable de la población migrante son personas refugiadas o solicitantes de asilo ¹.
3. Tradicionalmente, Canadá y Estados Unidos de América destacan como los principales países de destino de la región. Sin embargo, el número de migrantes en América Latina y el Caribe se duplicó en la última década ², pasando de 8,3 millones en 2010 a 16,3 millones en 2022 ³. Este incremento se explica, en gran medida, por el aumento exponencial de personas refugiadas y migrantes provenientes de la República Bolivariana de Venezuela durante la última década, que para mayo de 2025 se estimó en 7,9 millones en todo el mundo. De estas, aproximadamente 6,9 millones de personas (86 por ciento) han encontrado en países de la región un nuevo destino, principalmente en Colombia (2,81 millones), Perú (1,66 millones), Brasil (680 mil), Chile (669 mil) y Ecuador (440 mil) ⁴.
4. Otro rasgo distintivo del escenario actual es el aumento de las personas migrantes retornadas. A diferencia de los movimientos migratorios tradicionales de salida, hoy los retornos —forzosos o voluntarios— adquieren una dimensión central. Sólo en 2024, el Migration Policy Institute (MPI) estimó que México, El Salvador, Guatemala y Honduras recibieron aproximadamente 319 mil personas retornadas desde Estados Unidos ⁵. El retorno introduce tensiones específicas en términos de inserción socioeconómica, reintegración comunitaria y acceso a derechos, cuestiones poco consideradas en los marcos tradicionales de gestión migratoria. Esto incluye, retos económicos, sociales y psicosociales, como la estigmatización, el desarraigo cultural y, en ocasiones, barreras lingüísticas.
5. De otro lado, la migración irregular que había alcanzado niveles altos principalmente en el corredor centroamericano en los últimos años, en 2024 mostró una disminución significativa. Desde 2022 se registraron más de un millón de cruces por la Selva del Darién (entre Colombia y Panamá), sin embargo, entre diciembre de 2024 y enero de 2025 se han registrado algunas de las cifras más bajas de movimientos migratorios mensuales desde 2022 ⁶.
6. En general, la proporción de migrantes hombres y mujeres en los principales países de destino de América Latina y el Caribe es similar y se trata, mayoritariamente, de una población joven. En varios países la participación de las personas migrantes en edad de trabajar (de 15 a 64 años) supera en términos porcentuales a la de las personas nativas ⁷.
7. Con relación a los perfiles profesionales, en líneas generales las personas migrantes intrarregionales cuentan con niveles educativos similares o incluso superiores al promedio de

¹ OIT, *Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030*, 2023.

² OIM, *Informe Tendencias de Migración en las Américas, los flujos más notorios del período octubre – diciembre 2024*.

³ Andrew Selee, Valerie Lacarte, Ariel G. Ruiz Soto, Diego Chaves-González, María Jesús Mora, Andrea Tanco «El Cambio de los Patrones y Políticas Migratorios en las Américas», en *Migration Policy Institute Online Journal*, April 2023.

⁴ R4V, *Personas venezolanas refugiadas y migrantes en América Latina y el Caribe*, 2025.

⁵ Migration Policy Institute, *El lado olvidado de la deportación: El costo de ignorar los retos de reintegración de los retornados*, 2025.

⁶ OIM, *Informe Tendencias de Migración en las Américas, los flujos más notorios del período octubre – diciembre 2024*, 2024.

⁷ Banco Interamericano de Desarrollo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, *¿En qué situación están los migrantes en América Latina y el Caribe?: mapeo de la integración socioeconómica*, 2023.

las comunidades de acogida. Muchas de esas personas son jóvenes con educación secundaria completa, y un número creciente cuenta con estudios universitarios. Un caso destacado es el de las personas migrantes y refugiadas venezolanas, quienes muestran un alto nivel educativo en comparación con otros grupos migrantes. Por ejemplo, en países como Argentina, Colombia y República Dominicana, una gran proporción de ellas ha cursado estudios superiores ⁸.

8. Se destaca igualmente, que la población migrante y refugiada desempeña un rol trascendental en las economías y los mercados laborales de los países de acogida. Actualmente, las personas trabajadoras migrantes constituyen el 5 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, lo que equivale a 167,7 millones de personas trabajadoras. De ese total, el Norte de América recibe el 22,6 por ciento, mientras que América Latina y el Caribe alberga el 4,7 por ciento. De esta manera, la región de las Américas en su conjunto recibe a un 27,3 por ciento del total de personas trabajadoras migrantes del mundo, que se vinculan especialmente a la fuerza de trabajo en los sectores de agricultura, industria y servicios entre otros ⁹.
9. Asimismo, se ha identificado una alta participación de trabajadores migrantes en labores de cuidados, representando un 18,9 por ciento en el sector, lo cual evidencia una predominancia en la participación de personas migrantes en labores esenciales y determinantes en la dinamización del empleo y desarrollo de las comunidades de destino.

Principales retos y desafíos en materia de migración laboral y movilidad en las Américas

Crecimiento gradual de los movimientos migratorios mixtos

10. En la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, la motivación principal para migrar ha sido históricamente asociada a la búsqueda de oportunidades laborales y mayores ingresos para el sustento de sus vidas y las de sus familias ¹⁰. Si bien continúa siendo una de las grandes razones para explicar estas cifras, hoy en día se deben adicionar otros factores que lo explican en gran parte: la violencia, los conflictos sociopolíticos, el cambio climático y la reunificación familiar, entre otros ¹¹.
11. La crisis migratoria ha diversificado los grupos migratorios en general que buscan protección internacional y han obligado a adaptar las categorías jurídicas que se les atribuyen a las personas en situación de movilidad y el abordaje integral de su movimiento. El marco político, normativo e institucional que ha de dar respuesta a toda esta diversidad de los movimientos migratorios requiere herramientas para atender las particularidades en función de las razones para migrar y las necesidades de protección ¹².
12. El surgimiento de nuevos perfiles migratorios – como el de personas en situación irregular, solicitantes de asilo, refugiados y retornados – introduce complejidades adicionales que desafían la capacidad de respuesta de los Estados ¹³. La realidad de este crecimiento y

⁸ Ver informes de OIT sobre mujeres refugiadas y migrantes de Venezuela en Argentina, Colombia y República Dominicana realizados en 2024.

⁹ OIT, *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores migrantes internacionales*, 2024, p. 24.

¹⁰ OIT, *La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región*, 2016.

¹¹ OIT, *Movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe. Movimientos, tendencias y desafíos de gobernanza*, Nota de políticas, 2024.

¹² OIT, *Movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe*.

¹³ Sobre el concepto de integración socioeconómica, véase: OIT y PNUD, *Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe. Estrategia regional de integración socioeconómica*, 2021.

diversificación de la movilidad humana en la región plantea retos importantes para la articulación de respuestas coordinadas y estructurales en los países de destino.

Altas tasas de informalidad laboral y limitado acceso a la protección social

13. Para el 2024, el Informe Panorama Laboral de la OIT sitúa en un 47,6 por ciento el promedio de la informalidad laboral en la región ¹⁴, lo que evidencia la persistencia de un desafío estructural que limita el acceso al trabajo decente. Dentro de este fenómeno complejo, las personas trabajadoras migrantes son particularmente vulnerables a estas condiciones, entre otros aspectos por tener un estatus migratorio irregular y limitaciones administrativas, económicas, y de procedimiento para regularizar su estatus.
14. El acceso a la protección social es un componente clave del trabajo decente y las condiciones de trabajo formales. A pesar de los avances en el acceso a la protección social en América Latina y el Caribe registrados en las últimas tres décadas, aún persisten brechas de cobertura y problemas de sostenibilidad ¹⁵. En 2021, solo el 64,3 por ciento de la población en las Américas tenía acceso a al menos una prestación de protección social ¹⁶. La situación es aún más crítica para las personas trabajadoras migrantes, quienes enfrentan obstáculos específicos como marcos legales restrictivos, falta de coordinación entre países de origen y destino, y su inserción en sectores con baja cobertura de seguridad social y altos niveles de informalidad laboral, como la agricultura, el trabajo doméstico y la construcción ¹⁷.

Irregularidad migratoria e informalidad laboral

15. La irregularidad migratoria y la informalidad laboral se convierten en las dos caras de una misma moneda. Sin un estatus migratorio regular, las personas migrantes no pueden insertarse en empleos formales; y en sentido inverso, con mercados laborales y empleos caracterizados por la informalidad, se alimenta y reproduce la movilidad irregular. Algunos estudios sugieren que la causa principal de la migración irregular son las estrictas normas de entrada a los países de destino, las cuales imponen obstáculos burocráticos y administrativos que dificultan que las personas puedan mantenerse u obtener una situación migratoria regular ¹⁸.

Insuficientes políticas para la integración socioeconómica de las personas migrantes

16. Sin una amplia experiencia en políticas para la integración en la región, las personas migrantes suelen encontrarse en situaciones de vulnerabilidad socioeconómica. Obstáculos estructurales como dificultades para la homologación y certificación de competencias, y prácticas de exclusión, han limitado el acceso a servicios sociales y empleo decente ¹⁹. Estas condiciones son aún más difíciles para personas refugiadas y otras personas desplazadas por la fuerza, vulnerables por el contexto de persecución o por las condiciones que les obligaron a dejar sus lugares de arraigo ²⁰. A esto se añade que, al ser calificadas como sujetos humanitarios, las

¹⁴ OIT, *Panorama Laboral 2024 América Latina y el Caribe*, 2025, p. 58.

¹⁵ OIT, *Panorama Laboral 2023 América Latina y el Caribe*, 2023, p.111.

¹⁶ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 2021, p. 8.

¹⁷ BID, *Una oportunidad para la población migrante en el mercado de trabajo*, 2023.

¹⁸ BID, *Una oportunidad para la población migrante en el mercado de trabajo*.

¹⁹ Grupo Articulador Regional del Plan de Acción Brasil (GAR PAB), *El Derecho al Trabajo de las Personas Solicitantes de Asilo y Refugiadas en América Latina y el Caribe*, 2017; Luciana Gandini, Marcia Vera, Gisela Zapata (coord.), *Movilidades y Covid-19 en América Latina: inclusiones y exclusiones en tiempos de "crisis"*, 2022.

²⁰ Karen Jacobsen, «Livelihoods and Forced Migration», in Elena Fiddian-Qasmiyeh and others (eds), *The Oxford Handbook of Refugee and Forced Migration Studies*, 2014.

medidas implementadas no apuntan a su integración, sino a la atención de sus necesidades inmediatas y la expectativa de su retorno ²¹.

17. En el caso de las comunidades de acogida, la ausencia de medidas para la integración puede acrecentar las tensiones sociales ²², y las brechas de desigualdad, debido principalmente a limitaciones para acceder a medios de vida, políticas de protección social e ingresos suficientes que aseguren la calidad de vida y la estabilidad laboral y familiar.

Sobrecualificación laboral y dificultad para homologar títulos o lograr reconocimiento de sus competencias laborales

18. Entre las problemáticas que afectan a los y las migrantes en este ámbito se incluyen:
 - i) falta de articulación entre los servicios públicos de empleo, las empresas y los centros de formación profesional y técnica lo que se traduce en una oferta formativa que no responde a la demanda del mercado de trabajo;
 - ii) ausencia de títulos o documentos probatorios de la formación o cualificaciones obtenidas en los países de origen, y
 - iii) procedimientos burocráticos largos y costosos que dificultan la homologación de títulos o certificados y que hace que, en ocasiones, las personas migrantes tengan que esperar años para poder acceder a una convalidación de sus títulos, lo cual limita sus posibilidades de obtener trabajos en los ámbitos laborales de su experticia ²³.
19. Estas barreras reducen las posibilidades de movilidad ascendente y de aprovechamiento del capital humano migrante en sectores con demanda de mano de obra.

Coherencia entre políticas laborales y migratorias

20. Los persistentes desafíos en materia de gobernanza de la migración laboral ponen en evidencia la urgencia de coherencia de políticas – desarrollo, empleo, migración, protección social – y de estadísticas comparables y oportunas para orientar la toma de decisiones. El reto es procurar lograr una coordinación entre la política migratoria y la de empleo para la inserción de migrantes en el mercado laboral mediante un trabajo decente ²⁴. lo cual se evidencia en el incremento de los niveles de irregularidad migratoria versus la alta ocupación laboral de las personas migrantes en actividades clave y dinamizadoras del mercado de trabajo, como el sector agrícola y construcción.

Aumento del riesgo de trabajo infantil para niños en situación de movilidad

21. A pesar de los avances logrados en las últimas dos décadas, América Latina y el Caribe convive con núcleos persistentes de trabajo infantil de difícil erradicación. Estos núcleos están concentrados principalmente en territorios rurales y agrícolas, comunidades indígenas, zonas de frontera y contextos de alta informalidad y pobreza estructural, donde la precariedad de ingresos y la falta de oportunidades educativas y de protección social obligan a muchas familias a recurrir a la incorporación temprana de niños y niñas en actividades productivas.
22. El contexto de la movilidad humana y los desplazamientos forzados también generan nuevos escenarios de riesgo, pues millones de niños, niñas y adolescentes migrantes se ven expuestos

²¹ Luciana Gandini, Marcia Vera, Gisela Zapata (coord.), Movilidades y Covid-19 en América Latina; Alexander Betts, "Socio-economic integration – what is it, and why does it matter?", en *Forced Migration Review*, Issue 71, p. 5.

²² OIT, *Employment and decent work in refugee and other forced displacement contexts Compendium of ILO's lessons learned, emerging good practices and policy guidance*, 2020.

²³ Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030.

²⁴ OIT, Movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe.

a distintas formas de explotación laboral y abuso, sin acceso a redes de protección ni oportunidades educativas estables.

23. En conclusión, los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe enfrentan una doble tarea: (i) remover barreras a la formalización, al acceso a derechos y a la contratación equitativa de las personas migrantes y refugiadas, y (ii) aprovechar su potencial productivo mediante integración laboral con reconocimiento de competencias, formación pertinente y acuerdos de portabilidad de la seguridad social. La Estrategia Regional de migración laboral y movilidad propuesta por la OIT para el período 2023–2030, como se detalla más adelante, responde a este desafío con líneas de acción concretas acordadas tripartitamente, ancladas en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la búsqueda de trabajo decente y justicia social.

Dimensiones relevantes para el mundo del trabajo

24. La migración laboral se relaciona de manera directa con los principales ejes de las políticas laborales y de desarrollo productivo en América Latina y el Caribe. En este sentido, cuatro dimensiones resultan especialmente relevantes:
- **Trabajo decente, formalización y protección social:** La inclusión de las personas migrantes en empleos formales y productivos es clave para reducir vulnerabilidades, ampliar la cobertura de la seguridad social y fortalecer la cohesión social.
 - **Diálogo social y gobernanza tripartita:** La migración laboral debe incorporarse en la agenda de los actores sociales, garantizando su presencia en mecanismos de negociación colectiva, en el diseño de políticas y en la formulación de acuerdos sectoriales y territoriales.
 - **Transición justa y movilidad climática:** Las transformaciones productivas, energéticas y digitales, así como los impactos del cambio climático, influyen en la dinámica de la movilidad. La respuesta debe ser anticipatoria, con políticas de empleo y de protección que permitan a las comunidades adaptarse sin recurrir a estrategias de migración precarias.
 - **Educación, formación y competencias:** La validación de aprendizajes previos y el acceso a formación técnica y profesional constituyen un puente esencial hacia la integración laboral, especialmente para jóvenes y mujeres migrantes. El fortalecimiento de servicios públicos de empleo y la cooperación regional en certificación de competencias resultan decisivos.

El enfoque de la OIT en el ámbito de la migración laboral y movilidad en las Américas

25. La OIT aborda la migración laboral y la movilidad humana en las Américas a partir de tres elementos diferenciadores:
- **Estructura tripartita:** la participación de gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores permite generar consensos y soluciones duraderas. El diálogo social tripartito y sus instituciones tienen un rol fundamental en el fortalecimiento de la gobernanza laboral y en la construcción de un futuro del trabajo más participativo.
 - **Conocimiento profundo de los mercados laborales:** la experiencia de la OIT en empleo y políticas laborales garantiza la gestión de la migración desde la perspectiva de trabajo decente.
 - **Mandato normativo:** las normas internacionales del trabajo aseguran la incorporación de principios de igualdad, no discriminación, libertad sindical, negociación colectiva, salud y seguridad en el trabajo.
26. Partiendo de la configuración estructural descrita anteriormente, la OIT despliega dos líneas de trabajo complementarias en la región: 1) Gobernanza de la migración laboral y expansión de

vías regulares de empleo en países con demanda reconocida de trabajadores migrantes, y 2) Integración socioeconómica de migrantes y refugiados en países receptores de flujos mixtos, mediante políticas públicas y acciones sindicales y empresariales.

27. La visión que la OIT procura difundir con sus constituyentes es que la migración laboral es un desafío político complejo para los gobiernos en el que es necesario equilibrar una multitud de cuestiones e intereses diferentes, desde económicos, sociales, políticos y culturales. Cuando se gobierna adecuadamente, la migración laboral puede contribuir al desarrollo sostenible de los países de origen, tránsito y destino, y puede brindar beneficios y oportunidades para las personas trabajadoras migrantes y sus familias. Puede equilibrar la oferta y la demanda de mano de obra, ayudar a desarrollar y transferir competencias a todos los niveles, contribuir a los sistemas de protección social, fomentar la innovación y enriquecer a las comunidades tanto cultural como socialmente.²⁵ Por ello, es clave fomentar una comprensión real del mercado de trabajo, a través del análisis de las estadísticas del mercado y el correspondiente diseño de políticas públicas basadas en evidencia.
28. Resulta indispensable en este punto, referir importantes iniciativas que ha promovido la OIT en el marco de su mandato institucional, que responden de manera precisa y determinada a apoyar algunos de los desafíos descritos en la presente nota técnica. A continuación, se detallan las principales iniciativas:

- **Pasaporte de Habilidades: Mecanismo Regional para el Reconocimiento Mutuo de la Certificación de Competencias Laborales en América Latina y el Caribe**

El Pasaporte de Habilidades es un instrumento regional innovador que permitirá que las certificaciones de competencias laborales emitidas en un país sean reconocidas por otros países de América Latina y el Caribe. Es un modelo multilateral, tripartito y progresivo, que se inspira y recoge las lecciones aprendidas de países que tienen avances destacados en la materia. Al facilitar el reconocimiento mutuo de competencias, el Pasaporte de Habilidades fortalece los marcos institucionales y las políticas públicas que promueven una movilidad laboral segura, ordenada y regular. Asimismo, contribuye a ampliar el acceso a oportunidades de trabajo decente, en beneficio de los actores del mundo del trabajo, con énfasis particular en las personas trabajadoras, los empleadores y las economías de destino.²⁶

- **Territorios Integradores: caja de herramientas para el desarrollo local inclusivo de personas migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas y retornadas junto a sus comunidades de acogida**

Fortalecer las capacidades institucionales, técnicas y financieras de los gobiernos locales para gestionar de manera efectiva los procesos de integración socioeconómica, alineando la acción con la planificación del desarrollo local, la provisión de servicios inclusivos y la articulación con el sector privado, es fundamental para generar oportunidades para la población en movilidad y las comunidades receptoras, promoviendo así el desarrollo económico del territorio.

La iniciativa Territorios Integradores ofrece una propuesta concreta para responder a los desafíos de los gobiernos locales a través de una Caja de Herramientas estructurada en cinco módulos temáticos que incluyen una guía paso a paso, ejemplos de implementación y recursos descargables que facilitan su aplicación e integración en procesos de planificación

²⁵ OIT, Guía práctica sobre el desarrollo de políticas migratorias laborales, 2022.

²⁶ Para más información descargar el folleto informativo sobre el [Pasaporte de Habilidades: Mecanismo Regional para el Reconocimiento Mutuo de la Certificación de Competencias Laborales en América Latina y el Caribe](#).

y gestión local. Los módulos son: políticas para la integración, cohesión social tejido productivo, empleo y emprendimiento, y educación y salud.

- **Estrategia Regional de Integración Socioeconómica (ERISE)**

La Estrategia regional, elaborada en 2021, por OIT y PNUD en el marco de la R4V y el Proceso de Quito, se fundamenta en las normas internacionales del trabajo y en la normativa internacional de derechos humanos. La ERISE 2.0 es la versión actualizada, a publicarse en noviembre de 2025, que busca promover la integración económica y social de personas migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas y retornadas en América Latina y el Caribe. Se trata de una herramienta flexible para mejorar el acceso al trabajo decente, la regularización migratoria, la cohesión social y la protección de derechos. Su actualización incorpora un modelo de gobernanza, mecanismos de monitoreo y evaluación, y un enfoque más amplio e inclusivo, de manera que pueda aplicarse no solo a la población venezolana, sino también a otros grupos migrantes en la región.

La Estrategia Regional de Migración Laboral y Movilidad Humana en América Latina y el Caribe 2023–2030 ²⁷

29. Tomando en cuenta el cambiante y complejo contexto de la región americana en los movimientos migratorios y su impacto determinante en los mercados de trabajo, la Estrategia regional surge como una iniciativa que busca compilar el horizonte estratégico para la acción de la OIT en la región y guiar la asistencia técnica de la organización en materia de migración laboral y movilidad humana, en procura de ofrecer líneas de acción que apoyen el abordaje de los desafíos clave identificados en las áreas de protección, gobernanza de la migración y desarrollo. La Estrategia Regional se enmarca en 9 ejes estratégicos, 5 áreas temáticas y 4 enfoques transversales, sustentados en tres premisas: tripartismo y diálogo social, orientación a políticas y especificidad del contexto. A continuación, se detallan con más precisión el contenido de los ejes:

- **Área temática 1 – Gobernanza de la migración laboral y coherencia de políticas.** Tiene como objetivo fortalecer el marco normativo, las capacidades institucionales y las políticas públicas. Incluye transversalización en políticas de empleo y protección social, capacitación de constituyentes, articulación interministerial y atención a la migración de retorno. Procura, entre otros resultados: Mejorar las capacidades de los constituyentes de la OIT para abordar la temática de la migración laboral y movilidad humana, con especial incidencia en los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas.
- **Área temática 2 – Contratación equitativa.** Procura, entre otros objetivos, impulsar reformas normativas, fortalecer inspección laboral, mejorar servicios públicos de empleo, brindar información y asistencia a personas migrantes y formar a empleadores en prácticas de contratación justas.
- **Área temática 3 – Acceso al empleo y mejora de las condiciones de trabajo.** Las acciones de este eje buscan reforzar la protección legal y el acceso a la justicia, diseñar políticas de empleo inclusivas, promover la formalización, prevenir trabajo forzoso y discriminación, garantizar salud y seguridad en el trabajo, y proteger a niñas, niños y adolescentes migrantes.
- **Área temática 4 – Movilidad laboral, formación, certificación y reconocimiento de títulos y aprendizajes previos.** Centra su abordaje en facilitar inserción socioeconómica, reconocimiento de títulos, certificación de competencias, esquemas regionales de

²⁷ Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana.

reconocimiento, cooperación con CINTERFOR, acuerdos bilaterales y trabajo en red entre sindicatos.

- **Área temática 5 — Protección social, y cohesión social.** Este eje procura promover la inclusión financiera y acceso a crédito, acuerdos de seguridad social para portabilidad de derechos, pisos de protección social, trabajo con sociedad civil para prevenir xenofobia y racismo, y cooperación intergubernamental para regularizar migración.

Enfoques transversales

- **Gestión del conocimiento y formación:** mejora de estadísticas y datos, cooperación con CEPAL, OIM, ACNUR, UNFPA, armonización metodológica, uso de *big data*, el fortalecimiento del trabajo con las Instituciones Nacionales de Estadísticas, entre otros actores relevantes, para mejorar la comprensión del comportamiento del mercado de trabajo y su interacción con la migración.
- **Fortalecimiento de capacidades, alianzas y cooperación para el desarrollo:** alianzas ONU y sociedad civil, participación de empleadores y trabajadores en procesos regionales, movilización de recursos, y se destaca la importancia de la participación y el apoyo al fortalecimiento de los espacios consultivos internacionales y regionales (PMM, CSM, CRM y otros).
- **Aplicación y promoción de las normas internacionales del trabajo:** impulso a la ratificación de convenios OIT relevantes, en particular los que puedan afectar a las personas trabajadoras migrantes y refugiadas: entre ellos:
 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97);
 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102);
 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118);
 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143);
 - Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157);
 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181);
 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189);
 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190);
 - aquellos que promueven la igualdad de género como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183);

así como la cooperación regional contra trabajo forzoso y trata, y el reconocimiento de derechos en integración regional.

- **Enfoque de género e interseccional:** medidas que buscan reducir brechas de género, enfoque generacional, desagregación estadística, liderazgo de mujeres migrantes, producción de evidencia sobre discriminación y violencia.

Líneas de acción para transformar compromisos en acción

- 30.** Con el fin de avanzar en la implementación de la Estrategia Regional, se proponen líneas de acción prioritarias que articulan el nivel nacional, regional e interinstitucional:
- Armonizar marcos normativos nacionales con los convenios internacionales de la OIT y garantizar su aplicación efectiva mediante sistemas robustos de inspección laboral.
 - Fortalecer la coordinación interministerial e interinstitucional para asegurar la coherencia entre políticas de empleo, desarrollo productivo, migración y protección social.
 - Consolidar acuerdos bilaterales y multilaterales de migración laboral que aseguren contratación equitativa, portabilidad de derechos y acceso a servicios básicos.
 - Potenciar la cooperación Sur-Sur y triangular, con énfasis en el intercambio de buenas prácticas y el uso de herramientas regionales de información y monitoreo.
 - Promover políticas inclusivas con enfoque de género e interseccional, que atiendan de manera específica las necesidades de mujeres migrantes, jóvenes, pueblos indígenas y afrodescendientes en movilidad.
 - Movilizar recursos financieros y técnicos sostenibles, en alianza con socios para el desarrollo, sector privado y sociedad civil organizada.

Puntos sugeridos para discusión

- ¿Cómo asegurar un rol más protagónico de los actores del mundo del trabajo en la formulación de políticas nacionales y acuerdos bilaterales de migración laboral y contratación equitativa?
- ¿Qué medidas concretas se requieren para ampliar la formalización y la cobertura de la protección social de las personas trabajadoras migrantes?
- ¿Cómo fortalecer los mecanismos de diálogo social y la negociación colectiva en contextos con alta participación de personas migrantes?
- ¿Qué experiencias regionales pueden servir como referencia para impulsar acuerdos de migración laboral seguros y equitativos?
- ¿Cómo garantizar la inclusión de mujeres y jóvenes migrantes en las estrategias de empleo, formación profesional y emprendimiento?
- ¿Qué papel puede jugar la cooperación regional frente a la movilidad vinculada al cambio climático y las transiciones productivas?