Servicio Público de Empleo



Guía de orientación y buenas prácticas sobre servicios de

empleo transnacionales y el rol de las agencias transnacionales

del Servicio Público de Empleo de Colombia

Iniciativa apoyada por:

Organización Internacional del Trabajo | Lazos

Con el apoyo de Suecia Sverige

cooperación alemana DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementado por giz

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



Contenido

Siglas, acrónimos y principales términos de la guía 4

¿A quién va dirigida esta guía? 6

Introducción 7

Capítulo 1. Marco legal 14

1.1. Reglamentación de los servicios de gestión y colocación de empleo transnacionales 15

1.2. Normatividad nacional relacionada con migración laboral 18

Ley 2136 de 2021: Política Integral Migratoria 18

Ley 1565 de 2012: Ley de Retorno 19

1.3. Instrumentos internacionales ratificados por Colombia en materia de migración laboral y derechos fundamentales del trabajo 20

1.4. Otros instrumentos internacionales con contenido clave para la gestión de servicios de empleo transnacionales 30

Capítulo 2. Contratación equitativa en la migración laboral internacional: rol de las agencias transnacionales del Servicio Público de Empleo en Colombia 35

2.1. Principios generales para la contratación equitativa y recomendaciones para las agencias transnacionales 37

2.2. Directrices prácticas sobre contratación equitativa 43

2.3. Comisiones de contratación y gastos conexos 45

Capítulo 3. El enfoque de género en los servicios de empleo transnacionales 50

3.1. Riesgos diferenciales para las mujeres en la migración laboral internacional 52

3.2. El enfoque de género en los servicios de gestión y colocación de empleo de las agencias transnacionales 53

Capítulo 4. Recomendaciones operativas para el diseño y puesta en marcha de servicios de empleo por parte de las agencias transnacionales del SPE en Colombia 57

4.1. Autorización especial para la constitución de prestadores como agencias transnacionales 58

4.2. Servicios de gestión y colocación de empleo de las agencias transnacionales 61

Promoción y orientación al potencial empleador 61

Registro del potencial empleador 63

Registro de vacantes 65

Registro de buscadores de empleo 66
Orientación a las personas buscadoras de empleo 66
Preselección de buscadores de empleo de acuerdo con el perfil de la vacante 73
Remisión de los buscadores de empleo seleccionados 73
Monitoreo del proceso de poscolocación 74
4.3. Servicios de gestión y colocación de empleo de las agencias transnacionales, en el marco de la implementación de proyectos de cooperación entre el SPE e instituciones de otros países, así como en lo relacionado con acuerdos bilaterales o multilaterales de migración laboral 77
¿Qué implica participar en estos esquemas? 77
Recomendaciones operativas para las agencias transnacionales 77
Referencias 79
Anexos 81

Índice de tablas

Tabla 1. Convenios y acuerdos internacionales ratificados por Colombia, en materia de migración laboral internacional 21

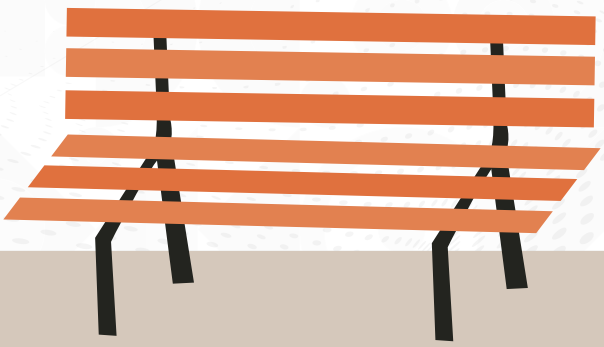
Tabla 2. Convenios de la OIT sobre derechos fundamentales del trabajo ratificados por Colombia 25

Tabla 3. Otros instrumentos internacionales con contenido clave para la gestión de servicios de empleo transnacionales 30

Tabla 4. Principales conceptos del enfoque de género aplicados a la migración laboral 82

Tabla 5. Fuentes de información para validar condiciones laborales en países seleccionados 84

Tabla 6. Documentación requerida para verificar existencia legal y estatus fiscal de empresas en países seleccionados 89



Índice de cuadros

Cuadro 1. La migración laboral como una oportunidad para el desarrollo 10

Cuadro 2. El enfoque de género para proteger de forma especial a las trabajadoras migrantes 11

Cuadro 3. La contratación equitativa como eje central de la migración laboral internacional 12

Cuadro 4. Panorama global de regulación de comisiones de contratación y gastos conexos 46

Cuadro 5. Herramientas prácticas y cursos de formación para profundizar en la contratación equitativa 48

Cuadro 6. Recursos sobre el enfoque de género para fortalecer la gestión de servicios de empleo transnacionales 56

Cuadro 7. Buena práctica destacada sobre autorización de agencias transnacionales de empleo 60

Cuadro 8. Requisitos para la obtención de la autorización especial 60

Cuadro 9. Prohibiciones y obligaciones que deben comunicarse a los buscadores de empleo, de acuerdo con el módulo de información, orientación y prevención del reglamento de servicios de una agencia transnacional 68

Cuadro 10. Buena práctica destacada sobre orientación a buscadores de empleo y personas trabajadoras migrantes 72

Índice de gráficos

Gráfico 1. Índice de masculinidad de la emigración colombiana 1990-2020 51

Índice de videos

Video 1. Principios generales y directrices prácticas de la OIT para la contratación equitativa 44

Siglas, acrónimos y principales términos de la guía

- **Agencia transnacional:** prestador del Servicio Público de Empleo (SPE) en Colombia, que cuenta con autorización especial para prestar los servicios de gestión y colocación de empleo para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero.
- **Contratación equitativa:** contratación "realizada dentro de jurisdicción de la ley, en línea con las Normas Internacionales del Trabajo y respeto de los derechos humanos, sin discriminación basada en género, etnia, condición nacional o jurídica" (OIT, 2019).
- **Comisiones de contratación y gastos conexos:** se refieren a "cualquier comisión o gasto en que se haya incurrido en el proceso de contratación para que los trabajadores obtengan un empleo o una colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro" (OIT, 2019).
- **Enfoque de género:** perspectiva para evaluar las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres de manera diferencial, así como las implicaciones de todo programa, proyecto o política sobre sus vidas (ECOSOC, 1997).
- **Empleador extranjero:** se refiere a una persona natural o jurídica de un país distinto a Colombia, que contrata a personas trabajadoras ubicadas en Colombia, ya sea directa o indirectamente (por ejemplo, por medio de bolsas de empleo o agencias de su país).



- **Migración laboral internacional:** proceso de movilidad por razones económicas o laborales de una persona de un país a otro.
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- **SENA:** Servicio Nacional de Aprendizaje.
- **SPE:** Servicio Público de Empleo de Colombia. De esta forma también se referirá a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

¡Hola!

Soy Luisa, tu asesora en servicios de empleo transnacionales del SPE en Colombia.
Te acompañaré a lo largo de esta guía para darte mis mejores consejos, con el fin de mejorar el importante trabajo que realizas en tu agencia de empleo.

¡Vamos a sacarle todo el provecho!



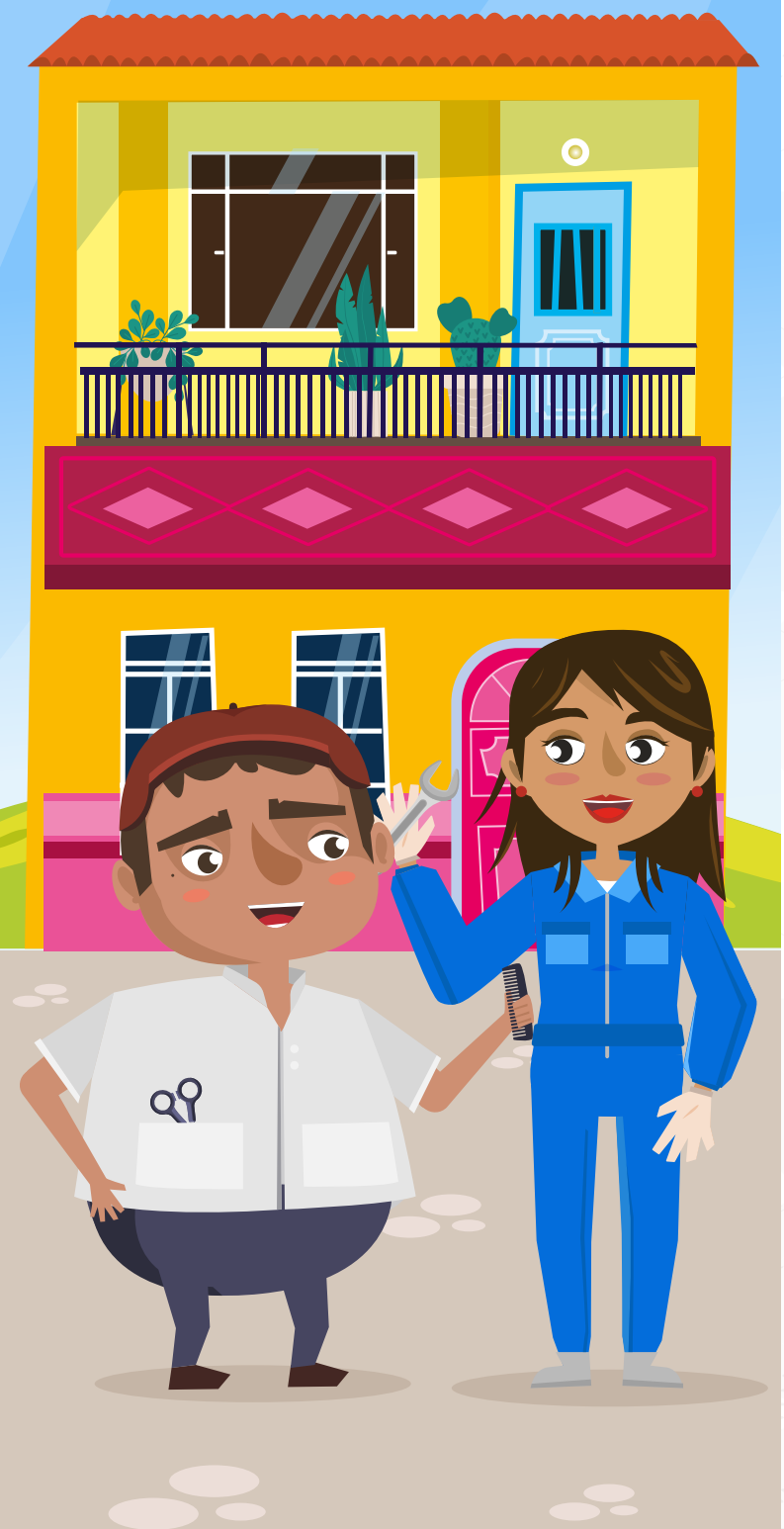
¿A quién va dirigida esta guía?

Esta guía está dirigida, de forma específica, a los prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE) en Colombia, que cuenten o deseen contar con la autorización especial para operar como agencias transnacionales, conforme a lo establecido en la Resolución 1481 de 2014 y demás normas vigentes.

Incluye, por tanto, a dos públicos clave:

- **Agencias transnacionales ya autorizadas:** a quienes se les brindan orientaciones y buenas prácticas para fortalecer sus procesos de gestión y colocación de empleo transnacionales, bajo principios de contratación equitativa, enfoque de género y estándares internacionales de derechos laborales.
- **Prestadores del SPE que aspiran a obtener la autorización especial:** a quienes se les ofrecen lineamientos operativos, normativos y metodológicos, sobre cómo estructurar sus servicios conforme a los requerimientos para convertirse en agencias transnacionales.

Introducción



La migración laboral internacional es un fenómeno que crece cada vez más, como resultado de la profundización de las dinámicas de globalización económica, los cambios en las condiciones políticas y socioeconómicas de los países de origen, la identificación de las necesidades económicas y demográficas de los países destino, los efectos del cambio climático, entre otros. De acuerdo con estimaciones recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel global existen alrededor de 168 millones de personas trabajadoras migrantes, lo que representa aproximadamente el 5 % de la fuerza de trabajo mundial. La mayor parte de esta migración se orienta a países de altos ingresos (68,4 %) y, aunque la proporción de hombres trabajadores migrantes es más alta que la de mujeres (61,3 % y 38,7 %, respectivamente), estas últimas enfrentan mayores obstáculos para que se les garantice un empleo en condiciones dignas y equitativas (OIT, 2024).

En cuanto a Colombia, se destaca que el país ha sido históricamente un territorio de emigración. De acuerdo con un informe reciente del Banco Mundial (2024), aproximadamente el 6 % de la población vive en el exterior; dicha migración se dio principalmente por razones laborales, socioeconómicas y debido a las dinámicas del conflicto armado interno. Este fenómeno migratorio ha sido creciente, pues entre 1990 y 2020, el número de colombianos y colombianas en el

exterior aumentó casi tres veces. En cuanto a los países de destino, la mayor proporción de migrantes colombianos se ubican en Estados Unidos, España, Venezuela, Ecuador, Chile y Canadá (Banco Mundial, 2024). Asimismo, Colombia ha sido un país de tránsito migratorio de personas provenientes de distintos países de América Latina y el Caribe (OIM, 2021).

Para el caso de la migración laboral internacional/transnacional, el Estado colombiano cuenta con el Servicio Público de Empleo (SPE), creado mediante la Ley 1636 de 2013. Esta entidad, administrada por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo —adscrita al Ministerio del Trabajo—, tiene la responsabilidad de coordinar y autorizar la Red de Prestadores del servicio, conformada por la Agencia Pública de Empleo, a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); las agencias constituidas por las Cajas de Compensación Familiar[1]; las Agencias Privadas y las Bolsas de Empleo. Estos prestadores ofrecen servicios de gestión y colocación de empleo, los cuales comprenden: (i) todas aquellas actividades que faciliten el encuentro entre la oferta y la demanda laboral; y (ii) todas aquellas actividades que conlleven al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo de las personas buscadoras.

Dentro de esta red, algunos prestadores cuentan con autorización especial para prestar servicios de gestión y colocación de empleo, con el fin de colocar oferentes de mano de obra en el extranjero, conocidos como agencias transnacionales (Resolución 1481 de 2014 del Ministerio del Trabajo, modificada por la Resolución 1930 de 2021). Son justamente estas agencias las que juegan un rol fundamental en la prestación de servicios de empleo suficientes, que promuevan una migración laboral segura, ordenada y regular, y participen en la protección de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, de las personas trabajadoras migrantes que van desde Colombia a emplearse en el exterior.

De acuerdo con lo anterior, esta guía tiene como objetivo presentar un conjunto de orientaciones, recomendaciones y buenas prácticas para que las agencias transnacionales del SPE en Colombia fortalezcan la prestación de sus servicios. Esto con el fin de que cada etapa del proceso de selección y contratación se realice de una forma clara e informada para todas las partes, considerando el marco jurídico nacional e internacional en materia de derechos humanos, los principios generales, y las directrices para la contratación equitativa y con un enfoque de igualdad de género. De igual forma, esta guía será de utilidad para aquellos prestadores que quieran constituirse como agencias transnacionales en el futuro, dado que se brindan las orientaciones precisas sobre el proceso de autorización especial.

Así, esta guía parte de entender la migración como una oportunidad de desarrollo, la necesidad de garantizar los derechos de los trabajadores migrantes y partir de un enfoque de género que proteja de forma especial a las trabajadoras migrantes.

1 Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil (sentencia c 508/97). Sin embargo, la Caja de Compensación Campesina COMCAJA es una entidad atípica, de naturaleza especial. La Ley 101 de 1993 señala que es una corporación de subsidio familiar y persona jurídica sin ánimo de lucro, perteneciente al sector agropecuario y vinculado al Ministerio de Agricultura. Por tanto, COMCAJA se rige por las normas del Código Civil, que regulan esta clase de instituciones.

Cuadro 1. La migración laboral como una oportunidad para el desarrollo

Cuando se promueven servicios fortalecidos de gestión laboral transnacionales, y se garantizan procesos de selección y colocación en los que se protegen diligentemente los derechos de las personas trabajadoras migrantes, se contribuye a que la migración sea una oportunidad de desarrollo, tanto para las personas trabajadoras y sus familias, como para los empleadores que demandan talento humano en sus empresas y para las economías de los países de origen y destino.

El aporte generado a las personas trabajadoras migrantes y sus familias radica en la obtención de oportunidades de empleo que se traducen en fuentes de ingreso, mejores perspectivas de crecimiento personal y laboral, y la posibilidad de llevar a cabo sus planes de vida. Sin embargo, esto solo ocurre cuando se logran condiciones de trabajo decente, por lo cual es indispensable que el proceso de reclutamiento laboral hacia el exterior se lleve a cabo en el marco de los más altos estándares normativos, garantizando las mejores prácticas de contratación equitativa.

Por otro lado, los empleadores extranjeros ven beneficiados sus intereses, al poder acceder a talento humano que satisface demandas laborales necesarias para llevar a cabo sus actividades económicas, lo cual podría corresponder con la imposibilidad de encontrarlo en sus países. Esto se traduce en aprovechar un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas previamente acumuladas en el país de origen, que van a contribuir al crecimiento de las organizaciones en los países de destino.



Esto va directamente ligado a los beneficios agregados que pueden observarse en los países de destino. Desde una perspectiva económica, su desarrollo debido a la migración laboral puede reflejarse en el mercado laboral, el crecimiento económico derivado del consumo y las contribuciones fiscales. Sobre el primer tópico, existe evidencia de que un mayor grado de integración de los migrantes a los mercados laborales se relaciona con una mayor contribución económica, sin que haya un efecto negativo sobre el empleo de los trabajadores nacionales. Respecto al crecimiento económico, se ha encontrado que las personas migrantes contribuyen al Producto Interno Bruto (PIB) del país de destino en el corto, mediano y largo plazo, en una proporción mayor a la población local empleada. Finalmente, en materia fiscal, se ha determinado que la contribución de los migrantes es, en general, positiva, ya que aportan más recursos al país de destino que aquellos que, en comparación, se invierten en su proceso de integración.

En cuanto a los países de origen, la migración también puede generar oportunidades de desarrollo, siempre y cuando se defina una estrategia para aprovechar sus potenciales beneficios. Por ejemplo, la experiencia laboral adquirida por los trabajadores en el exterior puede ser aprovechada por el mercado laboral nacional o en la creación de nuevos emprendimientos, en situaciones de retorno. Asimismo, las transferencias de remesas generan recursos para el consumo y la inversión, beneficiando a las familias de las personas trabajadoras, pero también generando un flujo de recursos para las economías locales y nacionales (Banco Mundial, 2024).

Cuadro 2. La contratación equitativa como eje central de la migración laboral internacional

Tal como se indicó antes, el objetivo final de esta guía es garantizar la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes, a través de la prestación de servicios de empleo de calidad. Para que esto se haga efectivo, el proceso de gestión y colocación de empleo debería realizarse con un enfoque de contratación equitativa, que tal como lo señala la OIT, se refiere a aquella contratación "realizada dentro de jurisdicción de la ley, en línea con las Normas Internacionales del Trabajo y respeto de los derechos humanos, sin discriminación basada en género, etnia, condición nacional o jurídica" (OIT, 2019).

Por tanto, se espera que la contratación equitativa, expresada en los principios generales y directrices prácticas de la OIT, sirva como referente para el diseño de un esquema de operación transnacional que proteja a las personas trabajadoras y les brinde oportunidades laborales dignas y justas. La guía brinda orientaciones prácticas en esta materia, para que las agencias transnacionales puedan tener insumos para enmarcar sus servicios en la contratación equitativa.

Cuadro 3.

El enfoque de género para proteger de forma especial a las trabajadoras migrantes

El enfoque de género es entendido como una perspectiva para evaluar las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres de manera diferencial, así como las implicaciones de todo programa, proyecto o política sobre sus vidas (ECOSOC, 1997). En el contexto de la migración laboral internacional, y de los procesos de gestión y colocación laboral hacia el exterior, el enfoque de género adquiere una importancia especial, dados los obstáculos y riesgos específicos que pueden enfrentar las trabajadoras migrantes. Por ejemplo, la discriminación para participar en vacantes laborales, a pesar de contar con un perfil idóneo en cuanto a formación y experiencia, o el mayor riesgo de ser víctimas de delitos asociados a la trata de personas o el acoso laboral en el exterior.



Dada la importancia de este enfoque, la guía orienta a las agencias transnacionales a incorporarlo en la prestación de sus servicios desde su etapa de planeación, hasta la implementación operativa en la gestión de empleo y colocación de trabajadores. De este modo, se puede contribuir a mayores niveles de igualdad e inclusión laboral, y a la protección de los derechos humanos de las buscadoras de empleo y trabajadoras migrantes.

Considerando estos preceptos, **la guía se estructura del siguiente modo:**

Capítulo 1.

Se expone el marco normativo relacionado con la regulación de la operación transnacional de los servicios de gestión y colocación de empleo, junto con los instrumentos jurídicos internacionales vinculados a la migración y los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.

Capítulo 2.

Se aborda un marco conceptual y práctico sobre la contratación equitativa, destacando el papel de las agencias transnacionales en su implementación.

Capítulo 3.

Se desarrolla un marco conceptual y práctico para integrar el enfoque de género en la operación transnacional de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Capítulo 4.

Se proporcionan orientaciones operativas para la implementación de los servicios dentro del esquema transnacional, basado en la contratación equitativa y la igualdad de género.

Para facilitar la consulta dentro de esta guía, se ha diseñado un chatbot que funciona con inteligencia artificial (IA), por medio del cual se pueden hacer preguntas sobre distintos temas del documento para obtener una respuesta rápida.

Esta herramienta puede consultarse en el siguiente código QR:

Capítulo 1.

Marco legal

Conocer y garantizar la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, relacionadas con los servicios de gestión y colocación de empleo transnacionales, y con los derechos de los trabajadores migrantes, es clave para que las agencias hagamos un mejor trabajo y promovamos prácticas seguras de reclutamiento.

¡Manos a la obra!



1.1 Reglamentación de los servicios de gestión y colocación de empleo transnacionales

La prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo por el SPE en Colombia, orientados a la vinculación de talento humano en el extranjero, no cuenta con una reglamentación suficientemente desarrollada. En realidad, solo existe la **Resolución 1481 de 2014**[2] del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se establecen los requisitos para que los prestadores del SPE puedan recibir la autorización especial para operar como agencias transnacionales, y se indican los servicios que deben brindarse, así como las obligaciones y sanciones. Como elemento relevante, esta reglamentación tiene como fin último la protección y promoción de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, por lo que todos los servicios prestados deben contribuir a dicho fin (Ilustración 1).

De acuerdo con esta normativa, las agencias transnacionales deben ofrecer los servicios de gestión y colocación básicos, indicados en el artículo 2.2.6.1.2.17 del Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 3229 de 2022 del Ministerio del Trabajo (registro de oferentes, demandantes y vacantes; orientación ocupacional a oferentes y demandantes; preselección y remisión). Adicionalmente, deben brindar información y orientación sobre las condiciones específicas del país de destino y sobre los trámites para el proceso migratorio. De igual forma, el reglamento de pres-

2 Se destacan dos normas posteriores que modificaron algunos aspectos de la Resolución 1481: la Resolución 1930 de 2021, que modificó el parágrafo del artículo 2°, eliminando restricciones a las personas jurídicas de derecho privado que se constituyan como agencias transnacionales de empleo. Y la Resolución 4273 de 2021, que modificó el artículo 11°, eliminando la prohibición para las agencias transnacionales de empleo de intermediar o colocar trabajadores migrantes colombianos, para realizar labores de vigilancia y seguridad en el extranjero.

tación de servicios[3] debe contar con un módulo de información, orientación y prevención especializado, para evitar la comisión de delitos como la trata de personas o la explotación laboral en contextos de migración laboral internacional. Por tanto, se identifica un valor agregado de la orientación a los buscadores de empleo, que se justifica en las particularidades de un proceso de migración laboral hacia el exterior y en la necesidad de proteger sus derechos.

Otro aspecto destacable de esta resolución es la prohibición en el cobro a los buscadores de empleo o trabajadores migrantes por la prestación de los servicios básicos –tal como ocurre en el contexto nacional– ni por otros servicios propios del proceso migratorio, como el recaudo de información, la presentación de exámenes de habilidades, exámenes médicos y vacunas, pasaportes y visas, o impuestos aeroportuarios[4].

La orientación especializada a los buscadores de empleo y trabajadores migrantes y la prohibición de comisiones de contratación y gastos conexos están directamente relacionados con el concepto de contratación equitativa, el cual se abordará en el siguiente capítulo y se ofrecerán orientaciones específicas para las agencias transnacionales.

Adicional a la Resolución 1481 de 2014, es importante la normatividad relacionada con el funcionamiento del SPE en Colombia, y aquella aplicable a los servicios básicos de gestión y colocación de empleo. La información de detalle sobre esta normatividad se presenta en el Anexo 1.



3 El Reglamento de Prestación de Servicios es un requisito de autorización. Es un documento que tiene como objeto definir los lineamientos para la prestación de servicios, de conformidad con los principios del SPE y debe ponerse en conocimiento de los usuarios.

4 Estos costos son prohibidos cuando están asociados a la migración laboral. Por ejemplo, si un buscador de empleo ya cuenta con pasaporte vigente al momento del proceso de colocación laboral, no podría atribuirse este costo al empleador extranjero; pero, si no cuenta con este documento y debe tramitarlo para poder trabajar fuera del país, sí sería un costo relacionado.

Ilustración 1. Aspectos relevantes de la Resolución 1481 de 2014 del Ministerio del Trabajo[5]

8 puntos claves de la Resolución 1481 de 2014 y sus modificaciones

1 ¿Qué regula la Resolución 1481?

Establece los requisitos que las agencias de gestión y colocación de empleo deben cumplir para reclutar o colocar trabajadores colombianos en el extranjero, buscando proteger y promover los derechos de los trabajadores migrantes.

2 ¿Qué son las agencias transnacionales?

Son entidades autorizadas en Colombia para prestar servicios de gestión y colocación de empleo, enfocadas en reclutar o colocar trabajadores en el extranjero.

3 Requisitos para obtener autorización

- Acreditar las condiciones jurídicas, operativas y técnicas para ejercer la actividad.
- Presentar certificados de antecedentes judiciales y policiales del representante legal.
- Contar con una póliza de cumplimiento.

4 Servicios que deben ofrecer

- Servicios básicos de gestión y colocación.
  Brindar información adicional:
- Condiciones geográficas, sociales y laborales del país de destino.
- Trámites legales y administrativos (pasaporte, visado, permiso de trabajo).

5 Obligaciones de las agencias

- Presentar Informes estadísticos con datos de los trabajadores y el contrato de trabajo.
- Diseñar una ficha de demanda con información sobre salarios, prestaciones, horarios y beneficios adicionales.
- Informar a los trabajadores sobre los mecanismos de seguridad social en el país de destino y en Colombia.

6 Prohibiciones para las agencias

- Cobrar a los trabajadores por servicios básicos.
- Promover oportunidades falsas de empleo.
- Intermediar menores de 18 años.
- Participar en trata de personas o explotación laboral.
- Colocar trabajores en actividades ilícitas o en países no miembros de la OIT o la ONU.

7 Sanciones

- Las agencias que incumplan las normas serán sancionadas según los artículos 38 y 39 de la Ley 1636 de 2013.
- Seguimiento especial de la UAESPE y del Ministerio del Trabajo.

8 Módulo de información y prevención

- Las agencias deben ofrecer un módulo de información, orientación y prevención especializada a los trabajadores sobre derechos, riesgos y condiciones laborales antes de la contratación.

Fuente: elaboración propia a partir del contenido de la Resolución.

5 Las disposiciones de la Resolución 1481 de 2014 del Ministerio del Trabajo sobre la autorización de prestadores, obligaciones y prohibiciones, se complementan con aquellas establecidas en el Decreto 1072 de 2015 aplicables al conjunto de la red de prestadores del SPE.

1.2 Normatividad nacional relacionada con migración laboral

La legislación nacional en Colombia ha incorporado algunos avances en materia de migración laboral, mediante la adopción de marcos normativos que reconocen el papel estratégico de la migración para el desarrollo del país, así como la necesidad de proteger los derechos de las personas en todas las etapas del ciclo migratorio.

En este sentido, se destacan dos normas clave: la Ley 2136 de 2021, que establece la Política Integral Migratoria (PIM), y la Ley 1565 de 2012, conocida como la Ley de Retorno. Estas leyes son relevantes, tanto para los procesos de migración laboral transnacional como para el retorno e integración socioeconómica de la población colombiana retornada, y ofrecen múltiples puntos de articulación con los servicios que prestan las agencias transnacionales del SPE en Colombia.



Ley 2136 de 2021: Política Integral Migratoria

Esta norma establece el marco normativo de la Política Integral Migratoria (PIM) del Estado colombiano, bajo principios como la dignidad humana, la protección de derechos, el enfoque diferencial, la participación de la diáspora, la movilidad humana segura, y el desarrollo humano y económico. Esta ley reconoce expresamente a la población migrante como un actor clave del desarrollo nacional e internacional, incluyendo a los trabajadores migrantes colombianos y sus familias.

Implicaciones para los servicios de empleo transnacionales del SPE

- **Reconocimiento de la migración laboral como motor de desarrollo.** La PIM promueve una perspectiva de gobernanza migratoria basada en derechos, con énfasis en el rol económico y laboral de la migración (art. 2). En este sentido, las agencias transnacionales deben asumir un papel proactivo en la promoción de migración laboral segura, ordenada y regular, alineada con este enfoque.
- **Componente de empleabilidad.** La ley contempla como parte integral de la política migratoria el diseño de **estrategias para mejorar las oportunidades de empleo de los migrantes colombianos en el exterior y de los retornados en el país**, incluyendo certificación de competencias, formación y orientación (art. 27). Como parte de sus servicios de empleo, las agencias transnacionales pueden ofrecer servicios de orientación ocupacional ajustados a las necesidades del retorno, así como gestionar vacantes para personas migrantes con perfiles específicos, aprovechando sus competencias adquiridas en el extranjero.
- **Enlace con la diáspora colombiana.** Se establecen medidas para fomentar la vinculación de las y los colombianos en el exterior con los procesos productivos, académicos y científicos del país.

Las agencias pueden facilitar este vínculo mediante la inscripción de perfiles altamente cualificados en el sistema del SPE y su conexión con vacantes de alto nivel, proyectos productivos u oportunidades de innovación social (art. 24, 27 y 29).

- **Participación interinstitucional.** La implementación de la PIM requiere la articulación de múltiples entidades, incluidas la Cancillería, el Ministerio del Trabajo y el SPE. Las agencias transnacionales deben coordinar con estas instancias para canalizar servicios, compartir información y evitar duplicidad de esfuerzos.
- **Enfoque diferencial.** La PIM reconoce condiciones específicas de poblaciones vulnerables, incluyendo mujeres, jóvenes, comunidades étnicas, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad y víctimas del conflicto armado. Las agencias deben integrar este enfoque en sus procesos de orientación, selección y remisión, adaptando sus estrategias para eliminar barreras de acceso.

Ley 1565 de 2012: Ley de Retorno

Esta norma crea el marco jurídico para facilitar el retorno voluntario, digno y productivo de las personas colombianas residentes en el exterior. Establece beneficios diferenciados según el tipo de retorno (laboral, productivo, académico, solidario) y crea mecanismos institucionales, como el Registro Único de Retorno (RUR) y la Comisión Intersectorial para el Retorno.

Orientaciones para agencias del SPE

- **Identificación y atención del talento retornado.** Las agencias transnacionales pueden desarrollar estrategias específicas para la atención del retorno laboral (art. 4), en coordinación con el Ministerio del Trabajo y la Cancillería, identificando perfiles laborales de colombianos que regresan al país, y ofreciendo servicios de orientación y vinculación laboral a su medida.
- **Apoyo al retorno productivo y académico.** La ley permite canalizar beneficios para proyectos productivos, así como para la homologación de títulos y certificación de competencias laborales. Las agencias pueden orientar a los retornados en procesos de emprendimiento, remitirlos al SENA, y apoyar la convalidación de sus perfiles académicos y experiencia internacional.
- **Priorización de servicios.** Los beneficiarios del RUR tienen derecho a atención prioritaria en programas de formación, empleo y emprendimiento (art. 5). Las agencias deben adaptar sus servicios para cumplir este mandato, integrando rutas diferenciales dentro del portafolio de servicios del SPE.
- **Gestión interinstitucional.** Las agencias deben integrarse activamente al sistema de retorno nacional, colaborando con la Cancillería, el SENA, las gobernaciones y alcaldías, y con los consulados de Colombia en el exterior. De igual forma, pueden participar en procesos de diagnóstico de necesidades del retorno y en el diseño de instrumentos territoriales de reintegración laboral.

1.3 Instrumentos internacionales ratificados por Colombia en materia de migración laboral y derechos fundamentales del trabajo

El Estado colombiano ha ratificado distintos convenios y acuerdos internacionales en materia de migración laboral y derechos laborales. De igual forma, muchos otros Estados, incluidos países de destino de trabajadores que emigran desde Colombia, también lo han hecho. Es importante que las agencias transnacionales conozcan estos instrumentos e identifiquen cómo pueden contribuir a su efectivo cumplimiento.

Si bien la responsabilidad principal de garantizar el cumplimiento de estos instrumentos recae en los Estados, el rol de las agencias transnacionales —como parte integral del SPE— es fundamental para asegurar que los servicios de empleo ofrecidos estén alineados con la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes. Para esto, se brindarán orientaciones que pueden ser incorporadas en sus esquemas de atención y operación.

En este sentido, el contenido normativo aquí referenciado se presenta como una herramienta para identificar acciones concretas que las agencias transnacionales pueden implementar para fortalecer su aporte a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias.

En primer lugar, se relacionan los convenios y acuerdos internacionales, cuyo contenido está asociado directamente con la migración laboral, y se destacan las orientaciones para las agencias transnacionales con base en estas (Tabla 1).



Tabla 1. Convenios y acuerdos internacionales ratificados por Colombia, en materia de migración laboral internacional

Instrumento internacional	Contenido principal	Algunas orientaciones para las agencias transnacionales en Colombia
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (1979) y Recomendación N° 26 sobre las trabajadoras migratorias, de la Asamblea General de las Naciones Unidas **La Convención fue adoptada mediante la Ley 51 de 1981**	La Convención obliga a los Estados a eliminar la discriminación contra las mujeres en todas las esferas, incluida la laboral, garantizando igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo. Prohíbe la discriminación basada en el género en el acceso al empleo, la remuneración y las condiciones laborales. Por su parte, la Recomendación N° 26 refuerza la protección de las trabajadoras migrantes, instando a los países a adoptar medidas para prevenir su explotación, asegurar su acceso a la justicia y mejorar sus condiciones laborales, especialmente en sectores donde son más vulnerables, como el trabajo doméstico.	▶ Implementar un enfoque de género en el diseño e implementación de los servicios de empleo transnacional. ▶ Orientar a buscadoras de empleo, trabajadoras migrantes y empleadores extranjeros sobre medidas para proteger y promover los derechos de las mujeres migrantes.

Instrumento internacional	Contenido principal	Algunas orientaciones para las agencias transnacionales en Colombia
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990) **Adoptada mediante la Ley 146 de 1994**	Es un tratado integral que protege los derechos humanos de los trabajadores migrantes y sus familias, asegurando igualdad de trato con los nacionales, en cuestiones laborales y de seguridad social. Incluye disposiciones sobre la protección contra la explotación, el acceso a servicios básicos, el derecho a la reunificación familiar y la asistencia consular. También establece obligaciones para los países de origen, tránsito y destino, en la protección de los migrantes y la regularización de la migración laboral.	▶ Orientar a los trabajadores migrantes sobre los derechos humanos (incluidos los laborales), tanto para ellos como para sus familias, en los países destino, y sobre los mecanismos de acceso a la justicia para protegerlos. ▶ Orientar y proteger a los trabajadores migrantes frente al cobro de comisiones y prácticas abusivas durante el proceso de reclutamiento y colocación. ▶ Incluir el enfoque de género en la orientación y seguimiento, especialmente frente a riesgos diferenciados para mujeres, jóvenes y personas racializadas. ▶ Garantizar que los trabajadores migrantes tengan acceso a condiciones laborales justas, salarios dignos y seguridad social, mediante una revisión adecuada de las vacantes.

Instrumento internacional	Contenido principal	Algunas orientaciones para las agencias transnacionales en Colombia
Protocolo adicional a la Convención de Naciones Unidas contra la Criminalidad Transnacional Organizada (2000) - Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes **Incorporado mediante la Ley 747 de 2000**	Se centra en la prevención y el combate del tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire. Define el tráfico ilícito como el acto de facilitar la entrada ilegal de personas en un país, a cambio de un beneficio financiero u otro tipo de ganancia. Obliga a los Estados a penalizar esta actividad y a tomar medidas para proteger los derechos de los migrantes traficados, garantizando su seguridad y acceso a la asistencia humanitaria. También promueve la cooperación internacional para combatir las redes de tráfico de personas.	▶ Adelantar una verificación adecuada de los potenciales empleadores extranjeros, para disminuir el riesgo de que los trabajadores migrantes puedan verse involucrados en redes de tráfico ilícito. ▶ En el marco de eventuales procesos de seguimiento poscolocación, verificar que los trabajadores migrantes no sean víctimas de explotación o abuso durante el proceso migratorio. ▶ Colaborar con autoridades para identificar y denunciar prácticas de tráfico ilícito. ▶ Coordinar acciones para garantizar la regularización de personas migrantes que van a salir del país y el acceso a sus derechos laborales.

Instrumento internacional	Contenido principal	Algunas orientaciones para las agencias transnacionales en Colombia
Decisión 545 de la Comunidad Andina (2003) - Instrumento Andino de Migración Laboral **Adoptada mediante el Decreto 46 de 2013**	Regula la movilidad laboral entre los países de la Comunidad Andina (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú), facilitando la migración regular y garantizando derechos laborales básicos. Establece normas para la contratación de trabajadores migrantes, el reconocimiento de sus derechos y la igualdad de trato con los nacionales. También prevé mecanismos para la regularización de la situación migratoria de los trabajadores andinos y la simplificación de trámites administrativos.	▶ Contribuir, mediante un proceso idóneo de gestión y colocación de empleo, a que los trabajadores migrantes andinos tengan acceso a condiciones laborales justas y equitativas. ▶ Acompañar y orientar a los trabajadores para el cumplimiento de los requisitos de documentación y permisos de trabajo establecidos por las decisione de la Comunidad Andina. ▶ Promover la integración laboral y social de los trabajadores migrantes en los países andinos de destino. ▶ Articularse con otros servicios de empleo de los países andinos, para promover el seguimiento poscolocación y la garantía de derechos de los trabajadores migrantes dentro de la comunidad andina.
Decisión 583 de la Comunidad Andina **(2004)** - Modificatoria a la Decisión 545 **No requiere adopción legislativa**	Modifica y amplía la Decisión 545, fortaleciendo las disposiciones sobre la movilidad laboral y los derechos de los trabajadores migrantes en la Comunidad Andina. Introduce mejoras en la protección de la seguridad social de los trabajadores migrantes y establece procedimientos más eficientes para el reconocimiento de sus derechos en los países miembros. También busca armonizar las políticas migratorias dentro de la región, para facilitar la integración laboral.	

▶ **Fuente:** elaboración propia a partir de las fuentes normativas citadas.



Si bien todos los instrumentos internacionales mencionados son importantes, presta especial atención a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, ya que es el instrumento más integral en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

En segundo término, se relacionan los convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia, en materia de derechos fundamentales del trabajo. La relevancia de estos instrumentos radica en que las personas trabajadoras migrantes deben gozar de la misma protección que cualquier otro trabajador, por lo cual las agencias transnacionales, en el marco de sus roles y competencias, deberían incorporar acciones tendientes a garantizar tal propósito (Tabla 2).

Tabla 2. Convenios de la OIT sobre derechos fundamentales del trabajo ratificados por Colombia.

Convenio OIT	Contenido principal	Orientaciones para las agencias transnacionalzes en Colombia
Convenio N.º 19 de la OIT (1925) - Igualdad de Trato (Accidentes del Trabajo)	Establece el principio de igualdad de trato en la indemnización por accidentes laborales, asegurando que los trabajadores extranjeros reciban los mismos beneficios que los nacionales. Dispone que cualquier Estado que ratifique el convenio debe garantizar que los trabajadores migrantes accedan a las mismas prestaciones en caso de accidentes laborales, sin importar su nacionalidad. Asimismo, promueve la cooperación entre países para coordinar la compensación en casos transfronterizos.	▶ Asegurar que los trabajadores migrantes tengan acceso a las mismas prestaciones por accidentes laborales que los trabajadores del país destino, de acuerdo con las condiciones del contrato de trabajo. ▶ Verificar que en los contratos de trabajo se incluyan las disposiciones adecuadas en materia de protección social y que, ante un seguimiento poscolocación, se pueda constatar su afiliación a estos esquemas.

Convenio OIT	Contenido principal	Orientaciones para las agencias transnacionalzes en Colombia
Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso (1930)	Establece la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, salvo en circunstancias excepcionales, como el servicio militar obligatorio o trabajos en caso de emergencias nacionales. Define el trabajo forzoso como aquel realizado bajo amenaza de una sanción y sin el consentimiento voluntario del trabajador. También obliga a los Estados a suprimir estas prácticas y a sancionar su uso.	▶ Cumplir cabalmente con lo dispuesto en el artículo 11 de la Resolución 1481 de 2014 del Ministerio del Trabajo, sobre prohibiciones específicas de las agencias transnacionales. ▶ Verificar durante el proceso de gestión y colocación de empleo que no haya ningún tipo de coerción en la contratación. ▶ Asegurar que en las condiciones contractuales las personas trabajadoras no tengan riesgos de ser sometidas a condiciones de explotación. ▶ Implementar mecanismos de denuncia para casos de trabajo forzoso para los trabajadores migrantes colocados en el extranjero, redireccionando con las autoridades diplomáticas de Colombia en el país de destino. ▶ Asegurar que en un eventual seguimiento poscolocación se constaten las condiciones contractuales y se realicen entrevistas, sin presión, con el trabajador, tendientes a conocer el grado de satisfacción y adaptación con el nuevo empleo.
Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (1957) **Adoptado mediante la Ley 54 de 1962**	Refuerza el Convenio 29 al exigir la eliminación inmediata y total de cualquier forma de trabajo forzoso utilizado como medida de coerción política, castigo por opiniones ideológicas, medio de movilización laboral, sanción por participación en huelgas o forma de discriminación racial, social o religiosa. Obliga a los Estados a tomar medidas efectivas para erradicar estas prácticas.	

Convenio OIT	Contenido principal	Orientaciones para las agencias transnacionalzes en Colombia
Convenio N.º 88 de la OIT **(1948)** - Servicio de Empleo **Adoptado mediante la Ley 37 de 1967**	Fomenta la creación de servicios públicos de empleo gratuitos, accesibles y eficientes, que contribuyan a la colocación laboral. Establece la obligación de los Estados de organizar una red de oficinas de empleo que brinden asesoramiento, orientación profesional y asistencia para la búsqueda de empleo. También promueve la recopilación de datos sobre el mercado laboral, para mejorar la empleabilidad y reducir el desempleo.	▶ Contribuir al fortalecimiento del SPE, mediante la implementación cabal de la normatividad nacional aplicable.
Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización **(1948)** **Adoptado mediante la Ley 26 de 1976**	Garantiza el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse libremente a organizaciones sindicales, sin interferencias del Estado. Prohíbe la disolución o suspensión de sindicatos por vía administrativa y promueve la independencia de estas organizaciones frente a injerencias gubernamentales. También establece la protección contra represalias a quienes ejercen estos derechos.	▶ Informar y orientar adecuadamente a los buscadores de empleo y trabajadores migrantes sobre las condiciones del país de destino en materia de libertad sindical, negociación colectiva y derechos laborales.
Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva **(1949)** **Adoptado mediante la Ley 27 de 1976**	Complementa el Convenio 87 al garantizar la protección de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical, como el despido o la negativa a contratar por razones sindicales. Obliga a los Estados a fomentar la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores, como un mecanismo fundamental para la regulación de las condiciones laborales.	

Convenio OIT	Contenido principal	Orientaciones para las agencias transnacionalzes en Colombia
Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951) **Adoptado mediante la Ley 54 de 1962**	Establece el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin distinción de sexo. Exige que los Estados adopten medidas legislativas o de otro tipo para eliminar las brechas salariales basadas en el género y fomentar sistemas de clasificación de empleo equitativos. También promueve la cooperación con organizaciones de empleadores y trabajadores para garantizar su aplicación.	▶ Asegurar que la remuneración a trabajo igual sea la misma para los trabajadores de las empresas que registren sus vacantes, sin distinción de género, origen nacional ni condición migratoria. ▶ Orientar a empleadores y buscadores de empleo sobre la equidad salarial.
Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958) **Adoptado mediante la Ley 22 de 1967**	Prohíbe la discriminación en el acceso al empleo y en el ámbito laboral por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social o cualquier otra condición. Obliga a los Estados a desarrollar políticas activas para promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, incluyendo medidas de acción afirmativa cuando sea necesario.	▶ Implementar políticas internas de no discriminación en los procesos de gestión y colocación de empleo. ▶ Capacitar al personal de la agencia transnacional en temas de igualdad y no discriminación. ▶ Verificar que las condiciones de las vacantes no incurran en prácticas de discriminación para los trabajadores migrantes por cualquier motivo, incluido su calidad de migrantes, y orientar a los empleadores para que apliquen cambios para asegurar la no discriminación.

Convenio OIT	Contenido principal	Orientaciones para las agencias transnacionalzes en Colombia
Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo **(1973)** **Adoptado mediante la Ley 515 de 1999**	Busca erradicar el trabajo infantil estableciendo una edad mínima para trabajar, que no debe ser inferior a la edad de finalización de la educación obligatoria. Recomienda que la edad mínima general no sea inferior a 15 años, aunque permite excepciones para países con economías en desarrollo. También impone restricciones más estrictas para trabajos peligrosos, fijando la edad mínima en 18 años.	▶ Cumplir con la prohibición de intermediar o colocar a personas menores de 18 años de edad, indicada en la Resolución 1481 de 2014 del Ministerio del Trabajo (artículo 11 - núm. 4). ▶ Verificar la identidad y edad de las personas trabajadoras, para asegurar el cumplimiento de la edad mínima. ▶ Denunciar sobre potenciales riesgos de trabajo infantil identificados en procesos de gestión del empleo y colocación laboral transnacional. ▶ Orientar a los potenciales empleadores sobre la necesidad de prevenir el trabajo infantil.
Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil **(1999)** **Adoptado mediante la Ley 704 de 2001**	Exige la eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil, como la esclavitud, el trabajo forzoso, la trata de niños, la explotación sexual comercial, el uso de niños en conflictos armados y cualquier actividad que ponga en peligro su salud, seguridad o moralidad. Obliga a los Estados a adoptar programas de acción para erradicar estas prácticas y brindar asistencia a los niños afectados.	

▶ **Fuente:** elaboración propia a partir de la información de cada instrumento internacional relacionado.

1.4 Otros instrumentos internacionales con contenido clave para la gestión de servicios de empleo transnacionales

En este apartado se relacionan otros instrumentos internacionales que representan un marco de referencia para las agencias transnacionales, ya que contienen principios y directrices que pueden orientar su labor hacia un enfoque más ético, transparente y respetuoso con los derechos de las personas trabajadoras migrantes. A continuación, se presenta una descripción de cada instrumento, destacando su contenido más relevante y las orientaciones específicas que pueden aplicar las agencias para mejorar sus servicios de empleo.

Tabla 3. Otros instrumentos internacionales con contenido clave para la gestión de servicios de empleo transnacionales

Instrumento	Contenido principal	Orientaciones para las agencias transnacionales en Colombia
Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado), **1949** (núm. 97)	Este convenio establece principios básicos para la protección de los trabajadores migrantes, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato en el empleo y el acceso a condiciones laborales justas. Como aspecto central, promueve la igualdad de trato entre trabajadores migrantes y nacionales en aspectos como salarios, condiciones de trabajo, seguridad social y acceso a servicios esenciales. De igual forma, establece la necesidad de contar con acuerdos bilaterales o multilaterales entre países para regular la migración laboral.	Las agencias transnacionales pueden tomar nota del contenido de los instrumentos internacionales relacionados y mejorar sus servicios de empleo. En primer lugar, garantizando que los trabajadores migrantes reciban información clara y precisa sobre sus derechos y condiciones laborales, antes de ser contratados, en línea con lo establecido en la Resolución 1481 de 2014. Esto implica evitar prácticas que fomenten la migración irregular, como el reclutamiento informal o la contratación fuera de los marcos legales, tal como lo señala el Convenio 143 de la OIT. Además, deberían asegurar un trato igualitario en salarios, beneficios y condiciones laborales, sin discriminación por origen nacional, revisando rigurosamente

Instrumento	Contenido principal	Orientaciones para las agencias transnacionales en Colombia
Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias), **1975** (núm. 143)	Este convenio complementa el Convenio 97. Tiene como objetivo principal proteger los derechos de los trabajadores migrantes, y promover la igualdad de oportunidades y trato. Aborda la lucha contra las migraciones abusivas y el empleo ilegal de migrantes, estableciendo medidas para suprimir estas prácticas y sancionar a los responsables. De igual forma, se centra en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, seguridad social, derechos sindicales y culturales para los trabajadores migrantes y sus familias. Además, el convenio promueve la colaboración internacional y la consulta con organizaciones de empleadores y trabajadores para lograr estos objetivos.	las vacantes y los contratos para garantizar su compatibilidad con las normativas de los países de destino, en concordancia con el Convenio 97 de la OIT. En el caso de las agencias privadas, aunque puede extenderse al conjunto de las agencias transnacionales en Colombia, se recomienda evitar cobros indebidos a los trabajadores y asegurar que los costos de reclutamiento sean asumidos por los empleadores, como lo establece el Convenio 181. Asimismo, deberían orientar a trabajadores y empleadores sobre la prevención de prácticas abusivas, como la retención de documentos personales o la imposición de condiciones laborales injustas.

Instrumento	Contenido principal	Orientaciones para las agencias transnacionales en Colombia
Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)	Esta declaración establece un compromiso de todos los Estados miembros de la OIT, independientemente de si han ratificado los convenios fundamentales, de respetar, promover y realizar cuatro principios y derechos fundamentales: 1) la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; 2) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso; 3) la abolición efectiva del trabajo infantil; y 4) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. La Declaración busca fomentar el progreso social y económico, asegurando que los trabajadores tengan una participación justa en las riquezas generadas.	De igual forma, las agencias deberían promover la no discriminación en todos los procesos de gestión y colocación de empleo, garantizando igualdad de oportunidades para todos los candidatos, en línea con los principios de la Declaración de la OIT sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo. Además, deberían asegurar que los trabajadores migrantes no sean sometidos a trabajo forzoso o explotación laboral, y fomentar su integración social, económica y cultural en los países de destino, mediante procesos de orientación adecuados en distintos aspectos.

Instrumento	Contenido principal	Orientaciones para las agencias transnacionales en Colombia
Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular **(2018)**	El Pacto Mundial es un acuerdo intergubernamental no vinculante, que busca mejorar la gobernanza de la migración. El Estado colombiano lo adoptó y cuenta con una red nacional derivada de este instrumento. Se basa en principios como el respeto a los derechos humanos, la soberanía nacional y la cooperación internacional. Establece 23 objetivos que incluyen la recopilación de datos precisos, la reducción de los factores que obligan a las personas a migrar, la facilitación de vías migratorias regulares, la protección de los derechos de los migrantes, la lucha contra el tráfico ilícito y la trata de personas, y la promoción de la inclusión social y económica de los migrantes.	
Recomendaciones N.° 86 y 151 de la OIT en materia de migración laboral	Las recomendaciones 86 (1949) y 151 (1975) de la OIT, aunque no vinculantes, ofrecen directrices clave para mejorar la protección de los trabajadores migrantes y promover procesos de contratación equitativos. La Recomendación 86 enfatiza en la necesidad de contar con contratos laborales escritos, comprensibles y entregados antes del viaje, así como la orientación previa sobre condiciones de vida y trabajo en el país destino. Asimismo, promueve la	

Instrumento	Contenido principal	Orientaciones para las agencias transnacionales en Colombia
	suscripción de acuerdos bilaterales y la validación de competencias adquiridas por los trabajadores. Las agencias transnacionales del SPE deben aplicar estas orientaciones verificando la legalidad y claridad de los contratos, fortaleciendo los módulos de orientación, y promoviendo el reconocimiento de títulos y experiencia laboral para garantizar una migración laboral informada y segura. Por su parte, la Recomendación 151 se enfoca en la protección de trabajadores migrantes provenientes de países en desarrollo, recomendando medidas específicas para prevenir prácticas abusivas y explotación, incluso en casos de migración irregular. Esta Recomendación promueve que los Estados de origen, como Colombia, brinden formación y asesoría antes de la salida, y que las agencias de empleo supervisen las condiciones laborales ofrecidas por empleadores extranjeros. Las agencias del SPE deben implementar acciones de prevención de trata y fraude laboral, y establecer mecanismos de seguimiento poscolocación para detectar y reportar condiciones abusivas, tras la vinculación en el exterior.	

▶ **Fuente:** elaboración propia a partir de la información de cada instrumento internacional relacionado.

Capítulo 2.

Contratación equitativa en la migración laboral internacional:

el rol de las agencias transnacionales del SPE en Colombia

En un contexto donde la migración laboral internacional adquiere cada vez más importancia, las agencias transnacionales del SPE en Colombia cumplen un rol importante, al garantizar que los procesos de contratación de las personas trabajadoras migrantes en el exterior sean justos, transparentes y alineados con los estándares internacionales y las normas laborales internas de los países de destino.

Los principios y directrices para la contratación equitativa pueden orientar la prestación de servicios de empleo de las agencias transnacionales. Hacen parte de la iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT impulsada desde el año 2014, que promueve la contratación de trabajadores nacionales y migrantes bajo estándares de legalidad, garantizando el cumplimiento de los derechos humanos laborales y protegiéndolos de prácticas abusivas (OIT, 2019).

Este enfoque no solo protege a las personas buscadoras de empleo y trabajadoras migrantes, sino que también mejora la reputación de los empleadores extranjeros y fortalece el trabajo de las agencias transnacionales. De igual forma, la contratación equitativa fomenta la integración laboral y hace de la migración una oportunidad para el desarrollo en los países de destino, dado que cuando las personas trabajadoras están mejor informadas y protegidas, pueden adaptarse más rápidamente a los nuevos entornos laborales, culturales e institucionales. Así mismo, fomenta el desarrollo en Colombia, pues el envío de remesas en contextos de salarios justos ayuda a las familias y a las dinámicas económicas del país.

Como se mencionó, esta iniciativa está integrada, entre otros, por los principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa (2019) de la OIT, instrumentos internacionales no vinculantes que aportan información para fortalecer las labores de promoción y aseguramiento de la contratación equitativa por parte de los diferentes actores del mercado laboral, incluidas las agencias de empleo. A pesar de su carácter no vinculante, las fuentes de las que se nutren los principios y directrices son todas las Normas Internacionales del Trabajo e instrumentos relacionados de la OIT (ver Capítulo 1. Marco legal).

Por una parte, los principios generales brindan las orientaciones más amplias sobre contratación equitativa, en tanto las directrices prácticas ofrecen recomendaciones específicas para gobiernos, empleadores y reclutadores de talento humano sobre sus responsabilidades y roles en esta materia. Tanto en los principios como en las directrices es posible identificar orientaciones para las agencias transnacionales del SPE en Colombia, las cuales se ilustrarán a continuación por medio de ejemplos precisos relacionados con la prestación de los servicios de gestión y colocación.



2.1 Principios generales para la contratación equitativa y recomendaciones para las agencias transnacionales

A continuación, se explican los 13 principios para la contratación equitativa (OIT, 2019):

Principio 1. La contratación debería efectuarse a partir del respeto, protección y realización de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales enunciados en las Normas Internacionales del Trabajo.

Recomendación: la agencia transnacional podría establecer un sistema de verificación de empleadores en el exterior, asegurándose de que no estén involucrados en prácticas de trabajo forzoso, discriminación o explotación. En el capítulo 4 de la guía se proponen algunas herramientas para llevar a cabo esta verificación, en la etapa de gestión empresarial.

Principio 2. La contratación debería responder a las necesidades del mercado de trabajo, y no afectar las condiciones del trabajo decente.

Recomendación: la agencia transnacional puede contribuir a que la migración sea un factor de desarrollo, tanto para los países de destino como para Colombia. En particular, garantizando la mayor idoneidad en el proceso de gestión y colocación de empleo.

Principio 3. Las leyes y políticas adecuadas sobre empleo y contratación deberían aplicarse a todos los trabajadores, reclutadores de talento humano y empleadores.

Recomendación: las agencias transnacionales deberían conocer ampliamente todo el acervo normativo en materia de contratación equitativa y asegurarse de su cumplimiento para sí mismas, para los trabajadores migrantes y para los empleadores extranjeros. Esta guía es justamente una herramienta de consulta para materializar este principio.

Principio 4. La contratación debería considerar las políticas y prácticas que promueven la eficiencia, la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de las competencias laborales y las calificaciones.

Recomendación: las agencias transnacionales deberían brindar orientación, tanto a empleadores extranjeros como a trabajadores migrantes, sobre las equivalencias de los requerimientos de formación de una vacante en términos de la formación en el sistema colombiano, así como las opciones de convalidación de títulos y certificación de competencias. En el capítulo 4 de esta guía se ofrecen orientaciones específicas sobre este punto, en las etapas de gestión empresarial y de orientación a los buscadores de empleo.

Principio 5. La regulación del empleo y de las actividades de contratación debería ser clara y transparente y hacerse cumplir de manera efectiva, y deberían adoptarse medidas específicas contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas.

Recomendación: las agencias transnacionales deberían cooperar con el cuerpo diplomático de Colombia en el exterior, informando de manera oportuna sobre potenciales riesgos asociados a prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, que pueden derivar en delitos como la trata de personas o el trabajo forzoso, y que se identifiquen durante procesos de gestión y colocación laboral en curso.



Principio 6. La contratación transnacional debería realizarse de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales aplicables, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables de los países de origen, de tránsito y de destino, respetando los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Recomendación: las agencias transnacionales deberían garantizar que las condiciones de las vacantes publicadas por empleadores en el extranjero no vayan en contravía de la legislación laboral del país de destino, incluyendo los instrumentos internacionales en materia de derechos laborales ratificados por dicho país. En el capítulo 4 de este documento se ofrece una orientación práctica sobre cómo la validación jurídica de las empresas y de las vacantes debería contemplar este aspecto. Igualmente, las agencias transnacionales deben cumplir con las prohibiciones específicas para su operación, estipuladas en el artículo 11 de la Resolución 1481 de 2014.

Principio 7. No debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo.

Recomendación: las agencias transnacionales deben cumplir a cabalidad lo dispuesto en la Resolución 1481 de 2014, sobre el no cobro por la prestación de los servicios básicos a los buscadores de empleo o trabajadores migrantes, o por otros conceptos relacionados con recaudo de documentación, exámenes de habilidades específicas, exámenes médicos y vacunas, pasaportes y visas, tiquetes aéreos e impuestos aeroportuarios. En la sección 3 del presente capítulo de la guía se brindan más orientaciones relacionadas con las comisiones de contratación y gastos conexos.

Principio 8. Las condiciones de empleo de un trabajador deberían especificarse de una manera clara, transparente, adecuada, verificable y fácil de comprender, y preferiblemente a través de contratos escritos, de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables. En el caso de los trabajadores migrantes, los contratos escritos deberían estar redactados en un idioma que el trabajador pueda entender, y proporcionarse con suficiente antelación antes de salir de su país de origen.

Recomendación: las agencias transnacionales deben cumplir con lo estipulado en el artículo 4 de la Resolución 1481 de 2014, sobre la obligación de que se obtengan copias en español de los contratos de trabajo gestionados mediante un proceso de gestión y colocación laboral. Asimismo, las agencias deberían brindar orientaciones a los empleadores extranjeros sobre la necesidad de disponer de forma clara y transparente toda la información necesaria en los contratos laborales que vayan a suscribir con trabajadores ubicados en Colombia. Sobre este último aspecto, en el capítulo 4 de esta guía se brindan algunas orientaciones sobre la información que debería contener un contrato, en clave de contratación equitativa.

Principio 9. El acuerdo de los trabajadores con las condiciones de contratación y de trabajo debería ser voluntario, y libre de engaño o coacción.

Recomendación: las agencias transnacionales deberían garantizar que los trabajadores migrantes no estén expuestos a ningún tipo de coacción o constreñimiento ni confusión en sus decisiones para aplicar o aceptar una oferta laboral en el extranjero. También, sería importante que pudieran hacer seguimiento de forma posterior a una colocación en el extranjero, para verificar cualquier tipo de riesgo en este sentido. En el capítulo 4 de la presente guía se brindan algunas recomendaciones sobre la oportunidad de que las agencias transnacionales brinden un servicio de seguimiento poscolocación.

Principio 10. Los trabajadores deberían tener acceso a información gratuita, exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.

Recomendación: las agencias transnacionales deben brindar una orientación completa a las personas buscadoras de empleo y trabajadoras migrantes sobre las condiciones de empleo y las características del país destino, tal como lo indica la Resolución 1481 de 2014 en su artículo 8. En el capítulo 4 de esta guía se brindan orientaciones prácticas para diseñar dichos servicios de orientación.

Principio 11. Debería respetarse la libertad de los trabajadores de desplazarse dentro de un país o de dejar un país. No se deberían confiscar, destruir o retener los documentos de identidad ni los contratos de los trabajadores.

Recomendación: en el marco del seguimiento poscolocación, las agencias transnacionales deberían asegurarse de que los trabajadores migrantes no sufran restricciones de movilidad ni retención o destrucción de sus documentos o contratos de trabajo, y comunicar a las autoridades de representación diplomática del país de destino, y a otras autoridades migratorias y penales competentes, en caso de verificar que algo así esté ocurriendo.

Principio 12. Los trabajadores deberían ser libres de poner término a una relación de trabajo y, en el caso de los trabajadores migrantes, de regresar a su país. Los trabajadores migrantes no deberían necesitar la autorización del empleador o del reclutador para cambiar de empleador.

Recomendación: al igual que en el principio anterior, las agencias transnacionales deberían, en el marco del seguimiento poscolocación, asegurarse de que los trabajadores migrantes no tengan restricciones para finalizar su relación laboral, retornar al país o cambiar de empleador, e informar cualquier anormalidad al respecto. De igual forma, debería verificarse que los costos de traslado del trabajador al país de origen puedan ser financiados.

Principio 13. Los trabajadores, sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado, deberían tener acceso a la justicia y a mecanismos de reclamación de forma gratuita o asequible.

Recomendación: las agencias transnacionales deberían brindar una orientación amplia a los buscadores de empleo y trabajadores migrantes sobre mecanismos de acceso a la justicia en el país destino. Igualmente, en el marco de un posible seguimiento poscolocación, deberían informar al Ministerio del Trabajo sobre irregularidades asociadas a obstáculos que puedan presentar sobre este aspecto.



2.2 Directrices prácticas sobre contratación equitativa

Las directrices prácticas de la iniciativa sobre contratación equitativa de la OIT brindan recomendaciones específicas para los gobiernos, los empleadores, los servicios públicos de empleo y otros agentes reclutadores de talento humano. Para efectos de esta guía, se detallan aquellas directrices aplicables a la labor de las agencias transnacionales en Colombia, que corresponden a las responsabilidades dadas a los reclutadores de talento humano y que complementan las orientaciones ya brindadas en torno a los Principios generales (OIT, 2019).

Directriz práctica 1. Los reclutadores de mano de obra deberían respetar la legislación aplicable y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Recomendación: las agencias transnacionales deben contar con políticas y procedimientos que aseguren que sus actividades de gestión y colocación de trabajadores en el extranjero estén acordes con la protección de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

Directriz práctica 2. Los reclutadores de mano de obra que operan a nivel transnacional deberían respetar los acuerdos bilaterales o multilaterales sobre migración concertados entre los países interesados que promueven los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores.

Recomendación: las agencias transnacionales deberían conocer los acuerdos bilaterales o multilaterales que Colombia tiene vigentes con otros países, para adecuar los servicios de gestión y colocación de empleo en el extranjero a su contenido. En el capítulo 4 de esta guía se brinda orientación sobre dichos acuerdos.



Directriz práctica 3. Los reclutadores de mano de obra deberían tomar medidas para asegurar que las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores contratados sean las prometidas.

Recomendación: tal como se indicó en algunos de los ejemplos de los principios generales, las agencias transnacionales podrían contar con un servicio de seguimiento poscolocación, para verificar de forma periódica si las condiciones contractuales están siendo cumplidas.

Video 1. Principios generales y directrices prácticas de la OIT para la contratación equitativa



Fuente: Centro Internacional de Formación de la OIT.

Mira el **video aquí**



2.3 Comisiones de contratación y gastos conexos

La definición de las comisiones de contratación y gastos conexos es un aspecto clave para garantizar una contratación equitativa en contextos de migración laboral internacional, donde, además, se reconoce que estos costos suelen ser más altos y menos transparentes en comparación con los contextos nacionales. Se parte del principio de que las personas trabajadoras migrantes no deben incurrir en ninguna comisión o gasto en el marco de su contratación, por lo cual es importante especificar aquellos posibles cobros que podrían darse durante el proceso de gestión y colocación.

Si bien en Colombia la prohibición de estas comisiones y gastos está establecida en la norma que regula a las agencias transnacionales (Resolución 1481 de 2014 del Ministerio del Trabajo), siendo un país referente en esta materia a nivel global (Cuadro 1), dicha regulación se dirige únicamente a las agencias como actores de gestión y colocación laboral. No obstante, no se especifican con suficiente claridad todas las comisiones y gastos conexos que contempla la iniciativa de contratación equitativa ni se prohíbe expresamente que los empleadores extranjeros realicen cobros asociados al proceso de contratación, ya sea mediante deducciones salariales o descuentos en las prestaciones laborales. Por lo tanto, es relevante ampliar el conocimiento sobre este tema y brindar una orientación más específica a las agencias respecto a los cobros que no deben realizar por la prestación de sus servicios.

Por un lado, las comisiones de contratación comprenden (OIT, 2019):

a. Pagos por los servicios de contratación prestados por reclutadores de talento humano, ya sean públicos o privados, destinados a vincular ofertas y demandas de empleo. En el caso de las agencias transnacionales en Colombia, estos servicios pueden asimilarse con los servicios básicos de gestión y colocación.

b. Pagos efectuados en el caso de la contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para que realicen trabajos para un tercero. En estos casos, las agencias transnacionales deberían verificar que los trabajadores no estén obligados a realizar ningún tipo de pago, aun cuando sus labores sean desarrolladas para un tercero.

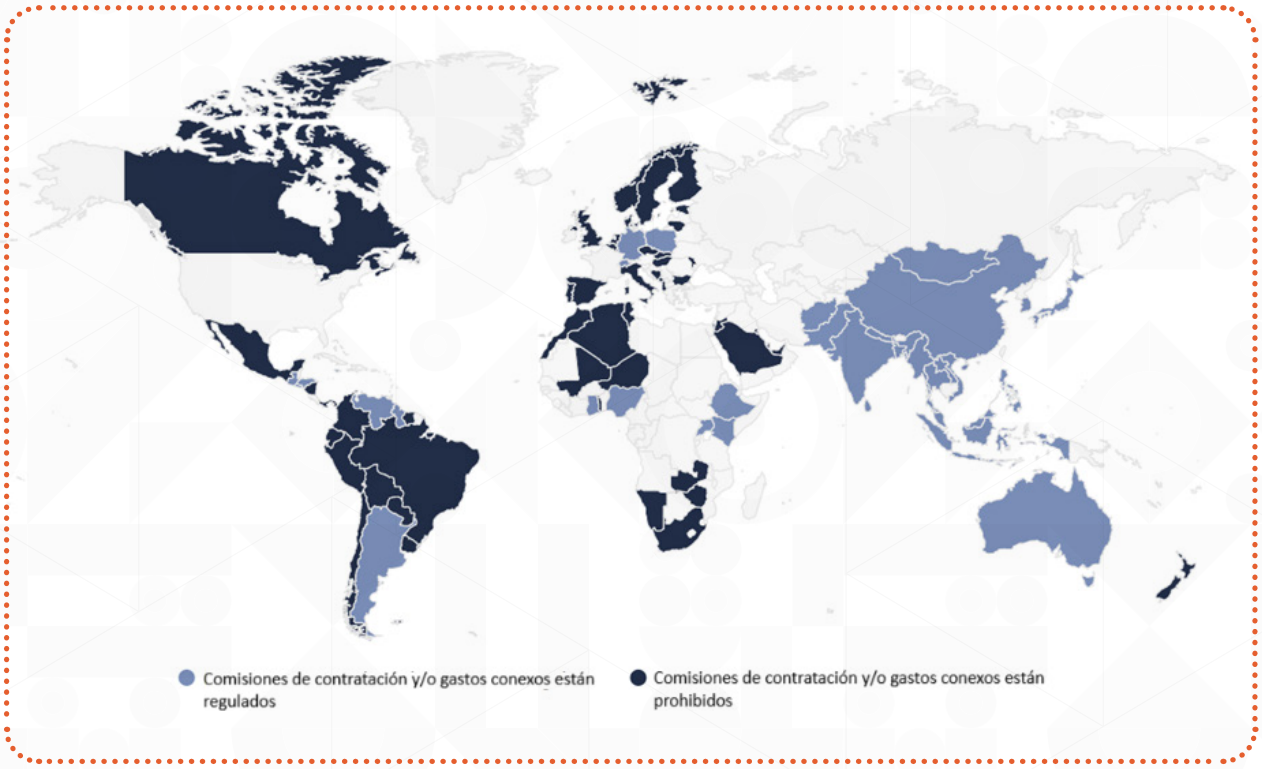
c. Pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador. Si por alguna razón los empleadores extranjeros exigen algún pago para la contratación del trabajador migrante, las agencias transnacionales deberían orientar su prohibición.

d. Pagos exigidos para recuperar de los trabajadores los gastos de contratación. Como se indicó anteriormente, a las personas trabajadoras migrantes no se les deberían aplicar deducciones salariales ni de sus prestaciones laborales para pagar los costos de contratación.

Cuadro 4. Panorama global de regulación de comisiones de contratación y gastos conexos

En 2018, como parte de la preparación de la Reunión Tripartita de Expertos sobre la definición de comisiones de contratación y gastos conexos, la OIT recopiló información sobre la regulación o prohibición de estos rubros a nivel global. Tal como se observa en el Mapa 1, Colombia es uno de los pocos países donde están prohibidos, tal como lo señala la normativa del SPE.

Mapa 1. Definición de costos de contratación y gastos conexos en las leyes y políticas nacionales



Fuente: Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labor Migration project (REFRAME), en https://webapps.ilo.org/gimi/FRI.action?lang=ES

De otra parte, los gastos conexos son aquellos complementarios a las comisiones, que podrían ser exigidos para que la contratación se realice y que no deberían ser asumidos por las personas trabajadoras migrantes. Aquí se incluyen (OIT, 2019):

i. Gastos médicos, como exámenes, pruebas y vacunas.

ii. Gastos de seguros de vida, salud, de seguridad de los trabajadores, inscripción a fondos de bienestar, entre otros.

iii. Gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y calificaciones. Aquí se incluyen pruebas de idiomas o de competencias laborales, y también gastos por convalidación de títulos para poder ejercer las profesiones reguladas en los países destino.

iv. Gastos de formación y orientación. Corresponden a los costos asociados a la formación para el desempeño del trabajo, así como a la orientación relacionada con el nuevo entorno laboral o con la llegada al país de destino .

v. Gastos de equipamiento para realizar el trabajo asignado de manera segura y efectiva.

vi. Gastos relacionados con los viajes y el alojamiento. Además de tiquetes y alojamiento para la localización en los países de destino, también incluye gastos por asistir a entrevistas, acudir a citas consulares, la reubicación y el retorno o repatriación de los trabajadores migrantes. En el caso de migración circular, donde se espera que los trabajadores regresen voluntariamente a Colombia en un tiempo determinado, los gastos de retorno deben ser valorados desde el inicio del proceso de selección y contratación.

vii. Gastos administrativos relativos a las solicitudes y los servicios que se exigen, con el solo objeto de completar el proceso de contratación. Incluye los costos por legalizar los contratos de trabajo de los trabajadores migrantes, los documentos de identidad, los pasaportes, los visados, las comprobaciones de antecedentes, las autorizaciones de seguridad y de salida, los servicios bancarios y los permisos de trabajo y de residencia.

Finalmente, las agencias transnacionales también deben considerar los denominados costos ilegítimos, desproporcionados y encubiertos que, por sus características, están completamente prohibidos. Estos costos incluyen pagos ilegales o abusivos que nunca deben exigirse a los trabajadores, como sobornos, extorsiones, cobros disfrazados por trámites o favores, exigencias de dinero por parte de intermediarios, comisiones ocultas para "recuperar" gastos, o cualquier garantía económica impuesta por personas o entidades que participen en el proceso de contratación (OIT, 2019). Por ejemplo, si un colaborador de una empresa extranjera le exige a un trabajador un pago por favorecer su contratación.

Las agencias transnacionales pueden llevar a la práctica todo el conocimiento sobre comisiones de contratación y gastos conexos, al incorporarlo en sus servicios de empleo. En primer lugar, cumpliendo a cabalidad la prohibición de cobros por los servicios básicos de gestión y colocación a buscadores de empleo y trabajadores migrantes, tal como lo indican la Resolución 1481 de 2014 y el Decreto 1072 de 2015.

Para evaluar qué tan alineadas están las agencias transnacionales en la prestación de sus servicios con la contratación equitativa, la presente guía incluye una herramienta de autodiagnóstico. La idea es que las agencias puedan identificar aspectos de mejora en su operación, para hacer de la contratación equitativa un enfoque que guíe sus acciones y oriente los servicios de gestión y colocación de empleo (Anexo 2).

Cuadro 5. Herramientas prácticas y cursos de formación para profundizar en la contratación equitativa

1. **La Hoja de ruta para la contratación equitativa:** Guía para la acción nacional proporciona orientaciones prácticas para las partes interesadas en los procesos de contratación justos, incluidas las agencias de empleo.

Hoja de ruta para la contratación equitativa: Guía para la acción nacional

2. **La Guía práctica sobre contratación equitativa para el funcionariado del sector trabajo en Colombia** —desarrollada entre OIT, PNUD y la Universidad Sergio Arboleda— está diseñada específicamente en el contexto institucional colombiano.

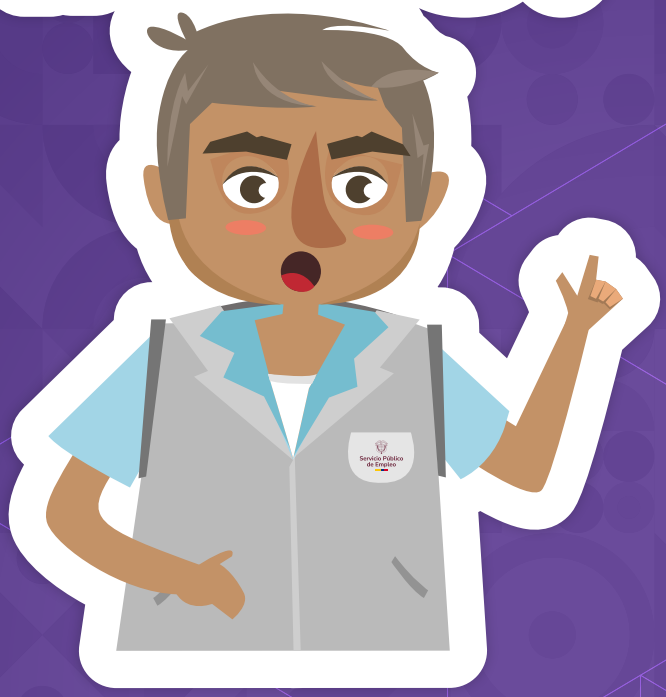
Guía práctica sobre contratación equitativa para el funcionariado del sector trabajo en Colombia

3. **El Centro Internacional de Formación de la OIT** cuenta con un curso gratuito de formación para establecer procesos de contratación equitativos, el cual es autoguiado y está disponible en español.

Curso de formación para establecer procesos de contratación equitativos



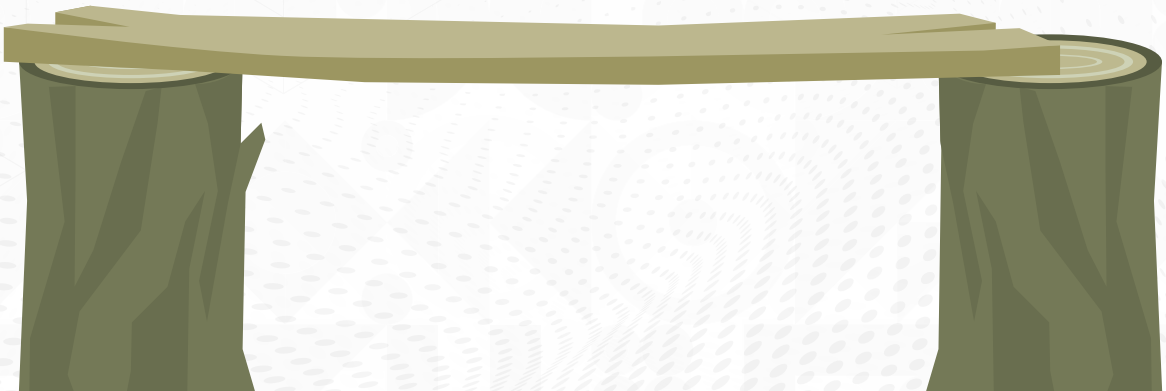
¡ALTO!



¡Ojo! La contratación NO equitativa puede llevar a prácticas abusivas y aumentar el riesgo de trabajo forzoso. Por ejemplo, las personas trabajadoras migrantes pueden ser engañados en sus condiciones de contratación, sufrir restricciones de movimiento en el extranjero, les pueden retener sus documentos, sufrir amenazas e intimidación, y hasta ser víctimas de violencia física o verbal. ¡Imaginen que un trabajador que haya recibido los servicios de gestión y colocación de empleo de una agencia transnacional del SPE en Colombia pase por una situación como las descritas! No solo significaría una afectación a la reputación del SPE y de la agencia, sino que podría comprometer la responsabilidad del Estado colombiano.

Por eso, ¡tomémonos en serio la contratación equitativa!

Para evaluar qué tan alineadas están las agencias transnacionales en la prestación de sus servicios con la contratación equitativa, la presente guía incluye una herramienta de autodiagnóstico. La idea es que las agencias puedan identificar aspectos de mejora en su operación, para hacer de la contratación equitativa un enfoque que guíe sus acciones y oriente los servicios de gestión y colocación de empleo (Anexo 2).



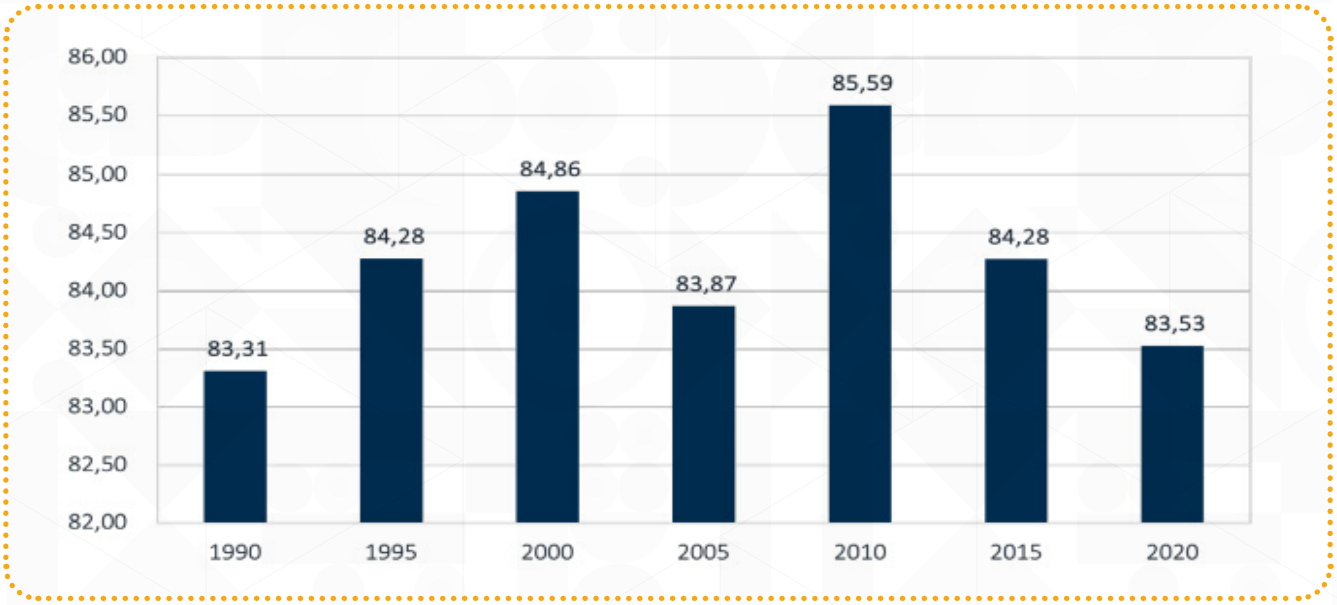
Capítulo 3.

El enfoque de género en los servicios de empleo transnacionales

El enfoque de género analiza y responde a las desigualdades entre hombres y mujeres, asegurando que las políticas, programas y servicios no perpetúen ni refuercen las inequidades existentes y, por el contrario, procuren eliminarlas. En el contexto de la gestión y colocación labor al transnacional, este enfoque busca promover la igualdad de oportunidades de empleo, condiciones laborales dignas para todas las personas y la protección frente a riesgos diferenciados que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

De acuerdo con datos de la OIM (2024), las mujeres representan el **48,1 % de los migrantes internacionales**. En el caso de Colombia, la migración femenina tiene un peso mayor; para el año 2020, había 83,3 hombres por cada 100 mujeres como migrantes en el exterior, en una tendencia creciente a lo largo del tiempo (Banco Mundial, 2024).

Gráfico 1. Índice de masculinidad de la emigración colombiana 1990-2020



Fuente: Banco Mundial (2024), a partir de datos del Departamento de Economía y Asuntos Sociales de la División de Población de Naciones Unidas (2020).

La migración laboral de las mujeres está enmarcada en dos fenómenos contemporáneos. Por un lado, se identifica el proceso de feminización de la migración, entendida como una nueva dinámica socioeconómica donde las mujeres migran de manera independiente, se insertan en el mercado laboral y aportan económicamente a sus hogares y países de origen, por medio del envío de remesas (Granada *et al.*, 2013). De otra parte, están las cadenas globales de cuidado, las cuales son redes transnacionales conformadas para prestar servicios de cuidado a personas dependientes (Granada et al., 2013), en donde las mujeres ocupan un rol importante, principalmente desde países de ingreso medio o bajo hacia países de ingreso alto.



3.1 Riesgos diferenciales para las mujeres en la migración laboral internacional

La importancia de contar con un enfoque de género radica en que las mujeres trabajadoras migrantes enfrentan un riesgo desproporcionado de abusos durante todo el proceso de contratación y colocación, ya sea en el país de origen, de tránsito o de destino. Estos abusos pueden ser financieros, físicos, sexuales o psicológicos, y se agravan por factores como la discriminación de género, raza y nacionalidad (OIT & CIF OIT, 2019). En particular, las mujeres están más expuestas a situaciones como la trata de personas y la explotación con fines sexuales, cuando el proceso de migración laboral no está debidamente supervisado y acompañado en sus distintas etapas.

Durante la etapa de preparación y reclutamiento, las trabajadoras migrantes corren el riesgo de ser retenidas por agencias inescrupulosas, bajo el pretexto de brindarles formación, lo que las expone a situaciones de abuso. De igual forma, en dicha etapa, si son víctimas de cobros por comisiones de contratación, y al contar con menos recursos que los hombres, pueden verse obligadas a pedir préstamos a familiares o prestamistas (OIT & CIF OIT, 2019).

Durante su tránsito y llegada al país de destino, las trabajadoras migrantes que viajan con agentes o acompañantes corren el riesgo de ser abandonadas, si se presentan inconvenientes durante el tránsito o al momento del ingreso al país de destino. Así mismo, al llegar a su destino, enfrentan múltiples formas de discriminación y explotación basadas en su género, raza o nacionalidad (OIT & CIF OIT, 2019).

Durante la etapa laboral en el exterior, en ciertas ocupaciones, las trabajadoras migrantes pueden carecer de contratos que establezcan claramente los términos y condiciones de trabajo, lo que las lleva a trabajar largas horas sin remuneración adicional. Además, si están fuertemente endeudadas, debido a las comisiones de contratación prohibidas, les resulta difícil escapar de situaciones laborales abusivas. De otra parte, las trabajadoras migrantes, especialmente las trabajadoras domésticas, enfrentan barreras para acceder a la justicia y obtener compensaciones por abusos, ya que su trabajo se realiza en entornos privados y aislados (OIT & CIF OIT, 2019).

Existen diversos conceptos del enfoque de género, cuyo conocimiento les permite a las agencias transnacionales ampliar las perspectivas sobre el diseño y mejora de los servicios que prestan. Los principales conceptos del enfoque de género aplicados a la migración laboral puede encontrarlos en el Anexo 3.



3.2 El enfoque de género en los servicios de gestión y colocación de empleo de las agencias transnacionales

A partir de algunas experiencias internacionales en las que se han desarrollado herramientas para la incorporación del enfoque de género en la prestación de servicios de empleo (Fundación Mujeres, s. f.; OIT, 2023), se identifican algunas recomendaciones para implementar el enfoque de género en los servicios de gestión y colocación de empleo de las agencias transnacionales en Colombia, las cuales serán complementadas por las orientaciones prácticas del capítulo 4 de esta guía.

Las recomendaciones se clasifican en tres etapas operativas: registro, orientación ocupacional y vinculación laboral y servicio a empleadores, que pueden equipararse al registro de oferentes, orientación a buscadores de empleo y gestión empresarial y colocación, en el contexto de los servicios de empleo transnacionales en Colombia. Las recomendaciones son orientadoras para el diseño de los servicios y podrían adaptarse a las necesidades puntuales de cada agencia.

Etapa 1. Registro



1. **Protección de datos personales**: la información personal recopilada durante el registro debe compartirse solo para fines del proceso de gestión de empleo y la colocación laboral. Evitar trato diferenciado, especialmente hacia mujeres con hijos pequeños.
2. **Material informativo sin sesgos**: revisar que el material de difusión de los servicios de la agencia o del registro de vacantes no contenga estereotipos de género. Se sugiere, por ejemplo, incluir ilustraciones que muestren a mujeres en ocupaciones no tradicionales, para superar la segregación a la que tradicionalmente están expuestas.
3. **Enfoque en habilidades**: las consultas de registro deben basarse en habilidades, no en estereotipos ni características o condiciones personales del buscador de empleo. Es relevante considerar las competencias adquiridas en entornos informales, como el trabajo doméstico no remunerado.

Etapa 2. Orientación ocupacional

1. **Talleres con enfoque de género**: realizar sesiones tanto a empleadores como a buscadores de empleo sobre el enfoque de género y la importancia de no discriminar por razones de género o sexo. Desarrollar instrumentos específicos para talleres dirigidos a mujeres, jóvenes o madres con hijos pequeños.
2. **Entrevistas no discriminatorias**: fomentar que los empleadores puedan adaptar los estilos de entrevista de preselección y selección a las necesidades de las mujeres, evitando preguntas que puedan generar segregación como, por ejemplo, si una mujer tiene planes de tener hijos o si debe dedicar tiempo diario a las labores de cuidado o asistencia en sus hogares.
3. **Desafiar estereotipos**: los funcionarios a cargo de la orientación deben fomentar la consideración de sectores no segregados por sexo y utilizar material que cuestione los estereotipos de género.

Etapa 3. Vinculación laboral y servicio a empleadores

1. **Beneficios de la igualdad de género**: persuadir a los empleadores sobre los beneficios económicos de la diversidad, como mayor rentabilidad, productividad, creatividad, innovación y reputación empresarial.
2. **Rediseño de vacantes**: acompañar y colaborar con empleadores para redactar descripciones de puestos atractivas para ambos sexos y redefinir habilidades requeridas.
3. **Políticas inclusivas**: revisar y ajustar las políticas de reclutamiento para eliminar sesgos de género y promover criterios de selección claros y objetivos.
4. **Acciones afirmativas**: promover programas que fomenten la contratación de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad.
5. **Evitar discriminación**: insistir en que los criterios de selección sean neutrales y no excluyan a un género, evitando requisitos que puedan generar discriminación indirecta.



Cuadro 6. Recursos sobre el enfoque de género para fortalecer la gestión de servicios de empleo transnacionales

1. **ONU Mujeres cuenta con un curso gratuito autoguiado sobre igualdad de género,** en el cual se profundiza alrededor de conceptos claves del enfoque y en su relación con áreas temáticas, como el mercado laboral.

Curso sobre igualdad de género

2. La OIT en México desarrolló la Guía de capacitación para incorporar la perspectiva de género en el servicio nacional de empleo de México, la cual es una excelente herramienta conceptual y práctica para identificar y proponer soluciones de cierre a las brechas de género en el mercado de trabajo, y en la prestación de los servicios de gestión y colocación laboral.

Guía de capacitación para incorporar la perspectiva de género
en el servicio nacional de empleo de México

3. **La Fundación Mujeres** elaboró la Guía recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los servicios de empleo de Extremadura para dicha región autonómica en España, donde hay una caja de herramientas detallada para incorporar el enfoque de género en diferentes fases de prestación de servicios de empleo.

Guía recomendaciones para incorporar el enfoque de género
en los servicios de empleo de Extremadura

Capítulo 4.

Recomendaciones operativas para el **diseño y la puesta** en marcha de servicios de empleo, por parte de las agencias transnacionales del SPE en Colombia

En el presente capítulo se presentan recomendaciones prácticas para optimizar los procesos en cada una de las etapas del esquema de operación transnacional. De este modo, se busca promover el fortalecimiento de servicios de empleo por las agencias transnacionales, exceptuando aquellos temas que requieren ajustes normativos.

El contenido de este capítulo está alineado con los capítulos precedentes, y se detallan algunos aspectos operativos relacionados con la contratación equitativa y el enfoque de género en los diferentes servicios de gestión y colocación de empleo de las agencias transnacionales.

El capítulo se divide en tres grandes secciones: en la primera, se explica el proceso de obtención de la autorización especial para la red de prestadores del SPE interesadas en constituirse como agencias transnacionales; en la segunda, y se detallan las recomendaciones para diseñar e implementar los servicios de gestión y colocación de empleo de las agencias transnacionales; y, en la tercera, se explican las particularidades de estos servicios en el marco de la implementación de proyectos de cooperación entre el SPE e instituciones de otros países, así como ante la vigencia acuerdos bilaterales o multilaterales de migración laboral internacional.

4.1 Autorización especial para la constitución de prestadores como agencias transnacionales

Los prestadores del SPE interesados en constituirse como agencias transnacionales deben obtener una autorización especial otorgada por el SPE, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Resolución 1481 de 2014.

Es importante precisar que ningún prestador puede ofrecer únicamente estos servicios transnacionales, sino que además deben estar siempre autorizados como prestadores de servicios de empleo en Colombia. Esta claridad es importante, dado que, si una nueva persona jurídica quiere autorizarse como agencia transnacional, deberá estar autorizada también para prestar servicios de gestión y colocación de empleo en el territorio nacional, de acuerdo con los requisitos normativos y el procedimiento establecido en el artículo 2.2.6.1.2.18 del Decreto 1072 de 2015.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Resolución 3229 de 2022 del Ministerio del Trabajo, los prestadores pueden pedir una asesoría previa del SPE antes de iniciar el proceso de solicitud de autorización especial, con el fin de aclarar todas las inquietudes concernientes a este procedimiento. Para ello, deben diligenciar el formulario alojado en el siguiente link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf4Omych-JooP6-eoCQODIF77fBgSwlzpjd4HPuNW-7vLIcZLyw/closedform o enviar un correo a administracionyseguimiento@servicio-deempleo.gov.co.

Para llevar a cabo la solicitud de autorización, el SPE ha dispuesto una ruta alojada en: https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-a-la-ciudadania/tramite-en-linea, donde se deben cargar los documentos requeridos de acuerdo con la normatividad vigente, y donde además se alojan un conjunto de herramientas y guías de consulta para la elaboración del proyecto de viabilidad, el reglamento de prestación de servicios de gestión y colocación de empleo, y el diseño del esquema de operación transnacional.



Cabe recordar que, dentro del reglamento de prestación de servicios, los prestadores interesados en ser autorizados como agencias transnacionales deben diseñar un módulo de información, orientación y prevención para la gestión y colocación de trabajadores en el exterior (artículo 4 de la Resolución No. 1481 de 2014). Para ello, la guía correspondiente del SPE en la ruta web indicada brinda información en detalle.

Es importante destacar que, dado que los contenidos específicos del proyecto de viabilidad y del reglamento de prestación de servicios no están sujetos a modelos impuestos por el SPE, es fundamental un actuar ético y responsable por parte de los prestadores, para que puedan incluir todos los elementos necesarios para que los servicios de empleo estén alineados con los principios de contratación equitativa y el enfoque de género, tal como se ha indicado en la presente guía.

Cuadro 7. Buena práctica destacada sobre autorización de agencias transnacionales de empleo

Filipinas: Sistema de Certificación de Agencias de Reclutamiento de la Oficina de Empleo de Filipinas en el extranjero (POEA, por sus siglas en inglés)

El gobierno filipino otorga certificaciones a agencias que cumplen con estándares de operación transparentes y éticos, evaluando su desempeño mediante auditorías periódicas. Para más información visitar: https://dmw.gov.ph/archives/agency/files/Licensing_2016_POEA%20Rules_Landbased.htm

Cuadro 8. Requisitos para la obtención de la autorización especial

De acuerdo con el artículo 2 de la Resolución 1481 de 2014 del Ministerio del Trabajo, para obtener la autorización especial para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero se deben cumplir los siguientes requisitos:

"**1.** Acreditar las condiciones jurídicas, operativas y técnicas para el ejercicio de su actividad, citadas en el artículo 20 del Decreto 2852 de 2013 (recogido en el artículo 2.2.6.1.2.19. del Decreto 1072 de 2015), de acuerdo con el régimen aplicable a las agencias de gestión y colocación de empleo en el país.

2. Presentar una solicitud de autorización especial donde se indique el lugar o lugares en donde establecerán su sede principal y sucursales para la prestación de los servicios de reclutamiento y/o de colocación, junto con los siguientes documentos:

a) Certificados de antecedentes judiciales, policiales y de Interpol del representante legal de la agencia.

b) Póliza de seguro de cumplimiento a favor de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, otorgada por una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, por un valor asegurado de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes y con una vigencia igual al período de la autorización. La póliza deberá garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales por parte de la agencia, en especial las previstas en el artículo 95 y siguientes de la Ley 50 de 1990, la Ley 1636 de 2013, el Decreto 2852 de 2013 y lo establecido en la presente Resolución. En concordancia con lo dispuesto por la Resolución 334 de 2014 del Ministerio del Trabajo, la respectiva póliza debe depositarse en la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo".

4.2 Servicios de gestión y colocación de empleo de las agencias transnacionales

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 1481 de 2014 del Ministerio del Trabajo, las agencias transnacionales deben ofrecer los servicios básicos de gestión y colocación contemplados para el conjunto de la Red de Prestadores del SPE, es decir, el registro de oferentes, demandantes y vacantes; la orientación ocupacional a oferentes y demandantes; la preselección y la remisión. Adicionalmente, la Resolución también indica que se debe contar con un módulo de información, orientación y prevención especializada, y brindar servicios de orientación en cuanto a condiciones geográficas, sociales y laborales de los países de destino y sobre los requerimientos, trámites legales y administrativos para la obtención legal de los documentos migratorios que exigen estos países (pasaporte, visado y permiso de trabajo). Para efectos prácticos, la guía presenta recomendaciones operativas para cada uno de estos servicios. De igual forma, se incluye un servicio adicional denominado "seguimiento poscolocación", si bien actualmente no es obligatorio para las agencias transnacionales, se recomienda su implementación como parte del cumplimiento de los principios de contratación equitativa.

Promoción y orientación al potencial empleador

Una primera actividad que realiza la agencia transnacional es el primer contacto de relacionamiento empresarial, que podría denominarse la promoción del SPE. Este puede surgir de una gestión previa realizada por la agencia transnacional o por una solicitud allegada a la agencia, por parte de un potencial empleador extranjero.

En este primer contacto, se recomienda dar a conocer la agencia transnacional, su condición jurídica en Colombia, los servicios de gestión y colocación que ofrece, y los mecanismos de interlocución que podrían establecerse para acompañar un proceso de gestión y colocación laboral. Por tanto, se recomienda seguir estas acciones:

- Dar a conocer al potencial empleador que el prestador se encuentra autorizado por el Servicio Público de Empleo de Colombia como agencia transnacional, haciendo referencia al acto administrativo (resolución) que así lo confirma.
- Definir la ruta de atención que se brindará al potencial empleador y los responsables de la prestación de los servicios de gestión y colocación en el extranjero.
- Describir los alcances y responsabilidades tanto de la agencia transnacional como del potencial empleador, en cada servicio de gestión y colocación de empleo.

- Establecer los canales de comunicación con el empresario o potencial empleador, según la modalidad de prestación de los servicios, definiendo si será a través de llamadas telefónicas, videollamadas, comunicaciones escritas u otros medios.
- Brindar información al potencial empleador acerca del portafolio de servicios, beneficios, cobertura territorial y, en general, de los requisitos o perfiles disponibles de los buscadores de empleo colombianos en las vacantes o procesos de vinculación demandados.

Posteriormente, se recomienda a las agencias transnacionales continuar con el servicio de orientación al potencial empleador, en el cual se brinda toda la información relevante que puede servir para dar a conocer las especificidades de los servicios de gestión y colocación de empleo, y que contribuyen a la definición, registro y publicación de vacantes, así como a tener las claridades necesarias en materia de contratación equitativa en el contexto transnacional. Esta orientación debe incluir:

1. **Orientación sobre contratación equitativa:** a los potenciales empleadores se les debe orientar sobre la importancia de garantizar procesos de contratación equitativa, lo cual implica asumir los costos asociados al reclutamiento, proporcionar contratos laborales escritos y comprensibles antes del viaje, respetar las condiciones ofrecidas, asegurar igualdad de trato con los trabajadores nacionales en salarios, jornadas y beneficios, y abstenerse de cualquier práctica discriminatoria, engañosa o coercitiva. Esta orientación debe incluir una explicación detallada de sus obligaciones legales, según la legislación del país destino y los principios de la OIT, destacando que el cumplimiento de estos estándares no solo protege los derechos de los trabajadores migrantes, sino que también fortalece la reputación, seguridad jurídica y sostenibilidad del vínculo laboral internacional.

2. **Orientación sobre el enfoque de género en la contratación:** se debe orientar a los potenciales empleadores sobre la necesidad de incorporar un enfoque de género en todo el proceso de contratación laboral internacional, asegurando que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades de acceso a las vacantes, condiciones laborales equitativas y ambientes de trabajo libres de violencia, acoso o discriminación. Esta orientación debe enfatizar en que muchas trabajadoras migrantes enfrentan riesgos diferenciados, por lo cual es fundamental que los empleadores implementen medidas de prevención específicas, como garantizar alojamientos seguros (cuando sea oportuno, de acuerdo con las condiciones de la vacante), respetar derechos de maternidad y establecer canales confidenciales para reportar situaciones de abuso.

3. **Validar y aclarar las comisiones de contratación y gastos conexos**: en concordancia con los principios generales y directrices prácticas de contratación equitativa de la OIT, explicados en el Capítulo 2 de la presente guía, es preciso aclarar a los potenciales empleadores extranjeros cuáles son los costos que se podrían generar para garantizar un proceso de migración

laboral exitoso, así como la importancia de que dichos costos no sean asumidos por los trabajadores. Esto implica conocer los requisitos de idioma, documentales, de transporte al país destino, de acomodación, entre otros.

De igual forma, es indispensable que los potenciales empleadores extranjeros conozcan las tarifas de los servicios de gestión y colocación laboral, así como la responsabilidad que tienen de asumirlos en su totalidad. En caso de que se reconozca la necesidad de que los trabajadores deban asumir algún gasto conexo (como certificar el idioma o apostillar documentos de estudio), es importante que toda esta información quede clara desde el principio, para comunicarla de forma transparente a los buscadores de empleo interesados en las vacantes.

4. **Validar las condiciones laborales de las vacantes**: aunque en etapas posteriores —y en caso de una decisión favorable para continuar con el proceso de gestión y colocación laboral— se debe detallar la información requerida de las vacantes para su respectivo registro, en esta fase es necesario contar con la información básica sobre las condiciones laborales, con el fin de avanzar en su registro y publicación en Colombia. Esto incluye conocer las actividades que desarrollará la persona trabajadora, su remuneración, la duración del contrato, la jornada laboral y las condiciones de seguridad social, entre otras. De igual forma, es importante verificar si las condiciones laborales se ajustan a las reglamentaciones del país de destino correspondiente; por ejemplo, si hay una norma sobre el salario mínimo que se esté incumpliendo y si se paga el mismo salario a trabajadores locales que realizan actividades iguales (atendiendo al principio de igualdad salarial por el mismo trabajo). Para esta validación, se recomienda revisar fuentes de información del país de destino sobre normatividad laboral, que se pueden consultar en el Anexo 4. También, verificar la herramienta de la OIT que permite filtrar por país las reglamentaciones laborales vigentes: https://natlex.ilo.org/

Registro del potencial empleador

Posterior a la orientación inicial con el potencial empleador, es necesario avanzar en su registro en el Sistema de Información del SPE o en el que disponga la agencia transnacional. Sin embargo, las agencias transnacionales deben verificar previamente la existencia, legalidad y buenas prácticas en materia de derechos humanos de las empresas extranjeras. Esto se hace como una forma de garantizar que los trabajadores migrantes no corran el riesgo de estar inmersos en prácticas abusivas de contratación o en delitos de trata de personas, así como para blindar el trabajo y las responsabilidades de las agencias transnacionales y del SPE.



Validar la existencia, legalidad y buenas prácticas laborales de los empleadores extranjeros es una etapa fundamental para garantizar procesos de contratación equitativos. Cuando nos aseguramos de que los empleadores tienen todo en regla, el proceso de reclutamiento y colocación puede avanzar con mayor seguridad.

Dado que las capacidades técnicas de las agencias trasnacionales no son iguales, es posible que el proceso de validación empresarial sea más o menos complejo de ejecutar, según sea el caso.

Si se trata de una agencia transnacional de empleo con capacidades limitadas para indagar sobre la existencia de las empresas, una recomendación operativa clave en este proceso de validación es buscar el acompañamiento del líder territorial del SPE, a fin de identificar convenios, programas u otros mecanismos vigentes que tenga la entidad y que puedan apoyar esta actividad. En caso de que el SPE no cuente con dichos mecanismos, la entidad podrá buscar apoyos alternativos con organismos de cooperación internacional, para mejorar el conocimiento y la información sobre el país que acogerá a las personas migrantes.

Si es una agencia transnacional con alta capacidad, la recomendación operativa es seguir de forma autónoma el proceso de verificación empresarial, a partir del paso a paso que se explica a continuación. De igual forma, en la presente guía se incluye una herramienta para chequear los aspectos más relevantes de esta verificación (Anexo 5).

1. **Validar la existencia y legalidad de las empresas extranjeras**. El primer paso consiste en solicitar al potencial empleador extranjero la siguiente documentación:

- Registro o matrícula mercantil en el país de destino o documento equivalente.
- Identificación fiscal (como el Tax ID en EE. UU. o el NIF en España).

El detalle de la documentación requerida en los principales países de destino de las personas trabajadoras migrantes colombianas se expone en el Anexo 6.

2. **Validar jurídicamente la documentación**: a partir de la documentación suministrada, se debe llevar a cabo una verificación de su autenticidad por parte de un abogado o equipo jurídico del prestador. Es recomendable que dicho equipo cuente con conocimientos en derecho comercial y en derecho internacional privado.

Como parte del proceso de verificación, es recomendable establecer contacto con los servicios nacionales de empleo de los países de destino, para constatar si el potencial empleador está registrado en las plataformas oficiales de intermediación laboral o, por lo menos, se tenga conocimiento sobre su existencia, legalidad y experiencia. Al término de este paso, el prestador puede decidir continuar o no con los siguientes pasos, dependiendo del resultado de la validación jurídica.

3. **Verificar las prácticas en materia de derechos humanos:** un aspecto fundamental en materia de contratación equitativa es verificar si los potenciales empleadores cuentan con buenas prácticas en materia de derechos humanos, incluidos los derechos laborales, o si, por el contrario, han estado inmersos en prácticas de vulneración o abusos. Si bien no existe una base de datos completa sobre las empresas de todos los sectores económicos, tamaños y países de origen, hay algunos recursos web disponibles para indagar sobre las empresas y sus prácticas en estos campos. Se recomienda contrastar la información de estos recursos con otras fuentes, para corroborar los hallazgos. En el Anexo 7, se detallan algunas herramientas que pueden ser de gran utilidad para los prestadores transnacionales.

Este servicio debe finalizar con el registro de forma autónoma del potencial empleador en el sistema de información del SPE o en el que disponga la agencia transnacional, para lo cual deberá brindarse toda la orientación del caso.

Registro de vacantes

En este punto, es fundamental que la agencia transnacional informe de manera detallada al potencial empleador cómo se prestará el servicio de registro de vacantes, cuál medio será utilizado para dicho registro y quiénes serán los responsables de llevar a cabo esta actividad.

De la misma manera, se debe indicar cómo se realiza la verificación y validación del contenido de vacantes, en congruencia con las condiciones jurídicas del país de origen y el de destino.

Así mismo, la agencia transnacional debe detallar al potencial empleador extranjero cómo se publican las vacantes registradas, así como los mecanismos y procedimientos utilizados para su divulgación. A su vez, debe establecer los medios para identificar las vacantes registradas y publicadas en el sistema de información autorizado de forma virtual, de modo que el potencial empleador pueda verificarlas de manera autónoma.

Los datos que se deben registrar de la vacante están expuestos de forma detallada en el anexo técnico de la Resolución 129 de 2015 del SPE.

Registro de buscadores de empleo

El registro de los buscadores de empleo puede realizarse antes del registro de las vacantes o impulsarse posteriormente, sobre todo cuando las agencias transnacionales identifiquen que no cuentan con perfiles idóneos para cumplir con los requisitos exigidos por los empleadores extranjeros y necesiten realizar laborales de promoción para que nuevos buscadores se registren.

En este servicio se recomienda aplicar los procedimientos establecidos para el módulo general, es decir, los mencionados en los instructivos de los documentos técnicos del Servicio Público de Empleo (*Guía para la elaboración del proyecto de viabilidad y Guía para la elaboración del reglamento de prestación de servicios*). Los prestadores deben recopilar información sobre la experiencia laboral, habilidades, estudios e idiomas de los candidatos. Para ello, el prestador debe hacer uso del sistema de información del SPE o de la plataforma autorizada para prestar sus servicios de empleo transnacionales.

Orientación a las personas buscadoras de empleo



Ponte en el lugar de un migrante. Imagina que te vas a trabajar y a vivir a un nuevo país, del cual no conoces nada. Seguramente te sentirías perdido o desorientado, ¿verdad? Por eso, es muy importante brindar una orientación integral sobre todos los aspectos relacionados con el país de destino, para facilitar la integración de los trabajadores migrantes al nuevo entorno y reducir los riesgos de vulneración de sus derechos.

El servicio de orientación se activa cuando los buscadores de empleo presentan interés en una vacante en el extranjero, debidamente publicada en el SPE. La agencia transnacional debe verificar que los buscadores de empleo cumplan con los requisitos de la vacante.

Al igual que con los potenciales empleadores, las agencias transnacionales deben informar a los buscadores de empleo que cuentan con la debida autorización para prestar servicios de gestión y colocación de empleo en el exterior. De igual forma, se debe informar cuáles serán los canales oficiales de comunicación que se utilizarán durante el proceso de reclutamiento.

Por otra parte, las agencias transnacionales deben ofrecer servicios de orientación a los buscadores de empleo y trabajadores migrantes sobre las características detalladas de una vacante en el extranjero, los requisitos que deben cumplirse durante el proceso de reclutamiento y las condiciones del país de destino.

La información sobre la orientación que las agencias transnacionales deben incluir como parte de sus servicios está precisada en la Resolución 1481 de 2014, en su artículo 8°, donde se indica que "deberán brindar servicios de información y orientación en cuanto a condiciones geográficas, sociales y laborales de los países de destino y sobre los requerimientos, trámites legales y administrativos para la obtención legal de los documentos migratorios que exigen estos países (pasaporte, visado y permiso de trabajo)". De igual forma, el módulo de información, orientación y prevención —indicado en el artículo 4° de dicha resolución— debe darse a conocer a los buscadores de empleo como parte del reglamento de prestación de servicios.



Cuadro 9.

Prohibiciones y obligaciones que deben comunicarse a los buscadores de empleo de acuerdo con el módulo de información, orientación y prevención del reglamento de servicios de una agencia transnacional

Deberá estipular las siguientes prohibiciones y obligaciones:

1. No postularse en agencias de intermediación o colocación no registradas.

2. No tratar con agencias registradas sin órdenes de empleo.

3. No tratar con ninguna persona que no sea el representante autorizado de una agencia registrada y autorizada especial para ofrecer servicios hacia el exterior.

4. No entrevistarse o llevar documentación fuera de la dirección registrada de la agencia.

5. No pagar ningún dinero por la tarifa de colocación. Anunciar que se pueden generar algunos costos (como visado, pasaporte, impuesto de aeropuertos, entre otros), pero que estos solo podrán ser asumidos por el demandante de mano de obra cuando se haya firmado el contrato laboral.

6. No dejarse engañar por folletos o anuncios que requieran contestación por correo o que soliciten pagos para procesar documentos.

7. No tratar con centros de capacitación y agencias de viajes que prometan empleo en el extranjero.

8. No aceptar visa de turista, pues esta es incompatible con la visa que autoriza la actividad y reconoce el contrato de trabajo.

9. No tratar con enganchadores de mano de obra.

10. En caso de ser seleccionado, solicitar copia en el idioma español del contrato de traba

▶ **Fuente:** artículo 4° de la Resolución 1481 de 2014 del Ministerio del Trabajo.

Lo anterior implica reconocer que el servicio de orientación brindado a un buscador de empleo de oportunidades laborales en el extranjero es cualitativamente distinto al servicio básico de orientación brindado a un buscador de empleo nacional, dadas las características particulares de un proceso de migración laboral. Por tanto, es indispensable que los prestadores autorizados cuenten con un equipo de trabajo interdisciplinar, que pueda liderar esta orientación de una forma profesional y precisa.

La recomendación operativa específica para esta etapa del proceso de reclutamiento es que los prestadores desarrollen módulos de formación dirigidos a los buscadores de empleo y trabajadores migrantes, debidamente adaptados a las condiciones específicas del país de destino correspondiente a la vacante sobre la cual se adelanta el proceso de gestión y colocación. La agencia transnacional debe definir qué tipo de orientación es fundamental ofrecer a los buscadores de empleo interesados en vacantes en el exterior, y cuál debe brindarse a los candidatos seleccionados después del proceso de selección por parte del empleador.

Se recomienda que la orientación incluya, como mínimo, la siguiente información:

1. Contratación equitativa, comisiones de contratación y gastos conexos

El contenido del capítulo 2 de la presente guía debe servir como insumo para diseñar un contenido de orientación adecuado para los buscadores de empleo y trabajadores migrantes, acerca de la contratación equitativa y su importancia para la protección de los derechos humanos, incluidos los laborales, y la prevención de delitos de trata de personas, trabajo forzoso y otras formas de abuso. Por tanto, se recomienda diseñar materiales que sinteticen dicha información, con el propósito de dar a conocer los derechos que los trabajadores migrantes tienen durante un proceso de reclutamiento transnacional.

Dentro de esta información, es fundamental orientar sobre las comisiones de contratación y gastos conexos, y sobre prácticas abusivas o prohibidas por parte de los empleadores. Para empezar, la orientación debe ser clara en torno a la gratuidad de los servicios básicos de gestión y colocación de empleo que la agencia transnacional ofrece para los buscadores de empleo, tal como lo estipula la normatividad vigente. Seguidamente, se debe brindar toda la información recopilada sobre los gastos conexos, en materia de documentación, trámites, requisitos de idioma, entre otros, que requieren las vacantes en el exterior. Es importante reiterar que la contratación equitativa exige que los buscadores de empleo y los trabajadores migrantes no incurran en dichos gastos, lo cual debe comunicarse de forma oportuna en esta etapa.

De igual forma, se debe brindar a los buscadores de empleo una orientación clara sobre las prácticas que los empleadores tienen estrictamente prohibidas, para que puedan identificar cualquier situación de abuso y no la normalicen como parte del proceso migratorio. Es fun-

damental que comprendan que los empleadores no pueden cobrarles por obtener el empleo, retenerles documentos personales, imponer deducciones injustificadas de su salario, exigirles pagos por trámites, o condicionar su permanencia laboral con amenazas o coacciones. Tampoco pueden restringir su libertad de movimiento, someterlos a condiciones laborales degradantes ni vincularlos en actividades ilícitas, de vigilancia o en países que no pertenezcan a la OIT o la ONU. Reconocer estas situaciones como prohibidas les permite a los trabajadores migrantes ejercer sus derechos, solicitar acompañamiento y activar los mecanismos de denuncia y protección previstos, tanto en Colombia como en el país de destino.

2. Requisitos y documentación requeridos para el proceso migratorio

Dependiendo del país de destino al que se quiere aplicar a una vacante, se debe brindar información amplia y suficiente sobre los requisitos legales para trabajar, los trámites de visado y los procesos de convalidación de títulos o reconocimiento de competencias. De igual forma, es importante orientar a los buscadores de empleo y trabajadores migrantes sobre la importancia de registrarse en el consulado de Colombia más cercano a la ciudad donde vayan a residir en el país destino, con el propósito de mantener un contacto cercano con la institucionalidad colombiana en el exterior.

3. La cultura y el proceso de adaptación cultural

Es indispensable que las agencias transnacionales logren que las personas que quieran migrar por razones laborales tengan conocimiento sobre el idioma, las costumbres, la gastronomía, el entorno sociopolítico, el clima, entre otros aspectos relevantes del país destino. Desde un enfoque de género, es importante dar a conocer si existen elementos diferenciales de tipo cultural sobre el trato a las mujeres en dicho país, así como brindar orientaciones sobre cómo afrontar dicho contexto.

En relación con el idioma, debe brindarse información sobre los requisitos específicos que deben cumplirse; por ejemplo, contar con una certificación de la segunda lengua. O, en caso de que el empleador extranjero costee un proceso formativo previo para adquirir el idioma, dar a conocer los detalles de este.

De manera general, es importante brindar recomendaciones sobre el proceso de adaptación cultural al que pueden enfrentarse los trabajadores migrantes, basándose, en lo posible, en experiencias de vida de personas colombianas que ya hayan vivido en el país destino, o en información de organizaciones de la sociedad civil o redes de apoyo públicas de dicho país.

De igual forma, a los buscadores de empleo se les debe orientar sobre su derecho a la reunificación familiar, como parte fundamental del proceso de migración laboral digna, tal como

está consignado en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de 1990. Este derecho implica que, una vez establecidos en el país de destino bajo condiciones legales y contractuales claras, pueden solicitar que sus familiares directos —como cónyuge, hijos menores de edad o personas dependientes— se reúnan con ellos, conforme a la legislación del país de destino. Es importante informarles que este proceso debe gestionarse de manera legal y transparente, y que ninguna agencia ni empleador puede cobrar por facilitar la reunificación familiar ni usarla como mecanismo de presión o condicionamiento. Conocer este derecho les permite planificar su proyecto migratorio con una perspectiva de estabilidad emocional, bienestar familiar y protección integral.

4. Las condiciones laborales en el país de destino

De forma adicional a las características laborales específicas de la vacante a la que se quiera aplicar, en las cuales se incluyen las actividades a desarrollar, el salario, la duración del contrato, la jornada de trabajo, entre otros aspectos, es importante que las agencias transnacionales den a conocer a los buscadores de empleo o candidatos seleccionados la información detallada sobre el contexto laboral del país de destino, en términos de la reglamentación aplicable, las condiciones de seguridad social, la institucionalidad a cargo de los temas laborales (incluida aquella a la que se pueda acudir ante conflictos o requerimientos) y las posibilidades de movilidad laboral entre sectores o empresas.

Dentro de este apartado de orientación, se recomienda que las agencias transnacionales indaguen sobre la oferta institucional que los gobiernos nacionales o subnacionales del país de destino tengan para trabajadores migrantes o migrantes en general, de tal forma que puedan acceder a estos servicios cuando lo requieran.

5. Educación financiera

Las agencias transnacionales deben brindar información a los trabajadores migrantes sobre el costo de vida en el país de destino, divisas y conversión a la moneda local, bancarización, inclusión financiera, acceso al crédito, y formas eficientes y seguras de enviar remesas a sus familias en Colombia. Si bien un proceso de educación financiera puede implicar mucho tiempo de capacitación, es posible brindar algunas orientaciones generales sobre este aspecto y brindar respuestas a las preguntas más relevantes que puedan surgir.

6. Riesgos del proceso migratorio

Aunque se lleve a cabo un proceso de gestión y colocación de empleo acorde con los principios de contratación equitativa, las personas trabajadoras no están exentos de enfrentar riesgos

una vez se encuentren en el país de destino. Por tanto, las agencias transnacionales deben brindar orientaciones sobre los riesgos y delitos que podrían presentarse en el marco de un proceso migratorio, así como sobre las formas adecuadas de afrontarlos. Este apartado puede incluir información sobre trabajo forzoso, trata de personas, explotación sexual, retención de documentos, suplantación de identidad, entre otros temas relacionados.

Aplicando un enfoque de género, es importante abordar los riesgos diferenciales que pueden enfrentar las mujeres migrantes, para lo cual se recomienda utilizar el material indicado en el capítulo 3 de la presente guía.

De otra parte, se recomienda brindar orientaciones sobre el acceso a la justicia y los mecanismos disponibles para interponer denuncias relacionadas con el trabajo en el extranjero, tal como lo indica uno de los principios generales de contratación equitativa. Para ello, es indispensable dar a conocer la oferta institucional del país de destino correspondiente, así como las rutas específicas que los trabajadores pueden activar en caso de enfrentar un conflicto laboral u otra situación que vulnere sus derechos.

Orientación y acompañamiento psicosocial

Un proceso de orientación robusto debería incluir acompañamiento psicosocial para las personas que han sido seleccionadas en un proceso de reclutamiento y están próximas a iniciar su migración a otro país. Este acompañamiento debe estar a cargo de un profesional en psicología capacitado para ayudar a gestionar los impactos y temores que pueda experimentar el migrante, y puede extenderse al proceso de seguimiento poscolocación, en caso de que la agencia transnacional ofrezca este servicio.

Cuadro 10. Buena práctica destacada sobre orientación a buscadores de empleo y trabajadores migrantes

Filipinas: Programa de Orientación Previa a la Salida
Filipinas ofrece talleres obligatorios para migrantes laborales, abordando aspectos legales, financieros y culturales específicos del país de destino. Para más información revisar: https://owwa.gov.ph/?page_id=4136.

La presente guía incluye un listado de fuentes relevantes de los principales países de destino de los migrantes laborales colombianos, que pueden servir para consultar información sobre los diferentes aspectos de orientación sugeridos (Anexo 8).

Preselección de buscadores de empleo de acuerdo con el perfil de la vacante

La preselección asegura que los buscadores de empleo registrados cumplan con los requisitos establecidos por el empleador extranjero, y que conozcan y acepten las condiciones de la vacante, las cuales deben haber sido presentadas con la debida claridad y transparencia. En todos los casos, el prestador deberá establecer e informar al empleador cómo se realiza el servicio de preselección, a través del recurso humano designado para esta función. Es decir, se deberá mencionar el procedimiento mediante el cual el recurso humano de la agencia transnacional identifica el perfil solicitado en la vacante. Esto implica también definir el número de candidatos a preseleccionar por cada vacante. Desde una perspectiva de género, los prestadores deben considerar lo siguiente:

- Utilizar herramientas de evaluación basadas en competencias, sin distinción de sexo o género.
- Evitar criterios que puedan excluir a mujeres o reforzar estereotipos de género.
- Promover la equidad en sectores con sesgos históricos, como ingeniería o logística.

Si bien los empleadores extranjeros cuentan con requisitos preestablecidos para sus vacantes, en caso tal que se identifique algún sesgo de género importante, es responsabilidad de las agencias transnacionales llevar a cabo un proceso de sensibilización con los empleadores para evitar algún tipo de discriminación.

Remisión de los buscadores de empleo seleccionados

Los candidatos seleccionados son remitidos al empleador junto con la documentación que garantice la transparencia del proceso. Este proceso debe realizarse por medio del sistema de información autorizado por el SPE o el que disponga la agencia transnacional.

Es importante que este paso incluya toda la información relevante sobre el número de colocados y la retroalimentación de los candidatos que no fueron aceptados, teniendo en cuenta los requisitos, habilidades y/o competencias solicitadas en la vacante. Este seguimiento se debe realizar a través de la retroalimentación del empleador.

También se deberá garantizar que el candidato seleccionado reciba una copia del contrato de trabajo traducido al idioma español o al idioma de su país de origen.

De acuerdo con los principios de contratación equitativa, el contrato de trabajo debería contemplar, como mínimo, los aspectos indicados en la Ilustración 1, los cuales corresponden con la información recopilada sobre las vacantes indicadas en la etapa 3. La inclusión de estos tópicos garantiza que el contrato cuente con información amplia y suficiente sobre las condiciones de trabajo, derechos laborales, seguridad social, seguridad ocupacional y condiciones conexas de vida en el país de destino.

Ilustración 3. Criterios de contratación equitativa que deben contemplarse en un contrato de trabajo



Fuente: OIT (2020). Caja de herramientas para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola en México.

Monitoreo del proceso de poscolocación

El monitoreo poscolocación no es actualmente un servicio obligatorio para las agencias transnacionales, de acuerdo con lo fijado en la Resolución 1481 de 2014. Sin embargo, es un servicio esencial para garantizar y evaluar el cumplimiento de las condiciones contractuales pactadas, y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes que han conseguido un empleo a través del servicio público de empleo de Colombia. Esto, en el contexto de migración laboral internacional, adquiere una mayor relevancia, dado que los trabajadores migrantes se encuentran en una condición de vulnerabilidad y podrían enfrentarse a riesgos en el país destino.

Que el seguimiento poscolocación no sea obligatorio en la actualidad no significa que no sea importante. De hecho, algunas agencias transnacionales en Colombia ya lo ofrecen como parte de su oferta de servicios, lo que demuestra que es posible replicar esta experiencia en aquellas agencias que aún no lo han implementado.



Para llevar a cabo este monitoreo se recomienda, en primer lugar, establecer contacto con las embajadas o consulados correspondientes donde residan los trabajadores migrantes, y establecer un canal de apoyo en las gestiones de monitoreo poscolocación. En segundo término, por medio de una comunicación periódica con los trabajadores migrantes y el empleador extranjero, se sugiere avanzar en las siguientes acciones:

1. Tiempo y periodicidad del seguimiento

- **Establecer un período de seguimiento que se comunique de forma previa al trabajador migrante y al empleador extranjero.** Es recomendable que el seguimiento poscolocación no sea inferior a seis meses, para cubrir el período inicial de adaptación laboral y cultural.
- **Fijar la periodicidad del seguimiento.** En lo posible, se recomienda establecer un contacto periódico con el trabajador migrante y con el empleador extranjero, una vez al mes durante el tiempo de seguimiento establecido.

2. Canales de comunicación directos y permanentes

- **Creación de una línea de asistencia** (celular, aplicaciones como WhatsApp, correo electrónico) disponible para los trabajadores en el país de destino. Dado que es probable que los trabajadores migrantes cambien sus datos de contacto tras su llegada a otro país, es importante fijar de antemano la necesidad de actualizar los datos de contacto de forma inmediata ante cualquier cambio. También se recomienda mantener estos canales abiertos de forma permanente, es decir, aun cuando finalice el tiempo de seguimiento poscolocación, los trabajadores deberían poderse comunicar para informar sobre cualquier aspecto relevante de su estancia en el exterior.
- **Medios digitales de comunicación.** Una práctica recomendable puede ser alojar un espacio de comunicación digital en la página web del prestador, donde los trabajadores puedan reportar incidentes y compartir su experiencia laboral.

- **Encuestas periódicas** para evaluar su adaptación, condiciones de trabajo y bienestar. Los datos recopilados a partir de estas encuestas pueden nutrir un proceso de gestión del conocimiento y buenas prácticas que permiten mejorar los servicios a futuro.

3. Evaluación de las condiciones laborales y de vida

- **Monitoreo del cumplimiento contractual**: verificar mediante el seguimiento que el empleador cumple con las condiciones pactadas (salario, jornada, seguridad social, etc.). En caso de identificar algún tipo de vulneración o riesgo de conflicto laboral, es importante brindar orientación para acudir con las instancias institucionales pertinentes.

4. Coordinación con autoridades consulares

- **Trabajo conjunto con consulados y embajadas** para gestionar casos de abuso, deportaciones, emergencias o alertas. Para ello, es relevante que los trabajadores migrantes se inscriban de forma oportuna en el consulado correspondiente, luego de su llegada al país de destino. En caso de alguna situación crítica que amerite intervención consular, las agencias transnacionales deberían brindar la orientación respectiva para que el trabajador migrante se comunique con el consulado respectivo.

- **Colaboración con organizaciones internacionales**, como la OIT y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), para brindar asistencia en protección de derechos.

5. Acompañamiento psicosocial

- **Atención psicosocial y emocional**, dado que muchos trabajadores pueden enfrentar estrés, aislamiento o barreras idiomáticas. Este proceso debe ser una continuación del acompañamiento psicológico y psicosocial brindado antes de la partida.

- **Opciones de retorno y reinserción laboral** en caso de despido o finalización del contrato en el extranjero, durante el proceso de seguimiento. Para ello, es importante que los prestadores conozcan las opciones de retorno establecidas por el Gobierno colombiano y que están incluidas en la oferta del programa Colombia Nos Une, el cual puede visitarse en el siguiente link: https://www.colombianosune.com/

La presente guía incluye una herramienta de plantilla para el seguimiento a los trabajadores migrantes en la etapa poscolocación (Anexo 9).

4.3 Servicios de gestión y colocación de empleo de las agencias transnacionales, en el marco de la implementación de proyectos de cooperación entre el SPE e instituciones de otros países, así como en lo relacionado con acuerdos bilaterales o multilaterales de migración laboral

Las agencias transnacionales del SPE pueden desempeñar un papel clave en la implementación de iniciativas de migración laboral derivadas de **proyectos de cooperación internacional** o de la **vigencia de acuerdos bilaterales** entre Colombia y otros Estados. Por ejemplo, el proyecto "Trabajadores Colombianos Especializados para Alemania" (TEAM) —entre el SPE y la Agencia Federal de Empleo de Alemania (BA, por sus siglas en alemán)—, conocido por las agencias transnacionales como Proyecto TEAM, y el acuerdo relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre Colombia y España.

Esta sección ofrece orientaciones operativas para su participación efectiva en estos escenarios, basadas en estándares internacionales y buenas prácticas.

¿Qué implica participar en estos esquemas?

Cuando el SPE establece un convenio de cooperación o desde la Cancillería se gestiona un acuerdo bilateral para la colocación de trabajadores en el exterior, las agencias transnacionales pueden ser llamadas a participar como ejecutoras del proceso de vinculación laboral. En estos casos, su rol implica cumplir una serie de condiciones técnicas y éticas que garantizan una migración ordenada y segura.

Recomendaciones operativas para las agencias transnacionales

1. Conocer el contenido del acuerdo o proyecto

Antes de iniciar el proceso de gestión y colocación, es fundamental revisar los términos establecidos por el acuerdo entre los gobiernos o instituciones cooperantes. Esto incluye:

- Requisitos de las vacantes laborales gestionadas.
- Restricciones o condiciones específicas del país de destino.
- Entidades responsables del monitoreo.

2. Alinear sus procesos a los estándares del acuerdo

Las agencias deben adaptar sus protocolos de selección, orientación y seguimiento, para cumplir con los compromisos adquiridos por Colombia. Esto puede incluir:

- Aplicar criterios diferenciados para perfiles priorizados (por ejemplo, mujeres o jóvenes).
- Implementar formatos contractuales validados por el SPE o el país receptor.

3. Coordinación con el SPE y con las entidades del país receptor

Las agencias deben mantener una comunicación fluida con el SPE, como entidad coordinadora del acuerdo, o con las entidades que se indiquen en cada caso. En algunas situaciones, será necesario también interactuar con agencias públicas de empleo del país de destino o con embajadas. Para esto se recomienda:

- Designar un punto focal técnico y operativo dentro de la agencia.
- Seguir los canales formales de información establecidos.
- Reportar cualquier dificultad operativa o incumplimiento detectado.

4. Cumplir con procedimientos adicionales definidos en el acuerdo

Algunos convenios pueden incluir requisitos particulares, como, por ejemplo:

- Validación de empleadores en el país de destino.
- Sesiones de orientación cultural obligatoria.
- Reportes periódicos sobre el proceso de vinculación.

La agencia debe prever estos elementos en su cronograma operativo y asegurarse de contar con la capacidad para cumplirlos.

5. Actuar conforme a principios de contratación equitativa

En todo momento, incluso en el marco de un proyecto de cooperación o un convenio bilateral, las agencias transnacionales deben incorporar los principios y directrices prácticas en materia de contratación equitativa, garantizando la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes.



Ha sido un placer acompañarte a lo largo de esta guía, llena de aprendizajes y recomendaciones útiles para tu labor como agencia transnacional. Espero que puedas sacarle el mayor provecho y que te sirva como herramienta para seguir ampliando oportunidades de empleo en el exterior, de manera segura y con plena protección de los derechos de las personas migrantes.

Referencias

- Administración para el Bienestar de los Trabajadores en el Extranjero (OWWA). (s.f.). Programa de orientación previa a la salida. OWWA. https://owwa.gov.ph/?page_id=4136
- Banco Mundial. (2024). Diagnóstico del sistema de emigración laboral. Banco Mundial Colombia.
- Departamento de Trabajadores Migrantes de Filipinas (DMW). (s.f.). Licensing 2016 POEA Rules – Landbased. DMW. https://dmw.gov.ph/archives/agency/files/Licensing_2016_POEA%20Rules_Landbased.htm
- ECOSOC (1997). Report of the Economic and Social Council for 1997 (A/52/3, 18 September 1997). Disponible en: https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF
- Fundación Mujeres. (s.f.). Guía de recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los servicios de empleo de Extremadura. Fundación Mujeres.
- Granada, I., Ortiz, P., Muñoz, F., Saldarriaga Jiménez, A., Pombo, C., & Tamayo, L. (2013). La migración desde una perspectiva de género: Ideas operativas para su integración en proyectos de desarrollo (Nota técnica del BID; 2133). Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España. (2022). Más de 16.000 marroquíes participarán en la nueva edición del programa de migración circular del Ministerio de Inclusión. https://www.inclusion.gob.es/w/mas-de-16.000-marroquies-participaran-en-la-nueva-edicion-del-programa-de-migracion-circular-del-ministerio-de-inclusion
- Ministerio del Trabajo (2014). Resolución 1481 de 2014 "Por la cual se establecen los requisitos que las agencias de servicios de gestión y colocación de empleo deben cumplir para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero." Diario Oficial No. 49.131 de 23 de abril de 2014.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). (s.f.). Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (GCM). ACNUDH. https://www.ohchr.org/es/migration/global-compact-safe-orderly-and-regular-migration-gcm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF OIT) (2019). Caja de herramientas para la formación - Establecer procesos de contratación equitativos – Módulo 1: ¿Por qué la contratación equitativa es importante? Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Caja de herramientas para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola en México. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Guía de capacitación para incorporar la perspectiva de género en el Servicio Nacional de Empleo de México.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). ILO Global estimates on international migrant workers: International migrants in the labour force (4th ed.). OIT.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2024). Informe sobre las migraciones en el mundo 2024. OIM.
- Petrozziello, A. J. (2014). Género en marcha: Trabajando el nexo migración-desarrollo desde una perspectiva de género. ONU Mujeres.



Anexos

Anexo 1. Normatividad sobre el funcionamiento del Servicio Público de Empleo y reglamentación de servicios básicos de gestión y colocación

Adicional a la Resolución 1481 de 2014, es importante que las agencias transnacionales tengan conocimiento sobre la normatividad relacionada con el funcionamiento del SPE en Colombia, y aquella aplicable a los servicios básicos que deben ofrecer. Esta normatividad es aplicable tanto a los servicios de empleo transnacionales como a los ofrecidos en el territorio nacional, por parte de toda la red de prestadores.

En primer lugar, por medio de la Ley 1636 de 2013 se crea el SPE en Colombia, la red de prestadores y la entidad a cargo de su administración[6]. En esta norma fundacional del SPE, se destaca la importancia de que la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo transnacional deberá contar con autorización especial (artículo 37), tal como se reglamentó en la Resolución 1481 de 2014.

En segundo término, mediante el Decreto 2852 de 2013, que se compiló en el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), se reglamentó el funcionamiento del SPE. Este contenido normativo les permite a las agencias transnacionales retomar los principios que rigen el SPE, la reglamentación del funcionamiento de la red de prestadores, la definición de los servicios básicos de gestión y colocación, el contenido del reglamento de prestación de servicios, entre otros aspectos relevantes aplicables a la gestión y colocación de mano de obra nacional o en el extranjero, y al conjunto de prestadores de la red del SPE (Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.6.1.2.1 y subsiguiente sobre Normas referentes SPE, y Resolución 3229 de 2022 del Ministerio del Trabajo).

En tercer lugar, es importante destacar la Resolución 334 de 2014 del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se delega al SPE las funciones de recibir, tramitar y autorizar las solicitudes presentadas por personas jurídicas interesadas en prestar servicios de gestión y colocación de empleo. Esta resolución se establece como un requisito para el desarrollo de este tipo de actividades en Colombia, de acuerdo con los artículos 32 y 37 de la Ley 1636 de 2013. Gracias a ello, el SPE asumió la responsabilidad de otorgar la autorización especial a las agencias transnacionales, función que continúa ejerciendo en la actualidad.

Finalmente, las agencias transnacionales deben considerar aquellas resoluciones concernientes al contenido mínimo y los medios de transmisión del registro de vacantes, el registro de oferentes y empleadores, entre otros, que pueden ser consultados directamente en la página web del SPE en el siguiente enlace: https://www.serviciodeempleo.gov.co/normatividad/resoluciones

6 Para ampliación sobre la estructura y criterios de funcionamiento del SPE se puede consultar el Decreto 2521 de 2013.

Anexo 2. Principales conceptos del enfoque de género en clave de migración laboral

En términos formativos, es importante que las agencias transnacionales puedan conocer y apropiar los principales conceptos del enfoque de género. Si bien en el capítulo 4 de esta guía se brindan orientaciones prácticas específicas en cada etapa del esquema de operación transnacional, el siguiente marco conceptual podría ampliar las perspectivas sobre el diseño y mejora de los servicios prestados.

Tabla 4. Principales conceptos del enfoque de género aplicados a la migración laboral.

Concepto	Ejemplo del proceso migratorio
Roles de género: actividades y responsabilidades asignadas a hombres y mujeres según normas sociales, no basadas en capacidades o deseos individuales. Estos roles se aplican en ámbitos profesionales, domésticos y organizativos.	Los trabajos considerados como "masculinos" (como la construcción) suelen ser mejor remunerados que los considerados como "femeninos" (como el empleo doméstico). Un migrante hombre en construcción gana más que una mujer migrante empleada en cuidados.
Desigualdad: la desigualdad surge cuando la sociedad valora más un género (generalmente el masculino), creando desequilibrios de poder y limitando oportunidades. Se agrava con otras desigualdades como clase, etnia o nacionalidad.	La falta de oportunidades laborales o protección contra violencias basadas en género en el país de origen puede motivar la migración femenina.
División sexual del trabajo: asociación de ciertos trabajos a hombres (productivos/remunerados) y a mujeres (reproductivos/no remunerados). Los hombres suelen ocupar puestos de autoridad, mientras las mujeres realizan tareas de apoyo.	Por lo general, cuando una mujer migra el cuidado de sus hijos recae en otras mujeres de su familia. En asociaciones de migrantes, los hombres tienden a liderar y las mujeres realizan tareas administrativas.

Concepto	Ejemplo del proceso migratorio
Nueva división sexual del trabajo globalizada: la división sexual del trabajo se ha internacionalizado, creando nichos laborales para mujeres (empleo doméstico, cuidados) y hombres (construcción) en el mercado global.	Es frecuente que, enmarcado en los acuerdos entre Estados, reclute n hombres para construcción y mujeres (a veces de ciertas etnias) para cuidados o limpieza.
Estereotipo de género: ideas preconcebidas y simplificadas sobre grupos, basadas en su identidad sexual.	Las familias pueden enviar a la "buena hija" a migrar, creyendo que enviará más remesas que un hijo hombre.
Empoderamiento: proceso mediante el cual las personas toman conciencia de las relaciones de poder y adquieren confianza para cambiar desigualdades. Incluye poder generativo (poder para), compartido (poder con) y personal (poder interior).	La migración puede empoderar a las mujeres al permitirles generar ingresos, pero también puede desempoderarlas por discriminación o aislamiento. Las remesas entre mujeres suelen ser más empoderadoras.
Equidad de género: enfoque que busca eliminar barreras económicas, políticas y sociales para garantizar oportunidades equitativas. Requiere acciones afirmativas para corregir desventajas históricas.	Las mujeres migrantes enfrentan mayores dificultades para acceder a servicios de salud, especialmente de salud sexual y reproductiva, lo que exige medidas específicas para garantizar su acceso.

▶ **Fuente:** adaptado de Petrozziello (2011).

De otra parte, adoptar una perspectiva género de manera transversal en la prestación de servicios de empleo transnacionales implica desagregar datos por sexo, en interrelación con otras variables demográficas y socioeconómicas relevantes para hacer análisis interseccionales. Esto puede aplicarse en la elaboración de los informes estadísticos que las agencias transnacionales deben remitir periódicamente al SPE, como parte de sus obligaciones indicadas en la Resolución 1481 de 2014.

Anexo 3. Fuentes de información para validar condiciones laborales en países seleccionados

Tabla 5. Fuentes de información para validar condiciones laborales en países seleccionados

País	Fuente de información	Enlace	Tipo de información
Estados Unidos	**Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor)**	https://www.dol.gov/	Salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad laboral, derechos de los trabajadores, licencias y permisos.
España	**Ministerio de Trabajo y Economía Social**	https://www.mites.gob.es/	Legislación laboral, convenios colectivos, salarios mínimos, jornadas de trabajo y derechos laborales.
Ecuador	**Ministerio de Trabajo de Ecuador**	https://www.trabajo.gob.ec/	Salarios mínimos, derechos laborales, normativa laboral, contratos y seguridad social.
Venezuela	**Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo**	http://www.mpppst.gob.ve/	Normativas laborales, salarios mínimos, derechos de los trabajadores y condiciones de trabajo.
Canadá	**Employment and Social Development Canada (ESDC)**	https://www.canada.ca/en/employment-social-development.html	Normas laborales, salarios mínimos, horas de trabajo, derechos laborales y seguridad en el trabajo.
Alemania	**Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS)**	https://www.bmas.de/	Legislación laboral, salarios mínimos, jornadas de trabajo, derechos de los trabajadores y seguridad social.

País	Fuente de información	Enlace	Tipo de información
Chile	**Dirección del Trabajo (DT)**	https://www.dt.gob.cl/	Derechos laborales, contratos, salarios mínimos, jornadas de trabajo y normativas laborales.

Fuente: elaboración propia a partir de las fuentes indicadas.

Anexo 4. Autodiagnóstico sobre contratación equitativa

Objetivo

La presente herramienta permite realizar un autodiagnóstico para que los prestadores transnacionales de servicios de empleo puedan evaluar el nivel de cumplimiento de los principios de contratación equitativa, en sus procesos de gestión y colocación laboral.

Instrucciones

Responda cada pregunta marcando "Sí", "No" o "Parcialmente". Para cada respuesta "No" o "Parcialmente", identifique áreas de mejora y acciones correctivas.

1. Transparencia en la contratación

1. ¿Los buscadores de empleo reciben información clara y por escrito sobre las condiciones de trabajo antes de aceptar una oferta? **(Sí / No / Parcialmente)**

2. ¿Se proporciona un contrato de trabajo en un idioma que el trabajador entienda? **(Sí / No / Parcialmente)**

3. ¿Se informa a los trabajadores sobre sus derechos laborales en el país de destino? **(Sí / No / Parcialmente)**

4. ¿Se brinda orientación amplia y suficiente sobre el contexto socioeconómico e institucional del país destino? **(Sí / No / Parcialmente)**

2. Eliminación de costos de contratación para los trabajadores

5. ¿El empleador asume todos los costos de contratación, sin que el trabajador deba pagar por los trámites asociados a su vinculación? **(Sí / No / Parcialmente)**

6. ¿Se verifica que no haya deducciones salariales indebidas por costos de contratación? **(Sí / No / Parcialmente)**

7. ¿Los trabajadores son informados de cualquier gasto que deban asumir, de acuerdo con las normativas vigentes? **(Sí / No / Parcialmente)**

3. Protección contra el abuso y la explotación laboral

8. ¿Se verifica que los empleadores cumplan con los estándares de derechos laborales internacionales? **(Sí / No / Parcialmente)**

9. ¿Se proporciona a los trabajadores información sobre cómo denunciar abusos o incumplimientos de contrato? **(Sí / No / Parcialmente)**

10. ¿Se desarrolla un seguimiento poscolocación para verificar que las condiciones laborales sean respetadas? **(Sí / No / Parcialmente)**

11. ¿Se brinda información a los trabajadores sobre acceso a la justicia y canales para interponer denuncias en el país destino? **(Sí / No / Parcialmente)**

4. Igualdad de oportunidades y enfoque de género

12. ¿El proceso de selección garantiza igualdad de oportunidades para hombres y mujeres? **(Sí / No / Parcialmente)**
13. ¿Se previenen sesgos de género en la gestión y colocación laboral?
(Sí / No / Parcialmente)
14. ¿Se brinda información específica sobre riesgos diferenciales para mujeres migrantes? **(Sí / No / Parcialmente)**

5. Monitoreo y mejora continua

15. ¿Existe un sistema para monitorear la calidad del proceso de contratación?
(Sí / No / Parcialmente)

16. ¿Se implementan mejoras a partir de la retroalimentación de los trabajadores migrantes? **(Sí / No / Parcialmente)**
17. ¿Se realizan auditorías internas para evaluar la alineación con los principios de contratación equitativa?
(Sí / No / Parcialmente)

Resultados y plan de acción

Si todas las respuestas son "Sí": ¡Felicidades! Su servicio de gestión y colocación laboral cuenta con un enfoque de contratación equitativa.

Si hay respuestas "No" o "Parcialmente": Identifique acciones correctivas y establezca un plan de mejora en las áreas señaladas.

▶ Acciones correctivas propuestas:

1. _____

2. _____

3. _____

Anexo 5. Herramienta de chequeo del proceso de gestión empresarial, en clave de los principios de contratación equitativa

Objetivo

Esta herramienta permite a los prestadores de servicios de empleo transnacionales verificar el cumplimiento de los pasos clave en la gestión empresarial, la orientación al potencial empleador y el registro de empresas que ofrecen oportunidades laborales en el extranjero.

Instrucciones

Para cada uno de los aspectos evaluados, marque "Sí", "No" o "Parcialmente". En caso de respuesta "No" o "Parcialmente", registre observaciones y acciones correctivas.

1. Verificación de la legalidad del potencial empleador

1. ¿Se ha solicitado el registro mercantil o equivalente del empleador extranjero? **(Sí / No / Parcialmente)**

2. ¿Se ha verificado la existencia legal de la empresa en bases de datos oficiales? **(Sí / No / Parcialmente)**

3. ¿Se ha confirmado la identidad y representación legal del contacto de la empresa? (Sí / No / Parcialmente)

Observaciones:

_____

_____

_____

_____

2. Validación de las condiciones de la vacante y de la relación laboral

4. ¿Se ha obtenido una descripción detallada de las vacantes disponibles? **(Sí / No / Parcialmente)**

5. ¿Se han revisado las condiciones laborales ofrecidas (salario, beneficios, jornada laboral, contrato)? **(Sí / No / Parcialmente)**

6. ¿Se ha verificado el cumplimiento de la normativa laboral del país destino? **(Sí / No / Parcialmente)**

7. ¿El empleador ha sido informado sobre los principios de contratación equitativa? **(Sí / No / Parcialmente)**

Observaciones:

_____

_____

_____

_____

3. Transparencia en los costos de contratación

8. ¿Se ha aclarado con el empleador que los trabajadores no deben asumir costos de contratación indebidos? **(Sí / No / Parcialmente)**

9. ¿Se han definido los costos de visado, viaje o certificaciones y quién debe asumirlos? **(Sí / No / Parcialmente)**

10. ¿Se ha asegurado que no se generen deducciones salariales ilegales? **(Sí / No / Parcialmente)**

Observaciones:

4. Registro del empleador en el sistema del Servicio Público de Empleo

11. ¿Se ha registrado correctamente la empresa en la plataforma del Servicio Público de Empleo?
(Sí / No / Parcialmente)

12. ¿Se ha orientado al empleador sobre el uso de la plataforma y el proceso de publicación de vacantes?
(Sí / No / Parcialmente)

13. ¿Se ha informado sobre los requisitos documentales y procedimientos administrativos?
(Sí / No / Parcialmente)

Observaciones:

5. Seguimiento y relación con el empleador

14. ¿Se ha definido un canal de comunicación directo con la empresa?
(Sí / No / Parcialmente)

15. ¿Se ha realizado un seguimiento inicial para evaluar el proceso de contratación?
(Sí / No / Parcialmente)

16. ¿Existe un mecanismo para recibir retroalimentación del empleador sobre el proceso? **(Sí / No / Parcialmente)**

Observaciones:

Resultados y acciones correctivas

Si todas las respuestas son "Sí": El proceso cumple con los estándares recomendados.
Si hay respuestas "No" o "Parcialmente": Se deben tomar acciones para mejorar el cumplimiento de los estándares en la gestión empresarial y la orientación al empleador.

▶ Acciones correctivas propuestas:

1.

2.

Anexo 6. Documentación requerida para verificar existencia legal y estatus fiscal de empresas en países seleccionados

Tabla 6. Documentación requerida para verificar la existencia legal y el estatus fiscal de empresas en países seleccionados

País	Documentación específica requerida	Dónde verificar o consultar
Estados Unidos	- **Certificate of Incorporation** (Certificado de Incorporación). - **Employer Identification Number (EIN)** (Número de Identificación del Empleador). - **Good Standing Certificate** (Certificado de Buena Situación). - **Business License** (Licencia Comercial).	- **Secretary of State** (Secretaría de Estado) del Estado donde se registró la empresa. - **Internal Revenue Service (IRS)** para el EIN.
España	- **Certificado de Registro Mercantil**. - **Código de Identificación Fiscal (CIF)**. - **Escritura de Constitución**. - **Certificado de Seguridad Social**.	- **Registro Mercantil Central**: https://sede.registradores.org/site/invitado/mercantil/busqueda#noback - **Agencia Tributaria:** https://www.agenciatributaria.es
Ecuador	- **Registro Único de Contribuyentes (RUC)**. - **Certificado de Registro en la Superintendencia de Compañías**.	- **Servicio de Rentas Internas (SRI)**: https://srienlinea.sri.gob.ec/sri-en-linea/SriRucWeb/ConsultaRuc/Consultas/consultaRuc para el RUC. - **Superintendencia de Compañías:** https://appscvs.supercias.gob.ec/necesitaAyuda/natema.zul?id=9&sub=0&p=0
Venezuela	- **Registro de Información Fiscal (RIF)**. - **Registro Mercantil**. - **Acta Constitutiva**. - **Solvencia Laboral**.	- **Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT):** https://www.seniat.gob.ve - **Registro Mercantil** (consultar en la localidad correspondiente).

País	Documentación específica requerida	Dónde verificar o consultar
Canadá	- **Certificate of Incorporation** (Certificado de Incorporación). - **Business Number (BN)** (Número de Negocio). - **Articles of Incorporation** (Estatutos Sociales). - **Provincial Business License** (Licencia Comercial Provincial).	**- Directories of Canadian companies:** https://www.canada.ca/en/services/business/research/directoriescanadian-companies.html - **Canada Revenue Agency (CRA)**: https://www.canada.ca/en/revenue-agency.html para el BN. - **Provincial Government Websites** (dependiendo de la provincia).
Alemania	- **Handelsregisterauszug** (Extracto del Registro Mercantil). - **Gewerbeanmeldung** (Registro Comercial). - **Steuernummer** (Número de Identificación Fiscal). - **Handelsregister** (Registro Mercantil).	- **Handelsregister** (Registro Mercantil) en el tribunal local. - **Finanzamt** (Oficina de Impuestos) para el Steuernummer. - Common register portal of the German federal states: https://www.handelsregister.de/rp_web/welcome.xhtml para el Handelsregister.
Chile	- **Rol Único Tributario (RUT)**. - **Inscripción en el Registro de Empresas y Sociedades**. - **Patente Comercial**. - **Certificado de Antecedentes Laborales**.	- **Servicio de Impuestos Internos (SII)** (https://www.sii.cl) para el RUT. - **Registro de Empresas y Sociedades** (https://www.tuempresaenundia.cl).

Fuente: elaboración propia a partir de fuentes indicadas.

Anexo 7. Herramientas para verificar prácticas de derechos humanos de empresas

a) Business & Human Rights Resource Centre: es una plataforma que recopila información sobre violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas en todo el mundo. Cubre temas como derechos laborales, medio ambiente, comunidades indígenas y otros tópicos relacionados. Se pueden realizar consultas a partir del nombre de las empresas. El sitio web es: https://www.business-humanrights.org/es/

b) KnowTheChain: es un recurso que analiza las prácticas de las principales empresas mundiales en tres sectores de alto riesgo en materia de trabajo forzoso –tecnologías de la información y la comunicación (TIC), alimentación y bebidas, y confección y calzado– y en sus cadenas de suministros. Puede consultarse aquí: https://knowthechain.org/

c) Violation Tracker Global: es una base de datos globales sobre mala conducta corporativa. Abarca las infracciones regulatorias cometidas por grandes empresas que operan en más de 50 países. Estas incluyen delitos en materia de estándares laborales y otros aspectos empresariales. Puede visitarse aquí: https://violationtrackerglobal.goodjobsfirst.org/

d) OECD Watch: Es una plataforma de una red global de organizaciones de la sociedad civil que monitorea el cumplimiento de las directrices de la OECD para empresas multinacionales y que permite identificar denuncias de incumplimiento por empresas. Puede ser consultada aquí: https://www.oecdwatch.org/

Anexo 8. Fuentes para consultar información relevante de los principales países destino para elaboración de módulos de orientación a buscadores de empleo

1. Estados Unidos

Requisitos migratorios y documentación

- **Departamento de Estado de EE. UU.**: información sobre visas de trabajo y requisitos migratorios. https://travel.state.gov
- **Servicio de Ciudadanía e Inmigración de EE. UU. (USCIS)**: trámites y requisitos para trabajar en EE. UU. https://www.uscis.gov

Cultura y adaptación cultural

- **Embajada de Colombia en EE. UU.**: recursos para colombianos en EE. UU. https://www.colombiaemb.org

- **Guía cultural de EE. UU.**: información sobre costumbres, idioma y normas sociales. https://www.culturecrossing.net

Condiciones laborales

- **Departamento de Trabajo de EE. UU.**: información sobre salarios mínimos, derechos laborales y seguridad en el trabajo. https://www.dol.gov

Educación financiera

- **Federal Reserve**: recursos sobre educación financiera y manejo de divisas. https://www.federalreserve.gov

Riesgos y protección

- **Oficina de Asuntos Consulares de Colombia en EE. UU.**: asistencia en casos de emergencia. https://www.colombiaemb.org

2. España

Requisitos migratorios y documentación

- **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:** información sobre visas de trabajo y permisos de residencia. https://www.inclusion.gob.es
- **Embajada de Colombia en España:** trámites para colombianos en España. https://www.embajadacolombia.es

Cultura y adaptación cultural

- **Instituto Cervantes**: recursos sobre la cultura y el idioma español. https://www.cervantes.es

Condiciones laborales

- **Ministerio de Trabajo y Economía Social**: información sobre derechos laborales y contratos de trabajo. https://www.mites.gob.es

Educación financiera

- **Banco de España**: recursos sobre educación financiera y bancarización. https://www.bde.es

Riesgos y protección

- **Consulado de Colombia en España**: asistencia en casos de emergencia. https://www.embajadacolombia.es

3. Canadá

Requisitos migratorios y documentación

- **Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC)**: información sobre visas de trabajo y permisos de residencia. https://www.canada.ca
- **Embajada de Colombia en Canadá**: trámites para colombianos en Canadá. https://www.embajadacolombia.ca

Cultura y adaptación cultural

- **Guía cultural de Canadá**: información sobre costumbres, idioma y normas sociales. https://www.culturecrossing.net

Condiciones laborales

- **Employment and Social Development Canada (ESDC)**: información sobre derechos laborales y seguridad en el trabajo. https://www.canada.ca

Educación financiera

- **Financial Consumer Agency of Canada**: recursos sobre educación financiera y manejo de divisas. https://www.canada.ca

Riesgos y protección

- **Consulado de Colombia en Canadá**: asistencia en casos de emergencia. https://www.embajadacolombia.ca

4. Alemania

Requisitos migratorios y documentación

- **Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF)**: información sobre visas de trabajo y permisos de residencia. https://www.bamf.de
- **Embajada de Colombia en Alemania**: trámites para colombianos en Alemania. https://www.embajadacolombia.de

Cultura y adaptación cultural

- **Goethe-Institut**: recursos sobre la cultura y el idioma alemán. https://www.goethe.de

Condiciones laborales

- **Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS)**: información sobre derechos laborales y contratos de trabajo. https://www.bmas.de

Educación financiera

- **Deutsche Bundesbank**: recursos sobre educación financiera y bancarización. https://www.bundesbank.de

Riesgos y protección

- **Consulado de Colombia en Alemania**: asistencia en casos de emergencia. https://www.embajadacolombia.de

5. Chile

Requisitos migratorios y documentación

- **Departamento de Extranjería y Migración**: información sobre visas de trabajo y permisos de residencia. https://www.extranjeria.gob.cl
- **Embajada de Colombia en Chile**: trámites para colombianos en Chile. https://www.embajadacolombia.cl

Cultura y Adaptación Cultural

- **Guía cultural de Chile**: información sobre costumbres, idioma y normas sociales. https://www.culturecrossing.net

Condiciones laborales

- **Dirección del Trabajo**: información sobre derechos laborales y contratos de trabajo. https://www.dt.gob.cl

Educación Financiera

- **Comisión para el Mercado Financiero (CMF):**recursos sobre educación financiera y bancarización. https://www.cmfchile.cl

Riesgos y protección

- **Consulado de Colombia en Chile**: asistencia en casos de emergencia. https://www.embajadacolombia.cl

Anexo 9. Estructura propuesta para la plantilla de seguimiento de personas trabajadoras migrantes poscolocación

Para realizar el seguimiento poscolocación, se recomienda tomar como referencia principal el contrato laboral suscrito entre el trabajador migrante y el empleador extranjero, donde se establecen las condiciones que deben cumplirse durante la ejecución de las actividades laborales.

Sección 1. Información general del trabajador migrante

- Nombre completo
- Apellido
- Número de identificación
- País de origen
- País de destino
- Fecha de nacimiento
- Ocupación
- Empresa de destino
- Fecha de inicio del contrato
- Fecha de finalización del contrato (estimada)
- Número de contacto (personal y laboral)
- Correo electrónico

Sección 2. Seguimiento del proceso

- **Fecha de contacto:**
- **Medio de contacto** (llamada telefónica, correo electrónico, WhatsApp, etc.):
- **Tema del contacto** (consulta sobre contrato, condiciones laborales, condiciones y dificultades de adaptación, etc.):
- **Observaciones** (resumen de la conversación, acciones tomadas, acuerdos alcanzados):

Sección 3. Evaluación de las condiciones laborales

- **Cumplimiento del contrato:** (Sí/No)
- **Salario:** (conforme al contrato/discrepancias)
- **Jornada laboral:** (conforme al contrato/discrepancias)
- **Condiciones de seguridad y salud:** (adecuadas/deficientes)
- **Beneficios sociales:** (recibidos/no recibidos)

Sección 4. Evaluación de las condiciones de vida

- **Alojamiento:** (Adecuado/Inadecuado)
- **Acceso a servicios básicos:** (Salud, educación, transporte)
- **Adaptación cultural:** (Dificultades/Facilidades)
- **Relaciones interpersonales:** (Buenas/Conflictivas)

Sección 5. Acompañamiento psicosocial

- **Necesidades identificadas:** (Estrés, ansiedad, soledad, etc.)
- **Acciones realizadas:** (Orientación, remisión a servicios especializados)

Sección 6. Seguimiento de incidencias

- **Tipo de incidencia:** (Violación de derechos laborales, problemas de salud, discriminación, etc.)
- **Fecha de ocurrencia:**
- **Acciones tomadas:** (Denuncia, mediación, acompañamiento legal)

Sección 7. Evaluación general

- **Satisfacción del trabajador:** (Escala de valoración)
- **Recomendaciones:** (Mejoras en el proceso de gestión y colocación laboral, ajustes en el programa de seguimiento)