



Organización
Internacional
del Trabajo

Una región en movimiento



Primer Encuentro tripartito
sobre migración laboral y movilidad humana
en Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana



Una región
en movimiento

Agenda y metodología



SESIÓN 1 Panorama

de la migración laboral y la movilidad humana:
el vínculo entre migración y empleo



Fabiola Mieres

Especialista en migración laboral
OIT, Ginebra

Marcelo Cuautle

Especialista en empleo y mercados de trabajo
OIT, Ginebra

Francesco Carella

Especialista regional en migración laboral y movilidad humana
OIT, América Latina y el Caribe



Fabiola Mieres

Especialista en migración laboral
OIT, Ginebra



La migración es un fenómeno estrechamente vinculado a los modos de producción y empleo



- ▶ Patrones de especialización productiva, inserción internacional (a través del comercio internacional, cadenas de suministro, etc.) determinan patrones de desarrollo que condicionan la generación de empleo.
- ▶ La migración laboral como un fenómeno que resulta de los patrones de especialización y globalización.
- ▶ Parte «gobernable».
- ▶ Rol de las políticas de empleo y de migración – centrado en los derechos (no a cualquier precio).

... y más

Bajo
cumplimiento
de la ley

Trabajos
inseguros
(SST)

Los déficits de
trabajo decente
se generan por
varias razones
entrelazadas

Exclusión de
mecanismos de
asociatividad y
negación de
derechos
fundamentales

Exclusión
de marcos
legales

Desajuste de
habilidades

Deficiente
generación de
empleo

Desigualdades
interseccionales

Asimetrías de
poder a varios
niveles

Pobreza

Exclusión
social y
económica

Disonancia

- ▶ ley laboral
- ▶ políticas de empleo
- ▶ políticas de admisión de
personas trabajadoras
migrantes

Segmentación de
mercados laborales

La coherencia de las políticas de empleo y migración contribuye a cerrar brechas de protección

Niveles



Para qué

- Lograr mejor protección de las personas trabajadoras migrantes
 - Reducir los abusos y la explotación en la contratación
 - Adecuar los puestos de trabajo a las competencias
 - Aumentar los salarios
- Mejorar la contribución de la migración laboral al desarrollo



Consideraciones importantes

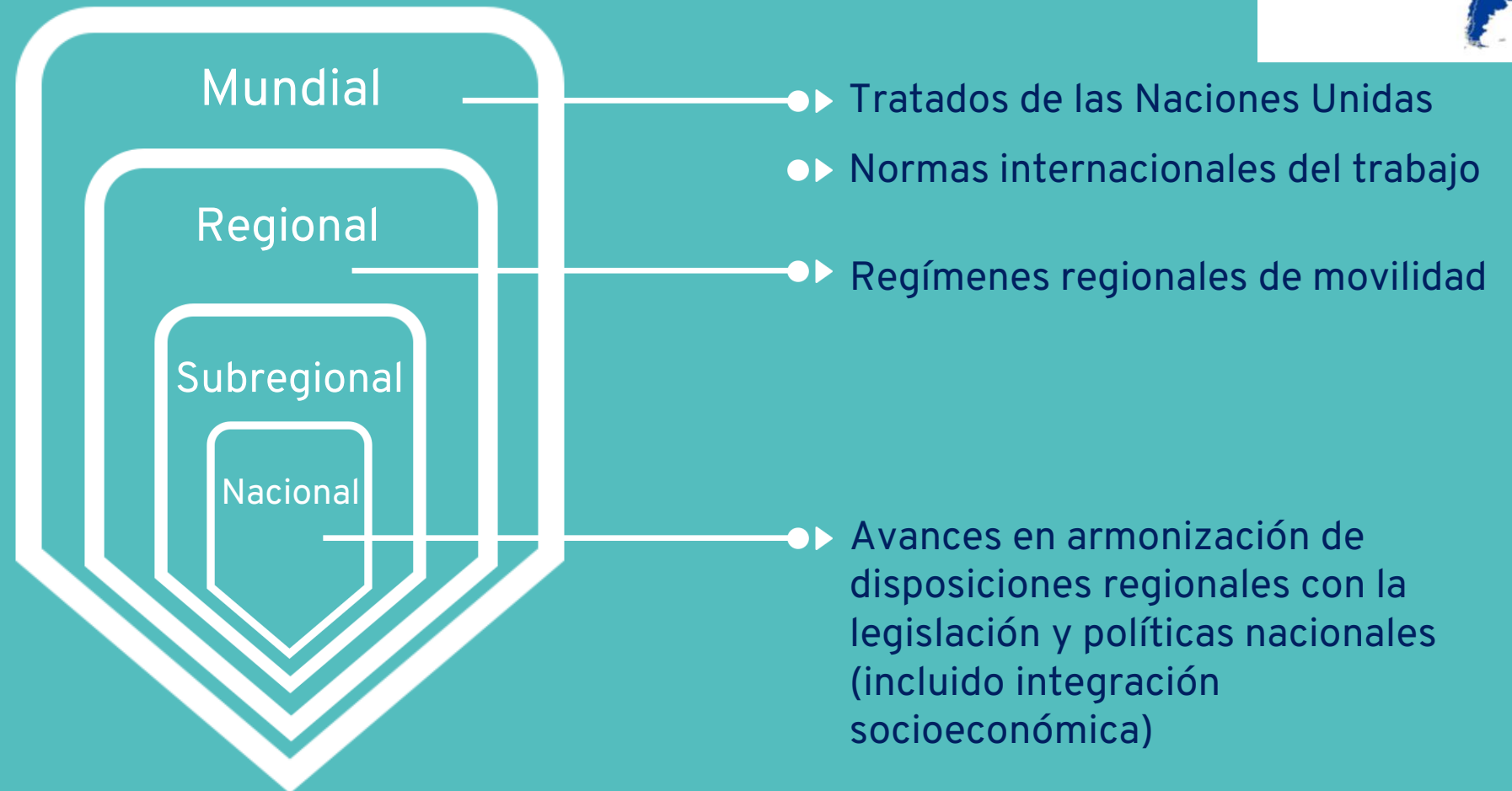
- Niveles de desarrollo
- País mayoritariamente de destino/tránsito/origen
- Dinamismo del fenómeno

La coherencia resulta más eficaz con la participación de los actores sociales

- ▶ Desempeñan un rol papel clave en la formulación, la elaboración y la gestión de las políticas de migraciones laborales.
- ▶ Demandas del mercado laboral.
- ▶ Fortalecimiento de mecanismos de diálogo social (nacional y regional).



Espacios como este son fundamentales para coordinar y sentar bases hacia una «coherencia alcanzable»



Enfocándonos en áreas específicas como...

Contratación
equitativa



Políticas sobre
condiciones
del trabajo

Formación,
reconocimiento
de títulos,
aprendizaje
permanente

Género e
interseccionalidad

Protección
social



Marcelo Cuautle

Especialista en empleo y mercados de trabajo
OIT, Ginebra



Una mirada global

Presentación de experiencias
de cooperación entre los SPE
en el mundo



Ejemplos de redes de SPE en el mundo

15

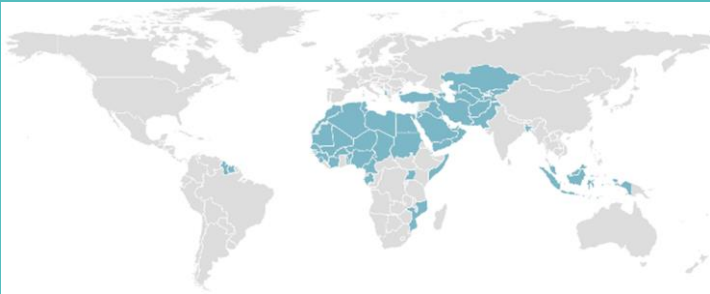




Nombre	Red SEALC Red de apoyo tecnico a los servicios de empleo de america latina y el caribe
Creación y estatuto	2019 / bien publico regional
Región cubierta y países miembros	América Latina y el Caribe: Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Perú, Panamá, Paraguay, y Uruguay.
Misión	Fortalecer los SPE de la región.
Gobernanza	Comité directivo conformado por cuatro países, cuyo objetivo es apoyar la planificación, la toma de decisiones y el seguimiento sobre la agenda de actividades. Para 2021, el comité está integrado Chile, Colombia, Ecuador y Perú.
Actividades principales	Intercambios de conocimientos y experiencias, talleres temáticos, capacitación, asistencia técnica, webinars, publicaciones...sobre todos los temas de actualidad, como la migración laboral, la digitalización de servicios, o los empleos verdes.
Financiamiento	Banco Interamericano de Desarrollo
Página web	https://www.iadb.org/es/trabajo-y-pensiones/red-sealc/inicio



Nombre	PES Network – Red Europea de Servicios Públicos de Empleo
Creación y estatuto	2014
Región cubierta y países miembros	Europa: 27 Estados Miembros de la Unión Europea, Islandia, Liechtenstein, Noruega
Misión	Apoyar la modernización de los SPE europeos para hacer frente al desempleo juvenil de forma prioritaria, promoviendo una cooperación reforzada.
Gobernanza	Consejo de administración compuesto por un representante de cada Estado miembro. El Consejo define el programa de trabajo anual.
Actividades principales	Aprendizaje entre-pares, intercambio de buenas prácticas, publicaciones e investigación, seminarios web, conferencias y congresos, centro de recursos, y directorio en línea de buenas prácticas.
Financiamiento	Unión Europea + contribución adicional por parte de algunos SPE miembros.
Página web	https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=es



Nombre	OIC PESNET	18
Creación y estatuto	2013	
Región cubierta y países miembros	57 Estados miembros de la Organización para la Cooperación Islámica	
Misión	Establecer una red intra-OIC para el intercambio sistemático de información y experiencias entre las autoridades públicas de empleo de los Estados miembros, con el fin de mejorar la calidad y la eficiencia de los SPE, y mejorar la accesibilidad a estos servicios.	
Gobernanza	Mesa compuesta por un presidente y 3 vicepresidentes, procedentes de las diferentes regiones de la OCI (África, países árabes, Asia). Son elegidos cada dos años por los miembros de la organización. La secretaría permanente está a cargo del SESRIC Centro de Investigación y Formación Social y Económica para los Países Islámicos (SESRIC)	
Actividades principales	Elaboración de un plan de trabajo bianual aprobado por la Asamblea de Miembros. Amplio programa de formación sobre los principales temas de interés para los SPE Grupos de trabajo temáticos. Visitas de estudio.	
Financiamiento	OIC	
Página web	https://www.sesric.org/network-pesnet.php	



Nombre	Centro de Servicios Públicos de Empleo del Sudeste de Europa
Creación y estatuto	2007
Región cubierta y países miembros	Sudeste de Europa: Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Hungría, Macedonia, Montenegro, Rumanía, Serbia, Eslovenia y Turquía.
Misión	Los principios de cooperación se basan en las directrices de la política de empleo de la UE. Lograr el pleno empleo, mejorar la calidad del trabajo y la productividad. Reforzar la cohesión social y territorial.
Gobernanza	Organización sin ánimo de lucro. Un Consejo de Administración compuesto por 3 consejeros del PSE: el Presidente actual, el anterior y el próximo.
Actividades principales	Conferencias, talleres y seminarios. Proyectos de cooperación regional. Producción de estadísticas.
Financiamiento	Financiación externa, en particular de la Unión Europea
Página web	http://www.cpessec.org/index.php



Nombre	WAPES / AMSEP: Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo
Creación y estatuto	1988 - fundada por 6 países (Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Países Bajos y Suecia) con el apoyo de la OIT
Región cubierta y países miembros	Global: Actualmente hay 63 países miembros de todas las regiones. En América Central: Guatemala, Honduras, Panamá y República Dominicana OIT: observador
Misión	Plataforma global de intercambio de información y conocimientos entre los Servicios Públicos de Empleo.
Gobernanza	Asociación internacional sin ánimo de lucro. La Asamblea General elige un Presidente y 5 Vicepresidentes (1 por región del mundo). Forman el Consejo de Administración. Una secretaría ejecutiva con un equipo de 7 personas permanentes.
Actividades principales	WAPES organiza actividades anuales en todas las regiones del mundo para los servicios públicos de empleo y otras organizaciones invitadas: conferencias, talleres (en línea y presenciales), seminarios web, revisiones por pares, encuestas sobre los servicios públicos de empleo. Publicaciones e investigación.
Financiamiento	Las cotizaciones de los miembros, calculadas en función del tamaño de sus SPE (número de empleados) y de su PIB per cápita en dólares estadounidenses (basado en los datos económicos del FMI y en el método de la PPA, paridad de poder adquisitivo). Puesta a disposición de personal por parte de algunos Estados miembros.
Página web	https://wapes.org/es/

Actividades principales de las redes

	Red SEALC	PES Network	OIC PESNET	CPESSEC	WAPES
Congreso		X	X		X
Talleres temáticos	X		X	X	X
Organización y facilitación de talleres de capacitación	X		X		
Aprendizaje mutuo e intercambio de buenas prácticas	X	X			X
Conferencias / webinarios	X	X		X	X
Publicaciones / investigación / centro de recursos	X	X			X
Producción y e intercambio de estadísticas			X	X	X
Visitas de estudios			X		X
Asistencia y cooperación técnica	X			X	

Ejemplos de cooperación de la redes de SPE en temas de migración

RED	Actividad	Temas
AMSPE (Europa)	Taller sobre migración laboral (2022)	Inserción de migrantes, déficit de competencias, gestión de adaptación y transformación de PES.
OIC PESNET	Taller de capacitación sobre la “Gestión de la mano de obra migrante” (2022)	Acceso de migrantes a mercados de trabajo nacionales, estrategias de integración, prevención de trabajo informal.



Francesco Carella

Especialista regional en migración laboral y
movilidad humana

OIT, América Latina y el Caribe





Refugiados y Migrantes venezolanos

Estimaciones globales y regionales

- ▶ 4,9% de las personas trabajadoras del mundo son migrantes
- ▶ 21,9% en las Américas

ALC: 5,9 M



3,5 millones



2,7 millones

EE. UU. y Canadá: 37,4 M



19,9 millones



17,5 millones



Características de los corredores migratorios

- ▶ Heterogeneidad: edad, niveles educativos, competencias
- ▶ Feminización de la migración laboral
- ▶ Trabajadores migrantes en situación migratoria irregular y/o en la economía informal
- ▶ Condiciones de empleo, seguridad y protección social de las personas trabajadoras migrantes



Feminización de la migración laboral

+50%

de las personas
migrantes identificadas
en los países de destino

Total América	51,4%	39,4 años
América Latina y el Caribe	51,6%	36,7 años
Caribe	49%	34,4 años
Mesoamérica*	50%	23,8 años
América del Sur	52,8%	41,6 años
América del Norte**	51,2%	42,2 años

* América Central y México ** Sin México

Fuente: Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (UNDESA), División de Población (2013). International Migration 2013 Wallchart (United Nations publication, Sales No. E. 13.XIII.8)

Participación de las personas trabajadoras migrantes

	Mujeres migrantes	Hombres migrantes	Población nacional
América Latina y Caribe	55,7%	50%	54%
América del Norte	67,8%	55,8%	77,3%

Fuente: OIT (2015).



Ejemplo

El caso de los trabajadores migrantes venezolanos en los sectores salud y reparto de alimentos

- ▶ Más de un año de COVID-19 - más de 26 millones de empleos perdidos en la región
- ▶ Personas refugiadas y migrantes venezolanas – Trabajadores en primera línea
- ▶ Sector de la salud: médicos, enfermeros, personal de apoyo
- ▶ Reparto de alimentos y medicamentos por plataformas digitales





Organización
Internacional
del Trabajo

En colaboración con



Plataforma de Coordinación
Interagencial para Refugiados
y Migrantes de Venezuela

Trabajadores de la salud

Desperdicio de talentos

- ▶ 30.000 profesionales de salud
- ▶ 52% ejerciendo su profesión
- ▶ Solo 26% con títulos convalidados



Exceso de trabajo y condiciones no decentes

- ▶ Solo 10% tiene seguro en caso de incapacidad o muerte a causa de COVID-19
- ▶ El 36% no tiene ningún seguro de salud

Desigualdad de género

- ▶ 23% de los hombres sostiene tener buenos ingresos
- ▶ Solo 9% de las mujeres



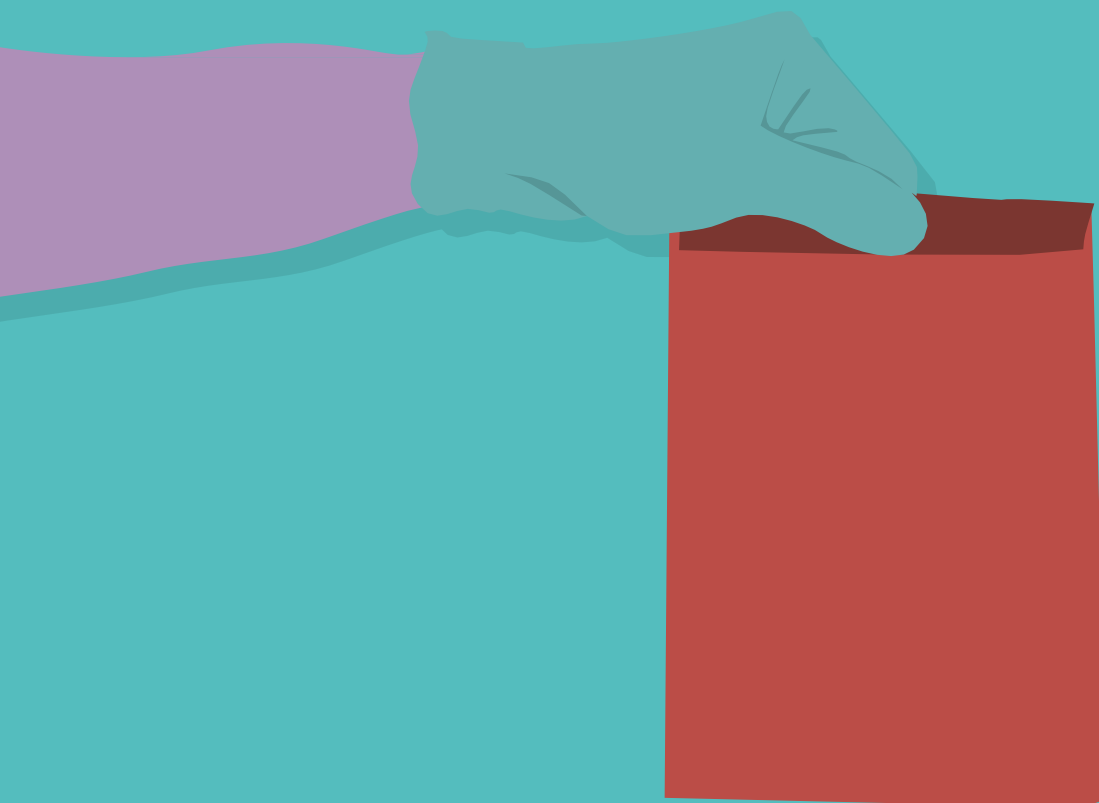
Organización
Internacional
del Trabajo

En colaboración con



Plataforma de Coordinación
Interagencial para Refugiados
y Migrantes de Venezuela

Repartidores de alimentos y medicinas



Pilares de las economías

Son refugiados o migrantes:

- ▶ Colombia 17%
- ▶ Argentina 23%
- ▶ Perú 50%

Falta de Protección en el trabajo

- ▶ En Argentina, el 58% no tienen seguro salud.
- ▶ El 98% no pertenece a sindicato / asociación de trabajadores
- ▶ Solo el 32% ha visto una copia de su contrato o documento términos y condiciones de servicio



Organización
Internacional
del Trabajo

En colaboración con



Plataforma de Coordinación
Interagencial para Refugiados
y Migrantes de Venezuela

Repartidores de alimentos y medicinas

Muchas horas de trabajo, pagos bajos

Colombia y Perú: la mitad percibe
menos de US\$ 200 por mes y trabaja
10 horas diarias por 6 días a la semana.

Género

Condiciones de trabajo de los hombres son
mejores en dotación de EPP, seguro de vida,
ingresos y cantidad de horas trabajadas

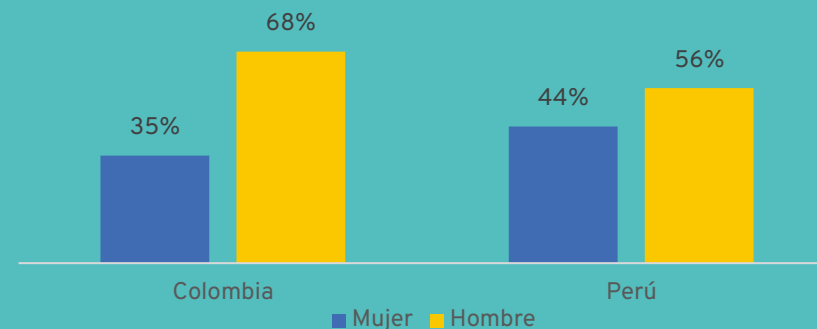




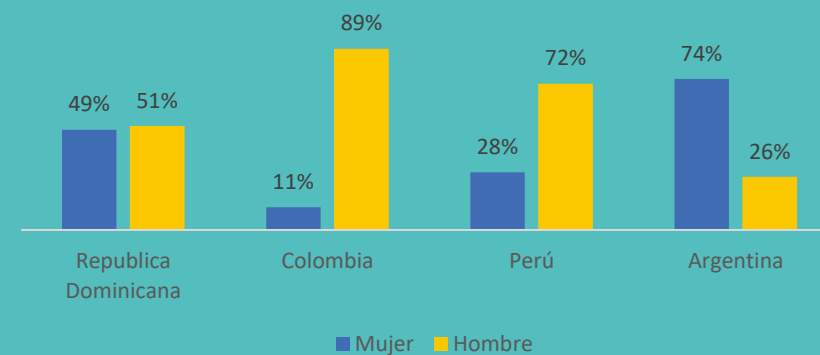
+51,6%

personas refugiadas y
migrantes provenientes
de Venezuela son
mujeres (2022)

Inserción laboral baja



Con educación superior universitaria





- **Violencia en el tránsito y en el destino:** La violencia sexual, el acoso y la sexualización obstaculiza su acceso a medios de vida en los países de acogida.
- **Difícil regularización:** Por los altos costos y complejidad de la tramitación, se prioriza la regularización de los hombres en la familia.
- **División sexual de trabajo:** Por la ausencia de redes de apoyo locales, la escasez de recursos para contratar servicios de cuidado y la dificultad para escolarizar a los hijos, asumen desproporcionalmente tareas de cuidado y se ubican en la economía informal con condiciones laborales precarias.
- **Mayores desempleo e inadecuación profesional:** A pesar de representar la mitad de la población migrante y tener mayores niveles de estudio, la tasa de desempleo en general duplica la que tenían antes de migrar y duplica como mínimo la de sus homólogos hombres.

Debilidades y desafíos de de las políticas públicas y de la gobernanza

- ▶ Débil enfoque laboral y de derechos en la institucionalidad y la gobernabilidad migratoria, vinculada con débiles competencias de las instituciones del mercado laboral en temas migratorios; y ausencia de comisiones intergubernamentales con la participación de los Ministerios de Trabajo.
- ▶ Falta de participación de los actores del mundo del trabajo en los procesos de consulta sobre migración en la región (CRM, CSM, CMC, Proceso de Quito).
- ▶ Vacíos y fragmentación en los acuerdos regionales de integración, vinculado con falta de instancias de diálogo social sobre migración laboral en los procesos de integración regional (SICA, Mercosur, Caricom, entre otros).



Debilidades y desafíos de de las políticas públicas y de la gobernanza



- ▶ Falta de coherencia entre políticas migratorias y políticas de empleo; de educación y formación profesional; de protección social, etc.
- ▶ Insuficiente participación de las organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores en la definición de políticas de migración laboral y de integración socioeconómica:
 - ▶ los trabajadores migrantes no participan en los procesos de sindicalización y de negociación colectiva;
 - ▶ las políticas de migración no toman en cuenta la necesidades de los empleadores, quienes generan las oportunidades de empleo.

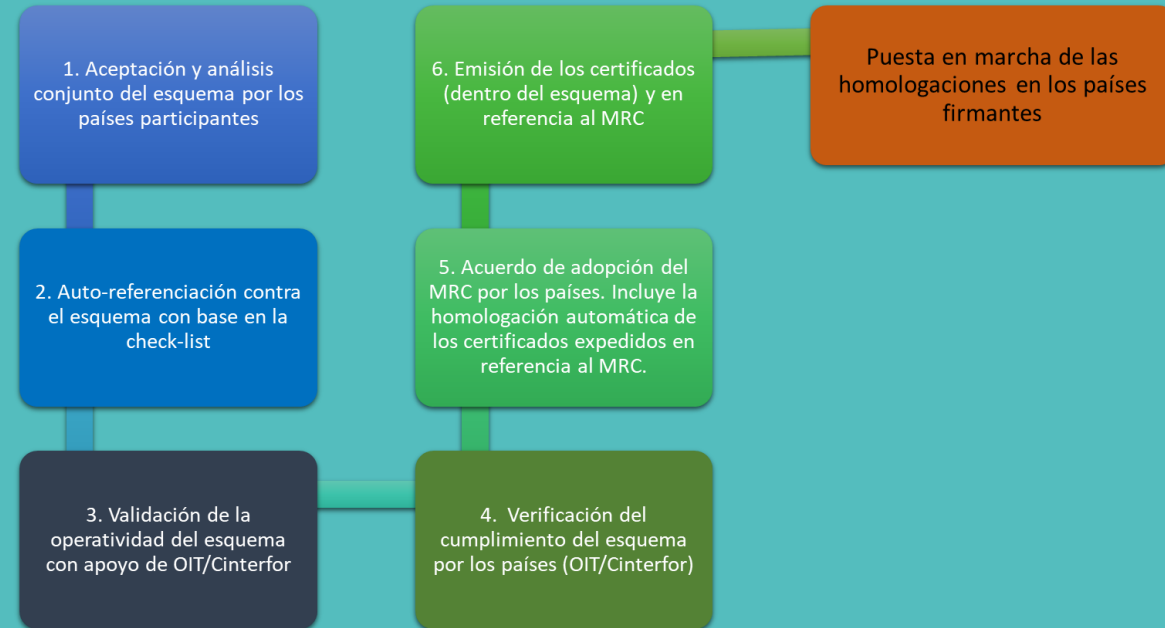
Algunas respuestas prometedoras

Formación profesional – Reconocimiento y certificación de competencias

●► Marco Regional de Cualificaciones



●► Esquema de certificación de competencias



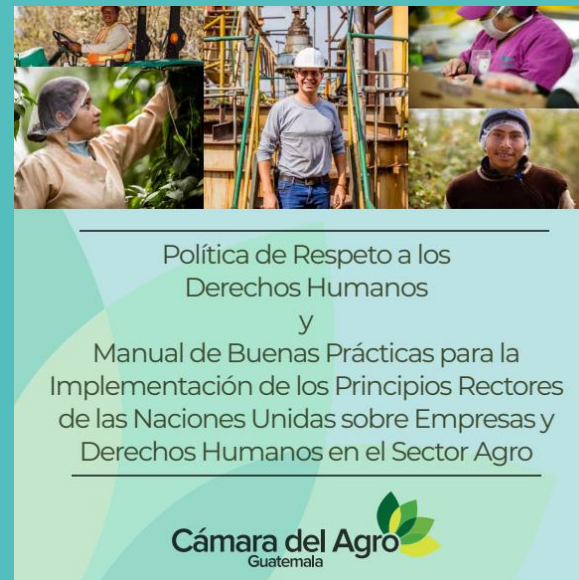
Algunas respuestas prometedoras

Contratación equitativa y Servicios Públicos de Empleo

- ▶ Red de Servicios Públicos de Empleo



- ▶ Rol de empleadores y trabajadores en la promoción de la contratación equitativa



Algunas respuestas prometedoras

La migración laboral y la Integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas en el corazón de los Procesos Consultivos sobre Migración

► Conferencia Regional sobre Migración



► Conferencia Sudamericana sobre Migraciones



► Proceso de Quito

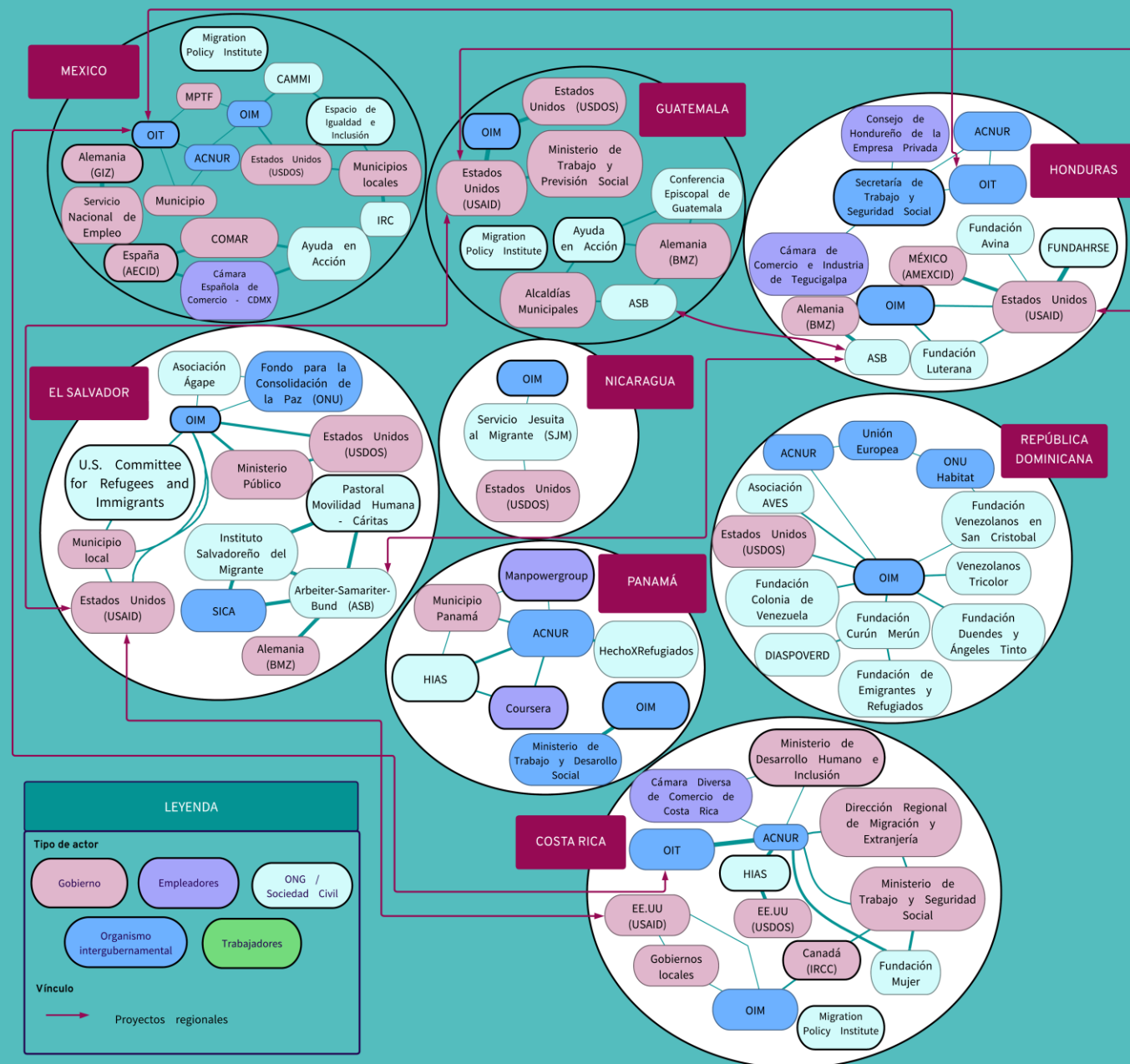


SESIÓN 2 Alianzas estratégicas y espacios regionales de coordinación





Actores intervinientes en migración laboral y movilidad humana





± 10

actores
por país

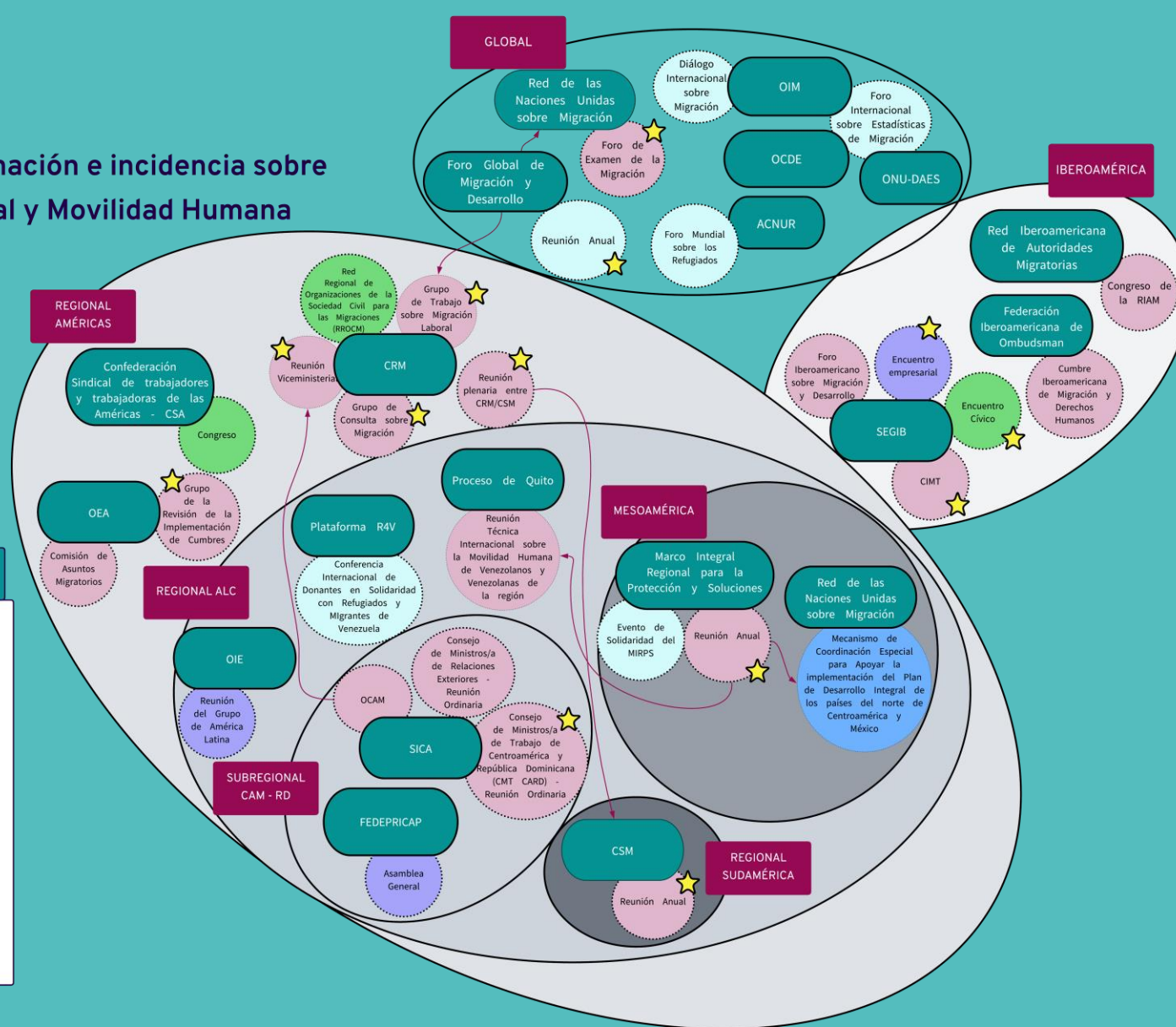
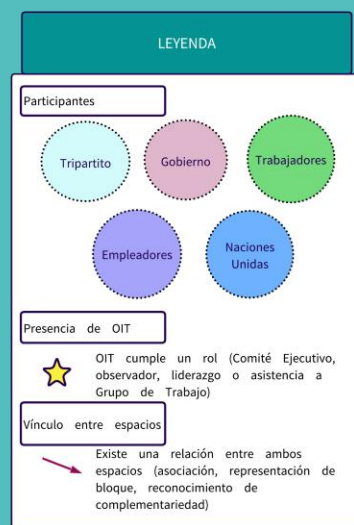
± 35

iniciativas



mayormente
lideradas por
organismos
multilaterales y
ONG

Espacios de coordinación e incidencia sobre Migración Laboral y Movilidad Humana



23

espacios
de alcance
diverso

60%

congregan a
actores de
gobierno

20%

sostienen
diálogos
tripartitos



pero no son
tripartitos





35
países

- ▶ Grupo de Revisión de la Implementación de Cumbres [con asesoría técnica de la OIT]
- ▶ Comisión de Asuntos Migratorios



24
países

- ▶ Mecanismos de participación de empleadores y trabajadores
- ▶ OIT como organismo consultivo



8
países

- ▶ Migración laboral: Eje de trabajo del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y Rep. Dominicana
- ▶ Comisión Centroamericana de Directores de Migración (OCAM) representa a los países en instancias de cooperación y concertación de políticas



Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration

12
países

- ▶ Grupo de trabajo sobre migración laboral
- ▶ OIT como organización observadora



13
países

- ▶ Respuesta articulada para personas migrantes y refugiadas venezolanas
- ▶ OIT brinda acompañamiento técnico



Marco Integral Regional
para la Protección y Soluciones

7
países

- ▶ Grupo de trabajo sobre acceso al mercado laboral y formación profesional [con acompañamiento técnico de OIT]

- ▶ Impulsar la participación de los constituyentes de la OIT en los espacios y mecanismos regionales.
- ▶ Potenciar alianzas estratégicas y permanentes para alinear agendas de los distintos espacios y mecanismos.
- ▶ Presidencias *pro tempore* de los países de la región como oportunidad.



SESIÓN 3

Nuestro marco común de actuación



Plan estratégico de la OIT
para la migración laboral y la movilidad humana
en América Latina y el Caribe
2023-2030



5 ↔ 5

ejes
temáticos

ejes
transversales

Ejes temáticos



Gobernanza de la migración laboral y coherencia de políticas

Fortalecido el marco normativo, las capacidades y las políticas públicas de los países de la región en relación con la migración laboral y movilidad humana



Contratación equitativa

Mejoradas las capacidades en los países de la región para avanzar en la aplicación de los principios y directrices de la contratación equitativa



Empleo decente y mejora de las condiciones de trabajo

Impulsadas políticas públicas de creación de empleo y de reducción de la informalidad en el ámbito de la migración laboral, así como para facilitar el acceso de las personas migrantes a empleos decentes



Movilidad laboral, formación y reconocimiento de competencias y calificaciones

Fortalecidas las capacidades de los constituyentes de la OIT para impulsar medidas que favorezcan la movilidad laboral, la formación y el reconocimiento de competencias y calificaciones de las personas migrantes



Protección y cohesión social

Mejorados los sistemas y políticas públicas de protección social en la región promoviendo la inclusión de las personas migrantes

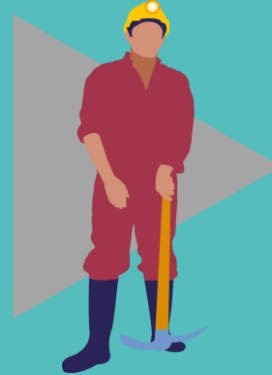
Ejes transversales



Gestión del conocimiento
Mejoradas las capacidades de los países de la región para la obtención de estadísticas y datos sobre migración laboral para la toma de decisiones



Alianzas, cooperación y movilización de recursos
Fortalecida la colaboración de la OIT en América Latina y el Caribe con otros actores que trabajan en el ámbito de la migración laboral



Aplicación y promoción de normas internacionales del trabajo
Armonizada e impulsada la legislación nacional de los países de América Latina y el Caribe en relación a las normas internacionales del trabajo a favor de personas migrantes y refugiadas



Género y enfoque interseccional
Incorporada la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en el trabajo con personas migrantes en los países de América Latina y el Caribe



Fortalecimiento del equipo técnico de OIT
Mejorada la capacidad técnica del equipo de OIT en temas de migración laboral, movilidad humana, posicionamiento, etc.

SESIÓN 4 Moviéndonos

para subir al siguiente escalón



Plan de Acción Tripartito en Migración Laboral 2022-2025 para Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana
(POR CONSTITUYENTE)

Eje	Objetivo	Actividad en ejecución o por ejecutar	Alcance geográfico (nacional, subregional, regional) <i>Marcar con "X"</i>			Potenciales recursos/alianzas (opcional)	
			NACIONAL (incluido local)	SUBREGIONAL	REGIONAL		
Gobernanza de la Migración Laboral y Coherencia de Políticas	Fortalecido el marco normativo, las capacidades y las políticas públicas de los países de la región en relación a la migración laboral y movilidad humana.	1.					
		2.					
		3.					
		4.					
		5.					
Contratación equitativa	Mejoradas las capacidades en los países de la región para avanzar en la aplicación de los principios y directrices de la contratación equitativa.	1.					
		2.					
		3.					
		4.					
		5.					
Empleo Decente y Mejora de las Condiciones de Trabajo	Impulsadas políticas públicas de creación de empleo y de reducción de la informalidad en el ámbito de la migración laboral, así como para facilitar el acceso de las personas migrantes a empleos decentes.	1.					
		2.					
		3.	Gestión del conocimiento Mejoradas las capacidades de los países de la región para la obtención de estadísticas y datos sobre migración laboral para la toma de decisiones	Alianzas, cooperación y movilización de recursos Fortalecida la colaboración de la OIT en América Latina y el Caribe con otros actores que trabajan en el ámbito de la migración laboral	Aplicación y promoción de normas internacionales del trabajo Armonizada e impulsada la legislación nacional de los países de América Latina y el Caribe en relación a las normas internacionales del trabajo a favor de personas migrantes y refugiadas	Género y enfoque interseccional Incorporada la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en el trabajo con personas migrantes en los países de América Latina y el Caribe	Fortalecimiento del equipo técnico de OIT Mejorada la capacidad técnica del equipo de OIT en temas de migración laboral, movilidad humana, posicionamiento, etc.
		4.					
		5.					
Movilidad Laboral, Formación y Reconocimiento de Competencias y Calificaciones	Fortalecidas las capacidades de los constituyentes de la OIT para impulsar medidas que favorezcan la movilidad laboral, la formación y el reconocimiento de títulos de las personas migrantes.	1.					
		2.					
		3.					
		4.					
		5.					
Protección y Cohesión Social	Mejorados los sistemas y políticas públicas de protección social en la región promoviendo la inclusión de las personas migrantes.	1.					
		2.					
		3.					
		4.					
		5.					

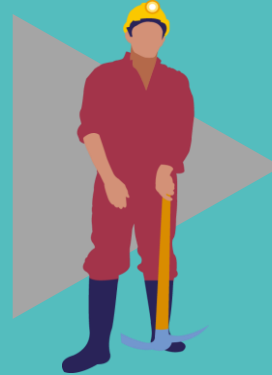
Ejes transversales



Gestión del conocimiento
Mejoradas las capacidades de los países de la región para la obtención de estadísticas y datos sobre migración laboral para la toma de decisiones



Alianzas, cooperación y movilización de recursos
Fortalecida la colaboración de la OIT en América Latina y el Caribe con otros actores que trabajan en el ámbito de la migración laboral



Aplicación y promoción de normas internacionales del trabajo
Armonizada e impulsada la legislación nacional de los países de América Latina y el Caribe en relación a las normas internacionales del trabajo a favor de personas migrantes y refugiadas



Género y enfoque interseccional
Incorporada la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en el trabajo con personas migrantes en los países de América Latina y el Caribe



Fortalecimiento del equipo técnico de OIT
Mejorada la capacidad técnica del equipo de OIT en temas de migración laboral, movilidad humana, posicionamiento, etc.

Ministerios de Trabajo

menti.com
81 70 74 3



Empleadores

menti.com
6274 8471



Trabajadores

menti.com
8222 4130



SESIÓN 5 Conversatorio

Migración laboral temporal y contratación equitativa

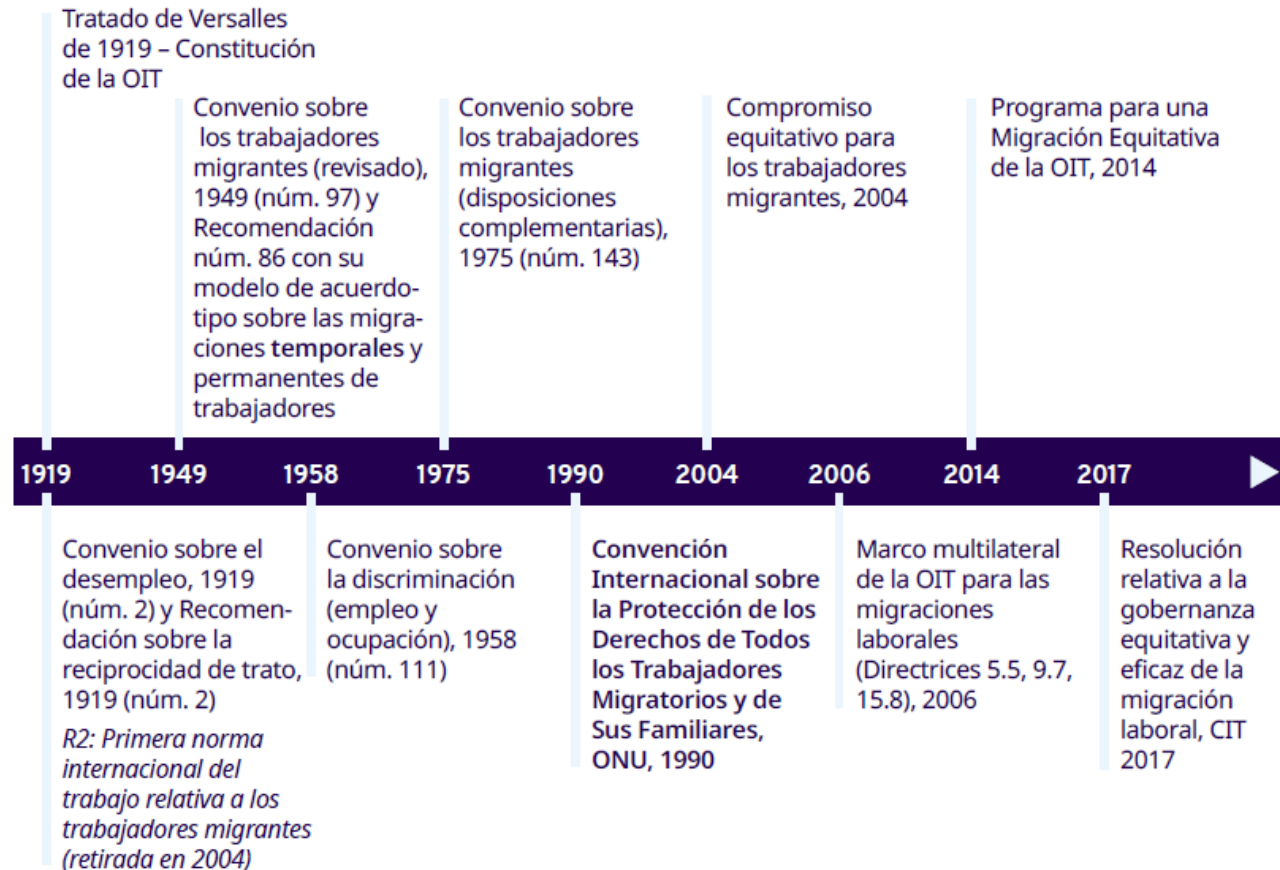


Migración laboral temporal

Resultados de la 346.ª reunión del Consejo de
Administración, 2022

La migración laboral temporal no es un fenómeno nuevo

Cronología de actuaciones de la OIT referentes a la migración laboral temporal



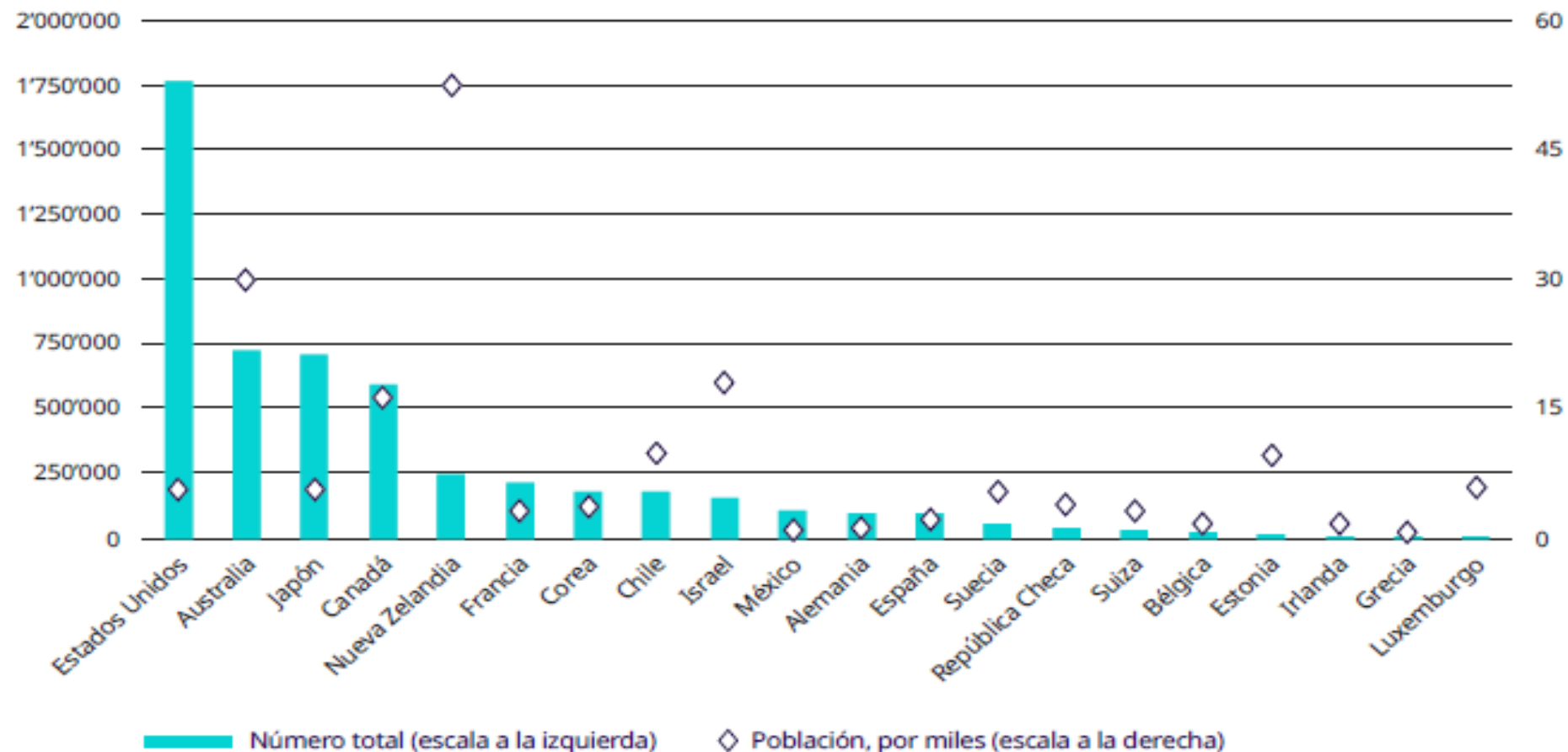
Modalidades de migración laboral temporal

Tipología básica

Diseño institucional		
Unilateral	Bilateral	Regional
Categorías establecidas en la legislación sobre migración (categorías de visados)		
	Acuerdos bilaterales de migración laboral	
	Sistemas de migración circular	
	Programa para jóvenes profesionales	
Seasonal worker programmes		
		Migrantes con libertad de circulación
		Trabajadores desplazados
	Trabajadores transfronterizos	
Turistas que trabajan, trabajadores trasladados dentro de una empresa, otras formas de migración laboral temporal (cónyuges, estudiantes, etc.)		

Fuente: OIT (2022).

Concesión de permisos a migrantes laborales temporales



Nota: En la mayoría de los países, los permisos del conjunto de datos son permisos de residencia que también pueden dar acceso al mercado laboral. En el caso de Irlanda y Bélgica, los datos se refieren a permisos de trabajo, y no a permisos de residencia. En el de Alemania, los datos de los trabajadores migrantes se refieren a autorizaciones para trabajar y no a permisos.

Fuente: OCDE (2019 : 122).

Migración laboral temporal: Desentrañar sus complejidades

Elementos para el análisis

Objetivos

Organismos
involucrados

Patrocinio

Movilidad

Nivel de
competencias
requerido

Sector de
empleo

Tipos de
permisos

Representación

Trayectoria a
residencia
permanente y
ciudadanía

Cumplimiento



Diagrama de las situaciones migratorias y de los derechos conexos en Nueva Zelanda

Derechos establecidos permanentes:

- Derechos electorales
- Residencia indefinida
- Derechos relativos al mercado laboral
- Acceso a recursos sociales
- Reunificación familiar

Derechos temporales – limitados:

- Residencia por tiempo limitado
- Derechos de residencia ligados al empleador
- Restricciones para la reunificación familiar y el acceso a los recursos sociales



Ciudadanía

Residencia permanente

Visado de trabajo habilitante a la ulterior residencia

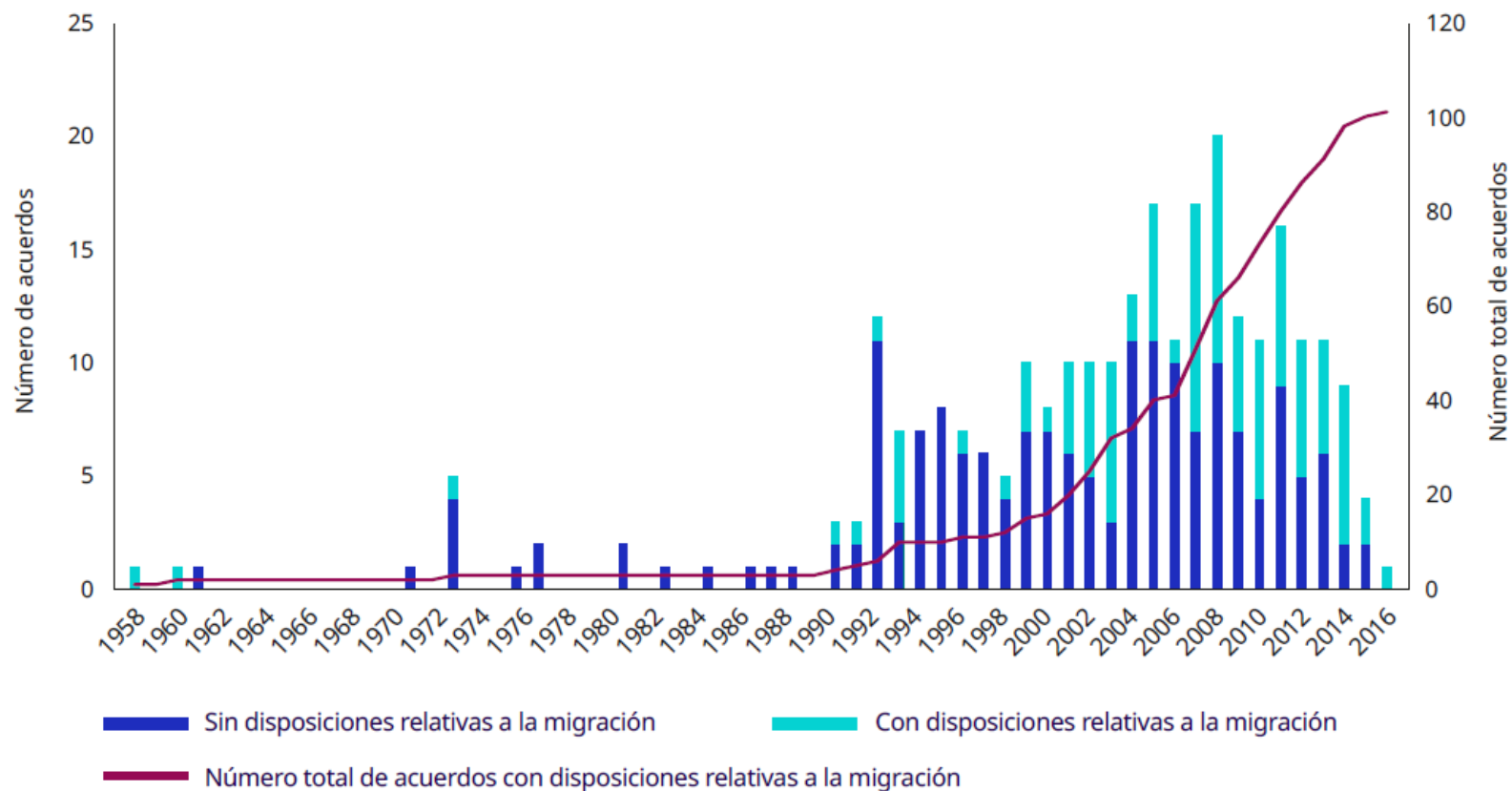
Visado de trabajo para graduados universitarios

Visado de trabajo de cualificaciones esenciales

Visado limitado sujeto a un empleador estacional habilitado

Fuente: Collins, F. (2020) 'Legislated Inequality: Provisional Migration and the Stratification of Migrant Lives' in R. Simon-Kumar, F. L. Collins, and W. Friesen (eds.) *Intersections of Inequality, Migration and Diversification*, Cham: Palgrave Macmillan

Acuerdos de comercio preferencial que incluyen disposiciones sobre la migración



Fuente: Pauwelyn, Nguyen y Kamal (2020: 233).

Hacia el tratamiento de las complejidades: El camino a seguir

- Nueva generación de acuerdos bilaterales de migración laboral: reforzar la protección laboral
- Ampliar las “ventajas” para las personas trabajadoras migrantes (abordando los factores causantes de vulnerabilidad)
 - Libertad para cambiar de empleador
 - Garantizar alojamiento adecuado
 - Competencias y aprendizaje permanente
 - Continuar solucionando los déficits de información destinada a los trabajadores migrantes



Hacia el tratamiento de las complejidades: El camino a seguir



- ▶ Reforzar las instituciones del mundo del trabajo
 - ▶ El salario y demás condiciones de empleo
 - ▶ Libertad sindical
 - ▶ Seguridad y salud en el trabajo
- ▶ Igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas trabajadoras
 - ▶ Adecuación de la normativa en materia de inmigración y trabajo a las necesidades reales del mercado laboral
 - ▶ Protección social
- ▶ Mejorar el cumplimiento

Hacia el tratamiento de las complejidades: El camino a seguir

- ▶ Los programas de migración laboral temporal como peldaño de transición
- ▶ Colmar los vacíos normativos a fin de asegurar el acceso a los derechos laborales al tiempo que se refuerza el diálogo social



Consejo de Administración 2022



► Proyecto de decisión

49. El Consejo de Administración pide al Director General que tome en consideración sus orientaciones acerca de las vías propuestas para aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la migración laboral temporal y minimizar los riesgos asociados a ella, como continuar explorando las buenas prácticas y los medios de aplicarlas, y fomentar la participación de los interlocutores sociales en el diseño, el seguimiento y la aplicación de programas de migración laboral temporal de todo tipo.

SESIÓN 6 Moviéndonos hacia una acción país



Salón Ocarina

- ▶ El Salvador
- ▶ Costa Rica

Santa Rosa (piscina)

- ▶ Guatemala
- ▶ Honduras
- ▶ México

Salón Tempisque

- ▶ República Dominicana
- ▶ Panamá
- ▶ Nicaragua

SESIÓN 7 Moviéndonos hacia una acción regional



CONCLUSIONES

