



Consejo de Administración

326.ª reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016

GB.326/POL/2

Sección de Formulación de Políticas
Segmento de Empleo y Protección Social

POL

Fecha: 29 de febrero de 2016

Original: inglés

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales

Finalidad del documento

Se invita al Consejo de Administración a que solicite al Director General que: tome en consideración sus orientaciones como guía para la puesta en práctica del resultado 9 del Programa y Presupuesto para 2016-2017, autorice la celebración en septiembre de 2016 de una reunión tripartita de expertos de tres días encargada de elaborar directrices sobre la equidad en la contratación, que presentaría sus conclusiones al Consejo de Administración en su 328.ª reunión (noviembre de 2016), y que apruebe el orden del día, la composición y las disposiciones financieras para la reunión (véase el proyecto de decisión en el párrafo 37).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Repercusiones en materia de políticas: Las orientaciones del Consejo de Administración se tomarán en cuenta en la aplicación de la estrategia de la Oficina en relación con el resultado 9, «Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales», en particular en las actividades de apoyo que la Oficina proporcionará a los mandantes.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Véanse el proyecto de decisión y los párrafos 10 y 11 del anexo.

Seguimiento requerido: Integración de la orientación proporcionada por el Consejo de Administración en la estrategia de la Oficina y en el plan de trabajo para el bienio 2016-2017.

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Documentos conexos: GB.320/POL/3, GB.325/INS/2, GB.325/INS/17, GB.326/WP/SDG/1, GB.320/PV, GB.323/INS/2, GB.323/PV, GB.322/INS/2 y GB.322/PV.

I. Antecedentes y fundamento

1. En su Memoria presentada a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2014, el Director General puso de relieve que la migración es «uno de los aspectos principales del mundo del trabajo de hoy, y nos plantea desafíos complejos en el plano de las políticas». Las tendencias demográficas, la creciente desigualdad de los ingresos, la pobreza, los conflictos y el cambio climático son los factores que han exacerbado los desplazamientos internacionales de personas, y han aumentado las presiones sobre los ya frágiles sistemas de gobernanza internacionales y regionales. Las intervenciones de los delegados en el debate en plenaria de la Conferencia dejaron patente que existía un elevado nivel de consenso en cuanto al carácter prioritario de estos desafíos de política y a la importancia de establecer un programa para una migración equitativa que permita un reparto equitativo de la prosperidad generada gracias a los trabajadores migrantes ¹.
2. A fin de poner en ejecución el programa para una migración equitativa ², el Consejo de Administración incluyó la «Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales» entre los diez resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto para 2016-2017.
3. La estrategia relativa al resultado 9, «Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales», se ha desarrollado sobre la base de las orientaciones contenidas en los siguientes instrumentos: Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97); Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86); Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), y otras normas pertinentes de la OIT, como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y las ocho normas fundamentales e internacionales del trabajo. También se imparten orientaciones en el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2006) ³, en las conclusiones de la Reunión técnica tripartita de la OIT sobre la migración laboral (noviembre de 2013) ⁴ y en decisiones del Consejo de Administración, en particular, la decisión de inscribir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2017 una discusión general sobre la gobernanza de la migración laboral ⁵.

¹ OIT: *Migración equitativa: un programa para la OIT*, Memoria del Director General, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, Ginebra, 2014.

² Documento GB.320/POL/3, y OIT: *Migración equitativa: un programa para la OIT*, *op. cit.*, págs. 25 y 26.

³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178678.pdf.

⁴ Documento TTMLM/2013/14.

⁵ Documento GB.325/INS/2.

4. Asimismo, la estrategia relativa al resultado 9 también toma en consideración las opiniones expresadas por el Consejo de Administración en su 325.^a reunión (noviembre de 2015) ⁶, en la que se examinó el tema de la crisis mundial de los refugiados y sus repercusiones en el mercado de trabajo. Las deliberaciones de la discusión de seguimiento de alto nivel sobre el «examen de las repercusiones causadas en el mercado de trabajo por la llegada de los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza», prevista para la 326.^a reunión del Consejo de Administración en marzo, arrojarán nuevas perspectivas para configurar ⁷ la acción correspondiente al resultado 9 y responder a las crisis relacionadas con los refugiados y los desplazamientos forzosos.
5. En el presente documento se expone un plan de trabajo preliminar para la consecución del resultado 9. Se describen, pues, el enfoque estratégico propuesto, los ámbitos de intervención prioritarios en materia de políticas, las modalidades de ejecución propuestas y las alianzas de colaboración externas. Asimismo, se establecen los puntos que requieren decisión por parte del Consejo de Administración.

II. Enfoque estratégico y ámbitos de intervención

6. El resultado 9 forma parte de una respuesta más general de la OIT con respecto a la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En particular, este resultado contribuirá a alcanzar las metas 8.8 («Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios») y 10.7 («Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, entre otras cosas mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas») de los ODS. Por consiguiente, las acciones que se emprendan en el marco de este resultado contribuirán de forma decisiva a promover la iniciativa para poner fin a la pobreza, una iniciativa elaborada por la OIT en respuesta a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
7. Los principales aspectos del resultado 9 son la producción y el intercambio de conocimientos y buenas prácticas, y el refuerzo de la capacidad institucional de los mandantes de la OIT y de otras instituciones interesadas, en particular, a través de los cursos del programa de formación denominado Academia sobre Migración Laboral que organiza el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT). Las actividades, que se llevarán a cabo en los planos mundial, regional y nacional, se diseñarán y ejecutarán con miras a asegurar el mantenimiento de enlaces que se refuercen mutuamente en estos tres niveles de intervención.
8. Los productos globales y las actividades sobre el terreno que se han previsto se organizarán en torno a cuatro ámbitos de trabajo principales: la protección de los derechos de los trabajadores migrantes; la promoción de la coherencia entre el empleo y la política migratoria; la ampliación de la base de conocimientos con nuevos datos y estadísticas, y el fomento del diálogo social y la cooperación multilateral. El alcance de las actividades dependerá de los recursos disponibles y del éxito de las actividades de movilización de recursos.
9. La ejecución de estas actividades se centrará en una serie de países seleccionados a partir de las recomendaciones formuladas por las oficinas regionales y las oficinas de país de la OIT,

⁶ *La crisis mundial de los refugiados y sus repercusiones en el mercado de trabajo* (documento GB.325/INS/17), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_420999.pdf.

⁷ Documento GB.326/WP/SDG/1.

con arreglo a una combinación de los siguientes criterios: i) las solicitudes formales de asistencia técnica presentadas por los gobiernos y/o los interlocutores sociales; ii) el trabajo en curso sobre la migración laboral; iii) una priorización política demostrable de las políticas proactivas, y iv) las prioridades identificadas en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP).

1. Protección de los derechos de los trabajadores migrantes

10. La Oficina intensificará sus esfuerzos para promover las normas pertinentes de la OIT mediante reseñas sobre políticas, herramientas de orientación sobre buenas prácticas, y servicios de asesoramiento nacionales y regionales, con el fin de desarrollar políticas basadas en datos empíricos y marcos de migración equitativa que protejan a los trabajadores y las trabajadoras migrantes, y de garantizar el principio de la igualdad de trato y la no discriminación.

Promoción de las normas de la OIT para los trabajadores migrantes

11. La Oficina promueve las normas de la OIT a través de sus servicios de asesoramiento técnico y sus actividades de creación de capacidad en materia de migración laboral. Los resultados del Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes que realizará la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en 2016 y la discusión sobre dicho Estudio que tendrá lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS) en 2016 constituirán un aporte para fundamentar la estrategia de la Oficina de promoción de la ratificación y la aplicación efectiva de estas normas internacionales del trabajo. De esta forma se complementarán las estrategias para la protección de los trabajadores migrantes a través de la promoción de otras normas internacionales del trabajo pertinentes, y se formularán orientaciones para llevar a cabo actividades adecuadas a nivel nacional y regional ⁸.
12. La cooperación con otros organismos afines, como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), y con la sociedad civil contribuirá significativamente al avance de esta estrategia. Además, la Oficina colaborará de manera proactiva con los medios de comunicación, en el marco de la estrategia más amplia de MIGRANT en materia de comunicación y acercamiento ⁹.
13. Se proporcionará asistencia jurídica y en materia de políticas a los países que han manifestado interés en la posibilidad de ratificar los convenios relativos a los trabajadores migrantes o han solicitado apoyo para su aplicación ¹⁰.

⁸ OIT: *Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017*, Ginebra, 2015, véase el resultado 9.

⁹ En diciembre de 2015, la Oficina organizó con éxito el concurso mundial para medios de comunicación titulado «Migración laboral: informar con imparcialidad» (véase <http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/guidance-for-journalists/awarding-excellence/lang--es/index.htm>).

¹⁰ En lo que respecta a los Convenios núms. 97 y 143, véase, por ejemplo, OIT: *Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes: Promover una migración equitativa*, informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B), CIT, 105.ª reunión, Ginebra, 2016.

Promoción de una contratación justa y reducción de los costos de la migración laboral

14. En las conclusiones de la Reunión técnica tripartita de la OIT sobre la migración laboral (noviembre de 2013) ¹¹ se solicitó a la Oficina que elaborase pautas para promover prácticas de contratación basadas en los derechos. En 2014, la OIT puso en marcha la Iniciativa para la equidad en la contratación, a fin de luchar contra los crecientes abusos y prácticas de contratación y colocación fraudulentas ¹². El objetivo de esta Iniciativa es potenciar la base de conocimientos sobre las cadenas de contratación y las prácticas utilizadas, mejorar la legislación, las políticas y los mecanismos de control del cumplimiento, promover prácticas empresariales equitativas, y capacitar y proteger a los trabajadores a través del diálogo social ¹³.
15. Los estudios en los que se analizan el papel de las normas internacionales del trabajo en la regulación de la contratación y las tendencias en la legislación, las políticas y los mecanismos de aplicación nacionales ¹⁴ han puesto de manifiesto la gran complejidad y diversidad de las normas aplicables a la contratación, lo cual indica que la elaboración por parte de la OIT de pautas refundidas en materia de contratación equitativa podría ayudar a los Estados Miembros, los interlocutores sociales, los encargados de la contratación y otros actores clave a desarrollar políticas de contratación nacionales y transnacionales, en consonancia con los derechos humanos y las normas laborales. Tales pautas también apoyarían el objetivo de erradicar el trabajo forzoso y a alcanzar las metas de los ODS relativas a la migración, establecidas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Por todo ello, se propone celebrar una reunión tripartita de expertos de tres días en septiembre de 2016 con el objetivo de que la OIT adopte pautas en materia de equidad en la contratación, tanto nacional como transfronteriza. Los resultados de dicha reunión servirían de base para la discusión general sobre migración laboral que figura en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2017) ¹⁵, así como para la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las pautas de la OIT aportarían una referencia oportuna y verdaderamente necesaria para las iniciativas afines, como las que proponen otras organizaciones internacionales (por ejemplo, el Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS) de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)). La composición y el orden del día propuestos para la reunión tripartita de expertos, y las repercusiones financieras que tendrían se indican en el anexo.

¹¹ Conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre la migración laboral (Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013), párrafo 5, iii). Véase http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_230516.pdf.

¹² *Fair recruitment initiative*, folleto de la Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT (disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf).

¹³ Véase <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--es/index.htm>.

¹⁴ Véanse B. Andrees, A. Nasri, P. Swiniarski: *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities*, OIT (Ginebra, 2015) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_377813.pdf; J. Gordon: *Global labour recruitment in a supply chain context*, OIT (Ginebra, 2015), y otras publicaciones en http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_377813/lang--en/index.htm.

¹⁵ Documentos GB.325/INS/2; GB.320/PV, párrafo 426; GB.323/INS/2, anexo III, 3), párrafos 22-31; GB.323/PV, párrafos 4-18; GB.322/INS/2, anexo II, 3), párrafos 22-30, y GB.322/PV, párrafos 8-17.

16. En 2016-2017 se proporcionará a los mandantes asistencia técnica en materia de contratación equitativa en países clave y corredores migratorios, entre ellos, Bangladesh, Etiopía, Malasia, Myanmar, Sri Lanka y Tailandia, así como Filipinas, Jordania, Nepal y Túnez, bajo los auspicios del Programa FAIR de la OIT¹⁶. El apoyo técnico será muy amplio e incluirá, entre otras cosas: asesoramiento jurídico y en materia de políticas para regular eficazmente las prácticas de contratación y evitar situaciones de trabajo forzoso; la creación de corredores de contratación equitativa en determinados sectores, y desarrollo de nuevas herramientas que den a los trabajadores migrantes la posibilidad de acceder a información y servicios fiables durante el proceso de contratación. En función de los fondos disponibles, el trabajo podría extenderse a otros países que ya han expresado su interés en este tipo de asistencia.
17. La comunidad internacional ha reconocido la necesidad de reducir los costos de la migración laboral, en particular los costos de contratación, y por lo tanto de mejorar los resultados para los propios trabajadores migrantes, así como para sus países de origen y de destino¹⁷. En este contexto se reconoce la *Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo*¹⁸, que forma parte integrante de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En colaboración con la Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo del Banco Mundial (KNOMAD), la Oficina está evaluando los costos que conlleva la migración laboral, como el cobro de comisiones de contratación, el pago atrasado o el impago de los salarios, o la no compensación del tiempo de trabajo perdido debido a lesiones relacionadas con el empleo, a fin de apoyar las actividades de seguimiento y de influir en las políticas nacionales y regionales sobre los costos de la migración.

Protección social (seguridad social)

18. En respuesta a las solicitudes de los mandantes¹⁹, la Oficina ha puesto en marcha una iniciativa para prestar asistencia a los mandantes de la OIT en sus esfuerzos para ampliar la cobertura de la seguridad social a los trabajadores migrantes y sus familias. Junto con el resultado 3, el objetivo de esta iniciativa es actuar en dos ámbitos de forma simultánea: la elaboración de una guía práctica y de reseñas de políticas en las que se expongan buenas prácticas, y la prestación de servicios de asesoramiento técnico a los mandantes sobre la forma de reducir las brechas en la cobertura a nivel nacional y regional (por ejemplo, en Bangladesh, Marruecos, Pakistán, Tailandia, y entre los miembros de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC) y de la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO)). Se examinarán enfoques innovadores para ampliar eficazmente la cobertura de la protección social a los hombres, mujeres y niños migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, los refugiados, los trabajadores independientes y los trabajadores de la economía informal. En el marco de esta iniciativa, se establecerá una colaboración estrecha con el programa emblemático de la OIT sobre el piso de protección social.

¹⁶ Véase <http://www.ilo.org/fair>.

¹⁷ Naciones Unidas, Asamblea General, 68.º período de sesiones, *Migración internacional y desarrollo*, Informe del Secretario General, documento A/68/190 (25 de julio de 2013), párrafo 113.

¹⁸ Naciones Unidas, Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, Addis Abeba, 13 a 16 de julio de 2015. Documento final de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo: *Agenda de Acción de Addis Abeba*, A/CONF.227/L.1 (15 de julio de 2015), párrafo 111.

¹⁹ Conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre migración laboral, Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013, párrafo 5, x) (documento TTMLM/2013/14).

Protección de los trabajadores migrantes en situaciones de vulnerabilidad en determinados sectores

19. Si bien todos los trabajadores migrantes necesitan protección, merecen especial atención aquellos que trabajan en ocupaciones peligrosas o en sectores que están excluidos total o parcialmente de la legislación laboral nacional, y/o en los que la vigilancia es escasa y hay una alta proporción de trabajo informal (por ejemplo, trabajo doméstico, construcción, minería, agricultura y pesca). El programa de la OIT sobre trabajadores domésticos migrantes resulta instructivo. Según cifras de la OIT ²⁰, el 17,2 por ciento de los 67,1 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos son migrantes. A partir de las herramientas y de los conocimientos generados en 2014-2015 ²¹, en 2016 se elaborará un informe mundial sobre la cuestión que ofrecerá recomendaciones y orientaciones en materia de políticas, y se organizará el primer Foro Interregional (África, Asia y Estados árabes) para el Intercambio de Conocimientos sobre Migración Equitativa para Trabajadoras y Trabajadores Domésticos Migrantes. La OIT contribuirá a la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo para el centenario de la OIT con la elaboración de un enfoque estratégico para abordar los desafíos de política que se plantean en materia de género, migración y economía de los cuidados. En 2016-2017, se seguirá prestando asistencia técnica al menos en 12 países (entre ellos Argentina, Etiopía, Líbano, Malasia, Nepal, Sri Lanka, Tailandia y Zimbabwe).
20. Las investigaciones realizadas en 2015 analizaron la contribución de los trabajadores migrantes en los sectores de la agricultura, la construcción y la minería y evaluaron sus necesidades en materia de protección. La Oficina realizará un seguimiento de las recomendaciones resultantes de este avance de los conocimientos, en consonancia con el resultado 8 y con la asistencia de los mandantes de la OIT.

2. Fomento de la coherencia entre las políticas de empleo y las políticas de migración laboral

21. Incorporar la migración a las políticas de empleo, educación, capacitación y desarrollo es fundamental para promover el programa para una migración equitativa. No obstante, las políticas y los programas de empleo y de migración no suelen estar vinculados, y el diálogo tripartito es relativamente poco frecuente en los procesos de políticas migratorias. Por este motivo, se llevará a cabo un inventario para examinar las buenas prácticas en la integración de las políticas de empleo y de migración laboral. La OIT se basará en los manuales existentes ²² en las esferas del empleo, las competencias profesionales y la política migratoria para elaborar una guía práctica de políticas que permita ayudar de manera específica a los servicios de asesoramiento nacionales, subregionales o regionales a diseñar y promover mejores vínculos entre las políticas y las prácticas en materia de empleo y de migración equitativa.

²⁰ Véase http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_436349/lang-es/index.htm.

²¹ Véase, en particular, el Programa de Acción Mundial sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos Migrantes y sus Familias, financiado con fondos de la UE.

²² Por ejemplo: *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo*, en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_214250.pdf, y OSCE-OIM-ILO, *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination* [Manual sobre la formulación de políticas de migración laboral eficaces en los países de origen y de destino], en http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_203851/lang-en/index.htm.

22. En 2016-2017, la OIT prestará asistencia en el diseño y la ejecución de políticas de migración laboral equitativa en la medida de los recursos disponibles en, al menos, 17 países (entre ellos, Bangladesh, Chile, Kiribati, Lesotho, Myanmar, Paraguay, Sudáfrica, Uruguay y Zimbabwe).

Marcos de reconocimiento/acreditación de las competencias profesionales

23. En 2014-2015, la OIT analizó los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales y su incidencia en el mercado laboral en distintos contextos nacionales y regionales. En 2016-2017, la OIT preparará, a partir de las actividades nacionales y de la evaluación realizadas en 2014-2015, orientaciones sobre el reconocimiento de las competencias profesionales y, potencialmente, las pondrá en práctica de manera experimental en corredores migratorios clave. Paralelamente, ya se han identificado actividades de creación de capacidad en al menos dos países (Bangladesh y Sri Lanka), dos regiones (África y Asia y el Pacífico) y dos comisiones subregionales (la CEDEAO y el Consejo de Cooperación del Golfo (CCG)), en función de los recursos disponibles.

Integración al mercado de trabajo

24. De las conclusiones de estudios recientes de la OIT ²³ se desprende que tanto una intervención precoz combinada con un asesoramiento profesional pertinente (por ejemplo, a través de los servicios públicos de empleo) como el reconocimiento de las calificaciones son elementos fundamentales para que los recién llegados se incorporen con éxito al mercado de trabajo. Sobre la base de este análisis y de las actividades de asistencia técnica que se están llevando a cabo en Turquía en materia de integración de los refugiados al mercado de trabajo, se efectuarán nuevos análisis en los países de acogida, en colaboración con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) ²⁴.

Medidas para abordar las causas profundas a fin de convertir la migración en una elección

25. A la vista del creciente reconocimiento de la necesidad de abordar las causas profundas de la migración involuntaria, la Oficina tiene previsto trabajar en dos frentes durante el bienio 2016-2017: promover el diálogo y la cooperación a nivel regional para la gobernanza de la movilidad laboral, en consonancia con las normas de la OIT; y utilizar la cooperación interdepartamental en actividades piloto que contribuyan a crear entornos propicios en las comunidades de origen para promover las inversiones provenientes de la diáspora y/o la creación de empleo, inclusive en el caso de los jóvenes y los migrantes que regresan a sus países. Este objetivo se podría alcanzar con medidas para facilitar la inclusión financiera y por medio de empresas y cooperativas sostenibles, en especial en zonas afectadas por los

²³ Proyecto de la OIT y del *Migration Policy Institute* sobre «The Labour Market Integration of New Immigrants in Europe: Analysis and Policy Evaluation» [La integración en el mercado de trabajo de nuevos inmigrantes en Europa: análisis y evaluación de políticas], noviembre de 2014. http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_357742/lang--en/index.htm.

²⁴ Se está procediendo a un examen conjunto del Memorando de Entendimiento entre el Director General de la Organización Internacional del Trabajo y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, de 21 de octubre de 1983, así como de la Declaración Conjunta del Director General de la Organización Internacional del Trabajo y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, de 4 de noviembre de 2004, para mejorar la coordinación en las sedes y en el terreno con miras a ampliar y fortalecer las intervenciones sobre el mercado de trabajo y los medios de subsistencia en beneficio de los refugiados.

efectos del cambio climático. El programa emblemático de la OIT en materia de empleos para la paz y la resiliencia contribuirá a crear oportunidades de empleo y de trabajo decente en escenarios frágiles y situaciones posteriores a conflicto.

3. Desarrollo de la base de conocimientos a través de datos y estadísticas

- 26.** Hay pocos datos de calidad sobre las repercusiones de la migración para los mercados de trabajo. Sobre la base de las nuevas estimaciones mundiales y regionales de la OIT acerca de los trabajadores migrantes ²⁵, la Oficina contribuirá a promover las estadísticas sobre migración laboral mediante el desarrollo de enfoques y metodologías comunes, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) ²⁶.
- 27.** En 2016-2017, la OIT aprovechará las iniciativas de la ASEAN para el desarrollo de bases de datos y la recopilación de datos, y las evaluaciones en África y los Estados árabes que se iniciaron en 2014-2015, para seguir fortaleciendo la capacidad de sus mandantes en materia de recopilación de datos sobre migración laboral. La Oficina también responderá a solicitudes de país individuales, por ejemplo para ayudar a Jordania a realizar una encuesta sobre migrantes y refugiados en el marco de su encuesta trimestral sobre población activa.
- 28.** Además, la OIT y el Centro de Desarrollo de la OCDE aprovecharán la nueva metodología desarrollada conjuntamente para cuantificar por vez primera la contribución económica de los trabajadores migrantes en los países de destino de ingresos medios y bajos ²⁷, a saber, Argentina, Costa Rica, Côte d'Ivoire, República Dominicana, Ghana, Kirguistán, Nepal, Rwanda, Sudáfrica y Tailandia. De la investigación saldrán diez informes nacionales y un informe comparativo que orientará las políticas para mejorar los resultados de desarrollo tanto para los países de destino como para los trabajadores migrantes.

4. Promoción del diálogo social y de la cooperación multilateral

Diálogo social

- 29.** La OIT apoyará el diálogo social sobre movilidad laboral a través de actividades de formación y creación de capacidad dirigidas a los mandantes para que colaboren de manera eficaz en las políticas de migración laboral, y llevará igualmente a cabo un inventario de las oportunidades y las barreras para el diálogo social a fin de mejorar la implicación de los ministerios de trabajo y de los interlocutores sociales en cuestiones relacionadas con la migración a nivel nacional, subregional, regional e internacional. La Oficina desarrollará unas herramientas y unas orientaciones prácticas para el diálogo tripartito que puedan

²⁵ Véase http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_436349/lang-es/index.htm.

²⁶ Véase http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234125.pdf.

²⁷ Proyecto de la OIT y la OCDE sobre «Assessing the economic contribution of migration in developing countries as countries of destination (ECLM)» [Evaluación de la contribución económica de la migración en países en desarrollo de destino]. Véase http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_344706/lang-en/index.htm.

reforzar el papel y el valor añadido de implicar a los interlocutores sociales y a los ministerios de trabajo en la gobernanza de la migración laboral.

Cooperación bilateral y multilateral

30. Los acuerdos bilaterales y multilaterales pueden desempeñar un papel clave en la protección de los trabajadores migrantes, incluso como instrumentos para establecer sus derechos y darles seguimiento. En 2014-2015, en respuesta a solicitudes de los mandantes, la OIT analizó, en colaboración con la Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD), aproximadamente 150 fórmulas de trabajo bilaterales en los corredores migratorios Norte-Sur y Sur-Sur²⁸. Esta labor contribuirá a los preparativos para la discusión general que tendrá lugar durante la reunión de 2017 de la Conferencia Internacional del Trabajo.
31. En 2016-2017, a fin de fortalecer la gobernanza en los corredores migratorios, la OIT ampliará su apoyo a la cooperación regional, intrarregional e interregional en materia de migración laboral. En 2014-2015, en América Latina y el Caribe se llevó a cabo un inventario y una evaluación del papel y de la cartera de proyectos de la OIT sobre migración laboral y se celebró una reunión de expertos para identificar las prioridades estratégicas para la región. Sus resultados se podrían utilizar en una reunión regional tripartita sobre migración laboral en 2016-2017, en función de los fondos disponibles. En 2014-2015, en África, la Oficina ayudó a la Unión Africana a desarrollar el Programa de Migración Laboral Conjunto²⁹, y en 2016-2017, la Oficina contribuirá a facilitar su aplicación por lo menos en dos comunidades económicas regionales aprovechando actividades en curso como las que se están llevando a cabo en la CEDEAO y la SADC. La OIT seguirá promoviendo iniciativas para un diálogo interregional tripartito entre los Estados árabes y los países asiáticos, y en la medida de lo posible con los países africanos. En la región de Asia y el Pacífico, la Oficina seguirá facilitando distintas nuevas alianzas de colaboración, por ejemplo a través de memorandos de entendimiento, procesos de integración regional, diálogos interregionales y actividades de cooperación regional e interregional entre empleadores, organizaciones sindicales y organizaciones de la sociedad civil, con miras a una gobernanza exitosa de la migración internacional, en particular en los países de la ASEAN que están avanzando hacia la libre circulación de profesionales dentro de la Comunidad Económica de la ASEAN.
32. Las intervenciones de la OIT sobre el terreno se verán reforzadas con la incorporación de dos especialistas en migración laboral a tiempo completo y de uno a tiempo parcial en América Latina y el Asia Meridional.

III. Alianzas de colaboración externas

33. La Oficina seguirá promoviendo su enfoque de la migración laboral basado en los derechos y los beneficios del diálogo tripartito en foros nacionales, regionales y mundiales, entre otros el Grupo Mundial sobre Migración (GMM), en particular a fin de prestar asistencia para alcanzar las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la migración y para fortalecer el diálogo sobre migración laboral en la Cumbre de la Asamblea General

²⁸ Véase OIT: *Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre la migración de trabajadores poco calificados: reseña*, OIT (Ginebra, julio de 2015), págs. 24 a 32.

²⁹ Véase http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/meetingdocument/wcms_356015.pdf y las conclusiones de la 13.ª Reunión Regional Africana de la OIT, celebrada en 2015, en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_432579.pdf.

de las Naciones Unidas sobre la respuesta a los desplazamientos masivos de refugiados y migrantes, que se celebrará en septiembre de 2016, y en el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD), que tendrá lugar en diciembre de 2016.

IV. Modalidades de aplicación y de seguimiento

34. Se ha establecido un equipo de coordinación del resultado 9 que reúne a especialistas de las unidades técnicas de la sede y las oficinas exteriores, así como de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) para que ayude a definir el plan de trabajo basado en los resultados y lleve un seguimiento de su aplicación durante el bienio. El equipo identificará asimismo los recursos financieros y humanos y los déficits de financiación, prestará apoyo a los PTDP y creará sinergias con otros resultados en materia de políticas, a fin de optimizar su impacto y su ejecución.

V. Conclusiones

35. Si bien la planificación relativa al resultado 9 sigue su curso, las demandas actuales superan los recursos disponibles. Por esta razón, la Oficina solicita al Consejo de Administración orientación sobre los ámbitos, de entre los señalados anteriormente, en los que es prioritario actuar durante el presente bienio.
36. En vista de que se trata de una necesidad urgente y de alta prioridad para los mandantes y de que el orden del día de la reunión de 2017 de la Conferencia Internacional del Trabajo incluye una discusión general sobre migración laboral, en la que se abordarán las condiciones equitativas de contratación, la celebración de una reunión tripartita de expertos garantizaría una discusión general más centrada, documentada y fluida, y proporcionaría las directrices de alcance mundial que se necesitan.

Proyecto de decisión

37. El Consejo de Administración:

- a) *solicita al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones, a fin de incorporarlas en la aplicación del resultado 9 del Programa y Presupuesto para 2016-2017,*
- b) *acuerda celebrar en septiembre de 2016 una reunión tripartita de expertos de tres días con miras a elaborar orientaciones sobre condiciones equitativas de contratación, que comunicaría sus conclusiones al Consejo de Administración en su 328.ª reunión (noviembre de 2016) y aprueba el orden del día y la composición propuestos que figuran en el anexo, y*
- c) *decide que el déficit actual de recursos para la reunión tripartita de expertos, de 153 300 dólares de los Estados Unidos, se financie, en primer lugar, mediante la recaudación de fondos procedentes de recursos extrapresupuestarios o, en su defecto, con los ahorros realizados en la Parte I del presupuesto para 2016-2017 o, en su defecto, con cargo a la partida de gastos imprevistos de la Parte II. Si ello no resultara posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio.*

Anexo

Disposiciones para la celebración de una reunión tripartita de expertos sobre contratación equitativa (Ginebra, 5-7 de septiembre de 2016)

Antecedentes

1. La Reunión técnica tripartita sobre las migraciones laborales (2013) solicitó a la Oficina que «elaborar[a] pautas para promover unas prácticas de contratación que respeten los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo, incluyendo el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), e identificar[a], documentar[a] y prom[oviera] el intercambio de buenas prácticas para reducir los costos financieros y humanos de la migración»¹. La formulación de estas pautas es un componente clave para la protección de los trabajadores migrantes y para una gobernanza justa y eficaz de las migraciones laborales, tal como se reconoce en el programa para una migración equitativa que el Director General de la OIT presentó a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2014 y que incluye el establecimiento de procesos de contratación equitativos como uno de sus principales pilares. También es un elemento importante de la Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT, que fue establecida en 2014².
2. La adopción del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) creó obligaciones específicas para prevenir el trabajo forzoso, incluyendo diversas medidas innovadoras para la eliminación de las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, en particular medidas para promover la coordinación entre los Estados con el fin de eliminar el cobro de comisiones de contratación y regular, certificar y controlar la actividad de los reclutadores de trabajadores y de las agencias de empleo³.
3. La estrategia de seguimiento tras la adopción de estos instrumentos, que se presentó al Consejo de Administración en 2014, reconocía que la iniciativa de la OIT para una migración equitativa debería proporcionar un marco general para la adopción de otras medidas en este campo⁴.
4. La comunidad internacional reconoce cada vez más que la lucha contra las prácticas de contratación fraudulentas y abusivas es un factor importante para reducir los costos de la migración laboral y, por consiguiente, para mejorar los resultados en materia de desarrollo para los trabajadores migrantes y sus familias, tal como se reconoció en la *Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el*

¹ Conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre migración laboral, Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013, párrafo 5), iii): http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_232354.pdf.

² Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT (en inglés solamente).

³ Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, artículo 2, *d*) y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), párrafo 4, *b*), *i*) y *j*).

⁴ Véase documento GB.322/INS/4/2, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_311414.pdf.

*Desarrollo*⁵, que es parte integral de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible⁶. El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, que consiste en promover el crecimiento económico y el trabajo decente contiene metas para la adopción de medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso y la trata de personas y proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes⁷. Por otra parte, también se está examinando la posibilidad de utilizar la parte porcentual que representan los costos de contratación en el salario anual devengado por los trabajadores en el país de destino como un indicador de medición para la meta relativa a la migración y la movilidad en el ODS 10, por el que se busca reducir la desigualdad en y entre los países⁸.

5. Los reclutadores de mano de obra, públicos y privados, desempeñan un papel importante para conciliar la oferta de competencias y la demanda de mano de obra a nivel nacional y transnacional, actividad que cuando se realiza de manera eficaz, puede contribuir considerablemente a mejorar los resultados en materia de desarrollo para los migrantes y sus países de origen y de destino, y para mejorar la coherencia entre las políticas de empleo y las políticas de migración. En el contexto de la crisis mundial de los refugiados⁹, también se está prestando mayor atención a la manera de promover y facilitar el acceso de los refugiados al mercado de trabajo a través de medidas más específicas en materia de contratación.
6. Por consiguiente, es esencial elaborar unas directrices sobre contratación equitativa de la OIT para ayudar satisfactoriamente a los Estados Miembros, los interlocutores sociales, los reclutadores de mano de obra y otros actores clave a establecer políticas y prácticas eficaces de contratación que estén en consonancia con las normas internacionalmente reconocidas sobre derechos humanos y sobre cuestiones laborales y a prestar asistencia para mejorar los resultados en materia de desarrollo con miras a la consecución de las metas de los ODS relativas al trabajo decente, la erradicación del trabajo forzoso y la migración que integran la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Por consiguiente, se propone celebrar una reunión tripartita de expertos en septiembre de 2016.

Composición

7. Se propone que asistan a la reunión ocho expertos designados previa consulta con los gobiernos, ocho expertos designados previa consulta con el Grupo de los Empleadores, y ocho expertos designados previa consulta con el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración.
8. A efectos de la presentación de las candidaturas gubernamentales, el Director General tiene la intención de ponerse en contacto con los gobiernos de ocho países, previa consulta con

⁵ ONU: Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, Addis Abeba, 13-16 de julio de 2015, documento final de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, *Agenda de Acción de Addis Abeba*, documento A/CONF.227/L.1 (15 de julio), párrafo 111.

⁶ ONU: Asamblea General, 70.º período de sesiones, resolución núm. 70/1, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada el 25 de septiembre de 2015 (documento A/RES/70/1).

⁷ ODS, metas 8.7 y 8.8.

⁸ ODS meta 10.7; ONU: Consejo Económico y Social, Comisión de Estadística, 47.º período de sesiones, Informe del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (documento E/CN.3/2016/2/Rev.1), 19 de febrero de 2016, pág. 30.

⁹ Véase documento GB.325/INS/17.

los coordinadores regionales. Se establecería una lista de reserva. Siguiendo la práctica habitual para las reuniones de expertos, se propone nombrar a un presidente independiente con conocimientos sobre los temas tratados.

Orden del día

9. El Director General propone el siguiente orden del día para la reunión:
 - revisar, enmendar y adoptar directrices sobre contratación equitativa basadas en un análisis exhaustivo por parte de la Oficina sobre los principios conexos contenidos en las normas internacionales del trabajo y en los instrumentos sobre derechos humanos universales;
 - recomendar maneras de dar efecto práctico a las directrices en términos de su difusión y aplicación práctica en el país por parte de los mandantes.

Disposiciones financieras

10. El resumen de los costos estimados de la reunión propuesta, que se elevan a 208 300 dólares de los Estados Unidos, se desglosan de la manera siguiente:

Partida	Dólares de los Estados Unidos
Viajes y dietas	120 100
Servicios de traducción e interpretación	88 200
Total	208 300

11. En el Programa y Presupuesto para 2016-2017 no se han previsto fondos para esta Reunión de expertos. La Oficina podría asignar de manera prioritaria alrededor de 45 000 dólares de los Estados Unidos de recursos de personal con cargo a su presupuesto ordinario para apoyar los preparativos de esa Reunión. La Oficina también ha obtenido fondos por un total de 55 000 dólares de los Estados Unidos con cargo a recursos extrapresupuestarios para contribuir a los costos de la reunión propuesta y seguirá tratando de obtener recursos extrapresupuestarios adicionales. Por esta razón, se propone que los costos que actualmente quedan por financiar, que se elevan a 153 000 dólares de los Estados Unidos, se financien, en primer lugar, mediante la recaudación de fondos procedentes de recursos extrapresupuestarios o, en su defecto, con los ahorros realizados en la Parte I del presupuesto para 2016-2017 o, en su defecto, con cargo a la partida de gastos imprevistos de la Parte II. Si ello no resultara posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio.