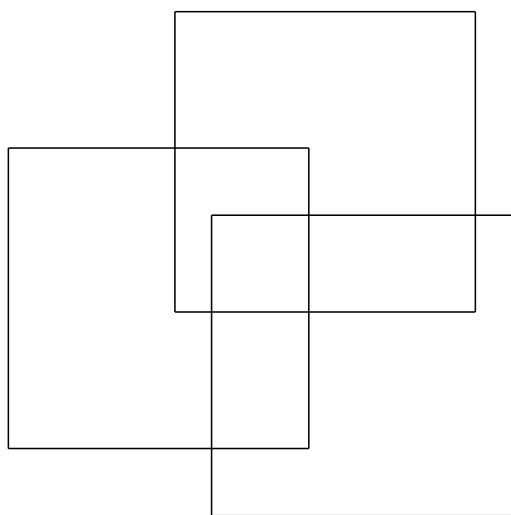




## **Migración laboral y desarrollo: La OIT sigue avanzando**

**Documento de base para la discusión en la  
Reunión Técnica Tripartita sobre las Migraciones Laborales  
(Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013)**



**TTMLM/2013**

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Servicio de Migraciones Laborales**

## **Migración laboral y desarrollo: La OIT sigue avanzando**

**Documento de base para la discusión en la  
Reunión Técnica Tripartita sobre las Migraciones Laborales  
(Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013)**

Ginebra, 2013

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013  
Primera edición 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Migración laboral y desarrollo: la OIT sigue avanzando*, documento de base para la discusión en la Reunión Técnica Tripartita sobre las Migraciones Laborales (Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013)/Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Migraciones Laborales.- Ginebra: OIT, 2013.

ISBN: 978-92-2-327890-8 (impreso)  
ISBN: 978-92-2-327891-5 (web pdf)

Publicado también en francés: «Migrations de main-d'oeuvre et développement: L'OIT va de l'avant», Document d'information en vue de la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'oeuvre (ISBN 978-92-2-227890-9 impreso; ISBN 978-92-2-227891-6 web pdf), Ginebra, 2013, y en inglés: «Labour migration and development: ILO moving forward», Background paper for discussion at the ILO Tripartite Technical Meeting on Labour Migration (ISBN 978-92-2-127890-0 impreso; ISBN 978-92-2-127891-7 web pdf), Ginebra, 2013.

migraciones laborales/migración internacional/papel de la OIT/trabajador migrante/derechos de los trabajadores/condiciones de trabajo/diálogo social/política migratoria/acuerdo internacional/tendencia/países desarrollados/países en desarrollo

14.09.1

*Datos de catalogación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

---

## Índice

	<i>Página</i>
Abreviaturas y acrónimos.....	v
Introducción .....	1
1. La migración laboral y el desarrollo: retos y oportunidades para la OIT en el seguimiento del Diálogo de Alto Nivel y como contribución al debate sobre el desarrollo con posterioridad a 2015 .....	4
1.1. Las tendencias de la migración laboral y los debates sobre el desarrollo .....	4
1.2. Participación reciente de la OIT en estos debates .....	7
1.3. La migración laboral en el marco para el desarrollo con posterioridad a 2015 .....	8
2. Protección efectiva de los trabajadores migrantes .....	11
2.1. Lagunas en la protección durante el proceso de contratación.....	12
2.2. Otras lagunas importantes de la protección .....	13
3. La evaluación y el reconocimiento de las competencias laborales como elementos necesarios para un mercado de trabajo sólido.....	17
3.1. Metodologías y estrategias para evaluar las necesidades de los mercados de trabajo.....	17
3.2. Evaluación y reconocimiento de las competencias laborales .....	19
4. La cooperación y el diálogo social constituyen la base de una buena gobernanza de la migración laboral y la movilidad.....	21
5. Avances de la labor: Puntos propuestos para la discusión .....	25

---

## Abreviaturas y acrónimos

CARICOM	Comunidad del Caribe
CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados del África Occidental
FMMD	Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo
GMM	Grupo Mundial sobre Migración
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
MMML	Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
SADC	Comunidad del África Meridional para el Desarrollo
sida	síndrome de inmunodeficiencia adquirida
UE	Unión Europea
VIH	virus de inmunodeficiencia adquirida

---

## Introducción

El presente documento ha sido preparado para la Reunión técnica tripartita sobre las migraciones laborales, que se ha de celebrar en Ginebra del 4 al 8 de noviembre de 2013. El objetivo de esta reunión, definido por el Consejo de Administración en marzo de 2013, es permitir que la Organización pueda «evaluar los resultados del Diálogo de Alto Nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Migración Internacional y el Desarrollo... y estudiar la posible adopción por la OIT de medidas de seguimiento en determinadas esferas»<sup>1</sup>. En él se destacan los principales retos y oportunidades a este respecto, «teniendo en cuenta el panorama cambiante de la migración laboral internacional y sus repercusiones en el mundo del trabajo, así como los resultados de la evaluación de la respuesta de la OIT, en particular por lo que atañe al Marco Multilateral»<sup>2</sup>. El documento se basa en investigaciones realizadas dentro y fuera de la OIT y en orientaciones de política formuladas anteriormente por los mandantes tripartitos de la OIT<sup>3</sup>.

El Consejo de Administración especificó cuatro temas para la discusión:

- i) la migración laboral en el contexto de los debates sobre la migración internacional y el desarrollo del marco para el desarrollo con posterioridad a 2015;
- ii) la protección efectiva de los trabajadores migrantes, con referencia a las vulnerabilidades singulares de los trabajadores poco y medianamente calificados;
- iii) la necesidad de evaluar adecuadamente el mercado de trabajo, y el reconocimiento y la certificación de las competencias laborales, y
- iv) la cooperación internacional y el diálogo social para una buena gobernanza de la migración laboral nacional e internacional y la movilidad regional.

Estos temas abarcan las dimensiones de la migración laboral examinadas en las cuatro mesas redondas temáticas del Diálogo de alto nivel sobre la migración internacional y el desarrollo (Diálogo de Alto Nivel), a saber, los efectos de las migraciones internacionales en el desarrollo sostenible y la preparación del marco para el desarrollo después de 2015; el respeto y la protección de los derechos humanos de todos los migrantes; el fortalecimiento de las alianzas y la cooperación en materia de migración internacional y los

<sup>1</sup> OIT: *Informes de la Mesa del Consejo de Administración. Segundo informe: Disposiciones para la celebración de una reunión tripartita sobre la migración laboral*, Consejo de Administración, 317.ª reunión, Ginebra, marzo de 2013, documento GB.317/INS/13/2, párr. 1.

<sup>2</sup> *Ibíd.* Véase el párrafo 6, en el cual se hace referencia al *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos* (Ginebra, 2006).

<sup>3</sup> En particular, en el *Plan de acción de la OIT para los trabajadores migrantes* que adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo en su 92.ª reunión (2004). Véase: «Conclusiones sobre un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada», Informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes, *Actas Provisionales* núm. 22, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, Ginebra, 2004.

---

mecanismos para integrar eficazmente la migración en las políticas de desarrollo; y la movilidad laboral internacional y regional y sus efectos en el desarrollo <sup>4</sup>.

La OIT ha participado en la planificación del Diálogo de Alto Nivel, proporcionando asesoramiento técnico en materia de migraciones laborales, intercambiando buenas prácticas y tratando de velar por que los resultados del Diálogo de Alto Nivel incluyan la promoción del trabajo decente para todos. El Diálogo de Alto Nivel y los debates en curso en torno al marco de desarrollo con posterioridad a 2015 ofrecen a la OIT la oportunidad de: destacar la contribución de los trabajadores migrantes al desarrollo y plantear nuevamente la cuestión de los derechos de los trabajadores migrantes; afirmar la utilidad de establecer un vínculo entre las políticas de migración, empleo y protección laboral y el desarrollo, y aumentar el reconocimiento del papel determinante que pueden desempeñar los mandantes de la OIT para mejorar la gobernanza de las migraciones laborales internacionales.

Al fijar las prioridades de la OIT en el marco de las cuatro áreas temáticas definidas por el Consejo de Administración, la Reunión debería tomar en consideración los logros alcanzados por la OIT y los retos con que se enfrenta actualmente para mejorar su labor y el impacto de sus actividades.

Como medida de seguimiento de la decisión del Consejo de Administración del 8 de noviembre de 2012 <sup>5</sup>, se llevó a cabo una evaluación independiente para analizar la respuesta de la OIT a la situación cambiante de la migración laboral internacional. En la evaluación se reconoció que la OIT posee una amplia cartera de actividades y conocimientos técnicos sobre la migración laboral, pero se señaló que la divulgación de su labor no estaba a la altura de sus logros. En la evaluación se propuso preparar informes periódicos sobre los principales éxitos alcanzados, con arreglo al procedimiento utilizado en los informes sobre la aplicación de los programas; incrementar las actividades en línea para poner de relieve las buenas prácticas y obtener posiblemente recursos adicionales, y también se planteó la necesidad de aumentar las informaciones estadísticas sobre la migración laboral y las normas.

En la evaluación se compararon las actividades de la OIT entre 2001-2005 y 2006-2010, y se llegó a la conclusión de que las actividades más recientes reflejaban los cambios que se estaban produciendo en las migraciones internacionales. Si bien el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (MMML) no ha obtenido el reconocimiento internacional que algunos esperaban, ha demostrado ser una útil herramienta porque permite que el personal de la OIT se asegure de que los proyectos técnicos y el asesoramiento en materia de políticas estén en conformidad con el Plan de acción de la OIT para los trabajadores migrantes <sup>6</sup>. Los actores externos y los mandantes

<sup>4</sup> ONU: Resolución 67/219 de la Asamblea General sobre migración internacional y desarrollo, 21 de diciembre de 2012 (A/RES/67/219, párr. 3, c), iv)).

<sup>5</sup> OIT: *Decisión sobre el primer punto del orden del día: Migraciones laborales*, Consejo de Administración, 316.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, noviembre de 2012, véase: [http://www.ilo.org/gb/decisions/GB316-decision/WCMS\\_192875/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/gb/decisions/GB316-decision/WCMS_192875/lang--es/index.htm).

<sup>6</sup> *Op. cit. Informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes.*

---

generalmente conocían la existencia del MMML y lo consideraban como una buena guía de referencia <sup>7</sup>.

En la evaluación también se determinó que los esfuerzos para integrar el tema de las migraciones laborales en toda la Oficina y para incrementar la coordinación y la coherencia han sido productivos. Sin embargo, no se ha prestado suficiente atención al examen de los vínculos entre el empleo y la migración, ni al examen de los mercados de trabajo que funcionan con eficacia.

En el presente documento se tienen en cuenta estas conclusiones, se examinan los cuatro temas que estableció el Consejo de Administración y se identifican las oportunidades que se ofrecen a la OIT para formular una respuesta adecuada. En él se exploran áreas en las que la OIT podría profundizar las actividades en materia de migración que realiza en el marco de los debates sobre el desarrollo, y por último se presentan los puntos propuestos para la discusión en la Reunión técnica tripartita.

<sup>7</sup> Por ejemplo, la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico lleva a cabo amplias actividades basadas en el MMML.



---

## 1. La migración laboral y el desarrollo: retos y oportunidades para la OIT en el seguimiento del Diálogo de Alto Nivel y como contribución al debate sobre el desarrollo con posterioridad a 2015

En la Memoria que presentó a la reunión de 2013 de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el Director General de la OIT señaló que las tendencias diferenciadas de la demografía y los ingresos estaban incrementando las presiones migratorias, y que la OIT debía contribuir de forma concreta a fortalecer la labor del sistema multilateral a favor de un marco que sea verdaderamente respetuoso de los derechos e intereses de los trabajadores. Indicó que los factores medioambientales, en particular el cambio climático, ya podían considerarse como factores determinantes de las migraciones internas y transfronterizas, dado que hacia 2050, la subida del nivel del mar, inundaciones más severas y sequías más intensas podían causar el desplazamiento permanente de entre 150 y 200 millones de personas, lo cual podría anular muchos de los avances en materia de reducción de la pobreza<sup>1</sup>. Durante la discusión en la CIT, muchos delegados recalcaron la creciente importancia de la migración laboral<sup>2</sup>. Los debates sobre desarrollo que tienen lugar actualmente en el marco de las Naciones Unidas constituyen una importante oportunidad para mejorar la posición de la OIT en este ámbito.

### 1.1. Las tendencias de la migración laboral y los debates sobre el desarrollo

La migración internacional está aumentando en volumen y en complejidad. Actualmente, muchos países se han convertido a la vez en países de tránsito y de destino para los trabajadores migrantes. Hace veinte años, predominaba la migración Sur-Norte, pero hoy en día, las migraciones Sur-Sur y Sur-Norte representan en ambos casos, respectivamente, un 30 por ciento de los migrantes en todo el mundo.

La migración está vinculada, directa o indirectamente, con el mundo del trabajo y con las oportunidades de empleo decente. La OIT estima que hoy en día más del 50 por ciento de los 214<sup>3</sup> millones de migrantes internacionales son económicamente activos: los trabajadores migrantes y sus familias representan más del 90 por ciento de este total<sup>4</sup>. Prácticamente la mitad de los migrantes internacionales son mujeres, que migran cada vez

<sup>1</sup> OIT: *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Memoria del Director General, Informe I (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013.

<sup>2</sup> OIT: Discurso de clausura del Secretario General de la CIT (Director General de la OIT, Guy Ryder) ante la 102.ª reunión de la CIT, 20 de junio de 2013, *Actas Provisionales* núm. 19 (Rev.), decimoctava sesión.

<sup>3</sup> Según las previsiones del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (UNDESA), actualmente esta cifra se eleva a 232 millones.

<sup>4</sup> OIT: *Migración laboral internacional: Un enfoque basado en los derechos*. Resumen Ejecutivo (Ginebra, 2010), pág. 1.

más para trabajar por su cuenta, y una octava parte son jóvenes de entre 15 y 24 años de edad <sup>5</sup>.

Los trabajadores migrantes que se desplazan para hacer trabajos estacionales y temporales no están incluidos en estas estimaciones, pero pueden ser numerosos en algunos países. Los migrantes temporales a menudo están poco calificados, cruzan las fronteras nacionales con la ayuda de agentes de contratación privados y contratistas, y son vulnerables a la explotación.

**Cuadro 1.1. Corrientes migratorias internacionales, 2010**

Origen	Destino:		Total
	países industrializados	países en desarrollo	
(en millones de personas)			
Países industrializados	55	13	68
Países en desarrollo	73	74	147
<b>Total</b>	128	87	215
(en porcentaje)			
Países industrializados	26	6	32
Países en desarrollo	34	34	68
<b>Total</b>	60	40	100

Fuente: Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (UNDESA), División de Población: International Migration, 2009, Wallchart.

La recesión mundial de 2008-2009 aumentó drásticamente el desempleo y redujo la migración laboral internacional, sobre todo en países que anteriormente atraían a un número importante de migrantes, entre ellos Irlanda, España y los Estados Unidos. Los gobiernos empezaron a adoptar reglas más estrictas de entrada para los trabajadores migrantes temporales. Cuando la migración laboral empezó a repuntar en 2010, muchos programas para trabajadores temporales que aplicaban contingentes los rebasaron en 2012-2013, lo cual corroboró la predicción de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) de que la recuperación económica aumentaría las corrientes migratorias laborales internacionales <sup>6</sup>.

La mayoría de las personas migran en busca de salarios más elevados, empleos decentes y más oportunidades. Muchos migrantes abandonan zonas rurales en las que los ingresos son bajos — debido a la degradación de los suelos, la escasez de agua y la falta de infraestructura — y hacen insostenibles los medios de vida tradicionales. El desarrollo sostenible debería incorporar el concepto de trabajo decente a fin de armonizar las competencias de los trabajadores a todos los niveles, proporcionando mejores salarios y protección social.

Según el Principio 15 del MMML: «Se debería reconocer y aprovechar al máximo la contribución de las migraciones laborales al empleo, el crecimiento económico, el

<sup>5</sup> UNDESA: *International migration in a globalizing world: The role of youth* (Nueva York, 2011).

<sup>6</sup> OCDE: *Perspectivas de la migración internacional, 2009 (Resumen)* (París, 2009).

desarrollo y la mitigación de la pobreza, en beneficio tanto de los países de origen como de destino»<sup>7</sup>. Si se utiliza como premisa la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de la OIT, de 2008, el objetivo del trabajo decente debería integrarse en los temas de la migración y el desarrollo en los planos mundial, regional y nacional, y debería reconocerse que la migración es un importante vector de desarrollo económico y social incluyente<sup>8</sup>.

Desde la celebración de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, celebrada en El Cairo en 1994, los debates mundiales sobre la migración y el desarrollo se han centrado en gran parte en las remesas de los migrantes, a saber, la proporción de ingresos que los migrantes envían a sus familias y hogares en sus países de origen. En 2012, se enviaron 401 000 millones de dólares de los Estados Unidos en remesas a estos países<sup>9</sup>. La OIT ha abordado la necesidad de considerar los derechos, la calidad del trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores migrantes que envían estas remesas.

Mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de todos los trabajadores beneficiará a los trabajadores migrantes y les permitirá hacer una contribución positiva al desarrollo.

**Recuadro 1.1**  
**Los migrantes son más emprendedores**

Los datos sobre el número de nuevos empresarios sugieren que los migrantes suelen ser más emprendedores que los autóctonos. Entre 1998 y 2008, el número anual de nuevos inmigrantes emprendedores se duplicó en Alemania (llegaron a más de 100 000) y en el Reino Unido (llegaron a casi 90 000), se multiplicó por seis en España (llegaron a más de 75 000), por ocho en Italia (llegaron a más de 46 000) y se incrementó levemente en Francia (llegaron a 35 000)<sup>1</sup>.

Además, los inmigrantes son más emprendedores que los autóctonos en relación con su población. Por ejemplo, en el Reino Unido los inmigrantes representan el 8 por ciento de la población, pero poseen alrededor del 12 por ciento de las PYME<sup>2</sup>.

Estas conclusiones se corresponden con las de un estudio realizado recientemente en los Estados Unidos, según el cual la proporción de inmigrantes que han creado pequeñas empresas es del 28 por ciento, cuando constituyen el 13 por ciento de la población total y el 16 por ciento de la fuerza laboral<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Comité Económico y Social Europeo: *La contribución de los emprendedores inmigrantes a la economía* (dictamen), SOC/449, Bruselas, 18 de septiembre de 2012, párrafo 3.1.4.

<sup>2</sup> *Ibid.*, párrafo 3.1.5.

<sup>3</sup> Fiscal Policy Institute (FPI): *Immigration small business owners: A significant and growing part of the economy*, junio de 2012, véase: <http://www.fiscalpolicy.org/immigrant-small-business-owners-FPI-20120614.pdf>.

Los trabajadores migrantes desempeñan un papel importante en los mercados de trabajo y hacen contribuciones a las economías y a las sociedades de su país de origen y de su país de destino. Impulsan el desarrollo mediante la creación de nuevas empresas (véase el recuadro 1.1) y fortalecen los vínculos entre su país de origen y su país de destino

<sup>7</sup> MMLL, *op. cit.*, pág. 31.

<sup>8</sup> Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD): *Liberar el potencial de la migración para un desarrollo incluyente, 2013-2014*, documento conceptual (Ginebra, 2013).

<sup>9</sup> Banco Mundial: *Migration and Development Brief* (Washington, D.C.) 19 de abril de 2013.

gracias a la transferencia de tecnología y de competencias. Además, sus empleos y remesas mejoran la salud y la educación de los niños (véase el recuadro 1.2).

#### Recuadro 1.2

##### Programas para trabajadores estacionales de Australia y Nueva Zelanda (programas SWP)

Los programas SWP fueron creados para beneficiar a todos, es decir, a los trabajadores, los empleadores y el propio proceso de desarrollo, dar a la población de los países insulares del Pacífico la posibilidad de ocupar empleos en el sector agrícola, mejorar la vida de los trabajadores y de sus familias y acelerar el desarrollo.

Entre 2008-2009 y 2012-2013, más de 41 000 trabajadores de los países insulares del Pacífico fueron empleados en Nueva Zelanda en el marco de su programa SWP reconocido y 1 600 fueron empleados en Australia en el marco de su programa SWP.

Las evaluaciones de los SWP determinaron lo siguiente:

- los migrantes ocuparon empleos en Australia y Nueva Zelanda sin que se produjeran efectos adversos en los trabajadores locales;
- los ingresos y los activos de los hogares aumentaron en comparación con los de los no migrantes;
- los niños de los hogares de migrantes asistían a la escuela con más regularidad;
- a juicio de los líderes comunitarios los programas eran positivos para el desarrollo.

Si bien los programas SWP son relativamente recientes, los estudios indican que pueden estimular el desarrollo económico de los países insulares del Pacífico <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Gibson, J. y McKenzie, D.: *The development Impact of New Zealand's RSE Seasonal Worker Policy* (Washington, D.C., Banco Mundial, 2013).

## 1.2. Participación reciente de la OIT en estos debates

En respuesta a la solicitud formulada por el Consejo de Administración en 2012, la OIT ha aumentado su visibilidad en el Diálogo de Alto Nivel <sup>10</sup> y en los procesos relativos al marco para el desarrollo con posterioridad a 2015, y sigue haciendo importantes aportes al Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD) <sup>11</sup>. El orden del día de la presidencia del FMMD incluyó el tema de la migración laboral en su orden del día y organizó una reunión temática sobre migración laboral que se ha de celebrar en septiembre de 2013.

En diciembre de 2012, el Comité de Políticas del Secretario General aprobó importantes mensajes de política sobre migración internacional en los que se tuvieron en cuenta las preocupaciones de la OIT sobre la necesidad de: velar por la igualdad de trato para los trabajadores migrantes y nacionales; armonizar mejor las políticas migratorias con las necesidades reales y previstas de los mercados de trabajo; aumentar el número de ratificaciones y el nivel de aplicación de los instrumentos internacionales sobre migración pertinentes, con inclusión de los convenios de la OIT, e incrementar la cooperación en materia de migración y movilidad entre una amplia gama de actores, con inclusión de las

<sup>10</sup> Por ejemplo, la OIT participó en el Grupo de Alto Nivel (25 de junio de 2013), audiencias interactivas oficiosas (15 de julio de 2013) y en las reuniones preparatorias regionales.

<sup>11</sup> Para más información sobre el FMMD, que es un proceso consultivo entre Estados, en: [http://www.gfmdcivilsociety.org/downloads/GFMD%20CS%20Fact%20Sheet%20\\_16%20January%202012\\_%20-%20FR.pdf](http://www.gfmdcivilsociety.org/downloads/GFMD%20CS%20Fact%20Sheet%20_16%20January%202012_%20-%20FR.pdf).

---

organizaciones de trabajadores y de empleadores, en los planos nacional, bilateral, regional y mundial. Se pidió al Secretario General que recalcará estos mensajes clave antes del inicio del FMMD de 2013, del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el seguimiento del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo después de 2014, y del programa para el desarrollo con posterioridad a 2015 <sup>12</sup>.

La Oficina sigue proporcionando asesoramiento sobre los aspectos laborales de la migración, la utilidad de dotarse de un enfoque de la migración laboral basado en los derechos, y la importancia del diálogo social mediante su participación en el Grupo Mundial sobre Migración (GMM) — que es una agrupación de 15 organismos de las Naciones Unidas y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) — y en el proceso de examen del GMM (véase el recuadro 1.3).

**Recuadro 1.3**  
**Examen interno del Grupo Mundial sobre Migración (GMM), 2013**

El examen interno permitió introducir los siguientes cambios en los métodos de trabajo del GMM:

- La duración del mandato de la presidencia se extendió por períodos de un año.
- Se creó un pequeño equipo de apoyo administrativo.
- Se adoptó un plan de trabajo multianual con plazos para las actividades y los resultados.
- Se identificaron fondos y se definieron responsabilidades para los grupos de trabajo.
- Se adoptó la propuesta de la OIT de crear un grupo de trabajo sobre migración y trabajo decente.

A solicitud del Consejo de Administración, la OIT presidirá el GMM en 2014. Ello le facilitará la labor que ha de llevar a cabo en el GMM en relación con la migración laboral y la agenda con posterioridad a 2015.

### **1.3. La migración laboral en el marco para el desarrollo con posterioridad a 2015**

El marco actual para el desarrollo de las Naciones Unidas se centra en los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que se han de alcanzar para 2015. En ninguno de ellos se menciona la migración. Sin embargo, dado que la migración puede tener efectos directos en los ODM (por ejemplo, eliminando la pobreza extrema y el hambre, aumentando la educación, mejorando la salud infantil y materna, y promoviendo las alianzas mundiales para el desarrollo), la cuestión de la migración internacional se está abordando bajo el tema de la dinámica poblacional como parte del marco para el desarrollo de las Naciones Unidas con posterioridad a 2015. La OIT trata de garantizar que la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015 incluya el empleo productivo y el trabajo decente para todos como objetivos explícitos <sup>13</sup>.

Algunos problemas que se plantean en relación con los trabajadores migrantes y la movilidad de los trabajadores son sistémicos y es posible que perduren después de 2015.

<sup>12</sup> Naciones Unidas: decisión del Secretario General 2012/19 sobre la migración internacional, anexo 1 (Nueva York, 2012).

<sup>13</sup> OIT: *Empleo y medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015: medios eficaces para establecer metas y supervisar el progreso*, Nota conceptual de la OIT núm. 2, véase: [http://www.ilo.org/global/topics/post-2015/documents/WCMS\\_213209/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/post-2015/documents/WCMS_213209/lang--en/index.htm).

---

La OIT tiene conocimientos técnicos sobre las sinergias entre el mundo del trabajo (particularmente en cuestiones relacionadas con el empleo y la protección social) y la dinámica poblacional, con inclusión del envejecimiento, el crecimiento demográfico, la migración interna e internacional, y la urbanización. Ha hecho aportes a las discusiones sobre: *a)* los cambios demográficos que afectan la escasez y los excedentes de mano de obra y de competencias laborales; *b)* la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social; *c)* las maneras de aumentar la participación de la fuerza de trabajo femenina; *d)* las políticas de reunificación y regularización de las familias, y *e)* el crecimiento de la economía informal en las zonas urbanas debido a la llegada de migrantes en situación irregular.

En las conclusiones del diálogo mundial sobre la agenda con posterioridad a 2015, presentadas en marzo de 2013, se hace referencia a las repercusiones de la migración en el trabajo, en particular en las condiciones de trabajo y en las familias. En las consultas se subrayó «la necesidad de armonizar las leyes nacionales de migración con las normas internacionales, así como entre los países de origen y los países que los reciben para garantizar la protección de los derechos humanos fundamentales de los migrantes y sus familias»<sup>14</sup>.

El Grupo de Alto Nivel de Personas Eminentes sobre la Agenda de Desarrollo Post-2015 afirmó que: «Se deben respetar los derechos humanos universales y las libertades fundamentales de los migrantes. Ellos hacen una contribución económica positiva a sus países de acogida, al multiplicar su fuerza de trabajo...»<sup>15</sup>. En el informe se preconiza que no debe haber «un crecimiento a cualquier costo o simplemente aumentos repentinos a corto plazo en el crecimiento, sino un crecimiento sostenido e inclusivo a largo plazo que pueda superar los desafíos del desempleo (especialmente el desempleo juvenil) ... La primera prioridad debe ser crear oportunidades para buenos y decentes empleos y modos de subsistencia seguros, a fin de que el crecimiento sea inclusivo y garantice que se reducen la pobreza y la desigualdad». El Grupo de Alto Nivel recomendó definir una nueva meta para el empleo y un indicador para el empleo juvenil, e integrar la igualdad de género en todas sus metas<sup>16</sup>.

La agenda de la OIT tiene todos los elementos necesarios para responder a estos llamamientos a favor del trabajo decente y la igualdad para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes. La creación de empleo es el principal objetivo del desarrollo y del crecimiento económico, del mismo modo que el trabajo decente es el objetivo principal de la mayoría de los trabajadores migrantes. Sin embargo, ni en los países de origen ni en los países de destino se comprende del todo la importancia de armonizar las políticas de empleo y migración laboral — y en particular no se tiene en cuenta el papel que desempeñan las instituciones y las políticas de mercado de trabajo en cuestiones como: el ajuste de la oferta y la demanda de mano de obra, la creación de empleo, el desarrollo empresarial y de la economía local, las competencias y la

<sup>14</sup> Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo: *Inicia la conversación global. Puntos de vista para una nueva agenda de desarrollo* (Nueva York), pág. 45.

<sup>15</sup> ONU: *Una nueva alianza mundial: Erradicar la pobreza y transformar las economías a través del desarrollo sostenible*. Informe del Grupo de Alto Nivel de Personas Eminentes sobre la Agenda de Desarrollo Post-2015 (Nueva York), pág. 23.

<sup>16</sup> Véase también la *Declaración de Dacca*, adoptada en la Reunión de liderazgo mundial sobre dinámica poblacional en el contexto de la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015, 13 de marzo de 2013.

---

empleabilidad, y el acceso a servicios de microfinanzas. El MMML subraya la importancia de «garantizar la coherencia entre las políticas de migraciones laborales y de empleo y otras políticas nacionales, habida cuenta de las importantes repercusiones sociales y económicas de las migraciones laborales y con miras a promover un trabajo decente para todos, así como el pleno empleo, productivo y libremente elegido»<sup>17</sup>.

La Oficina ha empezado a ayudar a algunos países a coordinar mejor sus políticas de migración y de empleo, en particular, evaluando de manera más precisa las necesidades del mercado de trabajo en los países de origen y en los países de destino (por ejemplo, en Jordania)<sup>18</sup>. La OIT podría invertir más en desarrollar mejores herramientas para ayudar a los países a armonizar las políticas de empleo y de migración laboral, y a promover las buenas prácticas.

<sup>17</sup> OIT: MMML, *op. cit.*, directriz 4.2.

<sup>18</sup> OIT: Taghdisi-Rad, S.: *Macroeconomic policies and employment in Jordan: Tackling the paradox of job-poor growth* (Ginebra), 2012, pág. 41.

---

## 2. Protección efectiva de los trabajadores migrantes

«Todas las normas internacionales del trabajo son aplicables a los trabajadores migrantes, salvo indicación en contrario»<sup>1</sup>. Estas normas vinculantes, complementadas por el MMML no vinculante, proporcionan un marco integral de protección para las trabajadoras y los trabajadores migrantes.

Los trabajadores migrantes poco o medianamente calificados son particularmente vulnerables a situaciones de abuso y explotación. A menudo están poco o mal informados sobre las condiciones de trabajo y de vida en el lugar de destino, pueden ser víctimas de fraude por parte de los agentes de contratación y se les pueden sustituir los contratos en el país de acogida. En los peores casos pueden ser víctimas de trabajo forzoso; según una estimación del número mundial de víctimas de trabajo forzoso, 9,1 millones de estas personas se habían desplazado por fronteras nacionales o internacionales (de un total de 20,9 millones)<sup>2</sup>. Muchos niños migrantes son especialmente vulnerables a la explotación del trabajo infantil.

En los países de destino, los trabajadores migrantes a menudo están sobrerrepresentados en la economía informal. A menudo no están cubiertos por las legislaciones laborales nacionales y pueden estar sometidos a condiciones de trabajo insuficientes e inseguras, bajos salarios, atención de salud insuficiente y condiciones de alojamiento inadecuadas. En la legislación y en la práctica se les puede denegar la protección social, lo cual aumenta el riesgo de que caigan en la pobreza al regresar a sus países, sobre todo si sufren de lesiones relacionadas con el empleo.

Por otra parte, los trabajadores migrantes, sobre todo los que se encuentran en situación irregular, pueden ser objeto de discriminación en todas las fases del proceso de migración. La discriminación por denegación de servicios básicos, como el acceso de los niños a servicios de salud y educación, es un problema cada vez mayor para los trabajadores migrantes y sus familias. La OIT ha ayudado a detectar la discriminación en el acceso al empleo y ha trabajado con diferentes asociados para reducir la discriminación mediante campañas de educación y asistencia técnica<sup>3</sup>. La OIT está examinando de qué manera las instituciones del mercado de trabajo, incluidos los salarios mínimos, pueden contribuir a garantizar normas equitativas para todos los trabajadores.

Algunos gobiernos impiden que las migrantes viajen al extranjero en busca de empleo aduciendo motivos de edad, lo cual puede perpetuar las desigualdades de género estructurales en lugar de promover la igualdad de oportunidades para las trabajadoras, según lo dispuesto en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Otros excluyen a los trabajadores migrantes con VIH: 44 países aplican este tipo de medidas restrictivas, a pesar de que en la Recomendación sobre el VIH y el sida,

<sup>1</sup> OIT: MMML, *op. cit.* Principio 9, a).

<sup>2</sup> OIT: *Global Estimate of Forced Labour* (2012), pág. 17.

<sup>3</sup> Por ejemplo, la encuesta de la OIT sobre la percepción de los trabajadores migrantes en Malasia, República de Corea, Singapur y Tailandia determinó que el público reconoce ampliamente la necesidad de contar con trabajadores migrantes, pero que existen actitudes negativas acerca de la igualdad de trato que merecen.



---

2010 (número 200) de la OIT se estipula que los trabajadores migrantes no deberían ser objeto de pruebas de detección del VIH <sup>4</sup>.

## 2.1. Lagunas en la protección durante el proceso de contratación

En el decenio de 1960, período en el que se aplicaban los programas de trabajo temporal para trabajadores extranjeros, los organismos públicos de los países de origen y de destino contrataban a la mayoría de los trabajadores migrantes a través de acuerdos bilaterales. En la actualidad, si bien los acuerdos bilaterales o memorandos de entendimiento se siguen utilizando como marco de referencia para la migración de mano de obra poco calificada en algunos corredores de migración como el Asia Oriental y el Sudeste de Asia, los agentes privados de contratación y otros intermediarios desempeñan un papel importante en la armonización de la oferta y la demanda de empleo a nivel internacional. Los altos costos derivados de la contratación, el hecho de que los trabajadores se queden después de la fecha prevista de su partida y la realización de trabajos no autorizados son ejemplos de fallos que afectan la gobernanza de la migración. En los debates a nivel mundial sobre migración y desarrollo se ha reconocido que los honorarios excesivos que pagan los trabajadores migrantes a los agentes de contratación les suponen un importante costo adicional y reducen los beneficios que aporta la migración al desarrollo <sup>5</sup>.

En el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número 181), que ha sido ratificado por 27 Estados Miembros, se establece que los empleadores han de asumir todos los costos de contratación y se alienta a los gobiernos a que establezcan bolsas de trabajo gratuitas. La OIT ha apoyado la aplicación del Convenio número 181, incluidas las disposiciones relativas al registro de los agentes privados de contratación, la expedición de licencias para ejercer esta actividad, el control de las prácticas de contratación y la autorregulación del sector (por ejemplo, en Bangladesh, Camboya, Filipinas y Vietnam). Algunos gobiernos, como los de Etiopía y Filipinas, reconocen una responsabilidad solidaria entre los agentes de contratación y los empleadores extranjeros en caso de violación de los contratos de los trabajadores migrantes, lo cual permite que los trabajadores afectados presenten quejas contra el agente de contratación una vez que han regresado a su país de origen. La OIT puede facilitar la adopción de buenas prácticas de contratación evaluando si estos y otros mecanismos son eficaces para aumentar las medidas de protección de los trabajadores migrantes, y mediante el intercambio de conocimientos.

La OIT está considerando formular orientaciones más detalladas sobre prácticas éticas de contratación, a través de consultas con los diferentes actores, encabezadas por los interlocutores sociales y basadas en el Convenio número 181. También promueve la adopción y la utilización de modelos de contratos de trabajo en los sectores de la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico y la industria del vestido — sectores en los que los migrantes poco o medianamente calificados son particularmente vulnerables a condiciones

<sup>4</sup> ONUSIDA: *HIV-related restrictions on entry, stay and residence*, UNAIDS Human Rights and Law Team, actualizado en enero de 2013.

<sup>5</sup> Según estimaciones de la OIT, el «costo de oportunidad» del trabajo forzoso por concepto de ingresos no devengados y de exagerados honorarios de contratación asciende a 21 000 millones de dólares de los Estados Unidos al año. Véase: *El costo de la coacción*, Informe Global, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009, párr. 150.

---

laborales abusivas (el modelo de contrato de trabajo para la industria del vestido propuesto en Jordania es un buen ejemplo). Si se crea una base de datos sobre los costos ordinarios de contratación de diferentes tipos de trabajadores, la OIT podría facilitar la identificación y el intercambio de buenas prácticas entre los mandantes, y podría comparar las condiciones de la contratación privada con las de la contratación de gobierno a gobierno (como en el caso del sistema de permisos de trabajo de la República de Corea).

Las prácticas de contratación abusivas se podrían reducir si los gobiernos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y otros actores adoptaran mecanismos para proporcionar información detallada sobre el proceso de migración laboral y las condiciones de trabajo y de vida en los países de destino. La OIT apoya el establecimiento de «centros de información y recursos para migrantes» a fin de brindar información y servicios a los trabajadores migrantes.

## 2.2. Otras lagunas importantes de la protección

*Igualdad de trato para los trabajadores migrantes temporales:* El aumento de los programas de migración laboral temporal plantea varias cuestiones relacionadas con los derechos humanos, tales como la libertad sindical y la negociación colectiva y la igualdad de trabajo en el empleo y la ocupación. La OCDE y otras entidades han advertido que el recurso a trabajadores migrantes temporales para abordar la escasez estructural de mano de obra podría aumentar la precariedad y generar costos para los empleadores. Los derechos laborales se ven amenazados si los trabajadores migrantes están atados a un empleador (en caso de despido, se les puede considerar trabajadores irregulares), lo cual ha llevado a algunos gobiernos a permitir que los trabajadores tengan la posibilidad de cambiar de empleador con más facilidad <sup>6</sup>.

Los trabajadores migrantes deberían tener acceso a los mismos mecanismos de recurso para proteger sus derechos que los trabajadores nacionales <sup>7</sup>. La OIT está examinando los obstáculos que impiden la igualdad de acceso de los migrantes a los recursos judiciales (tribunales), administrativos y de otro tipo en caso de violación de sus derechos. Los mandantes de la OIT tienen un importante papel que desempeñar en la educación de los trabajadores migrantes para que conozcan sus derechos y en el fomento de la protección, prestando apoyo a los trabajadores migrantes para que presenten quejas y asegurándose de proteger de represalias a las personas que denuncian situaciones irregulares <sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), artículo 14, *a*). La Comisión de Expertos de la OIT estimó que el sistema *Kafala*, que vincula los trabajadores migrantes a sus patrocinadores, puede dar lugar a trabajo forzoso y plantea cuestiones de discriminación. OIT: *Dar un rostro humano a la globalización*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra, 2012, párrs. 295 y 779.

<sup>7</sup> Según lo estipulado en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), artículo 6, 1), *d*).

<sup>8</sup> El Memorando de Entendimiento concertado entre la Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT) y la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) permite que la KCTU represente a los trabajadores migrantes nepaleses en los procedimientos de presentación de quejas o en la solución de conflictos laborales.

El diálogo social puede influir en la legislación nacional, por ejemplo, cuando los empleadores y los sindicatos conciertan planes para admitir a trabajadores migrantes en el futuro, aumentan las probabilidades de que los planes acordados tengan posteriormente fuerza de ley (véase el recuadro 2.1).

#### Recuadro 2.1

##### Los derechos de los migrantes en la reforma migratoria de los Estados Unidos

En los Estados Unidos, más de una cuarta parte de los inmigrantes — unos 11 millones de personas — son irregulares y tres cuartas partes están integrados en la fuerza de trabajo.

Se está examinando una reforma integral del régimen de migración para reducir la migración irregular, regularizar a los migrantes en situación irregular y admitir a ciertos trabajadores migrantes. En marzo de 2013, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y la Cámara de Comercio de los Estados Unidos negociaron un acuerdo para que los empleadores puedan solicitar la admisión de determinados trabajadores migrantes (titulares de un visado W) y darles un empleo. Estos trabajadores tendrían el derecho de cambiar de empleador bajo condiciones específicas, de pedir un permiso de inmigrante regular al cabo de varios años y de acogerse a otras medidas adicionales de protección que les garanticen un debido proceso y otras protecciones judiciales y administrativas. Los sindicatos de trabajadores agrícolas y los empleadores del sector han negociado un acuerdo similar sobre la Ley relativa a las oportunidades de empleo, las prestaciones y la seguridad en el sector agrícola (Ley AgJOBS).

La Ley de seguridad fronteriza, oportunidades económicas y modernización de la inmigración (S 744), aprobada por el Senado de los Estados Unidos en junio de 2013, incluye las medidas de protección acordadas por los trabajadores y los empleadores.

*Protección de los migrantes en situación irregular:* Si bien los Estados Miembros de la OIT tienen prerrogativas soberanas para determinar las condiciones de admisión y residencia de extranjeros, todos los trabajadores, independientemente de su situación jurídica, deberían poder gozar de sus derechos fundamentales, en consonancia con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998. El Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) obliga a las partes a «respetar los derechos humanos fundamentales de *todos* los trabajadores migrantes» y prevé que cuando no es posible regularizar a los migrantes irregulares, se les debería dar acceso a «derechos derivados de empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad en el empleo y otros beneficios»<sup>9</sup>.

La OIT recomienda el establecimiento de un sistema de separación funcional o «cortafuegos» entre la legislación laboral y las normas de inmigración e insta a los gobiernos a que permitan que los trabajadores migrantes indocumentados puedan hacerse representar de manera anónima por sindicatos ante los tribunales del trabajo<sup>10</sup>. Muchos países regularizan a esos trabajadores migrantes (por ejemplo, Argentina, Brasil, Italia, Panamá, Sudáfrica, España, Tailandia, Estados Unidos), lo cual promueve su inclusión social. En 2004, la Oficina se declaró a favor de un régimen de «rectificación o ajuste por

<sup>9</sup> Convenio núm. 143, artículos 1 y 9, 1).

<sup>10</sup> Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: *Fundamental rights of migrants in an irregular situation in the European Union* (Viena, 2011); y Unión Europea: Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular.

---

mérito» con arreglo al cual los trabajadores migrantes en situación irregular podrían normalizarla si cuentan con un «empleo remunerado» y reúnen otras condiciones <sup>11</sup>.

Un reto persistente es el papel que desempeñan los inspectores del trabajo frente a los trabajadores migrantes en situación irregular. La Comisión de Expertos de la OIT ha recalcado que la tarea principal de los inspectores del trabajo con arreglo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) es proteger a los trabajadores <sup>12</sup>. Algunos países exigen que los inspectores del trabajo notifiquen a las autoridades de inmigración todos los casos de trabajadores migrantes indocumentados, lo cual puede provocar su deportación. Es importante encontrar el mejor enfoque para dar cumplimiento a la legislación laboral y a la legislación de inmigración, sobre todo porque estos trabajadores se concentran en los sectores en los que las violaciones de la legislación laboral son más frecuentes, incluidos los de la agricultura, la construcción y la pesca.

*Protección social:* El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) prevé el principio de la igualdad de trato para los nacionales y los no nacionales <sup>13</sup>. En otros instrumentos de la OIT también se establece un marco de principios y reglamentos acordados a nivel internacional para la protección de los derechos de seguridad social de los trabajadores migrantes — con inclusión de la transferibilidad de los derechos y prestaciones y de la conservación (y totalización) de los derechos en curso de adquisición — a través de la coordinación de la seguridad social <sup>14</sup>. El hecho de garantizar derechos de seguridad social a los trabajadores migrantes puede optimizar los beneficios que aporta la migración al desarrollo económico, social y humano.

Cuando no hay transferibilidad de la seguridad social, los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de proporcionar garantías básicas de seguridad social «por lo menos a todos los residentes y niños» <sup>15</sup>, como se indica en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), que complementa el marco jurídico existente de la OIT. La OIT puede aumentar su apoyo a los Estados Miembros y a las regiones a fin de ampliar la cobertura de la seguridad social para los trabajadores migrantes y de establecer pisos de protección social nacionales, y promover la coordinación y la transferibilidad de la seguridad social a través de acuerdos bilaterales y multilaterales.

<sup>11</sup> OIT: *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2004, párr. 399.

<sup>12</sup> OIT: *Inspección del trabajo*, Estudio General, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2006, párr. 78.

<sup>13</sup> Convenio núm. 102, artículo 68.

<sup>14</sup> Se trata del Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), del Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157) y de la Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167), que contienen modelos de disposiciones para establecer acuerdos de seguridad social. Véanse también el Convenio núm. 97, artículo 6, 1), ii) y el Convenio núm. 143, artículo 10.

<sup>15</sup> Recomendación núm. 202, párrs. 5 y 6. Las garantías básicas comprenden: atención de salud esencial; seguridad básica del ingreso para los niños y las personas económicamente activas que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez, y seguridad básica del ingreso para las personas de edad avanzada.

---

Muchas de las lagunas en materia de protección que se han mencionado se pueden subsanar mediante la ratificación y la aplicación de normas internacionales del trabajo, con inclusión de los Convenios núms. 97 y 143 y de sus correspondientes recomendaciones, a saber las Recomendaciones núms. 86 y 151, complementadas por el MMML, que no es vinculante.

#### **Recuadro 2.2**

##### **Un enfoque sectorial para mejorar la protección de los trabajadores migrantes Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)**

La agricultura, la construcción, la hotelería, las manufacturas, la pesca<sup>1</sup> y el trabajo doméstico son sectores que emplean a un gran número de trabajadores migrantes. La OIT podría adoptar un enfoque sectorial con vistas a mejorar la protección de los trabajadores migrantes — basándose en la labor que realizó recientemente para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores domésticos, muchos de los cuales son migrantes.

Desde su adopción en 2011, el Convenio núm. 189 ha sido ratificado por ocho países y entrará en vigor el 5 de septiembre de 2013. Se aplica a todos los trabajadores domésticos, contiene disposiciones específicas para los trabajadores domésticos migrantes (artículos 8 y 15) y ya está teniendo un impacto. Ha aumentado el número de legislaciones nacionales que cubren el trabajo doméstico, y se observa un cambio en las prácticas y actitudes hacia el trabajo doméstico — inclusive en países que no han ratificado el Convenio<sup>2</sup>. Los interlocutores sociales y la sociedad civil han iniciado campañas para promover la protección de los trabajadores domésticos y el Convenio núm. 189 — por ejemplo, la campaña «12 para 12» de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el «Global action programme on migrant domestic workers and their families» (Programa de acción mundial sobre los trabajadores domésticos y sus familias), financiado por la Comisión Europea. El Convenio núm. 189 ocupa un lugar destacado en los debates regionales y mundiales sobre la migración internacional y cuenta con el apoyo del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la migración internacional y el desarrollo.

<sup>1</sup>El Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), aborda la cuestión de la explotación de los trabajadores migrantes en el sector de la pesca.

<sup>2</sup>OIT: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Los trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica – resumen ejecutivo), Ginebra, 2013.

La OIT posee una vasta experiencia para facilitar el diálogo social en sectores de empleo específicos, y su labor se podría potenciar para mejorar las medidas de protección de los trabajadores migrantes en los sectores en los que están particularmente expuestos a riesgos de explotación.

---

### **3. La evaluación y el reconocimiento de las competencias laborales como elementos necesarios para un mercado de trabajo sólido**

La demanda y la oferta de mano de obra están adquiriendo cada vez más proporciones internacionales a medida que los empleadores salen de sus fronteras para buscar trabajadores, y los trabajadores ya no dependen exclusivamente del mercado de trabajo nacional para buscar empleo. Las instituciones del mercado de trabajo — que incluyen la libertad sindical y la negociación colectiva, la seguridad social, la legislación de protección del empleo y los salarios mínimos — suelen reflejar las preocupaciones nacionales. La OIT podría elaborar herramientas para abordar la creciente internacionalización de los mercados de trabajo, con inclusión del papel de la migración laboral en la segmentación de los mercados de trabajo.

La OIT podría mejorar la armonización de las políticas de empleo y de migración ayudando a los mandantes a desarrollar sistemas de información sobre el mercado de trabajo con capacidad suficiente para responder a las cuestiones de migración laboral en los países de origen y en los países de destino, y mecanismos para evaluar mejor y reconocer las competencias laborales de los trabajadores migrantes.

#### **3.1. Metodologías y estrategias para evaluar las necesidades de los mercados de trabajo**

Los gobiernos responden de varias maneras a las solicitudes de los empleadores para contratar trabajadores migrantes. La mayoría de ellos aplica políticas que dan preferencia a los trabajadores locales y exige a los empleadores que solicitan una certificación para emplear a trabajadores migrantes que anuncien los avisos de vacante en oficinas de servicios públicos de empleo a fin de darlas a conocer entre los trabajadores locales; otros gobiernos establecen contingentes para el número de trabajadores migrantes que se puede admitir. Durante el decenio de 1960, cuando muchos países europeos autorizaron a los empleadores a contratar trabajadores migrantes, a menudo los datos y las decisiones de las oficinas de los servicios públicos de empleo por las que determinaban si un empleador particular necesitaba contratar a trabajadores migrantes eran de carácter definitivo — es decir, si la oficina consideraba que las condiciones de la oferta de empleo eran inferiores a la norma, o concluía que había trabajadores locales disponibles, rechazaba la solicitud del empleador de contratar a trabajadores migrantes.

En la actualidad, en muchos países las oficinas de servicios públicos de empleo desempeñan un papel menos importante en el proceso de armonización de la oferta y la demanda de empleo, lo cual puede deberse a factores como: el peso que ha cobrado Internet, un mayor número de intermediarios laborales, y a la evolución que se ha producido en algunos países en los que las oficinas de servicios públicos de empleo se centran menos en los servicios de colocación que en la formación de los trabajadores y el suministro de prestaciones de seguro de desempleo. Sin embargo, están resurgiendo alternativas a las agencias privadas de empleo, con inclusión de las oficinas de los servicios públicos de empleo, otros organismos públicos, empleadores acreditados por el gobierno para hacer contrataciones directas, particularmente en Asia, a fin de mejorar la protección de los trabajadores migrantes.

Otros gobiernos han optado por dos vías extremas para dar respuesta a los empleadores que buscan migrantes. En un extremo están aquellos que permiten que los empleadores demuestren que cumplen la reglamentación para obtener la autorización de contratar a trabajadores migrantes, y en el otro, están aquellos que supervisan al empleador

---

durante el proceso de búsqueda de trabajadores locales antes de certificar que necesitan contratar trabajadores migrantes. Entre estos dos sistemas extremos, hay muchos sistemas de verificación de la situación del mercado laboral. La certificación por parte del gobierno es el método más común en el caso de los trabajadores poco calificados, dado que los gobiernos a menudo aspiran a proteger a los trabajadores locales poco calificados. Algunos países cuentan con agencias o comisiones encargadas de estudiar los mercados de trabajo y de determinar en cuáles ocupaciones hay escasez de mano de obra — un caso concreto es el del Comité Consultivo de Migración del Reino Unido (MAC) <sup>1</sup>.

Para subsanar la falta de análisis sobre el mercado de trabajo, la OIT y sus mandantes podrían elaborar pruebas para verificar la situación del mercado de trabajo; estas pruebas podrían reflejar su estado general, en particular sus características por industria y ocupación, así como los factores geográficos propios de cada lugar que hacen que los empleadores quieran cubrir las vacantes con trabajadores migrantes. Al evaluar los datos del mercado de trabajo con un enfoque descendente y un enfoque ascendente en diferentes países, y al dar participación a las diferentes partes interesadas en el proceso de formulación de recomendaciones sobre prácticas óptimas para interpretar esos datos, la OIT podría aumentar la eficiencia del mercado de trabajo y mejorar a la vez las medidas de protección de los trabajadores <sup>2</sup>.

Los análisis del mercado de trabajo también son importantes para los países de origen de los migrantes, inclusive con respecto a la reintegración de éstos a su regreso. La OIT ha ayudado a muchos países de origen a elaborar y a llevar a cabo encuestas de la fuerza de trabajo que podrían modificarse para recabar información sobre los trabajadores que tienen empleo en su país y que han trabajado en el extranjero. De esta manera se podría obtener un perfil de estos trabajadores y se podrían mejorar los sistemas de reconocimiento de las competencias laborales y obtener informaciones sobre los efectos de la migración en el desarrollo.

Al ayudar a los Estados Miembros de la OIT a formular y aplicar políticas nacionales de empleo, la Oficina recalca la necesidad de incluir consideraciones sobre migración laboral. Por ejemplo, la Oficina ha ayudado al Gobierno de la República Popular Democrática Lao a establecer centros de empleo en zonas donde hay Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes (MRC), de modo que los trabajadores puedan obtener información sobre los empleos disponibles a nivel local y en el extranjero. La OIT también puede ayudar a los gobiernos a desarrollar sistemas de información sobre el mercado de trabajo a nivel regional o subregional.

Por otra parte, la OIT puede aprovechar sus conocimientos técnicos sobre políticas de empleo y migración para proporcionar asesoramiento y formación a los mandantes <sup>3</sup>. Por ejemplo, la OIT ha elaborado unas directrices sobre el reconocimiento de las competencias laborales para los trabajadores migrantes que regresan a sus países y ha llevado a cabo talleres en Camboya y Sri Lanka para determinar la viabilidad del sistema, y está poniendo

<sup>1</sup> Véase: [www.ukba.homeoffice.gov.uk/aboutus/workingwithus/indbodies/mac/](http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/aboutus/workingwithus/indbodies/mac/).

<sup>2</sup> Martin, P. y Ruhs, M.: *Labor shortages and U.S. immigration reform: Promises and perils of an independent commission*, en *International Migration Review* (2011, volumen 45, núm. 1), págs. 179-192.

<sup>3</sup> OIT: *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo* (Ginebra, 2012).

---

en práctica un proyecto de cooperación técnica financiado por la Unión Europea (UE) en la República de Moldova y en Ucrania <sup>4</sup>.

### 3.2. Evaluación y reconocimiento de las competencias laborales

Cada vez más se emplea a trabajadores en países en los que no han obtenido sus credenciales profesionales, con lo cual se plantea la cuestión de cómo evaluar y reconocer las credenciales obtenidas fuera del país donde trabajan.

Se plantean dos cuestiones clave. Los estudiantes pueden haber cursado diferentes estudios en varios países para obtener un título, y en estos casos se plantea la cuestión de cómo se han de reconocer los estudios cursados fuera de la institución que expidió el título, y cómo reconocer ese título. Los profesionales suelen tener licencias o certificados de idoneidad que les permiten ejercer profesiones reglamentadas, como en el caso de los médicos. También hay profesiones no reglamentadas en las cuales las calificaciones son evaluadas por los empleadores, como en el caso de los profesionales en tecnologías de la información. Los gobiernos y los interlocutores sociales tienen importantes papeles que desempeñar para colaborar con las universidades y los órganos de acreditación profesional para mejorar el reconocimiento de las calificaciones.

La versión más reciente de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (ISCO-80) busca facilitar la notificación de los datos sobre el mercado de trabajo y mejorar la armonización de la oferta y la demanda de empleo a nivel nacional e internacional <sup>5</sup>. La elaboración de descripciones de puesto estándares, que inclusive especifiquen las competencias y la formación requeridas, puede facilitar la armonización entre la demanda y la oferta de trabajo, proteger a los trabajadores y prevenir el desaprovechamiento de competencias o «despilfarro de cerebros» — por ejemplo, cuando las competencias de un trabajador profesional que se ha educado en un país no son reconocidas en otro, y el trabajador se ve obligado a aceptar empleos poco calificados. Se estima que el desaprovechamiento de competencias representa para el Canadá un costo de 2 000 millones de dólares canadienses al año; en otras palabras, los ingresos de los inmigrantes hubieran sido 2 000 millones de dólares canadienses más altos en 2004 si hubieran trabajado en ocupaciones para las que estaban capacitados <sup>6</sup>.

Los trabajadores profesionales pueden obtener un certificado de formación y otras credenciales profesionales que pueden presentar a los empleadores, los organismos públicos y los órganos de acreditación profesional. Muchos países están elaborando mecanismos para evaluar las credenciales profesionales del extranjero, en algunos casos antes de la llegada de los migrantes. La OIT, conjuntamente con sus mandantes, puede ayudar a normalizar las descripciones de puesto de las ocupaciones en las que se concentra la población de trabajadores migrantes.

<sup>4</sup> OIT: *Effective governance of labour migration and its skills dimensions* (proyecto realizado en la República de Moldova y en Ucrania en 2011-2013), véase: [http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS\\_168106/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS_168106/lang--en/index.htm).

<sup>5</sup> Véase: [www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco](http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco).

<sup>6</sup> El Canadá ha tratado de acelerar el reconocimiento de las credenciales profesionales de los inmigrantes. Canada Brain Waste, en *Migration News* (volumen 12, núm. 3, julio de 2005). Véase: [http://migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=3115\\_0\\_2\\_0](http://migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=3115_0_2_0).



---

Otros trabajadores migrantes pueden tener o adquirir competencias en el empleo y no cuentan con certificados ni pruebas formales de formación que les permitan acreditarlas ante el agente de contratación o el empleador. En vista de las dificultades que plantean los casos de trabajadores con un nivel mediano de competencias, algunos países han adoptado marcos nacionales de competencias o cualificaciones, que son iniciativas con enfoques descendentes para establecer una lista de las competencias laborales<sup>7</sup> de una persona que han sido acreditadas con arreglo a criterios normalizados en materia de competencias en ocupaciones tales como la asistencia social y la atención al usuario<sup>8</sup>. Sin embargo, la OIT llevó a cabo un estudio sobre los marcos de competencias de 16 países y observó que no proporcionaban «soluciones rápidas ni sencillas para los complejos problemas con que se enfrentan los países en relación con la educación, el desarrollo de las competencias y el empleo». Por otra parte, en las investigaciones se determinó que «había pocas pruebas de que los marcos de competencias mejoraban la comunicación entre los sistemas de educación y formación y los mercados de trabajo»<sup>9</sup>.

Los marcos de competencias a menudo no permiten hacer comparaciones entre los países. Un proyecto subregional para el Gran Mekong, del Banco Asiático de Desarrollo (BASD), ha adaptado las normas modelo regionales de la OIT en materia de competencias y las han utilizado como criterios de referencia para los soldadores y los mecánicos de vehículos automotores en Camboya, República Democrática Popular Lao, Tailandia y Viet Nam. El proyecto de la Comunidad del Caribe (CARICOM) cuenta con un marco de competencias laborales del Caribe destinado a facilitar la movilidad de los profesionales entre los Estados miembros del CARICOM. Los organismos de formación nacionales ofrecen evaluaciones del aprendizaje y certificados de formación a los trabajadores calificados, que abarcan toda la gama completa de conocimientos, competencias y actitudes que puede tener una persona en relación con una ocupación, de manera que los trabajadores puedan obtener una acreditación nacional o una certificación con arreglo al marco de competencias.

Ha habido propuestas para crear pasaportes de aprendizaje permanente, basados en el modelo de los pasaportes de competencias para la gente de mar, que faciliten el reconocimiento de las competencias de los trabajadores migrantes que las adquieren en otros países. Algunos empleadores proporcionan cartas de recomendación a los trabajadores migrantes antes de que regresen a sus países de origen en las que se incluye un resumen de las competencias adquiridas. Los pasaportes de aprendizaje permanente podrían formalizar esas prácticas y empoderar a los trabajadores que llevan un registro de sus competencias.

<sup>7</sup> El marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente fue adoptado en 2008 e insta a la mayoría de los países de la UE a adoptar marcos de este tipo que vinculen más estrechamente la educación y el mercado de trabajo.

<sup>8</sup> Young, M.: *National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries*, Programa InFocus de la OIT sobre conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad (IFP/SKILLS), Skills Working Paper núm. 22 (Ginebra, OIT, 2005), pág. 10.

<sup>9</sup> Allais, S.: *The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries* (Ginebra, OIT, 2010), pág. 2.

---

#### **4. La cooperación y el diálogo social constituyen la base de una buena gobernanza de la migración laboral y la movilidad**

La migración internacional es un motivo de preocupación a nivel multilateral que afecta los intereses de diferentes actores en el plano nacional e internacional. En el informe presentado en 2004 a la Conferencia Internacional del Trabajo, titulado *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, y en el Plan de Acción de la OIT para los trabajadores migrantes que se adoptó en la misma reunión, se preconizan una mayor coherencia de las políticas y la utilización de enfoques multilaterales para mejorar la gobernanza de la migración. La mejor manera de conciliar los objetivos de los derechos laborales y sociales con las consideraciones de seguridad nacional, gestión de fronteras y lucha contra la trata de personas consiste en llevar a cabo un debate bien fundamentado sobre las políticas y un diálogo social a nivel nacional e internacional. La OIT establece y facilita el diálogo entre sus mandantes para alcanzar un consenso en torno a una gobernanza eficaz de la migración laboral.

En la directriz 2.3 del MMML se pide promover «la concertación de acuerdos bilaterales y multilaterales entre países de destino y de origen que aborden los distintos aspectos de las migraciones laborales, como los procedimientos de admisión, los flujos, las posibilidades de reunificación familiar, la política de integración y los retornos, incluidas, en particular, las tendencias relacionadas con el género». En el MMML se recalca la necesidad de contar con la participación activa de los interlocutores sociales para el diseño, el seguimiento y la aplicación de esos acuerdos de cooperación y se pide «establecer mecanismos para la celebración de consultas tripartitas a escala regional, internacional y multilateral» (directriz 2.5).

Con demasiada frecuencia no se consulta a los interlocutores sociales, y ni siquiera a los ministros, acerca de la formulación de las políticas de migración. Muy pocos mandantes de la OIT participan en los mecanismos utilizados para formular, aplicar y dar seguimiento a las políticas nacionales y los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre migración laboral. Los interlocutores sociales también pueden carecer de los recursos y capacidades técnicas para participar eficazmente en el proceso, en particular en lo relativo a los sistemas de información sobre el mercado laboral, el reconocimiento de las competencias y diplomas, la cobertura y la transferibilidad de la seguridad social y los acuerdos sobre movilidad laboral basados en los derechos. La OIT aspira a seguir documentando y divulgando las prácticas óptimas, y a fomentar nuevas iniciativas de integración regional y cooperación internacional a través de oportunidades de intercambio de conocimientos y de la creación de capacidad mediante herramientas prácticas para ayudar a los mandantes.

La OIT ha trabajado con sus interlocutores tripartitos para desarrollar políticas de migración laboral basadas en el diálogo social. Por ejemplo, la Oficina ayudó al Gobierno de Sri Lanka a formular una política nacional de migración laboral basada en el MMML, que está vinculada a su Política Nacional de Recursos Humanos y Empleo. Esta política aspira a mejorar la gobernanza y la regulación de la migración mediante el diálogo social, a proteger de manera más eficaz a los trabajadores migrantes y a mejorar los efectos de la migración y de las remesas en el desarrollo.

Un diálogo social exitoso en los planos internacional y regional va muy unido al establecimiento de mecanismos y procesos sólidos en el plano nacional. La OIT puede proporcionar asistencia técnica para facilitar un diálogo tripartito entre las partes

---

interesadas a fin de mejorar las políticas de migración nacionales y regionales, y para definir criterios que permitan evaluar su eficacia.

La migración laboral y los procesos incluyentes constituyen una prioridad de las reuniones regionales de la OIT, como las de África y América Latina <sup>1</sup>. Los procesos de integración regional o las comunidades económicas regionales, así como las zonas de libre cambio, han facilitado la movilidad de la mano de obra regional. Estos procesos generalmente obedecen a factores económicos tales como la reducción de las barreras al comercio de bienes, servicios y capitales entre los países miembros. En su mayoría, estos procesos agilizan los trámites para la entrada de empresarios e inversionistas y las transferencias intraempresariales (por ejemplo, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)). Muchos de ellos, como el CARICOM, incluyen disposiciones sobre movilidad de la mano de obra que prevén la libre circulación de profesionales y de otras personas con competencias certificadas. La Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (CEDEAO) y la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC) permiten la libre circulación de todas las categorías de trabajadores, pero el proceso de puesta en práctica de estos principios o de adopción de los reglamentos para aplicarlos ha sido lento.

Los procesos de integración regional o subregional son objeto de una atención creciente, particularmente los aspectos relativos a la migración laboral que se abordan con el apoyo técnico de la OIT (véase el recuadro 4.1).

**Recuadro 4.1**  
**La OIT y los procesos de integración regional y subregional**

**ASEAN**

La OIT apoya el Foro de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) sobre trabajadores migrantes, que reúne a representantes nacionales de los mandantes tripartitos y de organizaciones de la sociedad civil para fomentar la aplicación de la Declaración de la ASEAN sobre la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes (2007).

**SADC**

Con el apoyo de la OIT, la SADC ha incluido la migración laboral como una prioridad clave de sus programas regionales, sobre la base de las discusiones que tienen lugar en su Subcomité Técnico Tripartito Sectorial del Empleo y el Trabajo. Según lo acordado por los ministros y los interlocutores sociales, los Programas de Trabajo Decente de los miembros del SADC dan prioridad a la migración laboral para incrementar la colaboración regional. La migración laboral también se incluye en el Protocolo sobre el empleo y el trabajo, en el que se pide, entre otras cosas, una protección eficaz de los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes y la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social. Se ha adoptado un plan de acción para poner en práctica las prioridades en materia de migración laboral identificadas en el Programa de Trabajo Decente y en el Protocolo. El plan promueve marcos de política y jurídicos para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, la recopilación de datos e información, y la transferibilidad de las prestaciones y las remesas.

**MERCOSUR**

El Mercado Común del Sur (MERCOSUR) también ha pedido apoyo a la OIT para seguir adelantando la labor relativa a los Servicios Públicos de Empleo y Sistemas de Formación y Certificación para mejorar los programas de migración laboral.

<sup>1</sup> La 12.ª Reunión Regional Africana (2011) respaldó el Programa de Trabajo Decente adoptado en 2007 y reconoció que las políticas nacionales y regionales deberían basarse en los convenios de la OIT sobre trabajadores migrantes y en el MMML. En la 17.ª Reunión Regional Americana (2010) se alentó a los países a adoptar estrategias para proteger mejor a los trabajadores migrantes.

También hay más de 20 importantes procesos consultivos regionales que reúnen a los gobiernos periódicamente para examinar cuestiones relacionadas con la migración. En su mayoría dan participación a los ministerios de relaciones exteriores, interior y justicia. Las discusiones de estas reuniones abarcan temas que van desde los datos sobre las corrientes migratorias hasta el retorno de los solicitantes de asilo que no han sido admitidos, así como los migrantes en situación irregular. Algunos de estos procesos dan participación a los ministerios de trabajo, pese a que muchas de las cuestiones examinadas están relacionadas con la migración laboral internacional. Hay casos excepcionales, como el del Proceso de Colombo (que es un proceso consultivo de gestión del empleo y la mano de obra en el extranjero para los países de origen de Asia), en los que participan los ministerios de trabajo y se abordan las cuestiones relativas a la protección de los trabajadores migrantes. La OIT puede trabajar para garantizar que los mandantes tripartitos tengan una mayor participación en esos procesos, y extender el intercambio de buenas prácticas entre las regiones.

*Acuerdos bilaterales relativos a la migración laboral:* Los acuerdos de migración laboral y los memorandos de entendimiento bilaterales concertados entre los países de origen y los países de destino existen desde hace algún tiempo, pero han proliferado en los últimos decenios.

#### Cuadro 4.1. Ejemplos de acuerdos/memorandos de entendimiento bilaterales sobre migración laboral

Tipos de acuerdo y alcance	Regiones y países
Migración de trabajadores poco o medianamente calificados	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Asia Meridional y Oriente Medio (por ejemplo, Sri Lanka-Jordania, India-Qatar)</li> </ul>
Acuerdos que cubren los siguientes aspectos (lista no exhaustiva):	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contratación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sudeste de Asia (por ejemplo, Tailandia con Camboya, República Democrática Popular Lao y Viet Nam)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Transporte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ República de Corea con 15 países asiáticos con arreglo al Sistema de Permisos de Trabajo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Condiciones de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Países de la UE con América Latina, África, y Europa Central y Oriental (por ejemplo, España con Ecuador, Colombia, República Dominicana, Marruecos, Portugal-Ucrania)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Suministro de alojamiento</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Retorno</li> </ul>	
Acuerdos que cubren sectores específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Agricultura (por ejemplo, Canadá con México, los países del Caribe)</li> <li>■ Trabajo doméstico (por ejemplo, Indonesia-Malasia, Filipinas-Arabia Saudita)</li> <li>■ Construcción (por ejemplo, Israel-República de Moldova)</li> </ul>
Acuerdos que cubren la migración laboral y otras áreas (por ejemplo, desarrollo, migración irregular)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Asociaciones de colaboración de la UE en materia de movilidad con Armenia, Cabo Verde, Georgia, República de Moldova y Marruecos</li> <li>■ España con los países de África Occidental (por ejemplo, Malí, Senegal)</li> </ul>
Movilidad de los jóvenes profesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Francia con países africanos (por ejemplo, Benin, Cabo Verde, Congo, Gabón, Mauricio, Marruecos, Senegal, Túnez) y con otros países (por ejemplo, Argentina, Montenegro, Rumania, Federación de Rusia, Serbia)</li> </ul>
Acuerdos entre sindicatos del país de origen y del país de destino sobre protección de los trabajadores migrantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sindicatos de la Federación de Rusia con sindicatos de Armenia y Georgia</li> <li>■ Sri Lanka con Bahrein, Jordania y Kuwait</li> <li>■ Italia con la República de Moldova y Ucrania</li> <li>■ República Democrática Popular Lao – Tailandia</li> </ul>

---

Los acuerdos bilaterales que rigen la migración laboral son muy eficaces si se basan en la consulta con los interlocutores sociales, respetan los derechos humanos internacionales y las normas internacionales del trabajo. La Recomendación núm. 86, y su anexo, es un instrumento ampliamente utilizado por los Estados Miembros y proporciona un modelo de acuerdo bilateral para reglamentar los trabajadores migrantes temporales y permanentes. Sin embargo, pocos estudios documentan la manera en que funcionan los acuerdos bilaterales en la práctica — y particularmente, que especifiquen si estos acuerdos garantizan una buena gobernanza de la migración laboral y la protección de los derechos. La OIT puede ayudar a subsanar esta falta de conocimientos llevando a cabo de manera sistemática un inventario, un análisis y una evaluación de los acuerdos/memorandos de entendimiento bilaterales y creando un archivo para intercambiar esos conocimientos.

---

## 5. Avances de la labor: Puntos propuestos para la discusión

El objetivo de la OIT relativo al trabajo decente para todos puede alcanzarse con una mejor gobernanza de la migración laboral y la armonización de las políticas de migración y de empleo. Además, las políticas que aplican las normas de la OIT a través de procesos tripartitos conducen a una mejor protección de los trabajadores en los países de origen y en los países de destino. La OIT aspira a aumentar su actividad de intercambio de buenas prácticas para proporcionar trabajo decente a los migrantes en su país y en el extranjero.

Las siguientes preguntas deberían orientar la discusión para formular un marco de acción.

### 1. La migración laboral en el contexto de los debates sobre la migración internacional y el desarrollo, y sobre el marco para el desarrollo con posterioridad a 2015

¿Qué medidas específicas debería adoptar la OIT, inclusive mediante su participación en el Grupo Mundial sobre Migración, para velar por que *a)* las cuestiones relativas a la migración laboral, la protección de los trabajadores migrantes y el mercado de trabajo queden plenamente integradas en los debates mundiales sobre migración y desarrollo, *b)* los mandantes (ministros de trabajo e interlocutores sociales) tengan una participación adecuada?

¿De qué manera pueden abordarse la cuestión de la migración laboral basada en los derechos y el papel de los mandantes en las actividades de seguimiento del Diálogo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Migración Internacional y el Desarrollo y en las discusiones sobre el marco para el desarrollo con posterioridad a 2015?

### 2. La protección efectiva de los trabajadores migrantes, con referencia a las vulnerabilidades de los trabajadores poco o medianamente calificados

¿A través de qué medidas, incluida la promoción de las normas laborales internacionales existentes, puede la OIT velar mejor por una protección más efectiva de los derechos de los trabajadores migrantes, sobre todo de los trabajadores en situación irregular o de los que se acogen a programas de migración temporal, durante todo el proceso de migración laboral?

¿Debería la OIT tratar de apoyar actividades centradas en sectores específicos (como la agricultura, el trabajo doméstico, la pesca y la manufactura) para garantizar trabajo decente a los trabajadores migrantes de esos sectores?

### 3. Mejorar la evaluación de las necesidades del mercado de trabajo y el reconocimiento y la certificación de las competencias laborales

¿De qué manera la OIT puede ayudar a sus mandantes a armonizar las políticas nacionales de empleo con las políticas de migración para mejorar las medidas de protección de los trabajadores migrantes, el crecimiento económico y los resultados en materia de desarrollo?

¿De qué manera la labor de la Oficina y de sus mandantes puede mejorar los datos y conocimientos sobre migración laboral, inclusive a través de sistemas de

---

información sobre el mercado de trabajo, herramientas para analizar el mercado de trabajo y publicaciones insignia?

¿De qué manera la OIT puede ayudar a mejorar el reconocimiento y la certificación de las competencias laborales de los trabajadores migrantes?

**4. La cooperación internacional y el diálogo social en pro de una buena gobernanza de la migración laboral nacional e internacional y de la movilidad regional**

¿De qué manera la OIT puede velar por que los ministerios de trabajo y los interlocutores sociales participen plenamente en los debates relacionados con la migración laboral en el plano nacional?

¿De qué manera la Oficina puede colaborar con sus mandantes para mejorar los mecanismos de diálogo social sobre migración laboral a nivel regional, y para velar por que las instituciones y los mecanismos del mercado de trabajo tengan debidamente en cuenta a los trabajadores migrantes y la protección de éstos en los mercados de trabajo regionales?

¿De qué manera la OIT puede promover mejor su mandato basado en los derechos en los foros de migración nacionales, regionales e internacionales?