



**OIT Américas**  
INFORMES  
TÉCNICOS

**2016/2**



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# La migración laboral en América Latina y el Caribe

DIAGNÓSTICO, ESTRATEGIA Y  
LÍNEAS DE TRABAJO DE LA OIT  
EN LA REGIÓN

Oficina Regional para América Latina y el Caribe



---

# La migración laboral en América Latina y el Caribe

DIAGNÓSTICO, ESTRATEGIA Y  
LÍNEAS DE TRABAJO DE LA OIT  
EN LA REGIÓN



Organización  
Internacional  
del Trabajo

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 [rights@ilo.org](mailto:rights@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.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

## OIT

La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016. 140 p.

*Migraciones laborales, trabajador migrante, género, política gubernamental, buenas prácticas, América Latina, Caribe.*

ISBN: 978-92-2-331168-1 (print)

ISBN: 978-92-2-331169-8 (web pdf)

*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 digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web de publicaciones regionales: <http://www.ilo.org/americas/publicaciones/lang-es/index.htm>.

---

## ADVERTENCIA

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

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres. En particular, las referencias a “trabajadores migrantes” en este informe incluyen a trabajadores y trabajadoras migrantes, excepto cuando se indique lo contrario de forma específica.



# Índice

<b>Agradecimientos</b>	13
<b>Prólogo</b>	14
<b>1. Introducción</b>	16
<b>2. Principales corredores migratorios en el continente americano y sus características</b>	22
<b>A. CORREDORES INTRA-REGIONALES</b>	25
2.1 Nicaragüenses, panameños y centroamericanos a Costa Rica	25
2.2 Centroamericanos a Panamá	28
2.3 Centroamericanos a Belice	30
2.4 Haitianos a República Dominicana	33
2.5 Caribeños a Trinidad y Tabago	36
2.6 Bolivianos, paraguayos, peruanos y ecuatorianos a Argentina	39
2.7 Haitianos y paraguayos a Brasil	43
2.8 Peruanos y argentinos a Chile	47
2.9 Colombianos y ecuatorianos a la República Bolivariana de Venezuela	51
<b>B. CORREDORES EXTRA-REGIONALES</b>	53
2.10 Peruanos, ecuatorianos, bolivianos, colombianos y otros latinoamericanos a España	54
2.11 Corredor hacia Estados Unidos	58
<b>3. Algunas tendencias comunes de los corredores migratorios</b>	67
3.1 Feminización de la migración laboral	67
3.2 Trabajadores migrantes en situación irregular	69
3.3 Trabajadores migrantes en la economía informal	71

- 3.4 Mercado laboral y condiciones de empleo de los trabajadores migrantes 72
- 3.5 Seguridad y protección social de los trabajadores migrantes 74

#### **4. Debilidades y desafíos de las políticas públicas y de la gobernanza** 77

- 4.1 Vacíos y fragmentación en los acuerdos regionales de integración 78
- 4.2 Débil enfoque laboral y de derechos en la institucionalidad y la gobernabilidad migratoria 80
- 4.3 Falta de participación de los actores del mundo del trabajo en los procesos de consulta sobre migración de la región 82
- 4.4 Falta de instancias de diálogo social sobre migración laboral en los procesos de integración regional 83
- 4.5 Ausencia de comisiones inter-gubernamentales con la participación de los ministerios de trabajo 84
- 4.6 Falta de coherencia entre políticas migratorias y políticas de empleo 85
- 4.7 Débiles competencias de las instituciones del mercado laboral para trabajar sobre el tema de la migración laboral 85
- 4.8 Insuficiente participación de los trabajadores migrantes en los procesos de sindicalización y de negociación colectiva 87
- 4.9 Debilidades en los sistemas de información y estadísticas y brechas de conocimiento sobre los aspectos laborales de las migraciones 87

#### **5. Avances, oportunidades y buenas prácticas** 88

- 5.1 El diálogo social y la migración laboral a nivel regional 89
- 5.2 El diálogo social y la migración laboral en los procesos de integración regional 91
- 5.3 El diálogo social y la migración laboral a nivel nacional 97
- 5.4 El rol de los ministerios de trabajo 99
- 5.5 Las migraciones laborales en la agenda sindical 100
- 5.6 Las migraciones laborales en la agenda empresarial 101
- 5.7 Protección de los derechos laborales y la ratificación de convenios 102

5.8	Reforma de la legislación migratoria	103
5.9	Logros en la formalización de los trabajadores migrantes en la economía informal	104
5.10	Avances en la regularización migratoria	104
5.11	Acceso a la justicia	105
5.12	Producción de información	106
<b>6.</b>	<b>El camino a seguir: estrategia y líneas de trabajo de la OIT sobre migraciones laborales en América Latina y el Caribe (2016-2019)</b>	<b>107</b>
6.1	Promover la migración regular, segura y equitativa	110
6.2	Promover una contratación justa y reducir los costos de la migración laboral	111
6.3	Promover la formalización de la economía informal	112
6.4	Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores migrantes	112
6.5	Promover la gobernabilidad de las migraciones y el diálogo social	113
6.6	Promover un enfoque de derechos, incluyendo la ratificación e implementación de los convenios sobre trabajadores migrantes	114
6.7	Fortalecer los lazos entre políticas de empleo y de migración laboral	115
6.8	Proveer asistencia técnica a los mandantes de la OIT en materia de migración laboral	118
6.9	Promover un enfoque de género en las políticas migratorias laborales	119
6.10	Proteger a la niñez migrante y prevenir el trabajo infantil migrante	119
6.11	Mejorar la Información y las estadísticas sobre migración laboral	120
6.12	Movilización y sensibilización sobre la contribución de los trabajadores migrantes al desarrollo	123
<b>7.</b>	<b>Bibliografía</b>	<b>124</b>



## Lista de cuadros

Cuadro 1.	Estimaciones del total de trabajadores migrantes por región, 2010-2015	23
Cuadro 2.	Costa Rica: principales actividades económicas con presencia de trabajadores migrantes, 2013	27
Cuadro 3.	Belice: personas migrantes según sexo, 2000-2010	32
Cuadro 4.	Belice: número de trabajadores nacidos en el extranjero, según nacionalidad y sector, 2008	32
Cuadro 5.	República Dominicana: categoría ocupacional o situación en el empleo de inmigrantes, 2012	35
Cuadro 6.	República Dominicana: informalidad en la población nacional, inmigrante y sus descendientes, 2012	35
Cuadro 7.	República Dominicana: niveles de acceso a la seguridad social y sistema de pensiones de inmigrantes, 2012	35
Cuadro 8.	Trinidad y Tabago: migrantes en situación irregular por sexo y edad, junio 2010 - junio 2012	37
Cuadro 9.	Trinidad y Tabago: proporción de migrantes en situación irregular por país de nacionalidad, junio 2010 - junio 2012	37
Cuadro 10.	Flujos de migrantes irregulares en el Caribe	37
Cuadro 11.	Bahamas y Trinidad y Tabago: indicadores de seguridad social	38
Cuadro 12.	Argentina: principales políticas y programas públicos que influyen en la migración laboral	41
Cuadro 13.	Argentina: distribución de los trabajadores migrantes, por sector de actividad y sexo, 2015	42
Cuadro 14.	Brasil: número de extranjeros registrados como permanentes, según principales países de nacimiento, por año de registro, 2010-2014	46

<b>Cuadro 15. Brasil: inmigrantes residentes por sexo, grandes grupos de edad y condición de actividad económica, censo 2010</b>	46
<b>Cuadro 16. Chile: principales iniciativas que promueven la integración de las personas migrantes</b>	49
<b>Cuadro 17. Chile: distribución de la población migrante, según oficio, 2009 y 2011</b>	50
<b>Cuadro 18. Venezuela: número y porcentaje de colombianos residentes, 1990, 2001 y 2011</b>	53
<b>Cuadro 19. Estados Unidos: inserción laboral de mexicanos y centroamericanos, 2013</b>	65
<b>Cuadro 20. Estados Unidos: porcentaje de ocupación de los trabajadores sudamericanos (entre 16 y 64 años), por sexo y origen, 2011</b>	66
<b>Cuadro 21. Total de migrantes internacionales, porcentaje de mujeres y porcentaje de la población total, y edad promedio de los migrantes, 2013</b>	68
<b>Cuadro 22. Convenios y acuerdos bilaterales en materia de seguridad social y pensiones</b>	75
<b>Cuadro 23. Indicadores propuestos sobre trabajadores migrantes para la Agenda 2030</b>	121



## Lista de gráficos

<b>Gráfico 1.</b>	<b>Costa Rica: población nacida en el extranjero según grupo ocupacional por sexo, 2013</b>	27
<b>Gráfico 2.</b>	<b>Belice: población extranjera que adquiere la nacionalidad, 2000-2009</b>	32
<b>Gráfico 3.</b>	<b>Argentina: población nacida en el extranjero proveniente de países americanos, 2010</b>	42
<b>Gráfico 4.</b>	<b>Chile: distribución de inmigrantes, por país / región de origen, 2013</b>	50
<b>Gráfico 5.</b>	<b>España: composición de la inmigración sudamericana, por país de nacimiento, 2009</b>	57
<b>Gráfico 6.</b>	<b>España: tasas de actividad de población total y de los inmigrantes sudamericanos por grupo de edad y sexo, 2007</b>	57
<b>Gráfico 7.</b>	<b>Estados Unidos: población de origen hispano según región, 2000-2010</b>	64
<b>Gráfico 8.</b>	<b>Estados Unidos: población nacida en Sudamérica por país de nacimiento, 2011</b>	64
<b>Gráfico 9.</b>	<b>Estados Unidos: población centroamericana residente según país de origen, 2000 y 2010</b>	65
<b>Gráfico 10.</b>	<b>Tres grandes desafíos dónde se centrará el trabajo de la OIT</b>	108
<b>Gráfico 11.</b>	<b>Líneas de acción de la OIT en América Latina y el Caribe (2016-2019)</b>	110

## Agradecimientos

Guillermo Dema, especialista regional para América Latina y el Caribe en migraciones laborales y empleo juvenil, y Gloria Moreno-Fontes, especialista *senior* en políticas migratorias laborales en la sede de la OIT en Ginebra, fueron responsables de la coordinación para la realización de este informe. Además, hicieron aportes muy sustantivos al texto y proporcionaron lineamientos técnicos a las personas a cargo de la redacción de los documentos de base.

La OIT reconoce la contribución de Pablo Ceriani Cernadas, Vicepresidente del Comité de Naciones Unidas para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores y Trabajadoras Migrantes y sus Familias, por sus aportes para construir la estrategia regional. También se agradece a Abelardo Morales Gamboa (FLACSO Costa Rica), quien sistematizó las experiencias compartidas en la reunión de expertos sobre migración laboral realizada en la Oficina Regional para América Latina y el Caribe en octubre de 2015, e hizo importantes aportes a varios de los capítulos del informe. Elizabeth Thomas-Hope, profesora emérita de “The University of the West Indies”, Jamaica, hizo lo propio para los países del Caribe. María Isabel Moncayo, investigadora de FLACSO Ecuador, fue responsable del análisis de las tendencias en los países de Sudamérica. Gabriela León Segura y Gabriela Segura Mena, investigadoras de FLACSO Costa Rica, analizaron las tendencias de la migración laboral en México, Centroamérica y República Dominicana.

Numerosos funcionarios de la OIT, tanto de la sede como de las Oficinas de las Américas, y colaboradores externos han también contribuido a la realización de este trabajo. La guía estratégica fue proporcionada por Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, y Michelle Leighton, Jefa del Servicio de Migraciones Laborales de la OIT. Los siguientes colegas realizaron aportes sustantivos que merecen un reconocimiento especial: Thais Fortuna, Gonzalo Graña, Adriana Hidalgo, Carina Lupica, Alejandra Pángaro, Natalia Popova, Patricia Roa, Cyntia Sampaio, Kristen Sobeck y Thomas Wissing.

El trabajo de pre-edición del informe y las labores administrativas indispensables para su realización fueron llevados a cabo por Lorena Dellepiane y María Lucía Vizquerra en la sede de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT.



## Prólogo

Al igual que en el resto del mundo, en América Latina y el Caribe el fenómeno migratorio se ha venido expandiendo en volumen, dinamismo y complejidad durante las últimas décadas y está estrechamente vinculado con el mundo del trabajo y la búsqueda de oportunidades de empleo, ingresos y trabajo decente. Hoy día son pocos los países de la región que no forman parte de los movimientos migratorios, ya sea como países de origen, países de tránsito o de destino.

Los Estados Unidos de América sigue siendo el principal polo de atracción para la mayoría de los trabajadores migrantes de América Latina y el Caribe y sus familias. Sin embargo, la migración se ha diversificado e intensificado en corredores de migración intra-regional hacia países como Argentina, Barbados, Brasil, Costa Rica, Chile, República Dominicana, Panamá y Trinidad y Tabago; y, en los corredores hacia fuera de la región a países como Canadá, España, Italia y Portugal.

El presente reporte contiene un diagnóstico, tan actualizado como la información disponible lo permite, de los principales corredores migratorios en el continente americano, tanto intra-regionales como extra-regionales; describe las características comunes de esos corredores; analiza las debilidades y desafíos de las políticas públicas y de gobernanza en los corredores; y describe los avances y buenas prácticas, así como las oportunidades de mejora, en materia de migración laboral en la región. A partir de este diagnóstico y de los mandatos institucionales de la OIT, la última sección presenta la estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región en materia de migraciones laborales para el período 2016-2019.

La preocupación de la OIT sobre la protección de los trabajadores migrantes se remonta a su fundación. La Constitución de 1919 exige la *“protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero”*. Desde entonces se han adoptado varias normas internacionales del trabajo que abordan la situación de los trabajadores migrantes. El escenario actual es particularmente propicio para la profundización del trabajo de la OIT sobre la migración laboral, tal como lo planteó el Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 2014 mediante su informe *“Migración Equitativa: un programa para la OIT”*, y como lo han solicitado los constituyentes en diferentes ocasiones.

El presente informe se construye sobre una serie de esfuerzos recientes de la OIT en América Latina y el Caribe. En 2013 y 2014, la OIT llevó a cabo un ejercicio de mapeo y evaluación regional con el fin de identificar áreas prioritarias de actuación a partir del diagnóstico de deficiencias institucionales y de política, incluyendo en

materia de recursos financieros y humanos, del conocimiento adquirido en las experiencias de intervención directa, así como en la investigación y la recopilación de datos. Tal evaluación proporcionó algunas guías para la acción de la OIT, con el fin de responder a las necesidades del cambiante panorama de la migración laboral a nivel regional, sub-regional y nacional, en el corto y largo plazo.

En 2015, la OIT preparó tres informes de análisis de tendencias (América Central y del Norte, el Caribe y América del Sur) con el propósito de explorar las tendencias en los principales corredores de migración laboral y sus vínculos con diferentes modalidades de empleo, como la concentración de los trabajadores migrantes en sectores específicos (la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico, etc.). Los informes incluyeron información sobre cuestiones clave relativas a la integración laboral de los trabajadores migrantes, incluyendo aquellos en situación irregular, tales como sus condiciones de trabajo y salarios, su seguridad y salud ocupacional, su protección social, el reconocimiento de sus competencias y diplomas, y su concentración en la economía informal.

Con el objetivo de hacer operativo el Programa de Migración Equitativa puesto en marcha por la OIT en junio de 2014, el marco de planificación estratégica de la OIT a partir de 2016 incluyó, como resultado de políticas número 9, la "Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales". Este resultado seguirá estando presente en el plan estratégico de la OIT para 2018-2021.

En materia de diagnóstico, el presente informe sintetiza y complementa el mapeo llevado a cabo en 2013 y 2014 y los tres informes de tendencias desarrollados durante 2015. En materia programática y de acciones de política, se espera que este informe contribuya a hacer operativo el resultado 9 mencionado anteriormente, así como el Programa de Migración Equitativa, al delinear la estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región para el período 2016-2019 en materia de migraciones laborales.

Para el público en general, y para todas aquellas personas interesadas en los desafíos de política y de gobernanza de las migraciones laborales, esperamos que este informe ayude a comprender mejor el fenómeno, así como a un mejor diseño e implementación de iniciativas para promover el empleo productivo y el trabajo decente para todas y todos los trabajadores migrantes.

Michelle Leighton  
Jefa del Departamento  
de Migración Laboral de la OIT

José Manuel Salazar-Xirinachs  
Director Regional de la OIT  
para América Latina y El Caribe



# 1. Introducción

La migración laboral se ha vuelto un tema de interés global. El informe “Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015a) estimó que existen alrededor de 232 millones de migrantes en el mundo, de los cuales 150 millones son trabajadores migrantes: 65 por ciento del total. Por este motivo, la OIT ha intensificado sus acciones respecto a las migraciones laborales, incluyendo el tema como el Objetivo 9 dentro de su Programa y Presupuesto 2016-2017. Además, la OIT ha desempeñado un papel clave para que este tema se incluyera entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030. Allí la meta 8.8 se ha definido en los siguientes términos: “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”.

La migración laboral es un fenómeno complejo que presenta retos y oportunidades, y que si es bien manejado permite mantener y con frecuencia aumentar el crecimiento económico de los países de destino y permite reducir la pobreza en los países de origen.

La OIT ha desarrollado mediante el dialogo tripartito una visión compartida sobre el tema de las migraciones laborales (ver recuadro). En consistencia con esta visión, el informe del Director General de la OIT “Migración Equitativa: un programa de la OIT” presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2014 sugirió el establecimiento de ocho líneas de acción específicas para la OIT en este campo: a) promover el trabajo decente en los países de origen, inclusive con la contribución de los migrantes; b) formular programas de migración ordenada y equitativa en el marco de los procesos de integración regional; c) promover acuerdos bilaterales que aseguren una migración correctamente regulada y equitativa entre los Estados miembros; d) instaurar procesos de contratación equitativos; e) combatir situaciones inaceptables; f) poner en práctica el enfoque basado en derechos; g) contribuir al fortalecimiento de un programa multilateral sobre migración basado en los derechos; h) el tripartismo, el conocimiento y el desarrollo de capacidades como cuestiones transversales (OIT, 2014e).

El mismo informe subraya que la proporción de trabajadores migrantes en el total de trabajadores a nivel de la población mundial es de un 4,4 por ciento, dándose una tasa de participación laboral más elevada entre los migrantes (72,7 por ciento) frente a la de no migrantes (63,9 por ciento). Esta diferencia es significativa y es en gran parte resultado de que hay más mujeres migrantes que trabajan, que mujeres no migrantes participando en el mercado laboral (67 por ciento frente al 50,8 por ciento).

Asimismo, el informe indica una alta concentración de trabajadores migrantes en sectores económicos específicos y diferencias significativas según el sexo. En 2013, la mayoría de los trabajadores migrantes del mundo, hombres y mujeres, trabajaba en el sector de los servicios: 106,8 millones sobre un total de 150,3 millones, o un 71,1 por ciento. De ellos, se estima que 11,5 millones son trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes. El número de trabajadores migrantes en la industria, incluyendo las manufacturas y la construcción, era de 26,7 millones (17,8 por ciento), y en la agricultura, de 16,7 millones (11,1 por ciento).

### LA VISIÓN TRIPARTITA DE OIT SOBRE LAS MIGRACIONES LABORALES

Cuando la mayor parte de los flujos migratorios son con fines laborales, la OIT recomienda que las políticas sobre migración laboral tengan una visión de largo plazo, y que sean integradas y coherentes con las políticas socio-económicas en otras áreas relevantes como el empleo, la formación y la seguridad social<sup>1</sup>. Con estos fines, la OIT considera que es necesario asignar a los Ministerios de Trabajo un papel clave en la formulación, la elaboración, la gestión y la administración de políticas de migraciones laborales a fin de garantizar que se tomen en consideración los aspectos relativos a las políticas de trabajo y de empleo<sup>2</sup>.

Asimismo, la OIT considera que los interlocutores sociales (organizaciones de empleadores y de trabajadores) deberían jugar un rol significativo en este importante ámbito de políticas públicas y recomienda que para lograr que las políticas de migración con fines de empleo sean sostenibles, éstas deben basarse en un amplio consenso social logrado por medio de estrechas consultas, donde el tripartismo sea el principio operativo en la estructuración de la adopción de decisiones.

1 OIT: *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, 2007.

2 *Ibidem*, p.14.



Las conclusiones y resolución de la 92ª Conferencia Internacional del Trabajo (2004) *“Un Compromiso Equitativo para los Trabajadores Migrantes en la Economía Globalizada”*, acordadas por consenso entre representantes de 176 delegaciones tripartitas, señalan: *“Es evidente que una cooperación más estrecha entre los Estados soberanos y los mandantes tripartitos puede contribuir a la creación de procesos de migración laboral y sistemas de protección más efectivos”*<sup>3</sup>. Se da particular atención a la gobernanza de la migración laboral al mencionar que *“Como parte del compromiso más amplio de promover el trabajo decente, la OIT y sus mandantes están de acuerdo en que es conveniente potenciar al máximo los beneficios que pueden derivarse para todos (...) de la promoción de las migraciones laborales regulares”*<sup>4</sup>. La OIT recomienda basar la política migratoria laboral sobre diagnósticos (análisis periódicos y objetivos de las necesidades) que arrojen datos sobre las necesidades del mercado de trabajo para poder determinar la oferta y la demanda de trabajadores migrantes.

Puesto que los mercados de trabajo actúan también de acuerdo con las leyes de la oferta y la demanda, si la demanda laboral es mayor que la oferta nacional es posible atraer a trabajadores migrantes. Sin dejar de reconocer la soberanía de los Estados para determinar su propia política migratoria, la OIT considera que esta es una de las razones por las que es tan importante definir una política de migración de mano de obra. Si esta no existe, se da una migración descontrolada y sin regulación que puede generar una presión a la baja de las condiciones laborales. De igual importancia se consideran los acuerdos entre países de origen y de destino.

De hecho, la OIT considera que garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, así como la no discriminación entre los trabajadores migrantes y los nacionales contribuye a evitar el *“dumping”* salarial y de condiciones de trabajo, y beneficia a todos los trabajadores permitiéndoles contribuir de manera más significativa al desarrollo. Al mismo tiempo, se evita la competencia desleal entre los empleadores y contribuye a la responsabilidad social corporativa.

La Reunión Técnica Tripartita sobre la Migración Laboral organizada por la OIT en noviembre de 2013 menciona en sus conclusiones que *“A través del diálogo social, los mandantes tripartitos de la OIT pueden desempeñar un papel importante a nivel local, nacional, bilateral, subregional, regional e internacional en la elaboración de una legislación y unas políticas transparentes y coherentes sobre migración laboral basadas en los derechos, que tengan en cuenta las necesidades del mercado de trabajo”*<sup>5</sup>.

3 OIT: *Informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes*, Conferencia Internacional del Trabajo, Actas Provisionales 22, Nonagésima segunda reunión, Ginebra, 2004, p. 22.

4 Ibidem, p. 22.

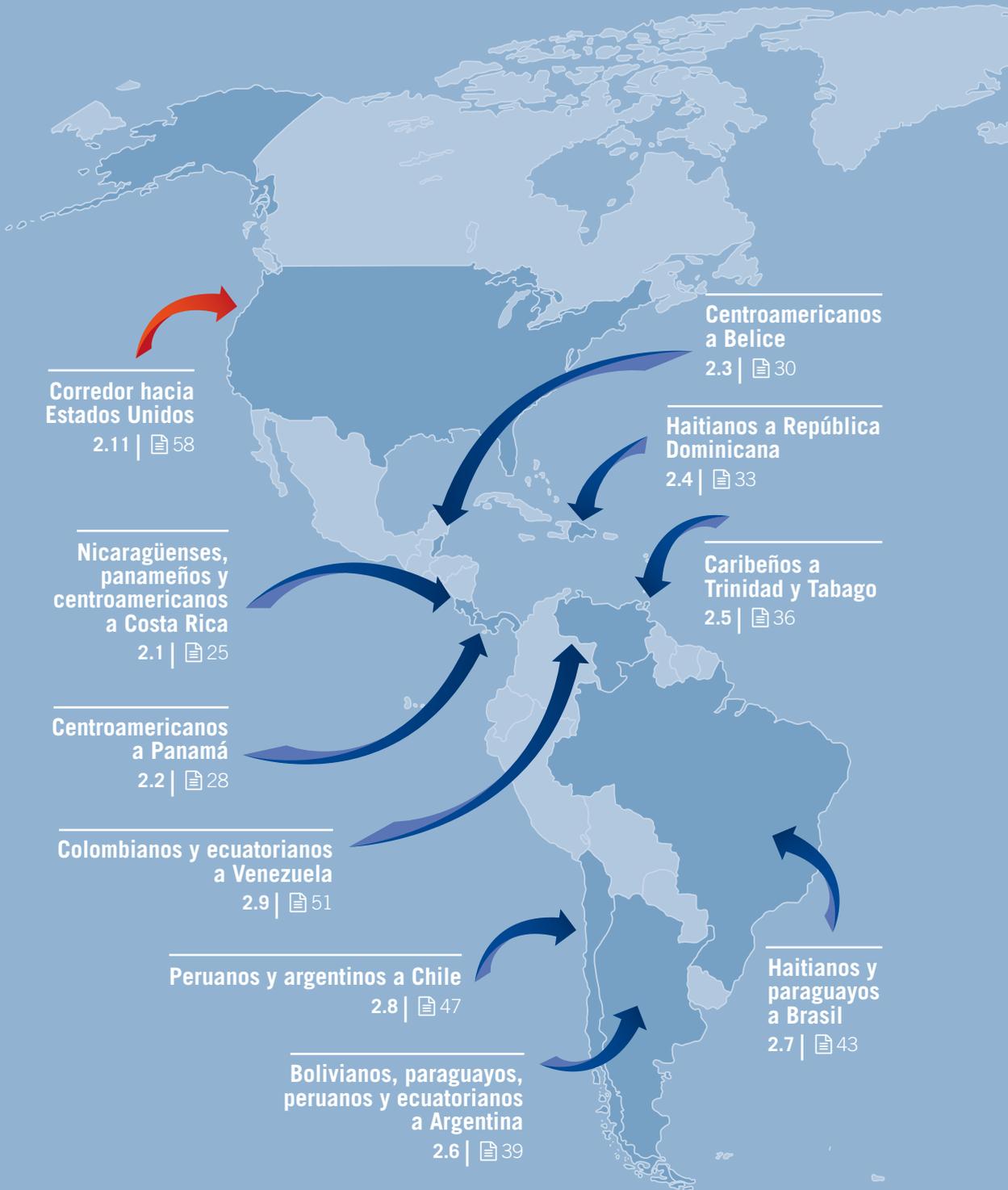
5 OIT: Reunión Técnica Tripartita sobre la Migración Laboral, 4-8 de noviembre 2013, Ginebra, TTMLM/2013/14, p.5.

En América Latina y el Caribe, a medida que aumenta la movilidad laboral, tanto en número como en diversidad, existe la necesidad apremiante de mejorar la comprensión de la contribución de los trabajadores migrantes al desarrollo económico, humano y social tanto de los países de origen como de tránsito y destino, así como de mejorar la gobernanza de los flujos migratorios. El contexto actual plantea la necesidad de ampliar y diversificar de manera estratégica la acción de la OIT en América Latina y el Caribe en materia de migraciones laborales impulsando estrategias que vayan más allá de proyectos puntuales. En particular, debe definirse un plan de acción con metas y objetivos (a corto y largo plazo) que sean comunes a la región, a la vez que tengan en cuenta las especificidades de cada subregión o corredor migratorio.

Como parte de estos esfuerzos, y considerando la importancia de contar con información que sirva de base para una mejor identificación de las necesidades y formulación de respuestas tanto de política como de gobernanza, la OIT ha elaborado una serie de diagnósticos sobre los principales corredores migratorios en el continente americano que se presentan en este documento.

El objetivo del presente informe es por una parte sintetizar la información recolectada en estos diagnósticos y, por otra, presentar la estrategia y líneas de trabajo de la OIT sobre las migraciones laborales en la región.

La sección 2 presenta los principales corredores migratorios en América Latina y el Caribe, tanto intra-regionales como extra-regionales. La sección 3 presenta algunas características comunes de los corredores migratorios; la sección 4 analiza las debilidades y desafíos de las políticas públicas y de la gobernanza; la sección 5 describe los avances, buenas prácticas y oportunidades de mejora en materia de migración laboral en la región. Finalmente, la sección 6 presenta la estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región para el período 2016-2019 en materia de migraciones laborales.



**Corredor hacia Estados Unidos**

2.11 | 58

**Centroamericanos a Belice**

2.3 | 30

**Nicaragüenses, panameños y centroamericanos a Costa Rica**

2.1 | 25

**Haitianos a República Dominicana**

2.4 | 33

**Centroamericanos a Panamá**

2.2 | 28

**Caribeños a Trinidad y Tabago**

2.5 | 36

**Colombianos y ecuatorianos a Venezuela**

2.9 | 51

**Peruanos y argentinos a Chile**

2.8 | 47

**Bolivianos, paraguayos, peruanos y ecuatorianos a Argentina**

2.6 | 39

**Haitianos y paraguayos a Brasil**

2.7 | 43

# Principales corredores migratorios en el continente americano

Peruanos, ecuatorianos,  
bolivianos, colombianos  
y otros latinoamericanos  
a España

2.10 | 54

Hay dos tipos de flujos en América Latina y el Caribe según la dirección de la movilización: la migración Sur - Sur y la migración Sur - Norte.

A. CORREDORES  
INTRA-REGIONALES



B. CORREDORES  
EXTRA-REGIONALES





## 2. Principales corredores migratorios en el continente americano y sus características

Durante el primer decenio y medio del presente siglo, las migraciones internacionales con fines de empleo en América Latina y el Caribe continuaron expandiéndose y cambiando<sup>6</sup>. Características propias de los mercados de trabajo en sociedades de origen y destino y la integración regional de economías y mercados explican el efecto que la movilidad internacional de trabajadores tiene sobre la creciente expansión de corredores migratorios en la región<sup>7</sup>.

Asimismo, en los principales países de destino el envejecimiento de la población y otras variables demográficas, económicas y laborales repercuten en el déficit de fuerza de trabajo en mercados que requieren de mano de obra tanto altamente calificada, como de medianas y pocas calificaciones.

La OIT calcula que en el continente americano se encuentran concentrados alrededor del 27 por ciento del total de los trabajadores migrantes del mundo y que su importancia se incrementa rápidamente. Mientras que su número representaba 25,1 millones en América del Norte y 3,2 millones en América Latina y el Caribe en el año 2010, cinco años después estas cifras habían aumentado a 37 millones en América del Norte y 4,3 millones en América Latina y el Caribe: un incremento total de 13,1 millones de personas en tan sólo cinco años.

6 Ceriani, P. y Morales, A. (2013) *Mapeo sobre la Migración Laboral y el Rol de la OIT en América Latina y el Caribe*. Documento de consultoría para la OIT, inédito.

7 Naciones Unidas (2013) *Migración internacional y desarrollo*. Informe del Secretario General. Naciones Unidas. Asamblea General. A/69/207.

**Cuadro 1. Estimaciones del total de trabajadores migrantes por región, 2010-2015**

Región	MIGRANTES				TRABAJADORES MIGRANTES			
	2010		2015		2010		2015	
	Millones	%	Millones	%	Millones	%	Millones	%
África	19,3	9	20,6	8,5	8,4	8	8,7	5,8
Asia	61,3	28,7	75,1	30,8	30,7	29	50,4	33,6
Europa	69,8	32,6	76,1	31,2	35,1	33	49,5	33
América Latina y el Caribe	7,5	3,5	9,2	3,8	3,2	3	4,35	2,9
América del Norte	50	23,4	54,5	22,4	25,1	24	37,05	24,7
Oceanía	6	2,8	8,1	3,3	3	3		
<b>Total</b>	<b>213,9</b>	<b>100</b>	<b>243,7</b>	<b>100</b>	<b>105,5</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** OIT Elaboración propia a partir de datos de la División de Migración del Departamento de Economía y Asuntos Sociales (UNDESA) de Naciones Unidas.

América del Norte, Centroamérica y el Caribe han experimentado una recomposición geopolítica y geoeconómica cuyos patrones explican en gran parte la formación de un complejo sistema de corredores de migración laboral. Este sistema de corredores está en constante flujo a causa de cambios en la interdependencia económica y en los mercados de trabajo. Otras variables como los mecanismos de la migración, la demografía, los factores ambientales y otros relacionados con la inestabilidad política y social, así como los cambios en los sistemas de gobernanza, afectan también las condiciones de la migración. Eso se expresa en el constante rediseño de rutas, de las formas de intermediación y reclutamiento, sistemas de transporte, e inclusive del coyotaje<sup>8</sup>. En la medida en la que perduren o se incrementen los vacíos institucionales o la inadecuación de las respuestas públicas, aumentará la informalidad y los costos de la migración, incluidos los riesgos para las personas migrantes y sus familiares y para la misma convivencia social.

A la fecha se ha podido identificar dos tipos de flujos en América Latina y el Caribe según la dirección de la movilización: la migración Sur - Sur y la migración

<sup>8</sup> Por coyotaje se refiere a la actividad de ingresar y trasladar de un país a otro de manera ilegal a personas que no cuentan con documentos migratorios que les permitan la residencia. El coyote es quien se encarga del servicio y cobra por el mismo.



Sur - Norte. Al hablar del hemisferio *Sur*, se hace referencia a las subregiones de Centroamérica, el Caribe, Sudamérica y México. Por *Norte* se entiende a Canadá, Estados Unidos y Europa.

Aunque se pueden identificar tendencias comunes, estos corredores tienen marcadas diferencias entre sí. La carencia de información limita las posibilidades para comprender mejor algunas de sus características específicas, y en particular la forma en que dichos corredores interactúan con los factores estructurales que originan la migración, con los mercados de trabajo y con los mecanismos de gobernanza, todo lo cual es indispensable para mejorar las políticas de gestión de las migraciones laborales y promover la cooperación entre países de origen, tránsito y destino.

Hasta principios de los años noventa, los flujos de trabajadores migrantes latinoamericanos y caribeños se dirigían casi exclusivamente hacia Estados Unidos, y la mayoría de los flujos intra-regionales, de menor importancia en términos numéricos, se concentraban en Costa Rica, República Dominicana y Venezuela.

Aunque no se puede negar la importancia que Estados Unidos sigue teniendo como principal receptor de trabajadores migrantes de la región –en 2015, el 51 por ciento de su población migrante era latinoamericana<sup>9</sup>– a partir de entonces se empezó a dar una diversificación de estos flujos principalmente hacia la Unión Europea y un incremento de flujos y corredores a nivel intra-regional. En los países latinoamericanos y caribeños, el 80 por ciento de los inmigrantes provienen de otros países de la región, en la mayoría de los casos de países fronterizos<sup>10</sup>.

En esta sección se analizan primero nueve corredores intra-regionales, luego el corredor extra-regional de peruanos, ecuatorianos, bolivianos, colombianos y otros latinoamericanos a España y, finalmente, los principales corredores hacia los Estados Unidos.

9 Pew Research Center (2015). *Modern Immigration Wave Brings 59 Million to U.S., Driving Population Growth and Change Through 2065: Views of Immigration's Impact on U.S. Society Mixed*, Washington, D.C.

10 OCDE, BID, OEA: *Migración Internacional en las Américas, SICREMI 2012*, Washington, 2012, pp. 12-13.

## A. CORREDORES INTRA-REGIONALES

### 2.1 Nicaragüenses, panameños y centroamericanos a Costa Rica

Desde la temprana formación de la economía nacional y su vinculación con los mercados internacionales, y a causa de la existencia de desbalances entre la demanda y la oferta de mano de obra disponible en el país, Costa Rica ha requerido de diversas modalidades de mano de obra, entre ellas de trabajadores migrantes, de manera temporal o permanente. Esa demanda ha sido propiciada por tres factores: el constante desarrollo de actividades productivas y la diversificación de la estructura económica del país; los procesos de movilidad social que han significado el traslado de la mano de obra local hacia actividades cada vez más calificadas; y los reacomodos geográficos de población y de mano de obra necesaria en el país. El faltante de mano de obra ha sido resuelto por la disponibilidad del recurso en los países vecinos y por la facilidad de tránsito transfronterizo.

Si bien es cierto que el porcentaje de trabajadores panameños que se desplazan hacia Costa Rica es bajo comparado con la afluencia de nicaragüenses (que representan el 75 por ciento de los migrantes), el flujo resulta importante dadas las características de las actividades económicas en las que se insertan y la importancia que estas actividades representan para el país. La gran mayoría de panameños se inserta en la corta de café y en menor medida en la industria del banano. Aunque los productos agrícolas han dejado de ser el principal producto de exportación en Costa Rica, lo cierto es que en términos económicos significan la fuente de ingresos de muchas familias y comunidades que dependen de estas actividades. Tal es el caso de la mayoría de comunidades en las que participan los trabajadores panameños.



► **DATOS IMPORTANTES**  
 Nicaragüenses, panameños y centroamericanos a Costa Rica

<p><b>Marco legal e institucional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ley General de Migración y Extranjería (Ley 8764).</li> <li>▶ Plan Nacional de Desarrollo vigente.</li> <li>▶ Costa Rica es signataria tanto del Convenio Iberoamericano sobre Seguridad Social firmado en noviembre de 2007, como del Convenio Multilateral de Seguridad Social, firmado en el marco del Sistema de Integración Centroamericana -SICA en 1967.</li> <li>▶ Acuerdos laborales bilaterales:           <ul style="list-style-type: none"> <li>*Con Panamá: regula los flujos de trabajadores que se desplazan desde Panamá, posibilitando el registro de los trabajadores que ingresan.</li> <li>*Con Nicaragua: canaliza la demanda de mano de obra nicaragüense, indicando las ocupaciones y la cantidad de trabajadores requeridos.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Perfil de los migrantes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 9 por ciento del total de la población del país corresponde a personas extranjeras.</li> <li>▶ El 66 por ciento del total de extranjeros reside en la Región Central, que concentra a los principales centros urbanos del país.</li> <li>▶ 75 por ciento del total de migrantes tiene origen nicaragüense.</li> </ul>
<p><b>Mercado laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El grueso de la población nicaragüense se inserta laboralmente en actividades poco calificadas, en orden de importancia: agricultura, comercio, construcción (en el caso de los hombres). En el caso de las mujeres, el empleo doméstico, y en ambos casos, la industria manufacturera.</li> <li>▶ Del total de mujeres nacidas en el extranjero, el 33 por ciento son asalariadas que se emplean en hogares. El 75 por ciento del total de los hombres extranjeros se emplea como asalariado de empresa privada, y en el caso de las mujeres este porcentaje asciende al 46 por ciento. El 18 por ciento del total de mujeres extranjeras y de hombres extranjeros labora como trabajador independiente o cuentapropista.</li> </ul>
<p><b>Condiciones laborales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia (CONAMAJ) indica que las quejas y denuncias más frecuentes de los trabajadores migrantes son: salarios que no se perciben, incumplimiento de salario mínimo, no pago de horas extras, de vacaciones y de aguinaldo.</li> </ul>
<p><b>Seguridad social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La Ley General de Migración y Extranjería exige a todos los extranjeros residentes en Costa Rica su adscripción al seguro proporcionado por la Caja Costarricense de Seguro Social, bien sea que estén asegurados por su patrono o que lo hagan por cuenta propia.</li> <li>▶ Del total de extranjeros asegurados, el 61 por ciento corresponde a asalariados de la empresa privada, un 31 por ciento corresponde a asegurados por cuenta propia y un 5 por ciento son trabajadoras del servicio doméstico.</li> </ul>
<p><b>Buenas prácticas migratorias</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Programa CoDesarrollo. Este programa viene implicando tanto la contratación de personal que se encontraba fuera del territorio nacional pero que fuese requerido por las empresas en el área de construcción, agrícola y agroindustrial y además contempla la contratación de trabajadores extranjeros que se encontraran en territorio costarricense de manera regular.</li> </ul>



## Datos de interés sobre el corredor

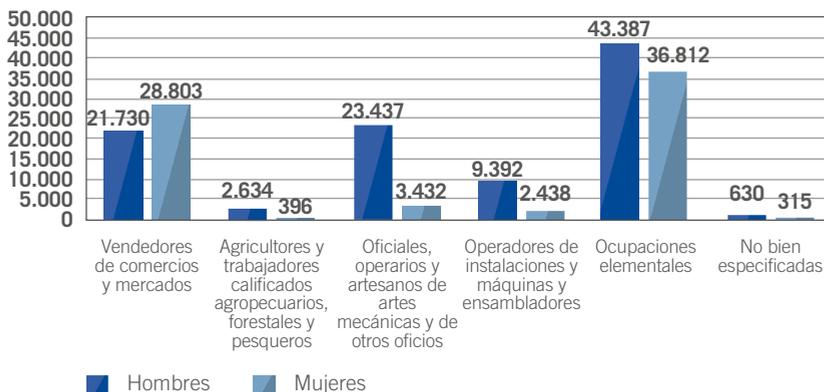
**Cuadro 2. Costa Rica: principales actividades económicas con presencia de trabajadores migrantes, 2013**

Rama de actividad	Otros centro-americanos	Nicaragüenses	Costarricenses	TOTAL *
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2.238	30.944	222.881	256.063
Industrias manufactureras	581	15.895	213.976	230.452
Construcción	944	20.999	91.893	113.866
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	3.217	24.577	329.676	357.470
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	477	11.303	83.209	94.989
Hogares como empleadores	1.108	28.193	100.402	129.703

\* Total de la fuerza laboral por rama de actividad en Costa Rica (2013).

Fuente: INEC, 2013. ENAHO. Centro de Información.

**Gráfico 1. Costa Rica: población nacida en el extranjero según grupo ocupacional por sexo, 2013**



Fuente: elaboración propia con datos de INEC 2013. EHANO.

Nota: se seleccionaron las categorías con mayor presencia de población migrante.



## 2.2 Centroamericanos a Panamá

A partir de 2009, cuando arrancó el proceso de ampliación del canal interoceánico, Panamá cobró importancia como destino para los trabajadores centroamericanos, especialmente nicaragüenses.

Ciertamente, el crecimiento económico de Panamá ha generado un saldo migratorio positivo pues, por una parte, ha decrecido la emigración de población panameña y, al mismo tiempo, el mercado sigue demandando fuerza laboral que supera la oferta de mano de obra local. Por ejemplo, datos censales muestran que la PEA extranjera pasó de 41.383 personas en 2000 a 67.939 en 2010, por lo que la inmigración laboral pasó del 3,7 por ciento a casi el 5 por ciento de la PEA nacional (OIT, 2014c: 37). Las proyecciones para la próxima década señalan de manera más visible a Panamá en el escenario de los países de destino para las actuales dinámicas migratorias en América Central y en América del Sur (FIIAPP, 2014: 51).

### ▶ DATOS IMPORTANTES Centroamericanos a Panamá

#### Marco legal e institucional

- ▶ A partir de 2008 se realizaron cinco reformas legales en materia de seguridad que, transversal o directamente, impactaron en los flujos de migrantes y que se relacionan con la función del Servicio Nacional de Migración (SNM).
- ▶ El paquete de reformas en seguridad estableció la creación de las policías del Servicio Nacional de Fronteras y el Servicio Aeronaval, el reordenamiento del Consejo de Seguridad Pública y Defensa Nacional, la creación del Servicio de Inteligencia Nacional, y otorgó la facultad al Ejecutivo de designar a oficiales como jefes de la Policía y en el Servicio de Protección Institucional (Coria, 2011: 521).

#### Perfil de los migrantes

- ▶ De acuerdo con el censo de 2010, el mercado laboral local está compuesto en un 95,1 por ciento por panameños y en un 4,9 por ciento por personas migrantes. Los países de donde procede la mayor cantidad de personas ocupadas migrantes son: Colombia (32,4%), China (15,2%), Nicaragua (9%), República Dominicana (5,7%) y Venezuela (4,2%), respectivamente.
- ▶ De acuerdo con proyecciones realizadas por la División de Población de Naciones Unidas, para 2013 la composición por origen era: Colombia (49,9%), China (16,9%), Estados Unidos (12,7%), Nicaragua (11,6%) y Venezuela (8,9%) (DESA, 2013).
- ▶ El nivel de escolaridad de la PEA muestra que las personas ocupadas migrantes cuentan en un 37,5 por ciento con nivel de instrucción universitaria, el 31,8 por ciento con secundaria de 4 a 6 años y el 11,8 por ciento con secundaria de 1 a 3 años. El porcentaje restante se distribuye entre aquellos con ningún grado, pre-escolar, vocacional y no universitaria. (OIT, 2014c: 22).

(continúa...)



**Mercado  
laboral**

- ▶ El desglose de las ocupaciones por actividad económica muestra que la población migrante se concentra en las actividades de comercio (31,5%), actividades de los hogares (8,9%), hoteles y restaurantes (8,7%), construcción (8%), industria manufacturera (6,3%), otras actividades de servicio (5,9%), actividades profesionales y científicas (4,1%) y actividades administrativas (3,6%). Estas ocho actividades agrupan el 77 por ciento de los ocupados migrantes. El resto de actividades cuenta con el 23 por ciento de los ocupados no nacionales. Se trata de actividades que se destacan por su rápido crecimiento: la construcción cuenta con un incremento promedio anual de 12,3 por ciento y las actividades de los hogares con un 10,2 por ciento (OIT, 2014c: 18, 29).
- ▶ Se destaca que los hombres migrantes participan en mayor proporción que las mujeres en actividades de construcción (91,4%), agricultura (89,1%) y explotación de minas y canteras (84,8%). Por otro lado, las mujeres muestran mayor participación en actividades de hogares (95,7%) y en otras actividades de servicio –incluye servicios sociales y de salud– (59,8%) (OIT, 2014c: 18).

**Condiciones  
laborales**

- ▶ El 36,6 por ciento de los ocupados migrantes devenga salarios de más de 1.000 dólares mensuales, en tanto que la proporción de nacionales remunerados por encima del umbral mencionado –considerando la Encuesta de Hogares 2012– es de 13,8 por ciento (OIT, 2014c: 26).
- ▶ El 62 por ciento de la población migrante encuestada afirma que cuenta con un programa preventivo de riesgos de trabajo.
- ▶ En el tema de los maltratos en el lugar de trabajo, es esencial enfatizar la situación de las mujeres, especialmente en hogares, ya que, en algunos casos, afirmaron haber sido víctimas de hostigamiento sexual (OIM, OIT, CECC SICA, Red de Observatorios del Mercado Laboral, 2013: 67).

**Seguridad  
social**

- ▶ La ley establece que toda persona trabajadora (nacional o extranjera) debe ser inscrita en la seguridad social por sus empleadores. Legalmente, todo trabajador migrante tiene la obligación de ser inscrito en la seguridad social, pues no requiere de visa o carnet de permiso laboral que indique que su situación en el país está regularizada, de manera que basta con que tenga su pasaporte y que esté laborando en el país para ser inscrito por su empleador.
- ▶ Sin embargo, hay una pérdida significativa en la cobertura de seguridad social en el país de destino, seguro de salud y enfermedad, riesgos del trabajo y pagos de incapacidad. Estos últimos están asociados de forma particular al bienestar general de la población trabajadora, por lo que su menoscabo es aún más sentido por las personas migrantes (OIM, OIT, CECC SICA, Red de Observatorios del Mercado Laboral, 2013: 64).

**Buenas  
prácticas  
migratorias**

- ▶ Crisol de Razas. Este programa se inició en 2010 dirigido a personas con al menos dos años de residencia en el país, para que obtengan un permiso temporal de residencia de 2 años y un permiso de trabajo por el mismo período de tiempo. La renovación es otorgada por diez años.
- ▶ Se incluyen sanciones y multas para aquellas empresas o empleadores que contraten a personas carentes de documentación migratoria. Esto, además de imponerle y delegar en particulares funciones propias del control migratorio a cargo de las autoridades, resulta en la violación de los derechos de las personas trabajadoras migrantes irregulares que encuentran pocos espacios de inserción laboral (Coria, 2011: 541).

**▶ DATOS IMPORTANTES**  
Centroamericanos a Panamá



## 2.3 Centroamericanos a Belice

Desde Guatemala, El Salvador y Honduras se ha conformado un corredor hacia Belice. Esos tres países de origen comparten en su historia reciente inestabilidad política y social, falta de oportunidades de empleo e incidencia de conflictos armados. En 2013, en Belice, la población nacida en el extranjero era el 15,3 por ciento de la población total, el porcentaje más alto en Centroamérica, existiendo un número similar de hombres y mujeres inmigrantes en el país (OEA, Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas - SICREMI)<sup>11</sup>.

### ► DATOS IMPORTANTES Centroamericanos a Belice

#### Marco legal e institucional

- La ley de inmigración de Belice (de 1956) tiene como objetivo la regulación de flujos migratorios hacia el país. Establece que los permisos de trabajo temporales pueden ser expedidos por el Director de Inmigración y Nacionalidad a cualquier persona que acredite ante la dirección que desea entrar a Belice por razones de trabajo. Este permiso dará derecho a la persona de ingresar al territorio y mantenerse trabajando por el plazo que se indique (aproximadamente 1 año) y solamente en la actividad específica.

#### Perfil de los migrantes

- Belice es el segundo país de la región con la mayor afluencia de centroamericanos. En términos relativos este país atrae a una cantidad considerable de mano de obra extranjera, la cual ascendía al 15 por ciento del total de su población según datos del censo del 2010 y el 15,3 por ciento en 2013 (OEA-SICREMI).
- Según datos del Instituto de Estadísticas de Belice, recogidos en Smith (2013), el 40 por ciento del total de extranjeros estaba conformado por guatemaltecos, 15 por ciento por salvadoreños y 14 por ciento por hondureños. El restante 28 por ciento lo conformaban, en orden de importancia, ciudadanos de Estados Unidos, México, Canadá, China y Jamaica.
- En el año 2010 el número de mujeres migrantes sobrepasó al de hombres migrantes en casi 2.000 personas.

#### Irregularidad migratoria

- Durante los años 2000-2002 la cantidad de personas que regularizó su situación fue superior a la de los años siguientes. El periodo más bajo de regularización fue del 2003 al 2005 y luego en 2009. Los guatemaltecos registran el mayor número de regularizaciones (31%), seguido por los salvadoreños (17%).

(continúa...)

<sup>11</sup> <http://www.migracionoea.org/index.php/es/component/content/article/44-sicremi/publicacion-2014/informe-parte-ii-es/575-belice.html> (consultado el 26 de julio de 2016).



<b>Mercado laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Al ser un Estado miembro de la Comunidad del Caribe (CARICOM) se permite que las personas puedan ser empleadas en el país, siempre y cuando cuenten con un certificado de competencias de su país de origen. Indica el SICREMI que existen nueve categorías que califican para el libre movimiento de personas de esta comunidad: graduados de universidades, trabajadores en medios, deportistas, artistas, músicos, enfermeras profesionales, maestros calificados, artesanos y titulares con un grado de asociado o el equivalente.</li><li>▶ Para que las personas migrantes provenientes de otros países fuera del CARICOM puedan acceder a un permiso de trabajo es necesario que realicen la gestión en el Ministerio de Trabajo. La persona solicitante debe probar que tiene una oferta de empleo.</li><li>▶ La mayoría de los trabajadores migrantes están involucrados en ocupaciones de la agricultura, caza y silvicultura (Smith 2013). El porcentaje de trabajadores extranjeros en esta actividad asciende al 79 por ciento. En esta categoría los hombres representan el 83 por ciento del total de la fuerza laboral. Otra de las actividades en la que se inserta esta población es el comercio (5,5 por ciento del total de extranjeros), seguida por el trabajo en hoteles y restaurantes. Las mujeres trabajan en agricultura, caza y silvicultura; hoteles y restaurantes; reparaciones; hogares que emplean personal doméstico; salud y asistencia social.</li></ul>
<b>Condiciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Sólo los trabajadores migrantes con permiso de trabajo regular pueden acceder al sistema de seguridad social. Las personas que no cuentan con el mismo se encuentran en situación migratoria irregular aunque sí pueden acceder al sistema de salud pública.</li></ul>
<b>Seguridad social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Un 61 por ciento del total de la fuerza laboral corresponde a los asegurados activos y un 71 por ciento del total de la fuerza empleada se encuentra asegurada. Los trabajadores migrantes representan el 10 por ciento del total de los asegurados activos; es decir, cerca de 9.000 trabajadores extranjeros cuentan con acceso a la seguridad social.</li></ul>
<b>Buenas prácticas migratorias</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Según un informe de la Conferencia Regional sobre Migración de 2005 hay pocas acciones para integrar a las personas migrantes en el país, pero se indica que existen más facilidades que retos para incluir a las personas migrantes a la vida nacional. Se resalta especialmente el papel del gobierno, que en 1999 facilitó programas de regularización para la población migrante que se encontraba sin documentos y que podía insertarse en la sociedad a nivel productivo.</li><li>▶ Por otro lado, Belice forma parte de acuerdos suscritos en el marco del CARICOM que facilitan la portabilidad de los beneficios de la seguridad social, pero no de los que se han dado en el SICA. El acuerdo con CARICOM no ha alcanzado el nivel de funcionamiento esperado.</li></ul>

▶ **DATOS IMPORTANTES**  
Centroamericanos a Belice

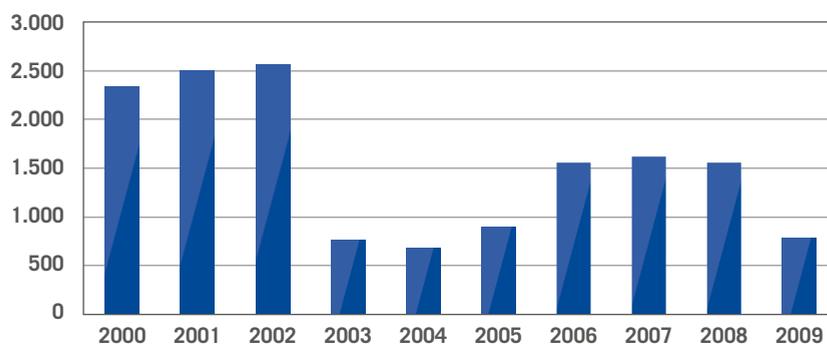
## Datos de interés sobre el corredor

**Cuadro 3. Belice: personas migrantes según sexo, 2000-2010**

Variable	2000	2005	2010
Número estimado de mujeres migrantes a mitad de año	17.875	20.515	24.379
Número estimado de hombres migrantes a mitad de año	18.631	20.118	22.428
Porcentaje de mujeres migrantes	49%	51%	52%

Fuente: Smith (2013), para OIM.

**Gráfico 2. Belice: población extranjera que adquiere la nacionalidad, 2000-2009**



Fuente: Smith (2013), para OIM.

**Cuadro 4. Belice: número de trabajadores nacidos en el extranjero, según nacionalidad y sector, 2008**

Sector económico	Nacionalidad							Total
	GUA	HON	ELSA	NIC	PAN	CR	Otros	
<b>Total</b>	<b>4.613</b>	<b>2.006</b>	<b>1.239</b>	<b>216</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>1.339</b>	<b>9.431</b>
Agricultura, caza y silvicultura	2.909	1.034	457	30	0	3	103	4.536
Hoteles y restaurantes	451	272	203	28	1	0	216	1.171
Construcción	644	310	269	35	0	0	188	1.446
Comercio (por mayor y por menor)	289	197	181	36	0	1	168	872
Manufactura	378	155	125	32	0	2	83	775
Otras	936	526	145	92	7	6	711	2.611

Fuente: elaboración propia a partir de datos brindados por el Social Security Board de Belice.

## 2.4 Haitianos a República Dominicana

El corredor de trabajadores haitianos a República Dominicana posee las siguientes características generales: son países que comparten frontera, los trabajadores migrantes poseen bajos niveles de educación, se desplazan de manera irregular y se insertan en actividades laborales sin regulaciones adecuadas.

<p><b>Marco legal e institucional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Después de la Constitución y los tratados internacionales, a los extranjeros les son aplicables las normas especiales de la Ley No. 285-04 sobre Migración del 15 de agosto de 2004 y el Reglamento de Migración No. 631-11, del 19 de octubre de 2011. El Principio IV establece que las leyes laborales se aplican “sin distinción a dominicanos y extranjeros”. El artículo 62 hace amplia mención a los derechos del trabajador y la trabajadora, sin hacer distinciones entre nacionales y extranjeros, prohibiendo en el inciso quinto toda forma de discriminación y admitiendo solamente aquellas limitaciones que provengan de la ley y se realicen con fines de protección del trabajador o la trabajadora.</li> </ul>
<p><b>Perfil de los migrantes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El 87,7 por ciento de los inmigrantes en República Dominicana provienen de Haití.* La población inmigrante es mayoritariamente masculina (un 64,4 por ciento).</li> <li>▶ Más de la mitad de la población inmigrante, el 53,9 por ciento, tiene edades entre 20 y 34 años. Se trata de una población con una estructura de edad con alta proporción de personas en edad de trabajar (79,3%). En cuanto a los inmigrantes haitianos, el 94,3 por ciento de esa población está en edad de trabajar.</li> <li>▶ Los datos sobre la concentración geográfica de la población extranjera muestran, de manera general, que una importante proporción de la población inmigrante reside en grandes centros urbanos (36,7%). Esto se explica en la búsqueda de áreas con mayor desarrollo económico al ser principalmente una migración de tipo laboral.</li> </ul>
<p><b>Irregularidad migratoria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El Plan Nacional de Regularización de Extranjeros en situación migratoria irregular en la República Dominicana es un régimen especial para dotar de documento de identidad y permiso de residencia a nacionales extranjeros que se encuentran en condición irregular. El Ministerio de Interior y Policía ha mantenido que a partir del 18 de junio de 2015 sería sometida a la ley de migración (y en consecuencia, a la deportación) toda persona que no se hubiera regularizado. Para el 25 de junio, 12.000 extranjeros ya habían salido del país por su propia cuenta.</li> </ul>

▲ **DATOS IMPORTANTES**  
Haitianos a República Dominicana

\* La agregación de los inmigrantes y los descendientes de inmigrantes constituye la población de origen extranjero. La magnitud de dicha población se sitúa en 768.783 personas, representando el 7,9 por ciento de la población total del país. La población de origen haitiano está constituida por 668.145 personas y la población originaria de otros países por 100.638 personas (datos de la Oficina Nacional de Estadística de República Dominicana, de 2012).

(continúa...)



► **DATOS IMPORTANTES**  
Haitianos a República Dominicana

**Irregularidad migratoria**

- La situación de irregularidad e indocumentación en la que se encuentran miles de inmigrantes haitianos dificulta que puedan presentar los documentos requeridos para su formalización. El caso de las mujeres migrantes trabajadoras es aún más preocupante, ya que ellas suelen tener más dificultad para comprobar su radicación en el país, enfrentan mayores niveles de informalidad laboral y no tienen contratos a sus nombres (ya que de tenerlos suelen estar a nombre de sus parejas) (Riveros, 2013: 79). Si bien el proceso es gratuito, los costos de las legalizaciones, certificaciones y actos notariales implican una carga económica difícil para muchos inmigrantes, especialmente en los casos de familias.

**Mercado laboral**

- Del total de los inmigrantes haitianos que se desempeñaban como trabajadores y empleados asalariados, el 45,9 por ciento señaló que era trabajador fijo en el empleo que desempeñaba, el 39 por ciento trabajador ocasional o temporal, y el 8,6 por ciento por ajuste. La proporción de inmigrantes haitianas asalariadas que reportó ser trabajadora fija en el empleo desempeñado fue de 63 por ciento, proporción sustancialmente más elevada que la de los hombres haitianos asalariados (43,3%).
- La industria de la construcción y el sector agropecuario son las ramas de actividad económica con los porcentajes más altos de trabajadores temporales. Los inmigrantes haitianos se concentran en cuatro ramas de actividad, las cuales integraban al 88,5 por ciento de los mismos: el sector agropecuario, la construcción, el comercio y los otros servicios. El sector de “otros servicios” es un tradicional receptáculo de mano de obra inestable, de baja renta y bajos niveles de formación educativa, típicos de la precariedad y la informalidad laboral (Lozano, 2013: 46).

**Condiciones laborales**

- En cuanto a los ingresos, en general estos son bajos e inestables, situación que afecta principalmente a los inmigrantes haitianos en tanto su situación tiende a ser de mayor precariedad que la de los otros inmigrantes. El salario mensual promedio de un inmigrante que viene de un país diferente a Haití es casi cuatro veces superior al que devenga un inmigrante haitiano.
- Las desigualdades de género en los referidos indicadores son muy acentuadas, principalmente entre hombres y mujeres haitianas. La tasa global de participación de los hombres haitianos es casi dos veces mayor que la correspondiente a las mujeres de ese país, así como en lo que respecta a la tasa de ocupación, y la brecha en desempleo abierto es de 18,3 por ciento, siendo este tres veces más alto en las mujeres haitianas.

**Seguridad social**

- En cuanto a la afiliación a un seguro de salud, el 84 por ciento de la población de origen extranjero declaró no estar afiliado a un seguro de salud. El 91,8 por ciento de los nacidos en Haití reportó no contar con un seguro de salud, seguidos por los nativos de padres nacidos en el extranjero (78,7%) y en menor proporción se encuentran los provenientes de otros países (50,2%) (Datos de la Oficina Nacional de Estadística de República Dominicana, de 2013).
- Además, entre los inmigrantes haitianos sólo el 3 por ciento tiene acceso al sistema de pensiones, un 5 por ciento posee seguro de riesgos laborales, un 12 por ciento disfruta de vacaciones pagadas, el 25 por ciento recibe doble sueldo y el 8 por ciento tiene seguro de salud.



## Datos de interés sobre el corredor

**Cuadro 5. República Dominicana: categoría ocupacional o situación en el empleo de inmigrantes, 2012**

Ramaz de actividad económica	INMIGRACIÓN HAITIANA			INMIGRACIÓN OTROS		
	General	Hombres	Mujeres	General	Hombres	Mujeres
Sector agropecuario	35,7%	40,9%	13,2%	2,8%	3,7%	1%
Construcción	25,9%	31,4%	1,9%	3,8%	5,8%	0%
Hoteles y restaurantes	3%	1,6%	8,8%	12,8%	14,1%	10,4%
Comercio	16,5%	11,1%	39,8%	19,6%	17,3%	23,8%
Otros servicios	10,4%	6%	29,5%	27,1%	21,8%	36,9%

**Fuente:** Datos de la Oficina Nacional de Estadística de República Dominicana (2013). Primera Encuesta Nacional de Inmigrantes en la República Dominicana ENI-2012, versión resumida del Informe General, ONE, UNFPA, Santo Domingo, República Dominicana.

**Cuadro 6. República Dominicana: informalidad en la población nacional, inmigrante y sus descendientes, 2012**

	General	Hombres	Mujeres
Ocupación nacional	56,2%	59,6%	49,9%
Inmigrantes	44,7%	37,0%	66,5%
Inmigrantes haitianos	44,8%	59,4%	78,2%
Inmigrantes de otros países	19,4%	20,9%	16,7%
Descendientes de haitianos	57,1%	48,1%	65,8%
Descendientes de inmigrantes de otros países	26,5%	26,7%	31,7%

**Fuente:** Lozano, Wilfredo (2013a).

**Cuadro 7. República Dominicana: niveles de acceso a la seguridad social y sistema de pensiones de inmigrantes, 2012**

Seguridad social y pensiones	INMIGRACIÓN HAITIANA			INMIGRACIÓN OTROS		
	General	Hombres	Mujeres	General	Hombres	Mujeres
Vacaciones pagadas	11,9%	11,3%	16,0%	55,2%	59,1%	49,2%
Horas extras	14,7%	11,4%	10,5%	42,3%	41,1%	44,1%
Doble sueldo	24,9%	24,7%	28,5%	61,2%	66,6%	53,0%
Seguros riesgos laborales	4,7%	4,8%	3,6%	46,5%	46,2%	46,9%
Días pagados por enfermedad	9,1%	8,7%	11,7%	50,8%	53,6%	46,4%
Seguro de salud	8,0%	8,3%	5,6%	60,7%	61,0%	60,2%
Seguro de vida	3,4%	3,4%	8,3%	47,0%	47,4%	57,8%
Administradora de fondos de pensiones / plan de pensiones	3,2%	3,1%	4,0%	47,5%	42,6%	54,9%

**Fuente:** Lozano, Wilfredo (2013a).



## 2.5 Caribeños a Trinidad y Tabago

Aunque la información existente sobre flujos migratorios a Trinidad y Tabago es escasa, existen algunos elementos que es interesante reseñar considerando los niveles de irregularidad existentes.

**▶ DATOS IMPORTANTES**  
 Centroamericanos y caribeños a Trinidad y Tabago

<p><b>Perfil de los migrantes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En el estudio realizado en Trinidad y Tabago para la preparación de este informe se evidenció que los migrantes indocumentados eran en su mayoría hombres de Guyana, China e Indonesia.</li> <li>▶ Asimismo, el grueso de la población en situación irregular se encuentra entre los 20 y 29 años, eso quiere decir que la mayoría de migrantes es relativamente joven.</li> </ul>
<p><b>Irregularidad migratoria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aproximadamente el 80 por ciento de migrantes están en situación irregular. El país que más migrantes tiene en situación irregular es Guyana.</li> <li>▶ El migrante irregular debe recurrir a métodos no tradicionales para asegurar su ingreso frente a las autoridades relevantes. Para asegurar su estadía, y al no contar con recursos para mejorar la situación, muchos migrantes acaban en situaciones de explotación y abuso, antes, durante y después de su ingreso irregular. Para ingresar a Trinidad y Tabago en muchos casos son utilizadas cartas o garantías de trabajo falsas o documentos fraudulentos. Algunos dicen entrar como turistas o estudiantes, pero terminan en la prostitución.</li> <li>▶ También se ha encontrado trata de personas a Trinidad y Tabago. Si bien existen algunos estudios sobre producción social y costos económicos (Thomas-Hope, 2002; Kempadoo, 2006; Reis, 2007; IOM, 2010a), la información empírica aún es escasa.</li> </ul>
<p><b>Economía y mercado laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Las Bahamas tenía en 2014 un PIB per cápita de \$21,280, el más alto del Caribe, seguido de Puerto Rico con un poco más de \$18,000 y luego Trinidad y Tabago también con \$18,000. Pese a este alto ingreso per cápita, el cambio en las estructuras de producción generó que las personas capacitadas en trabajos específicos migraran.</li> <li>▶ La crisis económica y financiera (2008-2011) afectó, sobremanera, a los países del CARICOM, los cuales dependían en gran medida del turismo y servicios financieros internacionales. Muchos Estados incrementaron sus deudas y, por ejemplo en Jamaica, se apoyaron en los préstamos del Fondo Monetario Internacional. Estos préstamos tuvieron alto impacto sobre la moneda local. Las economías de Trinidad y Tabago (que tenía petróleo) y las Bahamas (dolarizada) se fortalecieron en la región frente al resto de economías del CARICOM.</li> <li>▶ Un alto porcentaje de los migrantes laborales en Trinidad y Tabago y en las Bahamas trabajan en la economía informal.</li> </ul>
<p><b>Seguridad social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ *Ver gráfico siguiente</li> </ul>



## Datos de interés sobre el corredor

**Cuadro 8. Trinidad y Tabago: migrantes en situación irregular por sexo y edad, junio 2010 - junio 2012**

Sexo/Edad	- 20	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 a +	Total
Hombre	6	44	53	45	35	34	217
Mujer	9	27	26	21	10	18	111
Total	15	71	76	66	45	52	328

Fuente: Crime and Problem Analysis Branch (CAPA), TTPS, 2012.

**Cuadro 9. Trinidad y Tabago: proporción de migrantes en situación irregular por país de nacionalidad, junio 2010 - junio 2012**

Venezuela	4%
República Dominicana	5%
China	5%
Granada	6%
Jamaica	10%
Guyana	61%
Otros	9%

Fuente: Crime and Problem Analysis Branch (CAPA), TTPS, 2012.

**Cuadro 10. Flujos de migrantes irregulares en el Caribe**

País de Destino	País de Origen	Manera de transporte
Trinidad y Tabago	África	Aire y Mar
	Venezuela	Aire y Mar
	Panamá	Aire
	Colombia	Aire y Mar
	Venezuela	Aire y Mar
	África Occidental	Aire
	Brasil	Aire
Bahamas	Haití	Mar
	Jamaica	Aire
Islas Turcos y Caicos	Haití	Mar y Aire
Guyana	Brasil	Tierra
Surinam	Guyana, Guyana Francesa	Tierra

Fuente: Waldropt-Bonair et.al, 2013; Jones et al, 2014; Thomas-Hope, 2011.

**Cuadro 11. Bahamas y Trinidad y Tabago: indicadores de seguridad social**

Indicadores	Bahamas	Trinidad y Tabago
Respeto de la edad mínima de admisión al empleo	Sí	Sí
Igualdad de trato entre hombres y mujeres trabajadores migrantes	No	No
Prevención y protección contra el trabajo forzoso	No	No
Prohibición de la discriminación en acceso al empleo entre nacionales y trabajadores migrantes	No	No
Igualdad de trato con los trabajadores nacionales en materia de salarios	No	No
Igualdad de trato con los trabajadores nacionales en materia de horas de trabajo y horas extraordinarias	No	No
Igualdad de trato con los trabajadores nacionales en materia de descanso diarios y semanales	No	No
Igualdad de trato con los trabajadores nacionales en materia de vacaciones pagadas	No	No
Igualdad de trato y oportunidades con los trabajadores nacionales en lo que se refiere a condiciones contractuales	No	No
Prohibición contra la reducción de salarios (por encima de lo permitido por la ley)	No	No
Prohibición contra el abuso físico / abuso sexual / acoso	No	No
Derecho a la seguridad y salud ocupacional	Sí	Sí
Prohibición de la discriminación en acceso al aprendizaje y la formación entre nacionales y trabajadores migrantes	No	No
En caso de pérdida de empleo, permite un periodo razonable de búsqueda de otro empleo	No	No
En caso de una necesidad, permite el cambio de empleador después de un cierto periodo de tiempo	No	No

Fuente: Elizabeth Thomas-Hope, 2015.

## 2.6 Bolivianos, paraguayos, peruanos y ecuatorianos a Argentina

Desde finales del siglo XIX, Argentina se constituyó en un polo de atracción tanto para la migración europea como para poblaciones de los países limítrofes que llegaban al país atraídos por las condiciones favorables del mercado de trabajo. Si bien las migraciones desde ultramar cesaron a mediados del siglo XX, las migraciones intra-regionales desde los países vecinos, y recientemente desde Perú y Ecuador, se mantienen vigentes y con renovado dinamismo, lo que convierte al corredor migratorio hacia Argentina en uno de los principales del Cono Sur.

<p><b>Marco legal e institucional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La ley de migraciones (Ley 25.871) determina que la mayoría de los inmigrantes sudamericanos que llegan a la Argentina disponen de un procedimiento migratorio simplificado que les permite acceder a una residencia, lo que los autoriza a trabajar en igualdad de derechos respecto de los nacidos en el país.</li> <li>▶ La Ley 22.520 establece las competencias ministeriales y los distintos grados y niveles de intervención. En tal sentido, la formulación y elaboración de la política migratoria es responsabilidad tanto del Ministerio del Interior y Transporte como del Ministerio de Trabajo, conforme a sus competencias específicas. El primero interviene como responsable de la definición de la política general y el segundo en relación con la evaluación de las necesidades de mano de obra del país.</li> </ul>
<p><b>Perfil de los migrantes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A lo largo de la historia argentina, la inmigración limítrofe ha representado entre un 2 por ciento y un 3 por ciento de la población total del país. En general, se trata de población en edad económicamente activa, es decir, entre los 15 y 64 años.</li> <li>▶ En términos generales, hay 79 varones por cada 100 mujeres del mismo origen. En particular, este predominio femenino se agudiza al considerar el grupo de edad que se encuentra entre los 18 y los 59 años, es decir, en las edades de mayor actividad económica (OIT, 2015b).</li> <li>▶ En cuanto al nivel de instrucción de la población migrante americana, en general un rasgo que la caracteriza es que cuenta con niveles educativos en promedio inferiores a los de la población total de la Argentina*. En cambio, los niveles de instrucción de los inmigrantes regionales no limítrofes, los inmigrantes del continente europeo y el resto de los inmigrantes son más elevados que los del promedio nacional (OIM, 2012b).</li> </ul>
<p><b>Irregularidad migratoria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Actualmente la informalidad afecta al 34 por ciento de los trabajadores asalariados y al 58 por ciento de los trabajadores independientes.</li> <li>▶ En 2011, el 67,4 por ciento del total de los trabajadores migrantes de origen sudamericano en Argentina se encontraba en situación de informalidad laboral; en comparación con el 41,7 por ciento del total de los trabajadores no migrantes.</li> </ul>

\* A excepción de los migrantes peruanos, cuyos niveles de educación terciaria o universitaria supera el promedio nacional, particularmente entre los varones (OIM, 2012c).

(continúa...)

**▶ DATOS IMPORTANTES**  
Bolivianos, paraguayos, peruanos y ecuatorianos a Argentina



► **DATOS IMPORTANTES**  
Bolivianos, paraguayos, peruanos y ecuatorianos a Argentina

<p><b>Irregularidad migratoria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los datos confirman que alrededor de dos tercios de la población ocupada inmigrante desarrolla sus actividades laborales por fuera de la normativa, siendo este un factor relevante que explica la vulnerabilidad socioeconómica de este colectivo de trabajadores (OIT, 2015b).</li> <li>▶ De acuerdo con la OIT (2015b), la brecha entre la tasa de informalidad entre migrantes y nativos obedece a las características de la informalidad propias de Argentina, que afectan en particular al perfil sociodemográfico y al patrón de inserción laboral que presentan los trabajadores migrantes. Por otra parte, según el modelo aplicado por la OIT, independientemente de sus características demográficas, educativas y laborales, los trabajadores migrantes presentan un 54 por ciento de probabilidades de acceder a un empleo informal, 12 por ciento más que la población nativa.</li> </ul>
<p><b>Mercado laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los trabajadores migrantes logran insertarse laboralmente sin mayores dificultades en el mercado de trabajo argentino: la tasa de actividad de la población migrante de 15 años y más supera a la tasa de actividad de las personas nativas.</li> <li>▶ La inserción laboral de los migrantes tiende a concentrarse en pocas ramas de actividad, principalmente en aquellas con mayores tasas de informalidad. El 70 por ciento de los inmigrantes ocupados se concentra en el trabajo doméstico, la construcción, la industria textil y el comercio. En cambio, sólo un 40 por ciento de los trabajadores argentinos se localiza en estos sectores (OIT, 2015b). Mientras que para las mujeres el principal sector de actividad es el trabajo doméstico (31,4%), para los hombres es el sector de la construcción (30,5%), seguido para ambos sexos por el sector del comercio, hoteles y restaurantes, y por la industria manufacturera.</li> </ul>
<p><b>Condiciones laborales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los sectores ocupados por los inmigrantes se caracterizan por tener bajas remuneraciones y condiciones precarias de trabajo, asociadas con la falta de cobertura del sistema de seguridad social (sistema jubilatorio, cobertura médica y pensión por invalidez) para el trabajador y su familia y la ausencia generalizada de beneficios laborales.</li> </ul>
<p><b>Seguridad social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Existe un nuevo conjunto de medidas diseñadas por el Estado argentino para promover el empleo registrado y prevenir el fraude laboral. Entre ellas, se destacan el Programa Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT), implementado a partir de 2003 y las reducciones temporales de las contribuciones patronales; además del nuevo plan de combate al empleo no registrado (Bertranou y Casanova, 2014). Si bien se trata de esfuerzos que está llevando a cabo Argentina para mejorar las condiciones de trabajo de la población en general, estas acciones tendrán un impacto positivo los trabajadores migrantes.</li> </ul>
<p><b>Buenas prácticas migratorias</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se destaca el convenio de seguridad social con Chile (1972), los convenios migratorios con el Estado Plurinacional de Bolivia y Perú de 1998 (completados a través de protocolos adicionales) y el acuerdo con Brasil para la concesión de residencia permanente a titulares de residencias transitorias o temporarias (2007).</li> <li>▶ La creación de un pasaporte informativo sobre derechos de trabajadores y trabajadoras migrantes**, el cual sirve de herramienta y nexo para una mejor y mayor comunicación sobre leyes y sugerencias para los migrantes.</li> </ul>

\*\* [http://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS\\_389988/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_389988/lang-es/index.htm)

## Datos de interés sobre el corredor

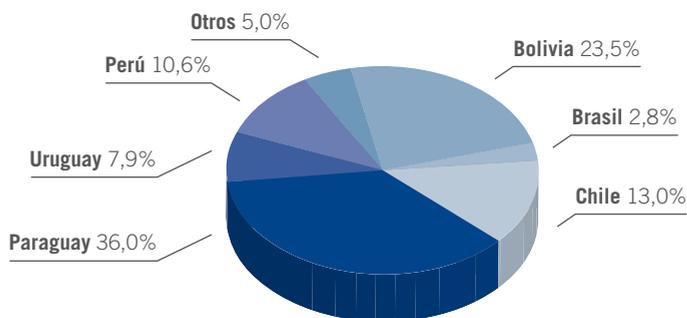
**Cuadro 12. Argentina: principales políticas y programas públicos que influyen en la migración laboral**

Institución	Programa
<b>Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda</b>	<p><b>Patria Grande: Programa Nacional de Normalización Documentaria Migratoria</b></p> <p>Se creó en el año 2004, con el objetivo de promover la regularización de la situación migratoria y la inserción e integración de los extranjeros residentes en forma irregular en el país.</p>
<b>Dirección Nacional de Migraciones (DNM)</b>	<p><b>Sistema Integral de Captura Migratoria (SICAM)</b></p> <p>Es un sistema informático utilizado para: la verificación de la aptitud migratoria, control de visas y permisos de ingreso, comparación contra actuaciones de la DNM, aplicación de normativa para menores, posibilidad de uso de biometría, registro de ingreso y egreso al territorio nacional y la generación de informes.</p>
<b>Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva</b>	<p><b>Programa RAICES</b></p> <p>Se trata de un programa relativo al retorno de nacionales, con referencia a la migración calificada. Se caracteriza por emplear instrumentos destinados a la promoción de la vinculación de científicos en el exterior, a la realización de estancias cortas de investigación en el país, a la promoción del retorno y al ofrecimiento de información sobre posibilidades de trabajo en la Argentina. El Programa ha realizado acuerdos de cooperación con empresas del sector privado y fundaciones para la difusión de oportunidades laborales.</p>
<b>Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social</b>	<p><b>Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT)</b></p> <p>En el marco de las acciones del país contra la trata de personas, el MTESS implementa este programa, que consiste en la fiscalización del trabajo con el fin de ingresar en el sistema de la seguridad social a aquellos trabajadores asalariados no declarados en el mismo. En las fiscalizaciones que se realizan habitualmente es posible que se detecte situación de trata.</p>
<b>Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos</b>	<p><b>Plan Nacional contra la Discriminación</b> - Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)</p> <p>Se creó por el Decreto N° 1086 en el año 2005. Dentro de este plan, el INADI implementa el programa “Migraciones, Derechos Humanos y No Discriminación”, cuyo objetivo general es el de gestionar y ejecutar políticas públicas tendientes a reducir las prácticas discriminatorias hacia la población migrante y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, en igualdad a los nacionales argentinos.</p>

Fuente: OIM, 2012b, en Lupica, 2015.



**Gráfico 3. Argentina: población nacida en el extranjero proveniente de países americanos, 2010**



Fuente: OIM, 2012b.

**Cuadro 13. Argentina: distribución de los trabajadores migrantes, por sector de actividad y sexo, 2015**

	Total	Varones	Mujeres
Industria manufacturera	17,8%	20,9%	14,0%
Construcción	17,1%	30,5%	0,3%
Comercio, hoteles y restaurantes	24,7%	23,5%	26,3%
Transporte y telecomunicaciones	3,7%	5,5%	1,4%
Servicios financieros y empresariales	5,5%	4,8%	6,3%
Administración pública	2,3%	2,4%	2,1%
Servicios sociales, educativos y salud	4,1%	2,6%	6,0%
Servicio doméstico	14,1%	0,2%	31,4%
Otros (*)	10,8%	9,6%	12,3%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(\*) otras ramas terciarias, actividades primarias, sin especificar.

Fuente: OIT, 2015b.



## 2.7 Haitianos y paraguayos a Brasil

En la década de los ochenta, Brasil empezó a registrar un cambio significativo en los patrones migratorios, aumentando considerablemente su pérdida de población a través de la emigración. Esto ha llevado a que actualmente se haya convertido, en términos absolutos, en uno de los principales países emisores de la región. No obstante, desde principios del presente siglo y hasta la profundización de la crisis económica en 2014-2015, Brasil ha recobrado su capacidad de atracción para la migración tanto intra-regional como extra-regional. Tres factores contribuyeron a este proceso: la disminución de la tasa de crecimiento de la población brasileña (lo que, en situaciones de expansión económica, favorece la recepción de los trabajadores extranjeros), las dificultades económicas y el aumento de las restricciones migratorias en los países desarrollados, y la creciente presencia de empresas brasileñas en otros países (que, en el imaginario de las poblaciones locales, representa a Brasil como un horizonte de posibilidades).

### Marco legal e institucional

- ▶ Estatuto del Extranjero: ley 6815/1980. Este marco normativo no respeta los derechos de los trabajadores migrantes pues tiene como principios orientadores la protección del trabajador nacional y la primacía de la seguridad nacional. Actualmente, tanto el gobierno como la sociedad civil y el sector privado coinciden en que la legislación vigente requiere de una reforma urgente.
- ▶ El proyecto de ley que está siendo revisado es el PL 2516/2015. Este proyecto elimina el enfoque de seguridad nacional del actual Estatuto de Extranjeros y lo cambia por un enfoque de derechos y garantías. Entre sus avances se puede mencionar la inclusión de nuevos sujetos de protección (indígenas, residentes de fronteras, refugiados y apátridas); una nueva política de visados y residencia\*; cambios en el control de la migración; facilidades para la naturalización; alivio de las medidas obligatorias en una eventual regularización migratoria, entre otros.

### Perfil de los migrantes

- ▶ Una gran parte de los inmigrantes proviene de países de la región sudamericana, como Paraguay, Argentina, Uruguay y Bolivia, así como también de Haití. Otra parte está compuesta de nacionales brasileños que retornan al país, principalmente de Portugal, Estados Unidos, Japón, España, Italia, Paraguay y Bolivia. Adicionalmente, cifras recientes revelan un aumento considerable de la llegada de inmigrantes de los países del sur de Asia y África (aunque en menor medida).
- ▶ Si bien la población extranjera ha aumentado en casi 800.000 personas en los últimos 10 años, representan solo el 1 por ciento de la población total. De ellos, el 60,58 por ciento son hombres y el 39,42 por ciento son mujeres.

▶ **DATOS IMPORTANTES**  
Haitianos y paraguayos a Brasil

\* Para reducir los tipos de visado y dar paso directo a la residencia temporal con el propósito de visa permanente.

(continúa...)



► DATOS IMPORTANTES  
Haitianos y paraguayos a Brasil

Perfil de los migrantes

- La mayor parte de la población inmigrante está concentrada en las dos principales metrópolis de Brasil: São Paulo (31,8%) y Río de Janeiro (14,7%) (datos de la Policía Federal, 2015). En el caso de Río de Janeiro, hay una mayor concentración de africanos, seguida por europeos y norteamericanos. En São Paulo se concentran asiáticos, japoneses, europeos, norteamericanos y argentinos (OIM, 2010).
- La estructura etaria de la población inmigrante refleja una fuerte presencia de jóvenes y adultos en edad productiva. Alrededor del 38 por ciento tienen educación superior y 30 por ciento tienen educación secundaria.

Irregularidad migratoria

- De acuerdo con cifras oficiales, alrededor de 200.000 personas se encuentran en situación irregular; un 44 por ciento tiene entre 19 y 30 años y el 61 por ciento es de sexo masculino.
- Dentro de este grupo se ubican los haitianos, cuya presencia en Brasil inicia en 2004 y se incrementa a raíz del terremoto de 2010, llegando a una afluencia de 200 personas al mes y alcanzando los 45.607 en agosto de 2015 (datos del Comité Nacional para los Refugiados, CONARE)\*\*. En un primer momento, este flujo masivo llevó al gobierno federal a endurecer su política migratoria en la frontera norte\*\*\*. Actualmente el Gobierno brasileño realiza esfuerzos para promover canales de migración regular y concede alrededor de 2.000 visas a haitianos mensualmente (datos de la Confederación Nacional de Industria, CNI, 2016)\*\*\*. Los flujos de migración irregular hacia Brasil son objeto de bandas de traficantes y trata de personas que operan en el país. De acuerdo con informes del Ministerio de Justicia y la Policía Federal, refugiados procedentes de la frontera de Pakistán con Afganistán pagan a traficantes locales con la promesa de ser enviados a Brasil. Actualmente el país tiene 8.400 refugiados reconocidos, de un total de 30.571 solicitantes de refugio. La mayoría proviene de Siria y Angola, seguidos de solicitantes colombianos (CONARE, 2015).

Mercado laboral

- La apertura de la economía nacional trajo consigo un flujo de inversión extranjera, nuevos negocios con empresas multinacionales y pequeñas empresas internacionalizadas. Esto ha establecido una creciente demanda de profesionales extranjeros altamente calificados. Brasil es el segundo país en el mundo con más problemas para cubrir vacantes, después de Japón. La medicina, la ingeniería civil, la ingeniería química y la arquitectura son áreas en las que el país necesita más profesionales de los que tiene (www.bbc.com, 2013).

\*\* Muchos haitianos se ubican en las empresas de São Paulo, Río Grande do Sul, Santa Catarina y Paraná.

(continúa...)

\*\*\* En 2012, el gobierno federal impuso visa a los ciudadanos haitianos, aumentó la supervisión en la frontera norte y decidió regularizar a unos 4.000 haitianos que ya se encontraban en el país. De ese número, 1.600 personas solicitaron asilo político y les fue concedido, pero desde el 31 de diciembre de 2011, la Comisión Nacional para los Refugiados, CONARE, ya no acepta solicitudes de refugio político para los haitianos.

\*\*\*\* En 2015 el gobierno brasileño suscribió un acuerdo de cooperación con la Organización Internacional de las Migraciones en Haití para crear un Centro de Visas de Tránsito que se encarga de la pre-selección de las solicitudes de visado. Esta iniciativa busca aumentar la capacidad de los consulados para expedir visados.



<b>Mercado laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Se observa una alta concentración de hombres con respecto a las mujeres. El porcentaje promedio de autorizaciones de trabajo concedidas a hombres es de 71 por ciento mientras que a las mujeres es del 29 por ciento. Sin embargo, durante el período inter-censal (2000-2010) creció a un ritmo mayor el número de trabajadoras inmigrantes mujeres; particularmente bolivianas, paraguayas y peruanas (Koolhaas, 2015).</li><li>▶ Los principales grupos ocupacionales en donde se ubican las mujeres son las profesiones científicas e intelectuales, en los trabajos de apoyo administrativo, y en los trabajos de servicios y ventas. Los hombres se ubican en profesiones científicas e intelectuales, como directores y gerentes, y en trabajos de producción de bienes y servicios industriales.</li></ul>
<b>Condiciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ En 2014 la informalidad representaba el 16,1 por ciento del PIB en Brasil. Uno de los sectores más afectados por la informalidad en Brasil es la industria manufacturera, la cual posee una alta concentración de mujeres. En 2013 el porcentaje de inmigrantes en este sector era de 18,2 por ciento, de los cuales sólo el 3,7 por ciento eran trabajadores formales (datos del Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos, DIEESE., 2015). Los migrantes que trabajan en condiciones de informalidad enfrentan numerosas dificultades, en vista de que no pueden acceder a la “tarjeta fiscal” (CPF), necesaria para realizar cualquier transacción económica.</li></ul>
<b>Seguridad social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Brasil mantiene acuerdos de seguridad social con los siguientes países: Cabo Verde, España, Grecia, Chile, Italia, Luxemburgo y Portugal. A estos 7 países hay que añadir Argentina, Paraguay y Uruguay en el marco del Acuerdo Multilateral del MERCOSUR.</li></ul>
<b>Buenas prácticas migratorias</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Recientemente, el Estado brasileño ha implementado un cambio en su legislación, mediante la Resolución 108 de 2014, mediante la cual establece que está permitido el ejercicio de actividad remunerada en Brasil a los dependientes de portadores de VRT (visado temporal del MERCOSUR), VICAM (visado temporal de perfeccionamiento médico) y VIPER (visado permanente).</li><li>▶ Con respecto al marco normativo internacional, Brasil ha ratificado la mayor parte de los instrumentos internacionales relacionados con la protección de los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas (ONU), la Organización de Estados Americanos (OEA), la OIT y el MERCOSUR.</li></ul>

▶ **DATOS IMPORTANTES**  
Haitianos y paraguayos a Brasil



## Datos de interés sobre el corredor

**Cuadro 14. Brasil: número de extranjeros registrados como permanentes, según principales países de nacimiento, por año de registro, 2010-2014**

Principales países	2010	2011	2012	2013	2014
Bolivia	2.666	6.367	7.145	2.040	734
República Popular China	1.131	1.734	1.974	2.110	3.663
Portugal	1.447	2.106	2.753	2.884	3.081
Argentina	1.853	1.820	1.444	1.142	665
Haití	13	376	4.243	5.570	10.622
Italia	1.264	1.316	1.524	1.546	2.179
Perú	930	854	2.067	709	739
Estados Unidos	943	1.167	1.087	776	869
Paraguay	1.330	1.385	1.267	621	752
Francia	822	938	987	863	1.087
España	722	1.041	1.321	1.394	1.470
Corea del Sur	550	713	605	420	462
No Informado	1	9	9	13	9
Otros países	7.189	8.042	7.956	6.905	9.879
<b>Total</b>	<b>20.861</b>	<b>27.868</b>	<b>34.382</b>	<b>26.993</b>	<b>36.211</b>

Fuente: Ministerio de Justicia, Departamento de Policía Federal, Sistema de Registro Nacional de Extranjeros (SINCRE), 2015.

**Cuadro 15. Brasil: inmigrantes residentes por sexo, grandes grupos de edad y condición de actividad económica, censo 2010**

Edad y Condición de Actividad	Hombre	Mujer	Total
Menor de 15 años	27.810	25.843	53.653
15 - 64 años, ocupado	142.827	77.658	220.485
15 - 64 años, desocupado	6.122	5.001	11.123
15 - 64 años, inactivo	38.317	63.126	101.443
65 o más años	104.853	100.256	205.109
<b>Total</b>	<b>319.929</b>	<b>271.884</b>	<b>591.813</b>
Porcentaje de población activa	46,6%	30,4%	39,1%
Tasa de actividad, 15 - 64 años	79,5%	56,7%	69,5%
Tasa de desempleo, 15 - 64 años	4,1%	6,1%	4,8%
Tasa de empleo, 15 - 64 años	76,3%	53,3%	66,2%

Fuente: Koolhaas, 2015.

## 2.8 Peruanos y argentinos a Chile

La importancia relativa del corredor migratorio hacia Chile es menor comparada con los corredores en América del Sur que ya se han analizado. No obstante, Chile está cambiando sus patrones migratorios. Antes de los años noventa, Chile se caracterizaba por ser un país de emigración, pero durante las dos últimas décadas se ha transformado en un país receptor y hoy en día constituye un destino frecuente de las migraciones internacionales en Sudamérica.

Las migraciones laborales forman parte del Programa de Gobierno para el período 2014-2018 de la actual administración, en el cual se propone el desarrollo de una política y cultura migratoria basada en la promoción y aplicación de los instrumentos internacionales ratificados por Chile sobre Derechos Humanos y derechos de las personas migrantes, con un rol activo del Estado. Es por ello que se creó por Decreto Supremo el Consejo de Política Migratoria, instancia multisectorial que deberá trabajar en el fortalecimiento institucional de la gestión migratoria y poner en práctica un plan de acción sobre migración. Para apoyar esta tarea, se creó bajo su dependencia el Consejo Técnico de Política Migratoria, que está constituido por siete mesas sectoriales y que tiene por tarea proponer una agenda temática para el Consejo de Ministros y proveer insumos técnicos sectoriales para su funcionamiento.

<b>Marco legal e institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ El Decreto Ley N° 1094 de 1975 (reglamentada por el Decreto Supremo N° 597 de 1984) es el marco legal que rige en la actualidad el ingreso, la residencia, la permanencia definitiva, el egreso, el reingreso, la expulsión y el control de las personas extranjeras en Chile.</li><li>▶ Entre 1993 y 2000 se han llevado a cabo varias modificaciones a la ley de extranjería de 1975, tendientes a facilitar el movimiento de personas, mediante la eliminación de normas que dificultaban la movilidad y la incorporación de compromisos internacionales asumidos por el país. En 2010 se aprobó una nueva ley de refugio (Ley 20.430) y en 2011 una nueva ley de trata y tráfico (Ley N° 20.507). Durante los años 1997 y 2007, Chile aplicó dos procesos de regularización migratoria*.</li><li>▶ Actualmente el gobierno chileno trabaja en la elaboración de una nueva Ley de Migraciones que busca incorporar principios rectores de la gestión migratoria y modernizar las categorías de residencia, en concordancia con los compromisos internacionales asumidos por el país**.</li></ul>
<b>Perfil de los migrantes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ La migración de extranjeros hacia Chile se cuadruplicó en los últimos 30 años, pasando de alrededor de 83.000 personas en 1982 (el 0,7% de la población total) a 411.000 migrantes en 2014 (el 2,3% de la población) (Datos del Departamento de Extranjería y Migración – DEM - de 2016).</li></ul>

▶ **DATOS IMPORTANTES**  
Peruanos y argentinos a Chile

\* En el año 2007 Chile recibió cerca de 47.000 solicitudes.

(continúa...)

\*\* En 2005, Chile ratificó la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familias.



## ► DATOS IMPORTANTES Peruanos y argentinos a Chile

### Perfil de los migrantes

- ▶ De acuerdo con las estimaciones de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional - CASEN de 2013 la población de origen fronterizo agrupaba a más del 61 por ciento del total de inmigrantes, siendo especialmente relevante la comunidad peruana (31,73%), la comunidad argentina (16,3%), la boliviana (8,8%), la colombiana (6,15%) y la ecuatoriana (4,7%).
- ▶ Existe una marcada incidencia de la población en edad laboralmente activa: el 30,8 por ciento tiene entre 15 a 19 años, y el 33,6 por ciento tiene entre 30 y 44 años (CASEN, 2013).
- ▶ Respecto a la distribución territorial, la CASEN (2013) muestra una marcada concentración de las comunidades de inmigrantes residentes en Chile en la Región Metropolitana, que agrupa a un 66,4 por ciento del total. Los bolivianos registran la mayor población en zonas rurales (16,9%).
- ▶ La población migrante en su conjunto tiene más años de estudio que la población chilena, alcanzado 12,6 años de escolaridad promedio en 2013, respecto a 10,7 de los nativos. Los únicos colectivos que tienen una escolaridad similar a la de los chilenos son el boliviano y el dominicano. Haitianos, uruguayos, argentinos y colombianos tienen entre 12 y 13 años de estudio. Ecuatorianos y venezolanos alcanzan los 15 años, mientras que los peruanos cuentan con 11,8 años, uno más en promedio de que los chilenos.
- ▶ La composición por sexo de la población inmigrante indica una tendencia a la feminización de los flujos. Para el 2013 las mujeres representaban el 55,1 por ciento del total. El aumento en la incorporación de la mujer chilena al mercado de trabajo deriva en la demanda por cuidadoras y trabajadoras domésticas, que muchas veces son inmigrantes.

### Mercado laboral

- ▶ Los datos de la encuesta CASEN 2013 muestran que la mayor parte de la población inmigrante en Chile, al igual que la nativa, se ubica en el sector privado, o son trabajadores por cuenta propia.
- ▶ En relación con los oficios, el mayor porcentaje se encuentra ubicado en la categoría del servicio doméstico; en segundo lugar están aquellos que trabajan como vendedores de comercios y mercado, y en tercer lugar los peones de la construcción.
- ▶ En cuanto a la tasa de actividad, se observa que los trabajadores extranjeros en Chile tienen una mayor participación en el mercado laboral (75%) que los trabajadores nativos (56,8).

### Condiciones laborales

- ▶ El nivel de ingresos promedio de los hogares de inmigrantes casi duplica el promedio de ingresos de los hogares de los nacidos en Chile. La diferencia de ingresos entre colectivos es nuevamente muy marcada; por ejemplo, los colombianos ganan más del doble de lo que ganan los peruanos y bolivianos.

### Seguridad Social

- ▶ Las diferencias entre los colectivos se observa también en el acceso al derecho a la salud. El colectivo haitiano es el que se encuentra en una situación de mayor precariedad, seguido por el boliviano, lo que coincide con la alta proporción de haitianos y bolivianos que no cuentan con contrato de trabajo, 17,2 por ciento y 24,79 por ciento respectivamente (Stefoni y Thayer, en prensa).

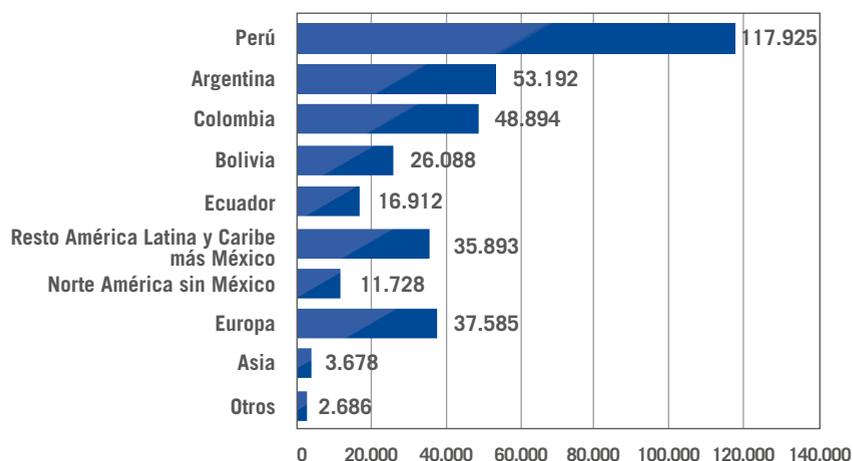
## Datos de interés sobre el corredor

**Cuadro 16. Chile: principales iniciativas que promueven la integración de las personas migrantes**

<p><b>Acción especial de protección de la maternidad</b></p>	<p><b>Convenio entre el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y el Ministerio de Salud</b></p> <p>Facilita el acceso a los servicios de salud en los establecimientos de la red pública de salud para aquellas trabajadoras extranjeras que residiendo en Chile, quedan embarazadas. Facilita y promueve la incorporación a los diversos establecimientos de educación general básica y media a todos los hijos de migrantes que residen en Chile.</p>
<p><b>Convenio que facilita el acceso a educación pre escolar</b></p>	<p><b>Convenio entre el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)</b></p> <p>Su objetivo es facilitar el ingreso a programas de educación pre escolar, a hijos e hijas menores de 5 años de mujeres inmigrantes o refugiadas.</p>
<p><b>Convenio que facilita el acceso al sistema público de salud de niñas, niños y adolescentes</b></p>	<p>Se acuerda proporcionar a todos los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años extranjeros atención de salud en los establecimientos de la red pública de salud en igualdad de condiciones de sus pares chilenos.</p>
<p><b>Convenio que facilita acceso a la red de protección de víctimas de violencia intrafamiliar a mujeres inmigrantes, solicitantes de refugio y refugiadas</b></p>	<p><b>Convenio firmado con el Servicio Nacional de la Mujer</b></p> <p>Su objetivo es facilitar el acceso a las mujeres inmigrantes, solicitantes de asilo y refugiadas residentes en Chile, a la red de protección para víctimas de violencia intrafamiliar dependiente del Servicio Nacional de la Mujer, que hubiesen iniciado una acción ante los tribunales competentes por este motivo. Complementariamente, se facilitará el acceso a la residencia a las personas que se encuentren en la condición antes descrita y que se encuentren en condición migratoria irregular.</p>
<p><b>Convenio que facilita el acceso a la red de protección de la infancia</b></p>	<p><b>Convenio entre el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y el Servicio Nacional de Menores</b></p> <p>Su objetivo es facilitar el ingreso oportuno a la red de protección social de la infancia y adolescencia a hijas e hijos de familias de inmigrantes y/ o refugiados vulnerados en sus derechos o infractores de ley, cualquiera sea la condición migratoria en que niños, niñas y adolescentes se encuentren.</p>

Fuente: <http://www.extranjeria.gob.cl/>

Gráfico 4. Chile: distribución de inmigrantes, por país / región de origen, 2013



Fuente: CASEN, 2013.

Cuadro 17. Chile: distribución de la población migrante, según oficio, 2009 y 2011

Oficio	2009	2011	Promedio
Personal doméstico	12,84%	14,05%	13,92%
Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	9,07%	5,72%	6,91%
Peones de la construcción de edificios	0,70%	6,16%	2,91%
Gerentes de comercios mayoristas y minoristas	0,89%	3,86%	2,75%
Revisores, guardas y cobradores de los transportes públicos	3,84%	2,09%	2,75%
Vendedores de quioscos y puestos de mercado	3,59%	1,75%	2,31%
Camareros y taberneros	2,86%	2,34%	2,25%
Profesionales de nivel medio de servicios administrativos	0,99%	2,28%	2,21%
Mozos de labranza y peones agropecuarios	2,73%	1,65%	1,99%
Limpiadores de oficina, hoteles y otros establecimientos	0,81%	2,70%	1,98%
Arquitectos, ingenieros y afines, no clasificados bajo otros	1,51%	1,48%	1,86%
Médicos	1,44%	2,03%	1,67%
Conductores de automóviles, taxis y camionetas	1,64%	1,19%	1,57%
Profesores de universidades y otros establecimientos de educación superior	1,32%	1,98%	1,57%

Fuente: CASEN, 2009 y 2011.

## 2.9 Colombianos y ecuatorianos a la República Bolivariana de Venezuela

Si bien la crisis registrada durante la última década ha erosionando la capacidad de Venezuela de atraer poblaciones desde el exterior, los datos disponibles indican que la inmigración aún alcanza un volumen considerable en el país. Según la División de Población de Naciones Unidas y el Banco Mundial, al final del año 2000 existían cerca de un millón de inmigrantes en Venezuela, cifra que se mantuvo estable durante la primera década de este siglo, con 1.011.387 en 2005 y 1.007.380 en 2010 (Freitez, 2011). Hoy, los extranjeros representan un poco más del 3 por ciento de la población total.

### Marco legal e institucional

- ▶ Venezuela anunció su decisión de separarse de la Comunidad Andina de Naciones en 2006, luego de conocer que Perú y Colombia anunciaban la firma de Tratados de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos. En ese mismo año, Venezuela firmó el protocolo de adhesión al MERCOSUR; sin embargo, el país no se ha adherido al "Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR", lo que está frenando a los venezolanos a la hora de beneficiarse de las normativas migratorias especiales de este bloque regional. En 2014, Colombia suspendió de forma temporal la emisión de visas del MERCOSUR para los venezolanos por este hecho. Los venezolanos que deseen tener residencia en Colombia deberán optar por los trámites ordinarios exigidos a cualquier extranjero.
- ▶ A partir del 19 de agosto de 2015 la supuesta presencia en territorio venezolano de miembros de grupos paramilitares (que resultó en la muerte de miembros de la fuerza pública venezolana en Colombia) provocó la implantación del estado de excepción en varios municipios venezolanos, y el posterior cierre indefinido de la frontera. La crisis ha afectado a 20.000 personas, según datos la ONU: unas 1.500 porque fueron deportadas de Venezuela y el resto porque han decidido abandonar por su cuenta el país en el que residían por miedo a represalia.

▶ **DATOS IMPORTANTES**  
Colombianos y ecuatorianos  
a la República Bolivariana de Venezuela

(continúa...)



▶ DATOS IMPORTANTES

Colombianos y ecuatorianos a la República Bolivariana de Venezuela

Perfil de los migrantes

- ▶ Freitez (2015) advierte sobre la dificultad para elaborar un perfil socio-laboral de los inmigrantes en Venezuela, debido a las restricciones que existen actualmente en el país en cuanto a las fuentes de información. De acuerdo con la autora, no se dispone de estadísticas sobre las entradas y salidas del país (desde 1995 esta información no es de conocimiento público), ni del registro de extranjeros, de las personas naturalizadas, ni los tipos de residencia (por tanto, no es posible discriminar la información por país de nacimiento, edad, sexo, ocupación, etc.); tampoco se dispone de un registro de los venezolanos en el exterior. Además, añade que no se tiene un perfil sociolaboral completo de los inmigrantes porque todavía no se conocen los resultados sobre las características económicas arrojados por el último Censo Poblacional de 2011 (Freitez, 2015:212).
- ▶ En temas de población, el Registro Civil de Identificación y Estado Civil (RENIEC) del Perú reporta que casi 92.000 peruanos residían en Venezuela en 2011, correspondiente al 3,8 por ciento del total de la población peruana en el extranjero (OIM, 2012d). Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) de Ecuador, en 2001 había 6.671 emigrantes ecuatorianos en Venezuela, y en 2010 el número bajó a 3.488 (OIM, 2012c). Sin embargo, el mayor contingente de extranjeros en Venezuela está representado por los colombianos. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE), al 2001 los nacionales de Colombia componían el 60 por ciento de la población total de extranjeros en este país. Según el último censo de 2011, habría 684.040 colombianos en Venezuela.

Irregularidad migratoria

- ▶ En 2004, el Servicio Administrativo de Identificación, Migración y Extranjería (SAIME) llevó a cabo un proceso de regularización y naturalización de extranjeros en territorio venezolano. Las cifras globales de la población naturalizada arrojaron 798.314 ciudadanos extranjeros registrados, ya sea para naturalización o regularización. De este total, 357.891 personas recibieron su carta de naturalización, a 127.897 les fue regularizada su situación y los expedientes de los 200.485 restantes entraron a un proceso de revisión por parte de las autoridades (OIM, 2012a).

Mercado laboral

- ▶ En relación con su participación en la actividad económica, de acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la inserción laboral de los migrantes colombianos en Venezuela se desarrolla fundamentalmente en las actividades comerciales, restaurantes y hoteles, los servicios sociales y personales, la industria manufacturera, la agricultura y la construcción. Por otra parte, una porción significativa se inserta en calidad de directores y gerentes (OIM, 2012a).

Buenas prácticas migratorias

- ▶ Con respecto a la población refugiada presente en Venezuela, en el año 2001 se aprobó la Ley orgánica sobre refugiados o refugiadas y asilados o asiladas (LORRAA) y se creó la Comisión Nacional para los Refugiados y Refugiadas (CONARE), único ente facultado por el Estado venezolano para decidir sobre las solicitudes de la condición de refugiado y de emitir, conjuntamente con el SAIME, la documentación que acredita a la persona como tal. La CONARE no publica en forma sistemática estadísticas sobre la población con necesidades de protección internacional (Freitez, 2015); no obstante, las estadísticas del ACNUR advierten que entre 2003 y 2014 un total de 31.452 personas solicitaron refugio en Venezuela (95 por ciento de origen colombiano). De ellas, 5.099 fueron aceptados y a otros 21.609 les negaron la solicitud (lanacionweb.com, 2015). Según el ACNUR, alrededor de 200.000 personas estarían en necesidad de protección internacional en Venezuela.



## Datos de interés sobre el corredor

**Cuadro 18. Venezuela: número y porcentaje de colombianos residentes, 1990, 2001 y 2011**

Censo 1990		Censo 2001		Censo 2011
Número de colombianos en Venezuela	Porcentaje de colombianos respecto al total de extranjeros	Número de colombianos en Venezuela	Porcentaje de colombianos respecto al total de extranjeros	Número de colombianos en Venezuela
529.924	51,8%	608.691	60,0%	684.040

Fuente: OIM, 2013c.

## B. CORREDORES EXTRA-REGIONALES

A pesar de la importancia que ha adquirido la migración intra-regional en las últimas dos décadas, continúa predominando el peso relativo de la emigración extra-regional, la cual se expresa a través de dos corredores principales. Por una parte, en torno a un corredor de migrantes provenientes de los países del llamado Triángulo Norte (El Salvador, Honduras y Guatemala), así como del Caribe y México, hacia Estados Unidos. Por otra parte, un segundo corredor implica un sistema geográfico más amplio que incluye a emigrantes desde América del Sur (Ecuador, Colombia, Bolivia) y desde República Dominicana hacia los países europeos. Existen también otros destinos de migración desde la región, por ejemplo el de brasileños hacia Japón.

Las crisis políticas y la contracción o estancamiento de las economías sudamericanas durante los noventa y los primeros años del siglo XXI provocaron la salida de grandes poblaciones hacia países desarrollados en búsqueda de mejores oportunidades de vida. Entre 2010 y 2011, el 56 por ciento de los emigrantes de la región andina y el 65 por ciento de los emigrantes del Cono Sur vivían en Europa. España asumía la mayor parte de esa población (57%). Este contexto favorable para la inserción laboral de las personas migrantes se vio drásticamente modificado a causa de la crisis financiera que incidió negativamente en el mercado laboral europeo y de manera especial en España. A pesar de ello, incluso en un mercado laboral severamente desfavorable para las personas migrantes, no se han detenido los flujos migratorios provenientes de las Américas, en la medida en que se predecía que sucediera (SICREMI, 2015).



## 2.10 Peruanos, ecuatorianos, bolivianos, colombianos y otros latinoamericanos a España

La década de 1990 fue para España el momento en el que dejó de ser un país de emigración, para ser el escenario de la llegada de migrantes desde varias regiones: África, el este de Europa y América Latina, mayoritariamente desde la región andina y Argentina. La acelerada llegada de población sudamericana hacia España hizo que este colectivo se constituyera en poco tiempo como la tercera parte del total de inmigrantes residentes en el país. Esta tendencia, truncada en el año 2010, se debió a una serie de hechos coyunturales, tanto del interior de los propios países sudamericanos, como en el escenario global y en el panorama nacional español.

► **DATOS IMPORTANTES**  
 Peruanos, ecuatorianos, bolivianos, colombianos  
 y otros latinoamericanos a España

### Marco legal e institucional

- Actualmente existe el compromiso de que el Gobierno apruebe el Reglamento de la Ley 12/2009, regulador del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, así como las normas complementarias. Igualmente, se prevé que se continúe adaptando la normativa nacional a las Directivas Europeas pendientes, así como a las disposiciones adoptadas por el Consejo de la Unión Europea para ordenar la acogida e integración de refugiados, sean éstos reubicados o reasentados desde otros países, o integrados a España, si han solicitado la protección internacional en dicho país.

### Perfil de los migrantes

- Según datos del Padrón Municipal (Instituto Nacional de Estadísticas), al año 2012 se registraban en España 1.289.103 personas provenientes de América del Sur, lo que representa más del 80 por ciento de los extranjeros del continente americano que residen en España, y un 22,6 por ciento del total de extranjeros en ese país.
- Los colectivos sudamericanos más representativos son el ecuatoriano, el boliviano y el colombiano, seguidos por el peruano, paraguayo y argentino.
- Los datos del mismo padrón indican que la población sudamericana residente en España está compuesta principalmente por jóvenes y por personas en edad de trabajar: el 12,29 por ciento de los sudamericanos está por debajo de los 15 años de edad, el 85,65 por ciento está entre los 15 y los 64 años, y apenas el 2,06 por ciento por sobre los 64 años.
- Los inmigrantes tienen perfiles educativos superiores a los del promedio de la población de sus países. Los colectivos argentino y peruano se diferencian al contar con una ventaja respecto a las otras nacionalidades, dado que “alrededor de un tercio completaron la educación superior o universitaria frente a menos de un 20 por ciento en todos los otros grupos” (Cerrutti, Maguid y Díaz Gil, 2011).

(continúa...)



<p><b>Perfil de los migrantes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entre los colectivos argentino, ecuatoriano y peruano, la cifra entre hombres y mujeres se ha ido equiparado con el pasar de los años, quizás debido a procesos de reunificación familiar. Por el contrario, en el caso del colectivo colombiano, del boliviano y del paraguayo, sobre todo en estos últimos que son los que entraron más recientemente a España, todavía se verifica un predominio de mujeres.</li> </ul>
<p><b>Mercado laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI, 2007), que vinculan a la población en edad de trabajar con los altos niveles de participación de los migrantes sudamericanos en el mercado de trabajo español, ponen de manifiesto el carácter netamente laboral de estos flujos. Tanto en hombres como en mujeres migrantes la tasa de actividad supera ampliamente la de los españoles –ambos sexos–, mostrando un 20 por ciento más que la de las mujeres españolas y un 10 por ciento más que la de los hombres españoles.</li> <li>▶ En términos generales, los hombres migrantes de la región se emplean en ocupaciones manuales, particularmente los bolivianos, ecuatorianos y colombianos, quienes tienen una mayor presencia en ocupaciones no calificadas. En lo que respecta a la inserción laboral femenina, a excepción de las mujeres argentinas, la gran mayoría de las sudamericanas se concentra en tareas poco cualificadas, relacionadas principalmente a cuidado de personas (niños, adultos mayores, enfermos), y a tareas de limpieza.</li> <li>▶ Para todas las nacionalidades, la segunda opción ocupacional es en el sector de la hostelería –restaurantes y hoteles–, a excepción de las mujeres peruanas que se insertan también como empleadas administrativas, y de las argentinas que se desempeñan como técnicas o profesionales –aún en números mayores que sus compatriotas hombres–.</li> </ul>
<p><b>Condiciones laborales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En términos generales, los colectivos que llegaron más recientemente al país (bolivianos, paraguayos, colombianos y ecuatorianos) son los que se enfrentan a una mayor precariedad en el empleo. Las mujeres empleadas en el sector de cuidados son las que tienen mayor estabilidad laboral, mientras que los hombres –muchos empleados en la construcción– presentan mayores porcentajes de ocupación temporal. Esta diferencia por género se manifiesta en sentido contrario en el caso de los colectivos argentino y uruguayo, en los que son los hombres quienes mayoritariamente cuentan con empleos estables.</li> <li>▶ De acuerdo con la información arrojada por la ENI (2007), la gran mayoría de las personas sudamericanas residentes en España son asalariados (entre el 84 por ciento y el 95 por ciento), salvo el caso de los nacionales argentinos, donde el número de asalariados es menor (79%), a la vez que hay más empleados por cuenta propia (16%) (Cerrutti, Maguid y Díaz Gil, 2011).</li> </ul>

**▶ DATOS IMPORTANTES**  
Peruanos, ecuatorianos, bolivianos, colombianos y otros latinoamericanos a España

(continúa...)

**► DATOS IMPORTANTES****Peruanos, ecuatorianos, bolivianos, colombianos y otros latinoamericanos a España****Condiciones laborales**

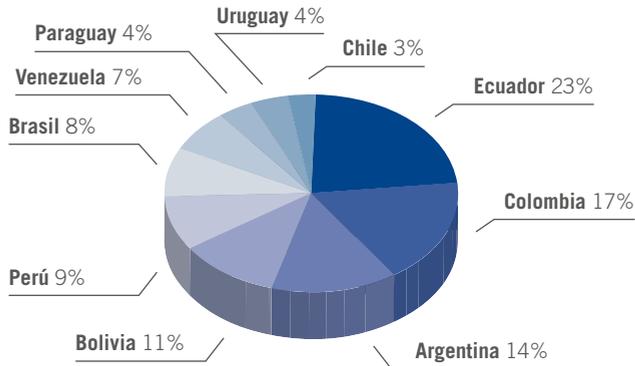
- Según los datos presentados por Cerrutti, Maguid y Díaz Gil (2011), “las diferencias en los porcentajes que trabajan hasta 40 horas semanales entre varones y mujeres son: 13 vs. 41 por ciento entre argentinos y argentinas; 7 vs. 31 por ciento entre bolivianos y bolivianas; 10 vs. 31 por ciento colombianos y colombianas; 4 vs. 27 por ciento entre ecuatorianos y ecuatorianas; 6 vs. 26 por ciento entre peruanos y peruanas y 10 vs. 38 por ciento entre uruguayos y uruguayas”. Estas disparidades del mercado laboral atribuyen una mayor carga laboral sobre la población femenina, además de las tareas en los hogares migrantes (Herrera, 2005).

**Buenas prácticas migratorias**

- En materia migratoria, España ha motivado varias iniciativas que han favorecido la garantía de derechos para miles de personas inmigrantes y, a la par, han facilitado la movilidad dentro del espacio europeo. Tal es el caso de los procesos de regularización migratoria, los cuales beneficiaron a muchos latinoamericanos que se encontraban viviendo en España en situación irregular.
- Entre las acciones emprendidas por el Estado español que han promovido el estrechamiento de vínculos con la región latinoamericana también se encuentra el establecimiento del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, en el año 2009, del que participan 15 países de América Latina y el Caribe, España y Portugal.

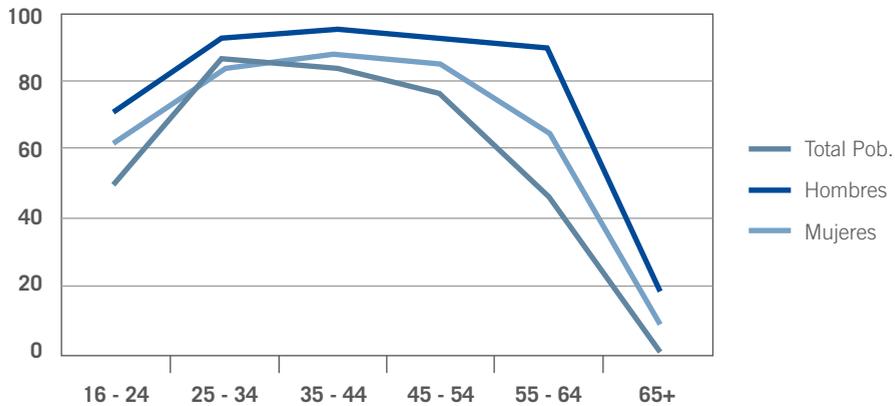
## Datos de interés sobre el corredor

**Gráfico 5. España: composición de la inmigración sudamericana, por país de nacimiento, 2009**



Fuente: Padrón Municipal de Habitantes (INE), al 1 de enero de 2009.

**Gráfico 6. España: tasas de actividad de población total y de los inmigrantes sudamericanos por grupo de edad y sexo, 2007**



Elaboración: Cerrutti, Maguid y Díaz Gil, 2011.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2007) y Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI, 2007).



## 2.11 Corredor hacia Estados Unidos

Estados Unidos es el principal destino para los migrantes de la región y de otras partes del mundo. La población inmigrante en ese país era de 45 millones de personas en 2015, esto es aproximadamente el 13,9 por ciento de la población del país (Pew Research Center 2015a, 2015b).

### ▶ DATOS IMPORTANTES Corredor hacia Estados Unidos

#### Marco legal e institucional

- ▶ Desde 2008 se han aprobado una gran cantidad de leyes relacionadas con la inmigración en todo Estados Unidos. La ley más dura promulgada en territorio estadounidense en contra de la migración ilegal es la del estado de Arizona, del 23 de abril de 2010. Esta ley está dirigida a identificar, perseguir y deportar migrantes en situación irregular.
- ▶ En marzo de 2013, el Servicio de Ciudadanía e Inmigración cambió su política para observar mejor su principio de reunificación familiar. Para ello, el gobierno de Estados Unidos redujo la cantidad de tiempo que los cónyuges e hijos menores de ciudadanos estadounidenses deben estar separados de sus familias al solicitar estatus legal de residente permanente. La nueva norma permite a los solicitantes calificados solicitar una “exención por dificultades” cuando aún están en los Estados Unidos. En la exención, el solicitante debe demostrar que si la familia se fuera a separar, el cónyuge o padre del solicitante con ciudadanía o estatus legal de residente permanente sufriría dificultades extremas.
- ▶ En agosto de 2013, el gobierno de Barack Obama emitió una directiva que recomienda a las autoridades de inmigración ejercer la discreción procesal cuando detienen a padres inmigrantes indocumentados. Aunque la Directiva no impide la deportación de padres indocumentados, permite a los padres detenidos tomar algunas decisiones de cuidado que antes eran difíciles de garantizar, como asegurarse de que sus familiares sean notificados de su detención y sean capaces de cuidar de sus hijos.

#### Perfil de los migrantes

- ▶ Pese a la cercanía entre América del Sur, Centroamérica y el Caribe, los migrantes laborales que viajan hacia Estados Unidos difieren en algunas peculiaridades. La principal de ellas es, por ejemplo, la cantidad de trabajadores migrantes según cada sub-región. El flujo de los sudamericanos hacia Estados Unidos no es tan importante como el de los centroamericanos o caribeños: en el 2011, fueron el grupo nacido en el extranjero más pequeño de la región, detrás de los mexicanos (55 por ciento, o 11,7 millones), los caribeños (18 por ciento o 3,8 millones) y América Central (15 por ciento o 3,1 millones).

(continúa...)

**Perfil de los  
migrantes****Perfil de los migrantes sudamericanos**

- ▶ En 2011, los inmigrantes nacidos en Sudamérica llegaban a 2,7 millones de personas, lo que representaba el 13 por ciento de los 21,2 millones de inmigrantes latinoamericanos en los Estados Unidos\*.
- ▶ En 2011, el 84 por ciento se encontraba en el rango de edad entre los 16 y 64 años, dato casi igual que para la población total de inmigrantes (82%), pero muy superior al de la población nativa (63%). Los países de América del Sur con la mayor proporción de inmigrantes en edad de trabajar fueron Brasil (90%), Venezuela (88%) y Ecuador (86%), en tanto que los países con mayor proporción de personas mayores fueron Argentina (18%), Chile (17%) y Paraguay (16%) (Stoney y Batalova, 2013).
- ▶ La participación de sudamericanos que reportaron un nivel educativo alto (es decir, que tienen un diploma de escuela secundaria, estudios universitarios o un título asociado) fue del 54 por ciento versus el 41 por ciento del total de extranjeros, pero inferior a la de la nacidos en el país (61%). Los niveles educativos, sin embargo, varían ampliamente de acuerdo a los países de origen de los inmigrantes. Las personas con un mayor nivel educativo, es decir, con título de licenciatura o superior, provienen de Venezuela (49%), Argentina (39%), Brasil (38%) y Chile (38%) (Stoney y Batalova, 2013).
- ▶ En cuanto a los lugares de asentamiento en los Estados Unidos, en 2011, casi dos tercios de todos los inmigrantes sudamericanos residían en cuatro estados: Florida, Nueva York, Nueva Jersey y California. En Florida se encontraba el 23 por ciento, correspondiente a 626.400 personas, seguido de cerca por Nueva York (569.700 o 21%), Nueva Jersey (316.700 12%) y California (240.800 o 9%). Otros estados con poblaciones de más de 100.000 personas nacidas en América del Sur eran Massachusetts (113.100 o 4%) y Texas (109.600 o 4%) (Stoney y Batalova, 2013).
- ▶ Con respecto a la distribución de género, de todos los inmigrantes sudamericanos que residían en los Estados Unidos en 2011, 54 por ciento eran mujeres y 46 por ciento eran hombres. No obstante, existen diferencias entre los países. Por ejemplo, en 2011, la concentración del sexo femenino era más alta entre los inmigrantes nacidos en Paraguay (60% de mujeres), Colombia (58%) y Venezuela (56%), mientras que sólo Ecuador tenía un porcentaje más alto de hombres (53%) (Stoney y Batalova, 2013).

**Perfil de los migrantes mexicanos y centroamericanos**

- ▶ Las poblaciones de origen mexicano (63%), de los países del Caribe (15,5%) –conformada estas últimas principalmente por puertorriqueños, cubanos y dominicanos–, y de origen centroamericano (7,9%) son los tres principales grupos de población hispana en ese país (U.S. Census Bureau, 2011).
- ▶ El promedio de edad de la población de México es 39 años para los hombres y 40 las mujeres. La población centroamericana tiene un promedio de edad de 37 años los hombres y 40 las mujeres (Pew Research Center, 2013).

\* La última estimación de la American Community Survey (ACS) indica que al 2014, el total de inmigrantes nacidos en América Latina era de 21,89 millones, de los cuales 2,85 millones eran sudamericanos. En vista de que la diferencia de estos valores con los datos del 2011 es mínimo, consideramos que el análisis que se presenta a continuación contiene información actualizada sobre el perfil de los migrantes sudamericanos en Estados Unidos.

(continúa...)



**Perfil de los migrantes**

- La población mexicana y centroamericana disponía de menores niveles de instrucción respecto a las personas nacidas en Estados Unidos y del resto de inmigrantes. El 82,2 por ciento de los mexicanos solo cuentan con secundaria o menos, al igual que el 73,9 por ciento de los centroamericanos. Esto explica parcialmente que el tipo de actividades laborales en las cuales estas personas se insertan también sean las de menor calificación laboral, aunque también es preciso considerar la condición derivada de la carencia de documentación migratoria. En este sentido, los trabajadores mejor calificados podrían estar desempeñando tareas para las cuales ellos estarían sobre-calificados.
- El desempleo en personas mexicanas y centroamericanas es de 8 por ciento y 7,8 por ciento, respectivamente, cifras menores al de la población nacional (8,6%), aunque mayores al promedio de la población inmigrante (7,6%) (Pew research Center, 2013).

**Mercado laboral**

- La situación del mercado laboral de los inmigrantes de las Américas en los últimos años ha evolucionado en buena medida en consonancia con la evolución general del mercado laboral estadounidense. Según la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, en el año 2000 el porcentaje de personas extranjeras en la fuerza laboral correspondía al 13 por ciento del total, mientras que en 2014 esta proporción ascendió al 16,5 por ciento, lo que corresponde a 25,7 millones de personas.

**Mercado laboral de los trabajadores migrantes sudamericanos**

- En 2011, las tres principales ocupaciones que empleaban a hombres sudamericanos de entre 16 y 64 años fueron, en primer lugar, la construcción, la extracción y el transporte (23 por ciento del total de 850.000 trabajadores varones de América del Sur); en segundo lugar, el servicio y cuidado personal (20%); y, por último, la gestión, los negocios y las finanzas (13%). Aunque estas ocupaciones reflejan las de los hombres inmigrantes en general, los hombres de América del Sur fueron ligeramente más propensos a trabajar en la gestión, los negocios y las finanzas, ventas y apoyo administrativo (Stoney y Batalova, 2013).
- En 2011, entre las trabajadoras nacidas en América del Sur de 16 a 64 años, el 29 por ciento reportó que trabajaba en el servicio y ocupaciones de cuidado personal; 16 por ciento en el apoyo administrativo; 11 por ciento en la gestión, los negocios y las finanzas; y 10 por ciento en ventas. De igual manera, estas ocupaciones reflejan el perfil laboral de las mujeres inmigrantes en general. Sin embargo, las mujeres sudamericanas son más proclives a trabajar en la educación, formación, medios y entretenimiento; servicio y cuidado personal; y apoyo administrativo.

**Mercado Laboral de los trabajadores migrantes mexicanos y centroamericanos**

- La fuerza laboral mexicana y centroamericana es clave para la competencia de algunos sectores productivos, como los sectores agrícola y de servicios de Canadá, diversos sectores productivos y de servicios de Estados Unidos, y la industria maquiladora extranjera y otros sectores manufactureros, principalmente estadounidense, instalados en los estados del norte de México, fronterizos o cercanos a Estados Unidos, y ahora también en otras entidades (Sandoval, 2006: 257).

(continúa...)

### Mercado laboral

- ▶ Solo Estados Unidos ha otorgado más de 100,000 visas (H2), por año, para trabajos temporales, la mayoría ocupadas por personas mexicanas, quienes en 2014 obtuvieron el 90 por ciento de las visas H emitidas (155.392). En Centroamérica, el grupo más importante son los guatemaltecos, con el 3 por ciento.

### Condiciones laborales

- ▶ Para suplir la demanda de trabajadores temporales y hacer efectivo el programa H-2A, los empleadores estadounidenses utilizan contratistas o compañías de contratación para localizar y reclutar trabajadores extranjeros. El mecanismo de reclutamiento utilizado y el posterior endeudamiento de los trabajadores derivan en problemas comunes en los sistemas de contratación, que subordinan a las y los trabajadores a la voluntad del patrón.
- ▶ Según el Southern Poverty Law Center (SPLC), la explotación de los trabajadores temporales H-2A y H-2B comienza mucho antes de que ingresen a los Estados Unidos. La contratación inicial en su país natal es un proceso que a menudo los deja en un estado económico precario y en consecuencia extremadamente vulnerable al abuso de empleadores inescrupulosos en Estados Unidos.
- ▶ Un estudio del Instituto Nacional de Justicia de 2012 sobre el estado de San Diego muestra que las industrias donde es más probable que los migrantes en situación migratoria irregular encuentren puestos de trabajo son los servicios de agricultura, construcción, jardinería, servicios de limpieza, procesamiento de alimentos y manufactura. Según el estudio, la construcción, el procesamiento de alimentos y servicios de limpieza son las actividades que presentan las mayores violaciones relacionadas con el tráfico, así como prácticas laborales abusivas (Zhang, 2012: 72, 73).
- ▶ En 2014, los extranjeros de 25 años o más con nivel educativo menor al secundario ganaban un promedio de \$463 por semana, en tanto que aquellos con título de licenciatura y superior ganaban aproximadamente \$1.222 por semana. En cambio, los nativos con título de licenciatura y superior ganaban alrededor de 2,3 veces por encima de los que tienen menos de educación secundaria (\$1.188 frente a \$517 por semana). En general, los trabajadores nativos ganan más que los nacidos en el extranjero en la mayoría de los niveles de instrucción.
- ▶ En cuanto al acceso a la justicia, según el SPLC, los trabajadores temporales con frecuencia sufren insuperables barreras para lograr que se cumplan sus derechos legales. Muy pocos trabajadores temporales son en realidad compensados por sus pérdidas y a muchos empleadores inescrupulosos se les permite continuar trayendo trabajadores temporales sin ninguna impunidad.

▶ **DATOS IMPORTANTES**  
Corredor hacia Estados Unidos

(continúa...)



**Condiciones laborales**

- ▶ Los derechos de los trabajadores temporales pueden hacerse cumplir de dos formas: mediante acciones emprendidas por los organismos gubernamentales, principalmente el Departamento de Trabajo, y a través de demandas presentadas por abogados independientes, por servicios legales financiados con fondos federales (trabajadores H-2A y Trabajadores forestales H-2B únicamente), o por organizaciones legales sin fines de lucro como el SPLC.
- ▶ En lo que se refiere a la seguridad social, prácticamente todos los trabajadores extranjeros que se encuentren trabajando con estatus legal en los Estados Unidos tienen acceso a una gama de beneficios financieros del Gobierno Federal. Para ello, a cada empleado le gravan el 7,65 por ciento de su sueldo, que abarca tanto la Seguridad Social como Medicare (el programa de seguro de salud del gobierno que proporciona cobertura a personas de 65 años o más).

**Irregularidad migratoria**

**Irregularidad migratoria de los trabajadores migrantes sudamericanos**

- ▶ En 2012, del total de inmigrantes irregulares que vivían en los Estados Unidos, tan solo 6 por ciento (700.000 personas) eran originarias de América del Sur, muy por detrás del 78 por ciento correspondiente a los norteamericanos (principalmente mexicanos), centroamericanos y caribeños (8,9 millones) (Baker y Rytina, 2012).
- ▶ Entre los diez principales países de origen de inmigración irregular, el único sudamericano es Ecuador, que se ubica en el noveno lugar y representa un 2 por ciento del total (Baker y Rytina, 2012).
- ▶ Con respecto a su estatus migratorio, en 2011, más de 86.000 inmigrantes nacidos en América del Sur obtuvieron su residencia permanente legal en los Estados Unidos (estatus de LPR, también conocido como tarjeta verde), que representan el 8 por ciento de los 1,1 millones de inmigrantes que cuentan con residencia permanente legal. La obtención de este estatus migratorio fue conseguida a través de distintas rutas: 80 por ciento obtuvo la tarjeta verde a través de algún familiar, 12 por ciento a través de un contrato de trabajo, 6 por ciento como refugiados o asilados, 1 por ciento a través de la visa de diversidad de inmigrantes, y aproximadamente 1 por ciento a través de otras rutas.
- ▶ Alrededor del 59 por ciento de todos los inmigrantes sudamericanos que obtuvieron su residencia permanente en 2011 se clasificó como el miembro de la familia inmediata (cónyuge, hijo soltero menor de 21 años, padre o madre) de un ciudadano estadounidense, en comparación con el 43 por ciento de todos los inmigrantes. En contraste, los sudamericanos han sido mucho menos propensos a obtener tarjetas de residencia a través del programa estadounidense de visas de diversidad (1 por ciento frente al 5 por ciento de los inmigrantes en general).

(continúa...)



### Irregularidad migratoria

#### Irregularidad migratoria de los trabajadores migrantes mexicanos y centro-americanos

- ▶ Unos 11,3 millones de migrantes, 17,5 por ciento de los *hispanos*, se encontraban en situación migratoria irregular en Estados Unidos en 2014 (Passel y Cohn, 22.07.15).
- ▶ Entre el 2000 y el 2010 la cifra de migrantes en situación irregular creció un 22 por ciento. Un 39 por ciento ingresó al país en el 2000 o después; 62 por ciento procedían de México (Hoefler y otros, 2011: 1). En 2010, México con 6,6 millones, El Salvador, 620.000, Guatemala, 520.000 y Honduras, 330.000, constituyeron los cuatro grupos con más migrantes en situación irregular en Estados Unidos. En conjunto sumaban el 75 por ciento del total de la población migrante en situación irregular en el país\*\* (Hoefler y otros, 2011: 4).
- ▶ Las detenciones de migrantes originarios de los países del denominado Triángulo Norte de Centroamérica (Guatemala, El Salvador y Honduras) pasaron de 100.000 en 2010 a 340.000 en 2014 en Estados Unidos. Las detenciones se incrementaron cinco veces en ese periodo\*\*\* (datos del Migration Policy Institute, 2015).
- ▶ El incremento de las repatriaciones de mexicanos desde Estados Unidos y de centroamericanos desde ese país y de México es uno de los principales rasgos de una llamada “migración de retorno”, figura bajo la cual se agrupa un flujo de emigrados que han sido obligados a regresar a sus países de origen como consecuencia del endurecimiento de las políticas migratorias en los Estados Unidos.

### Buenas prácticas migratorias

- ▶ Las visas de trabajo temporal son la vía de admisión para que cientos de miles de personas entren a los Estados Unidos cada año, y en su gran mayoría están dirigidos a ciudadanos de todos los países\*\*\*\*. En este grupo también se ubican también los estudiantes que son contratados como pasantes al terminar sus estudios. El crecimiento en el número de extranjeros trabajadores admitidos para estancias temporales refleja las tendencias económicas mundiales (Martin, 2006) y se ajusta a la demanda de cierto tipo de industrias que están cambiando constantemente, como las de información y tecnología, o de compañías que contratan personas para proyectos específicos.

\*\* Véase además Baker y Rytina (2012).

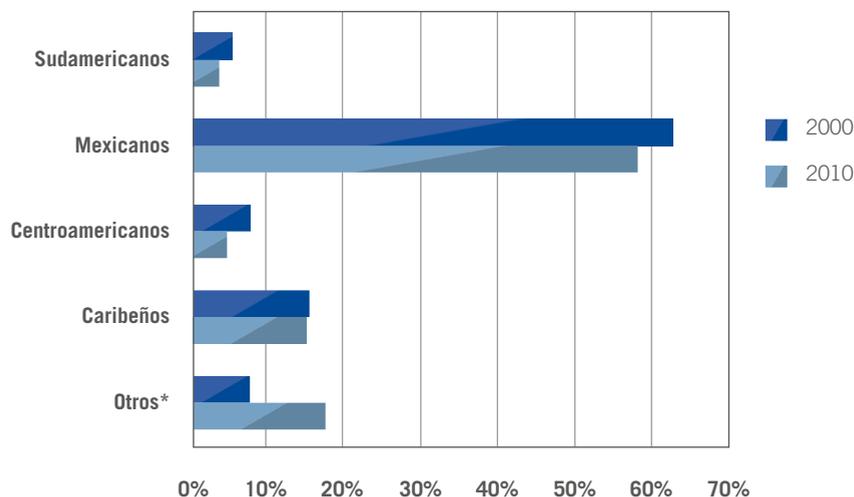
\*\*\* Según el Migration Policy Institute las detenciones de niños no acompañados en México y los Estados Unidos crecieron exponencialmente entre el 2010 y 2014, pasando de alrededor de 8.000 a 72.000.

\*\*\*\* Una de las excepciones es la visa NAFTA's TN dirigida exclusivamente a profesionales de Canadá y México, en el marco del Convenio de Libre Comercio de Norteamérica (NAFTA por sus siglas en inglés).



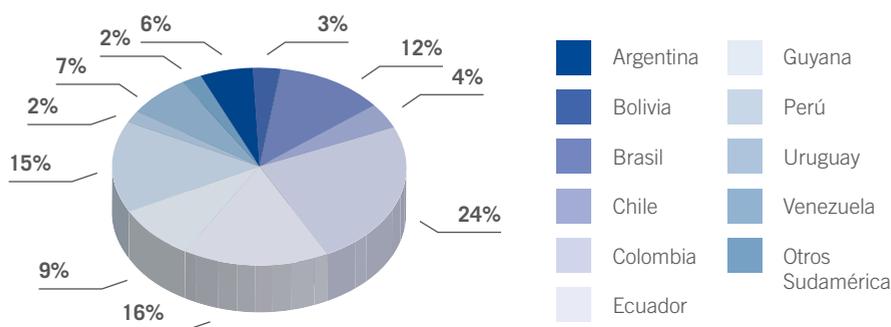
## Datos de interés sobre el corredor

Gráfico 7. Estados Unidos: población de origen hispano según región, 2000-2010



\*Esta categoría incluye personas que no reportaron su región de origen, así como personas de origen español.  
 Fuente: Datos del US Census Bureau, "The hispanic population: 2010", 2010 Census Briefs, mayo 2011.  
 Disponible en: <http://2010.census.gov/>

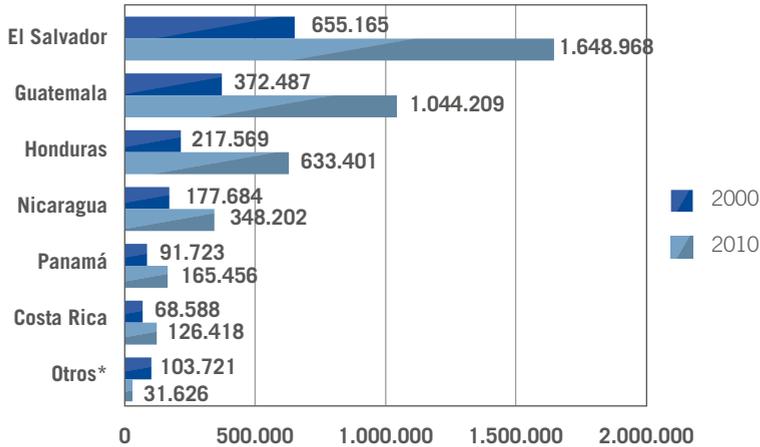
Gráfico 8. Estados Unidos: población nacida en Sudamérica por país de nacimiento, 2011



Fuente: Stoney y Batalova, 2013.



**Gráfico 9. Estados Unidos: población centroamericana residente según país de origen, 2000 y 2010**



\*Esta categoría incluye personas que reportaron provenir de comunidades indígenas centroamericanas, de la zona del canal, o bien ser de origen centroamericano.

**Fuente:** Datos del US Census Bureau, "The hispanic population: 2010" [en línea], 2010 Census Briefs, mayo 2010 [consultado en septiembre de 2011]. Disponible en: <http://2010.census.gov/>. Elaboración propia (PRC).

**Cuadro 19. Estados Unidos: inserción laboral de mexicanos y centroamericanos, 2013**

ACTIVIDAD	MÉXICO	CENTROAMÉRICA
Instalación, reparación y producción	15,5%	17,8%
Construcción y extracción	14,8%	14,9%
Limpieza y mantenimiento de edificios y jardines	14,2%	12,5%
Servicio y preparación de comida	11,6%	10,5%
Transporte y movimiento de material	9,4%	9,2%

**Fuente:** elaboración propia con datos de "Statistical Portrait of the Foreign-Born Population in the United States", 2013, en: [www.pewresearch.org/](http://www.pewresearch.org/)

**Cuadro 20. Estados Unidos: porcentaje de ocupación de los trabajadores sudamericanos (entre 16 y 64 años), por sexo y origen, 2011**

Ocupación	Nacidos en Sudamérica		Total de población extranjera	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Administración, negocios, finanzas	12,5	10,9	10,5	10,6
Tecnología de la información	2,7	1,0	4,6	2,2
Otras ciencias e ingenierías	3,1	1,6	3,8	2,0
Servicios sociales y legales	1,3	2,6	1,0	2,0
Educación, entrenamiento, medios y entretenimiento	4,2	8,9	3,6	7,2
Doctores, cirujanos, dentistas, podólogos	1	0,9	1,2	1,0
Enfermeras registradas	0,3	1,7	0,5	3,7
Otros cuidados de la salud	0,9	3,2	1,2	3,2
Apoyo en cuidado de la salud	0,7	6,5	0,1	5,9
Servicios de cuidado personal	20	29,2	19,1	26,8
Ventas	9,3	10,1	7,7	10
Apoyo administrativo	7,9	16,0	5,4	13,4
Agricultura, pesca y silvicultura	0,2	0,1	2,9	1,2
Construcción, extracción, transporte	23,4	2,6	23,6	3,1
Fabricación, instalación y reparación	12,6	4,6	14,2	7,6

Fuente: Stoney y Batalova, 2013.

## 3. Algunas tendencias comunes de los corredores migratorios

Algunas tendencias comunes de los corredores migratorios son su feminización, el predominio de trabajadores migrantes en situación irregular y sus consecuencias, la gran cantidad de trabajadores migrantes en la economía informal, donde suele haber malas condiciones laborales y falta de acceso a la seguridad social. Estas tendencias son analizadas en la presente sección.

### 3.1 Feminización de la migración laboral

Un rasgo sociodemográfico insoslayable de los corredores es la elevada feminización de la migración laboral. En promedio, las mujeres constituyen más de la mitad del total de las personas migrantes identificadas en los países de destino de las subregiones de América del Norte y América del Sur. En América Central y el Caribe son el 50 por ciento y el 49 por ciento respectivamente, pero en las demás subregiones sobrepasan ese dato. En todos los países de destino hay una importante participación de las mujeres en las edades activas, pues constituyen el 52,8 por ciento de las personas migrantes entre los 20 y 64 años. En Barbados, Cuba, Curaçao, Martinica y la República Bolivariana de Venezuela, las mujeres superan son entre el 57 por ciento y el 60 por ciento de las personas migrantes entre las edades señaladas.

El corredor laboral de los países de América del Sur a Estados Unidos y a Europa, por ejemplo, se caracteriza por una elevada feminización, pues el 54 por ciento de las personas migrantes son mujeres. En los países del Caribe, con la excepción de República Dominicana predomina la presencia de mujeres en todos los corredores; las mujeres en edades entre los 20 y 44 años sobrepasan a los varones en la migración hacia Estados Unidos y Canadá. En Estados Unidos las mujeres centroamericanas eran el 46,2 por ciento de las personas migrantes en 2010 (Stoney y Batalova, 2013); pero en los corredores intra-regionales superaban el 52 por ciento (Morales y otros, 2012), de tal forma que su presencia no puede ser ignorada en ninguno de los corredores que conectan a los diferentes mercados de trabajo. En todos los casos, las mujeres han dejado atrás su función de familiares acompañantes



de sus pares varones, para formar parte de contingentes de migración autónoma subordinadas a las condiciones de la oferta y demanda de fuerza de trabajo.

**Cuadro 21. Total de migrantes internacionales, porcentaje de mujeres y porcentaje de la población total, y edad promedio de los migrantes, 2013**

	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de la población total	Edad promedio
<b>Total América</b>	<b>51,4</b>	<b>8,15</b>	<b>39,4</b>
América Latina y el Caribe	51,6	1,4	36,7
Caribe	49	3,3	34,4
América Central*	50	1,1	23,8
América del Sur	52,8	1,3	41,6
América del Norte **	51,2	14,9	42,2

\* Incluye a México \*\* Sin México.

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

Las estimaciones mundiales de la OIT sobre trabajadores migrantes (OIT, 2015a) muestran una alta participación de las mujeres migrantes en la fuerza laboral de los países de destino, más significativa que la de la mano de obra nacional o no-migrante. En América Latina y el Caribe, el 55,7 por ciento de las mujeres migrantes participan en la fuerza laboral, en comparación con un 54 por ciento para la población nacional, o no-migrante. Por el contrario, en el caso de los hombres migrantes, la participación de migrantes en América Latina y el Caribe en el mercado laboral es 4 puntos porcentuales más baja que la de los trabajadores nacionales. En América del Norte, la participación de la mujer migrante en la fuerza laboral es de un 67,8 por ciento, en comparación con un 55,8 por ciento de la mano de obra femenina no-migrante.

El mismo informe señala que las trabajadoras migrantes en el servicio doméstico representan un alto porcentaje (35,3 por ciento del total de todas las trabajadoras migrantes en América Latina y el Caribe, y 3,3 por ciento en América del Norte). Este porcentaje es mucho menor en el caso de los hombres (2,6 por ciento en América Latina y el Caribe y 0,3 por ciento en América del Norte). Las trabajadoras migrantes representan un alto porcentaje (4,4 por ciento en América Latina y el Caribe y 71 por ciento en América del Norte) del total de todas las trabajadoras en el servicio doméstico (OIT, 2015a).

## 3.2 Trabajadores migrantes en situación irregular

En general, resulta complejo estimar la condición migratoria, regular o irregular, de las personas migrantes debido a la carencia de datos confiables en todos los corredores. Si bien se calcula, por ejemplo, que en los países del Caribe la gran mayoría de la migración se realiza de forma regular, existe un importante número de personas indocumentadas y que figuran como migrantes en situación irregular. El corredor a los Estados Unidos es el que presenta la situación más compleja.

Se estima que para el año 2012, el 78 por ciento (8,9 millones) de los inmigrantes en situación irregular que vivían en los Estados Unidos eran de América del Norte, América Central y el Caribe, incluyendo Canadá, México, el Caribe, Centroamérica y América del Sur<sup>12</sup>. Para el año 2014, se encontraban en situación migratoria irregular unos 11,3 millones de inmigrantes, que eran el equivalente a una cuarta parte del total de inmigrantes registrados en 2014 en Estados Unidos. En todos los demás corredores proliferan las expresiones de la migración no autorizada debido a que las personas realizan los cruces obviando los puntos y sistemas de inspección, o bien porque permanecen en los países de destino más allá del tiempo autorizado en sus visados. De acuerdo con el Pew Research Center, aunque los inmigrantes en situación irregular representan en torno al 3,5 por ciento de la población de Estados Unidos, estos constituyen el 5,1 por ciento de su fuerza laboral<sup>13</sup>.

Asimismo, según datos de la OIM, en el año 2008 una importante mayoría de trabajadores inmigrantes en Costa Rica, la mayor parte de ellos de Nicaragua, se encontraba trabajando en situación irregular<sup>14</sup>. Según la misma fuente, en la República Dominicana el 95 por ciento por ciento de los migrantes provenientes de Haití estaban en situación irregular ese mismo año, representando alrededor de 665.000 trabajadores migrantes.

---

<sup>12</sup> Baker y Rytina (2012). Estimates of the Unauthorized Immigrant Population Residing in the United States, enero 2012. Homeland Security – Office of Immigration Statistics. Disponible en: [http://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois\\_ill\\_pe\\_2012\\_2.pdf](http://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois_ill_pe_2012_2.pdf)

<sup>13</sup> Pew Study: Undocumented Immigrants Compose 5.1 Percent of Workforce by Andrea Billups, 18 Nov 2014 <http://www.newsmax.com/US/Pew-undocumented-immigrants-labor/2014/11/18/id/608138/>

<sup>14</sup> OIM: *World Migration 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy*, Organización Internacional para las Migraciones, Ginebra.



Los trabajadores migrantes en situación irregular frecuentemente encuentran un trabajo en cuestión de días después de su llegada a los países de destino, pero a menudo deben pagar tarifas excesivas a reclutadores, traficantes y tratantes que abusan tanto financieramente como físicamente de estas personas. Esto representa un gran costo para ellos y menos oportunidades de poder contribuir tanto al desarrollo de los países de origen como de destino y al de sus familias. Un gran número se ve expuesto a violaciones de derechos humanos y derechos laborales fundamentales durante el trayecto al país de destino y al atravesar las fronteras. Asimismo, estos trabajadores migrantes representan una mano de obra que se incorpora a los mercados laborales con nula o muy baja protección de sus derechos laborales y encuentra trabajo en ocupaciones usualmente no atendidas por la población nativa.

Es muy difícil determinar si el número de mujeres migrantes en situación irregular es más alto que el de los hombres. De acuerdo con los datos puntuales disponibles, las oportunidades de las mujeres para emigrar por motivos laborales a través de canales seguros y regulares parecen ser todavía más limitadas que las que se encuentran disponibles para los hombres. También un alto número de niños y niñas forman parte de estos flujos migrantes en situación irregular, y buena parte de ellos se encuentran en formas inaceptables de trabajo.

Aunque se han llevado a cabo procesos de regularización importantes en la región, a veces estos son muy costosos y sólo permiten al trabajador migrante trabajar en el país por períodos cortos de tiempo (pocos meses, un año como máximo), después de los cuales tiene que volver a realizar todos los trámites administrativos y efectuar nuevos pagos para renovar su permiso de estancia y de trabajo. Además, muchos de ellos no permiten la reunificación familiar de los trabajadores creando costos sociales en términos del derecho del trabajador a una vida familiar. Aún en subregiones en donde se ha avanzado en procesos de integración regional como CARICOM, el MERCOSUR y la CAN, pueden darse altos grados de migración en situación irregular, sobre todo de flujos de trabajadores con bajas calificaciones que no se encuentran incluidos en las listas de libre circulación de calificaciones/competencias que forman parte de los acuerdos.

En el CARICOM, se observa la poca puesta en práctica de dicho acuerdo pues varios de los países miembros no han llevado a cabo las reformas legislativas y administrativas correspondientes para asegurar la implementación de estos procesos de integración laboral en lo referente a la migración entre los Estados Parte.

### 3.3 Trabajadores migrantes en la economía informal

Millones de trabajadores migrantes (en situación regular e irregular) en la región se encuentran ocupados en la economía informal en puestos de trabajo sin contrato laboral ni acceso a la protección social o la seguridad social. En Argentina, según datos de la OIT, 754.880 personas, el 67,4 por ciento de todos los trabajadores migrantes sudamericanos, se encontraban en el sector informal (OIT, 2015b). En Costa Rica, la OIT calcula que el 29 por ciento de todos los trabajadores migrantes y el 32 por ciento de las trabajadoras migrantes estarían en la económica informal (OIT, 2013d). Según otras fuentes, en el año 2012 el 83,6 por ciento de los trabajadores migrantes haitianos en República Dominicana estaban trabajando de manera informal en el sector agrario, así como el 91 por ciento de aquellos trabajando en el sector de la construcción (Báez et al, 2012)<sup>15</sup>.

En numerosas ocasiones –aunque esto ha variado en algunos casos– la irregularidad migratoria está acompañada de la informalidad laboral, lo cual puede constituir un factor determinante que impida el paso a la formalidad en el empleo según las políticas y prácticas migratorias de cada país, entre otros motivos. En efecto, los trabajadores migrantes presentan niveles de informalidad sensiblemente superiores a los que tienen los trabajadores nacionales, y desarrollan tareas en sectores que también cuentan con mayores tasas de empleo informal, en una región en la cual, según los últimos datos disponibles, los avances en materia de formalización de los mercados laborales se han estancado y persiste la tasa de 47,7 por ciento de los ocupados no agrícolas que trabajan en condiciones de informalidad (OIT 2013a: 15). En numerosos casos los trabajadores migrantes desarrollan en los países de destino tareas para las cuales se encuentran sobrecalificados.

Los trabajadores migrantes en la economía informal de los países de destino, en general no están cubiertos por las leyes laborales y, por tanto, están sujetos a condiciones laborales precarias e inseguras en el trabajo, así como a bajos salarios, a un acceso inadecuado e inapropiado a la salud y la vivienda. La protección social puede ser negada por ley o en la práctica, incrementando el riesgo de tener que regresar a su país de origen en condición de pobreza, especialmente

---

15 Báez et al, 2012.



en los casos en que sufren accidentes laborales. Además, los trabajadores migrantes, en particular los que están en situación migratoria irregular, pueden ser discriminados en todas las fases del proceso migratorio. La discriminación que toma forma en la negación de servicios básicos, es un problema creciente para trabajadores migrantes y sus familias<sup>16</sup>.

La siguiente lista de grupos de migrantes en situación regular, no excluyente, se puede encontrar trabajando en la economía informal:

- ▶ solicitantes de asilo con permiso de residencia, pero sin permiso de trabajo;
- ▶ estudiantes migrantes jóvenes con un permiso de trabajo a tiempo parcial;
- ▶ dependientes de los solicitantes principales con un permiso de residencia, pero sin permiso de trabajo;
- ▶ migrantes en situación regular con residencia y permiso de trabajo que no pueden encontrar un trabajo en la economía formal a causa de prácticas de discriminación (esto podría incluir, por ejemplo, los inmigrantes de segunda generación) o por barreras a causa del idioma;
- ▶ migrantes en situación regular que (ellos mismos o sus empleadores) no desean pagar las contribuciones a la seguridad social, cargas suplementarias e impuestos;
- ▶ migrantes trabajando por cuenta propia.

### 3.4 Mercado laboral y condiciones de empleo de los trabajadores migrantes

A pesar de los múltiples vínculos positivos entre migración y desarrollo en los países de origen y destino, muchos trabajadores migrantes no disfrutaban de un trabajo decente. Por el contrario reciben salarios bajos, soportan entornos de trabajo peligrosos, el no pago de los salarios y una cobertura de protección social desigual. En algunos casos se les niega el derecho de libertad sindical y de asociación y otros derechos laborales, y muchos otros sufren discriminación y xenofobia. Los trabajadores migrantes tienden a concentrarse en sectores económicos que no

<sup>16</sup> OIT, *Migración laboral y desarrollo: La OIT sigue avanzando*. Documento de base para la discusión en la Reunión Técnica Tripartita sobre la Migración Laboral del año 2013 (OIT, 2013c).

son atractivos para los trabajadores nativos: la agricultura, la construcción, la manufactura y los servicios con alto coeficiente de mano de obra, como el trabajo doméstico, la hotelería y el turismo. En estos sectores se encuentran algunos de los trabajadores migrantes en mayor situación de vulnerabilidad, como las trabajadoras domésticas, los trabajadores de la construcción, los trabajadores en situación irregular y las víctimas de trata. De acuerdo con la información disponible, es posible afirmar que un número importante de trabajadores migrantes sigue experimentando condiciones laborales que podrían ser consideradas en muchos casos de abuso y de explotación.

En Costa Rica se conocen denuncias ante las autoridades de trabajo contra empleadores que retienen una parte del salario de los trabajadores indígenas migrantes recolectores de café ngäbe-buglé, como mecanismo de presión para evitar que esos trabajadores se trasladen a otras fincas donde les ofrezcan mejores ingresos (Morales, Lobo y Jiménez, 2013). En el caso de las mujeres migrantes, es común que estas no disfruten del derecho a la licencia y otras prestaciones por maternidad. A esto habría que agregar los riesgos ocupacionales a los que se ven expuestos que pueden resultar en discapacidades permanentes, graves y hasta muertes (Morales, León, Molina y Estrada, 2012).

Adicionalmente, es posible señalar que los trabajadores migrantes son frecuentemente víctimas de prejuicios y de otras actitudes discriminatorias en el ámbito del trabajo, incluso para acceder a él, en particular en épocas de recesión económica y de tasas elevadas de desempleo o subempleo. Además, su falta de información y de conocimientos acerca de sus derechos, a lo que a menudo se agregan dificultades de orden lingüístico, hace que no siempre puedan hacer valer los derechos que les corresponden. A ello es preciso agregar que algunos de ellos pueden ser víctimas de redes de trata de personas y de trabajo forzoso, o que los empleos que desempeñan tienen bajos niveles de protección laboral y, en particular, una débil inspección laboral. Estas situaciones limitan las posibilidades de ascenso laboral y mejora de los salarios de los trabajadores migrantes en los países de destino.

La necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores migrantes ha sido abordada por la OIT a través de distintos proyectos implementados en los países de América Latina y el Caribe. Entre otros, pueden mencionarse los relativos a la situación de los trabajadores migrantes en los corredores migratorios entre Costa Rica-Nicaragua, Costa Rica-Panamá y Haití-República Dominicana.



### 3.5 Seguridad y protección social de los trabajadores migrantes

La mayor parte de los trabajadores migrantes no tienen acceso a la seguridad social y, si no existen acuerdos bilaterales y multilaterales sobre seguridad social entre los países de origen y de destino, la portabilidad de sus prestaciones sociales no está asegurada. También, a menudo, los períodos de cotización necesarios difícilmente pueden cumplirse debido a los requisitos para abandonar el país después de un cierto período de tiempo, excluyendo así a un gran número de ellos de la protección social en el largo plazo. De hecho, en el caso de los trabajadores temporales que deben quedarse en el país durante cortos períodos de tiempo, la legislación puede imponer restricciones al derecho a algunos beneficios, en particular las pensiones de vejez, ya que los trabajadores migratorios o sus familiares no están en condiciones de cumplir las condiciones de calificación que requieren un número mínimo de años de cotización. Así también, un número significativo de ellos trabaja sin darse cuenta de que se encuentra contribuyendo a los sistemas de seguridad social del país de acogida, y nunca pueden beneficiarse puesto que se encuentran en situación migratoria irregular (Germano, 2014).

La Organización de Estados Americanos (OEA) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) a pedido de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), realizaron en el año 2014 un exhaustivo análisis de los convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social en materia de pensiones. Las conclusiones del análisis reconocen la importancia que los mismos han tenido, en el caso de los países que los han suscrito, para mejorar la seguridad social y los derechos de pensión de los trabajadores migrantes, pero a la vez señalan que no han logrado alcanzar todo su potencial, debido en buena parte a su reducida aplicación.

**Cuadro 22. Convenios y acuerdos bilaterales en materia de seguridad social y pensiones**

Estados	Total	Convenios bilaterales vigentes		No vigentes	Suscripción del Convenio MERCOSUR	Acuerdo de Aplicación del Convenio Iberoamericano
		Pensiones	Prestaciones médicas y otros temas			
Canadá	25	25	0	1	0	0
Estados Unidos	3	3	0	0	0	0
América del Norte	28	28	0	1	0	0
Antigua y Barbuda	1	1	0	0	0	0
Bahamas	0	0	0	0	0	0
Barbados	2	2	0	0	0	0
Cuba	1	0	1	0	0	0
Dominica	2	2	0	0	0	0
Granada	1	1	0	0	0	0
Guyana	0	0	0	0	0	0
Haití	0	0	0	0	0	0
Jamaica	2	2	0	0	0	0
República Dominicana	2	1	1	0	0	0
Saint Kitts y Nevis	1	1	0	0	0	0
San Vicente y Las Granadinas	1	1	0	0	0	0
Santa Lucía	2	2	0	0	0	0
Suriname	0	0	0	0	0	0
Trinidad y Tabago	1	1	0	0	0	0
Caribe	16	14	2	0	0	0
Belice	1	0	1	0	0	0
Costa Rica	4	1	3	0	0	1
El Salvador	3	1	2	0	0	0
Guatemala	5	0	5	0	0	0
Honduras	4	0	4	0	0	0
México	7	3	4	0	0	0
Nicaragua	7	0	7	0	0	0
Panamá	6	1	5	0	0	1

(continúa...)



Estados	Total	Convenios bilaterales vigentes		No vigentes	Suscripción del Convenio MERCOSUR	Acuerdo de Aplicación del Convenio Iberoamericano
		Pensiones	Prestaciones médicas y otros temas			
Centroamérica	37	6	31	0	0	2
Bolivia	1	1	0	0	0	1
Colombia	5	5	0	0	0	2
Ecuador	5	2	3	0	0	1
Perú	5	3	2	1	0	0
Países Andinos	16	11	5	1	0	4
Argentina	9	8	1	0	2	1
Brasil	7	6	1	0	2	0
Chile	11	11	0	0	0	0
Paraguay	4	2	2	0	1	0
Uruguay	14	13	1	0	3	6
Venezuela	4	4	0	0	0	1
Cono Sur	49	44	5	0	8	8
Estados miembros de la OEA	146	102	43	2	8	14
Andorra	0	0	0	0	0	0
España	13	12	1	0	0	1
Portugal	7	7	0	0	0	1
Otros Estados Iberoamericanos	20	19	1	0	0	2
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>122</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
<b>Total de Convenios</b>	<b>87</b>	<b>61</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>100</b>	<b>73.5</b>	<b>26.5</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>

**Fuente:** Leopoldo Valentín Vargas, 2014. Tomado de: Análisis de convenios bilaterales y Multilaterales de Seguridad Social en materia de Pensiones, OEA, CISS, 2014.

**Nota:** \* Incluye convenios y/o acuerdos cuando no los antecede un Convenio. Asimismo incluye los convenios del hemisferio americano suscritos entre los países del Hemisferio y con España y Portugal, identificados a partir del análisis del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social.



## 4. Debilidades y desafíos de las políticas públicas y de la gobernanza

El tema de la migración internacional desde un enfoque laboral no es nuevo, pero sí poco abordado en las políticas públicas de diversos países de la región, y menos aún, a través de respuestas de mediano y largo plazo y de políticas integrales que den cuenta de las variadas dimensiones de las migraciones.

Mientras que en algunos países y subregiones se comienzan a adoptar y a poner en ejecución instrumentos legislativos, políticas y acciones para actualizar los dispositivos de la gestión de las migraciones laborales, todo ello se realiza dentro de esquemas unilaterales con escasas implicaciones para los demás países con los cuales se comparten corredores. En otros países persisten legislaciones y prácticas apegadas a los viejos paradigmas que supeditaban las migraciones laborales a los temas de seguridad nacional y de resguardo fronterizo. En algunas naciones del Caribe las legislaciones migratorias son una herencia de su pasado colonial, todavía no reformadas.

En esta sección se identifican y describen las siguientes debilidades en las políticas públicas y de gobernanza sobre las migraciones: (1) vacíos y fragmentación de la gobernanza migratoria en los acuerdos regionales de integración; (2) un débil enfoque laboral y de derechos en la institucionalidad y la gobernabilidad migratoria; (3) la falta de participación de los actores del mundo del trabajo en los procesos de consulta sobre migración; (4) la falta de diálogo social sobre migración en los procesos de integración regional; (5) la ausencia de comisiones inter-gubernamentales con la participación de los ministerios de trabajo; (6) falta de coherencia entre las políticas migratorias y las políticas de empleo; (7) débiles competencias en las instituciones del mercado laboral para trabajar en el tema de la migración laboral; (8) insuficiente participación de los trabajadores migrantes en procesos de sindicalización y negociación colectiva; y (9) debilidades en los sistemas de información y estadísticas y brechas en los conocimientos sobre las migraciones laborales.



## 4.1 Vacíos y fragmentación en los acuerdos regionales de integración

Los acuerdos de integración económica de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y el MERCOSUR han propiciado una mayor movilidad de personas entre los países miembros al interior de cada bloque. En estos casos, las migraciones dejaron de ser un tema aleatorio en las agendas de integración para ser incluidas en el marco de las discusiones recurrentes sobre asuntos sociolaborales, llevando a acuerdos sobre la libre movilidad de la mano de obra o las migraciones laborales. En ambas subregiones se han adoptado agendas, acuerdos y medidas para gestionar de manera conjunta los mercados de trabajo a partir del establecimiento de normas que contemplan la libre circulación y la residencia en el país de recepción, y el derecho a trabajar en igualdad de trato y de oportunidades, especialmente en materia de salarios, condiciones y seguridad social. Entre los instrumentos que han adoptado los países destacan el Instrumento Andino de Migración Laboral, el Instrumento Andino de Seguridad Social y el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el Acuerdo de Residencia de MERCOSUR y Asociados y el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social. En el CARICOM, los acuerdos más recientes incluyen la libre circulación de once categorías de trabajadores migrantes entre los Estados miembros. No obstante la existencia de dichos acuerdos, los Estados continúan reservando el derecho de admisión de ciertas categorías de trabajadores. La legislación de Trinidad y Tabago, por ejemplo, sólo permite la entrada de las primeras categorías acordadas y que corresponden solamente a trabajadores altamente calificados: graduados universitarios, trabajadores de los medios de comunicación, deportistas, músicos y artistas. Los otros nacionales de los países miembros del acuerdo requieren un permiso de trabajo para residir y trabajar en el país.

En América Central y en América del Norte los compromisos para la gestión conjunta de las migraciones no han sido suficientemente incorporados en los acuerdos regionales. Tampoco se han adoptado compromisos conjuntos en materia migratoria, más allá de los relativos al control migratorio y resguardo fronterizo. Si bien entre Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua se suscribió un acuerdo que extiende la “visa única centroamericana” a los nacionales de esos mismos países para viajar dentro de la subregión que comprenden sus territorios nacionales, el beneficio solamente abarca a categorías de personas

que viajen “en calidad de turistas, inversionistas, por negocios, salud, en tránsito, por motivos oficiales o para participar en actividades científicas, humanitarias, religiosas, artísticas, deportivas, de espectáculos públicos y otras” (Acuerdo Regional de Procedimientos Migratorios CA 4 para la extensión de la Visa Única Centroamericana). Este acuerdo excluye a los trabajadores pues la visa única centroamericana no autoriza a ninguna persona originaria de alguno de los países firmantes a trabajar en el territorio del otro, sin haber gestionado previamente un permiso laboral.

En todas las subregiones, independientemente del grado de avance en la inclusión de la migración laboral en las agendas de integración, persisten lagunas en la promoción de sistemas de gestión que prevengan, atiendan y resuelvan las causas, manifestaciones y efectos de la distorsión de los mercados laborales en los que se insertan los trabajadores migrantes. Si bien esas fallas se originan en las mismas características de los mercados de trabajo, se ven agravadas por dispositivos migratorios que intervienen en la asignación de fuerza laboral en esos mercados y que muchas veces no armonizan con las características reales de los mercados. La dispersión de tales dispositivos entre marcos consignados en convenios y tratados internacionales, mandatos de instituciones internacionales, acuerdos subregionales o bilaterales, y marcos normativos y legales nacionales, que adolecen de falta de coherencia y adaptación entre sí, producen una especie de torre de babel que propicia asimetrías, vacíos y fracturas como expresiones de una fragmentación de la gobernanza migratoria de los corredores laborales.

Frente al carácter transnacional y global de las migraciones laborales, los Estados insisten en reservarse la aplicación unilateral de los criterios de admisión de los trabajadores migrantes, muchas veces subestimando la necesidad y la contribución de esa mano de obra al desarrollo de sus países. Si bien esa es una potestad soberana de los Estados, la carencia de marcos normativos aplicados de manera conjunta y la falta de armonía entre políticas, normativas y acciones de los Estados que comparten corredores impide avanzar en el ordenamiento de los flujos de mano de obra, en la mejora en la gestión de los mercados laborales y en la reducción de los riesgos de la fragilidad social asociada al incremento de la informalidad de las actividades económicas que emplean a trabajadores migrantes y la irregularidad de la movilidad migratoria.



Otros de los instrumentos con los que dispone el continente para acercar posiciones entre los países son la Conferencia Sudamericana de Migraciones (CSM) y la Conferencia Regional de Migraciones (CRM). La segunda fue incentivada por el Gobierno de Estados Unidos, primero en coordinación con los gobiernos de México y Canadá, aunque posteriormente se invitó a los gobiernos de América Central e incluyó a Belice y a República Dominicana. A diferencia de la CSM, en la CRM es notoria la asimetría entre sus miembros, principalmente entre Estados Unidos, Canadá y México, y los participantes de los países más pequeños. En la práctica prevalecen los temas de agenda de los países más fuertes. Por otra parte, estos son foros exclusivos de los gobiernos con una limitada participación de organizaciones no estatales. Los temas de la migración laboral no han formado parte central de las agendas de discusión y en su discusión han estado ausentes los mandantes no gubernamentales de la OIT, puesto que en los foros en los cuales se ha debatido sobre la migración laboral no han participado ni organizaciones de empleadores ni organizaciones de trabajadores.

## 4.2 Débil enfoque laboral y de derechos en la institucionalidad y la gobernabilidad migratoria

A pesar de que las migraciones en la región son mayoritariamente con fines laborales, los ministerios de Trabajo tienen un papel limitado en la formulación y la gestión de las políticas migratorias. En la mayor parte de los países<sup>17</sup> del continente americano que respondieron a la *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales (EMLI) de la OIT del año 2003*, la autoridad competente para formular políticas migratorias era la Dirección General de Migración u otras oficinas bajo nombres similares bajo el Ministerio de Justicia, Interior o de Seguridad o Exteriores. A día de hoy, la situación, salvo excepciones<sup>18</sup>, apenas si ha cambiado.

El hecho de que el Ministerio de Justicia, Interior o de Gobernación/Seguridad Pública sea la dependencia pública con mayor poder y liderazgo en el tema de la migración internacional implica un énfasis en cuestiones tales como el control

<sup>17</sup> Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Surinam, Uruguay, Canadá y Estados Unidos de América.

<sup>18</sup> Brasil es el único país donde el Ministerio de Trabajo y Empleo preside el Consejo Nacional de Inmigración.

de fronteras y la seguridad nacional, dando menos importancia a las cuestiones laborales relativas a la migración. Este arreglo institucional tiene repercusiones financieras y a nivel de competencias que afectan, y con frecuencia debilitan, el rol clave que debería desempeñar el ministerio de trabajo y los interlocutores sociales, con lo cual se debilita también el diálogo social en este tema. En pocos países de la región se ha avanzado en la definición de competencias en el ámbito de la gestión de las migraciones laborales dentro de los ministerios de Trabajo a partir de la aprobación de legislaciones integrales y de la definición de políticas sobre migración laboral.

Asimismo es necesario asegurar la puesta en práctica del enfoque de derechos, incluyendo la ratificación de los Convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes<sup>19</sup>, la adecuación normativa de la legislación nacional a las normas internacionales, la adaptación de las prácticas y políticas a dicha normativa y su puesta en práctica.

De hecho, en la gran mayoría de los países existe un desajuste entre la realidad migratoria y la legislación vigente. Esto se debe, en parte, a que muchas leyes sobre migración datan de los años setenta, cuando en la región primaba el enfoque sobre seguridad nacional. En el Caribe algunas leyes fueron heredadas del régimen colonial. En tal sentido, algunos países tienen pendiente la actualización de sus marcos regulatorios secundarios para armonizarlos con el marco constitucional y los compromisos internacionales que hayan asumido.

---

19 El *Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado)*, 1949 (núm. 97) y el *Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)*, 1975 (núm. 143) que cubren la emigración, la inmigración y el tránsito, y se aplican a quienes emigran de un país a otro en busca de un empleo que no consista en un trabajo por cuenta propia. Estos Convenios abogan por la puesta en práctica de una política de **igualdad de trato** entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes y de una política que tienda a aumentar la **igualdad de oportunidades** puesto que esta representa una medida de protección y es un arma disuasiva que permite aumentar o mantener el costo de la mano de obra migrante en un nivel igual al de la mano de obra nacional.



### 4.3 Falta de participación de los actores del mundo del trabajo en los procesos de consulta sobre migración de la región

Como ya se ha mencionado, existen dos grandes procesos de consulta sobre migración en el continente americano: la Conferencia Sudamericana sobre Migraciones<sup>20</sup> (CSM) y la Conferencia Regional sobre Migración<sup>21</sup> (CRM) en donde hasta ahora (con contadas excepciones y sólo como observadores), no se ha invitado a los actores del mundo del trabajo. La mayor parte de los países de la región se ven representados por los Ministerios del Interior, Gobernación o Justicia y por los Ministerios de Relaciones Exteriores. Los Ministerios de Trabajo y los representantes de los trabajadores y de los empleadores no cuentan con poder de decisión sobre el tema dentro de estos procesos de consulta.

Sin embargo, se podrían identificar algunos desarrollos positivos recientes. La CSM aprobó el *Plan Sudamericano de Desarrollo Humano para las Migraciones*<sup>22</sup> (PSDHM) que se encuentra vigente desde 2010, y que propone establecer

**20** La Conferencia Sudamericana sobre Migraciones (CSM), instaurada en el año 2000, está orientada a generar y coordinar iniciativas y programas dirigidos a desarrollar políticas sobre las migraciones internacionales y su relación con el desarrollo y la integración regional. Se trata de un foro esencialmente político en el que participan, de manera conjunta, funcionarios responsables de los asuntos migratorios de los ministerios de Relaciones Exteriores y de Interior, Justicia o Gobernación. Además de las Conferencias anuales, se celebran Reuniones Técnicas de Consulta, reuniones inter-sesiones y se llevan a cabo talleres, seminarios y foros sobre temas de relevancia para los países miembros. La CSM cuenta con una Secretaría Técnica que se encarga de apoyar los mecanismos de seguimiento del proceso, del Plan de Acción, así como de las iniciativas y actividades que surgen de la Conferencia. Desde sus inicios, algunas organizaciones de la sociedad civil, principalmente grupos confesionales de la Iglesia Católica y defensores de los derechos humanos, participan como observadores en la CSM.

**21** La Conferencia Regional sobre Migración (CRM) es un foro intergubernamental de debate sobre las migraciones internacionales en América del Norte y Central, cuyo objetivo primordial es el intercambio de información para compartir experiencias y mejores prácticas, y realizar consultas en general tendientes a fomentar la cooperación internacional en materia migratoria. La primera reunión de la CRM se celebró en 1996 en Puebla, México, por ello también se le conoce como “Proceso Puebla”. En la actualidad los países miembros de la CRM son: Belice, Canadá, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana. Además, participan como países observadores Argentina, Colombia, Ecuador, Jamaica y Perú. La CRM cuenta con varias organizaciones observadoras regionales o internacionales, como ACNUR, OIM, UNFPA, CEPAL/CELADE, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la Secretaría General de la Conferencia Iberoamericana (SEGIB) y el SICA, entre otros.

**22** El PSDHM es una guía de acción a corto y mediano plazo e incluye componentes en materia de derechos de los migrantes, fortalecimiento de la gestión migratoria, gestión fronteriza, información migratoria, vinculación con nacionales en el exterior y relaciones con la sociedad civil. El PSDHM reconoce a los migrantes como actores claves del desarrollo de la región, por consiguiente la garantía de sus derechos constituye parte sustancial de los procesos de integración económica y social entre los países. Sobre la base de este principio, propone un programa de fortalecimiento de la gestión migratoria a nivel general y en zonas de frontera, con el fin de facilitar la circulación de las personas, mejorar el registro del tránsito fronterizo y asegurar la protección a los trabajadores migrantes.

un modelo de relación permanente con la sociedad civil, movimientos y otros actores sociales. Si se entiende que el término “actores sociales” incluye a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, se espera que en un futuro cercano se les invite a formar parte de las deliberaciones y de la toma de decisión de la CSM. Por otro lado, dicho plan no incluye mención de invitar a los ministerios de trabajo a sus debates y procesos de toma de decisiones.

En el año 2015 la CSM también se comprometió a seguir desarrollando iniciativas de cooperación en el Cono Sur, así como a fortalecer a las organizaciones de la sociedad civil para que contribuyan a la formulación de políticas y programas sobre migraciones. En esta última reunión participaron Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

Lo mismo suele acontecer en el marco de la Conferencia Regional de Migración (CRM) que cubre la discusión entre los gobiernos de América del Norte y América Central y República Dominicana desde 1996, y donde no se invita a participar en sus debates, ni toma de decisiones a los tres actores del mercado de trabajo. Esto con excepción de tres talleres sobre la temática de la migración laboral: dos sobre trabajadores migratorios temporales (2009 y 2011) y uno sobre reclutamiento ético (2014) donde se invitaron como observadores a los Ministerios de Trabajo y los representantes de las organizaciones sindicales.

## 4.4 Falta de instancias de diálogo social sobre migración laboral en los procesos de integración regional

En el marco de ciertos procesos de integración regional como MERCOSUR y la CAN el tema migratorio ha estado siempre vinculado a la problemática sociolaboral, y existen instancias en las que tanto los ministerios de trabajo como los empleadores y los trabajadores se ven representados y donde se da el diálogo social.

De hecho, en la región andina, la plataforma de integración se encuentra avanzada en la implementación de una política migratoria laboral común y en mayo de 2013 se iniciaron las discusiones sobre el proyecto de “Estatuto Migratorio Andino”. Una de las principales limitaciones que ha tenido este proceso es la falta de seguimiento a nivel nacional con miras a que las decisiones que se toman



sean llevadas a la práctica. En el MERCOSUR se resalta la conformación de la Comisión Sociolaboral y el Subgrupo de Trabajo (SGT) N° 10, sobre Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social.

Por otro lado, en el CARICOM, pese al acuerdo del Mercado y Economía Únicos del Caribe (MEUC) para facilitar el libre movimiento de los trabajadores, los actores del mercado de trabajo se han quejado sobre su poca inclusión en las deliberaciones y toma de decisiones sobre el tema, y hasta el momento la puesta en práctica del MEUC ha incluido sólo a un grupo limitado de trabajadores migrantes, mayoritariamente calificados<sup>23</sup>.

El diálogo social sobre el tema migratorio también tiene menos vigencia en el marco del SICA, aunque en Centroamérica la negociación colectiva y el desarrollo sindical son frágiles.

## 4.5 Ausencia de comisiones inter-gubernamentales con la participación de los ministerios de trabajo

En pocos países funcionan a nivel nacional comisiones inter-institucionales sobre migraciones y también en pocos países son invitados los ministerios de Trabajo, así como los representantes sindicales y de los empleadores, a participar en ellas. De igual forma, los ministerios de trabajo continúan teniendo poca influencia en la toma de decisiones puesto que en la mayoría de los países (sobre todo del Caribe, de América Central y en México), son otras dependencias quienes tienen el mandato y el liderazgo, y reciben los fondos necesarios para llevar a cabo un trabajo significativo centrado en el control de fronteras y la seguridad nacional.

En pocas de estas comisiones se invita también otras dependencias, como los ministerios de Salud, Educación, Economía, Desarrollo, etc., a fin de diseñar e implementar políticas migratorias integrales, incluyendo la dimensión laboral. Esta articulación a nivel nacional es muy importante sobre todo cuando se toman decisiones a nivel bilateral y regional.

---

**23** En el año 2002 se incluyó a los graduados universitarios, a los trabajadores de los medios de comunicación, artistas, deportistas y músicos. Más adelante, se añadieron enfermeros registrados, profesores calificados y personal de gestión, de supervisión y técnico. Las últimas ocupaciones que se añadieron fueron los artesanos y los trabajadores domésticos.

## 4.6 Falta de coherencia entre políticas migratorias y políticas de empleo

En numerosos países aún existe una desarticulación entre las políticas migratorias y las políticas de empleo, lo que se evidencia en la falta de coordinación institucional, duplicación de esfuerzos, falta de intervención y vacíos en la acción pública, resultando en violaciones recurrentes de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes. Muchas veces la imposición de controles migratorios, no sólo no detiene la migración laboral sino que incrementa los problemas para avanzar hacia medidas efectivas para asegurar una migración laboral ordenada.

El diseño de políticas laborales con enfoque migratorio –y viceversa– es un desafío común en muchos de los países de la región. El enfoque de estas políticas debería tomar en cuenta la realidad migratoria de los países y articular la demanda del mercado laboral con las necesidades de las poblaciones migrantes y de las localidades receptoras, todo ello desde una perspectiva de derechos. Para ello, se requiere de la participación tanto del ministerio de trabajo, de las instituciones del mercado laboral y de los representantes de empleadores y de trabajadores, e inclusive de instituciones locales.

## 4.7 Débiles competencias de las instituciones del mercado laboral para trabajar sobre el tema de la migración laboral

En general, las instituciones del mercado laboral (servicio público de empleo, servicio de inspección laboral, comisión de salarios, instituto del seguro social, institutos de formación profesional, observatorios del mercado laboral, etc.) tienen pocas competencias y frecuentemente poca fortaleza institucional para trabajar eficazmente sobre el tema de la migración laboral. A continuación se describe cómo los trabajadores migrantes se están viendo afectados por esta falta de fortaleza:

- ▶ **Abusos en el reclutamiento y colocación.** Los sistemas de reclutamiento, sobre todo el realizado por agencias de empleo privadas y otros contratistas o sub-contratistas independientes de población migrante son poco regulados tanto en origen como en destino, lo que repercute en la violación de derechos humanos y laborales de los trabajadores

migrantes. El fortalecimiento de los servicios públicos de empleo puede contribuir a asegurar el respeto de los derechos laborales de las/los migrantes.

- ▶ **Altas tasas de descualificación.** En los países de destino, sobre todo los del Norte, se registran altas tasas de descualificación de las/los migrantes procedentes de los países de ALC con respecto a los trabajadores nacionales. El diseño de políticas para asegurar la portabilidad y el reconocimiento de los diplomas, competencias y calificaciones de los trabajadores migrantes es un tema a contemplar entre las acciones de política en los países de origen. El trabajo en esta área es necesario no sólo a nivel del ministerio de educación y de relaciones exteriores, sino también a nivel de los institutos de formación profesional y otras instituciones relevantes.
- ▶ **Inspección laboral.** Los sectores donde se ubican las personas migrantes adolecen de una débil inspección por parte de las instituciones del trabajo nacionales. En tal sentido, el fortalecimiento de los ministerios del trabajo y la cooperación interinstitucional constituye una necesidad para generar mecanismos de inspección laboral eficientes y eficaces que garanticen el respeto de los derechos laborales de la población en general y de trabajadores inmigrantes en particular, independientemente de su situación migratoria.
- ▶ **Discriminación y percepciones negativas.** Si bien existe evidencia empírica de que los trabajadores migrantes aportan más a las economías de los países de destino que el costo que asumen los Estados al recibirlos, en general siguen existiendo percepciones negativas sobre ellos en muchos países. La xenofobia es un problema serio que está presente en todos los países de la región, contribuyendo a legitimar políticas restrictivas, denegación de derechos e incluso la privación de oportunidades y derechos laborales. Un desafío consiste en generar procesos de sensibilización para cambiar esas percepciones a todo nivel: población en general, sector empleador, sector trabajador y sector estatal. Es importante implementar programas anti-discriminación y pro integración laboral de los migrantes, así como de adoptar campañas para fomentar una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en los diversos sectores.

## 4.8 Insuficiente participación de los trabajadores migrantes en los procesos de sindicalización y de negociación colectiva

Se observa poca participación de los colectivos migrantes en los procesos de sindicalización y negociación colectiva, lo que repercute en las condiciones laborales en las que se desempeñan. Una de las causas principales podría ser que en ciertos países la legislación no permite la sindicalización de los trabajadores migrantes. Otra causa podría estar relacionada al hecho de que un número importante se encuentra en la economía informal y en trabajos invisibles (por ejemplo, en el trabajo doméstico) y, por lo tanto, con grandes problemas de organización. Por este motivo, un desafío es el apoyo a los procesos organizativos de los colectivos de trabajadores migrantes y la promoción de su participación e incidencia dentro de las organizaciones sindicales.

## 4.9 Debilidades en los sistemas de información y estadísticas y brechas de conocimiento sobre los aspectos laborales de las migraciones

Los sistemas de información sobre las migraciones son, en general, deficientes o limitados en la mayoría de los países, debido a que la información no está centralizada, o está muy desactualizada, no es comparable entre instituciones y entre países, y frecuentemente no existen sistemas de información que faciliten la recolección y la actualización de la información sobre las migraciones y sobre la migración laboral. En tal sentido, es un desafío para los países generar información centralizada, consistente y actualizada (por sector económico, tipo de ocupación, nivel de educación y competencias, situación migratoria, etc.) que sirva de insumo para la generación de políticas sobre migración laboral con carácter integral y desde una perspectiva de derechos y de género. Por ejemplo, casi ningún país de la región determina por medio de evaluaciones de las necesidades del mercado laboral, su necesidad de mano de obra extranjera, y esto es absolutamente imprescindible para poder determinar el número de trabajadores migrantes que un país debe, o puede, aceptar en su territorio.



## 5. Avances, oportunidades y buenas prácticas

No obstante las debilidades y desafíos analizados en la sección anterior, el contexto de América Latina y el Caribe también revela una serie de oportunidades para responder a ellos de manera adecuada, eficaz y legítima. De hecho, como se explica más adelante, varios países de la región, de manera unilateral o de forma coordinada, bilateral o multilateralmente, han realizado importantes cambios en esa dirección.

La región latinoamericana y caribeña presenta una serie de avances que permiten definirla como un escenario particularmente estratégico para impulsar numerosas iniciativas en materia de migración laboral. Pese a la complejidad de la problemática, no se vive todavía una situación de crisis humanitaria o de poca tolerancia a la migración que obstaculice la adopción de estrategias apropiadas. Por el contrario, en la región, y en particular en los países más grandes de América del Sur, se ha logrado un progresivo avance en considerar el enfoque laboral en la agenda de actores claves que trabajan el tema de la migración internacional y en las políticas públicas (bajo una visión que trasciende el tradicional enfoque de la seguridad nacional y del control fronterizo), y particularmente desde una perspectiva de derechos. En este sentido, diversos países han reformulado sus leyes migratorias, laborales y otras conexas, y han diseñado numerosos programas e iniciativas a nivel local, nacional y regional.

Esta transición se ha visto también, en cierta medida, en los acuerdos de integración regional, en la visión de los empleadores y de los sindicatos. Estos cambios evidencian –pese a los retos pendientes– una creciente sensibilidad de ciertos sectores sociales y políticos, que puede dar oportunidad a una deliberación en torno a nuevos acuerdos, instrumentos y acciones para regularizar la migración laboral y proteger los derechos de los trabajadores migrantes.

A continuación se mencionan de manera concisa algunas buenas prácticas desarrolladas en los países de la región, en materia de migraciones laborales y sobre protección de migrantes y/o de trabajadores en general.

## 5.1 El diálogo social y la migración laboral a nivel regional

América Latina y el Caribe es una región que cuenta con amplia tradición y experiencia en el tripartismo y el diálogo social en temas sociolaborales como el fomento al empleo, la formación y capacitación laboral, la seguridad social, la prevención y erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la promoción del trabajo juvenil, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la seguridad y salud ocupacional.

Aunque estas instancias de diálogo tripartito han incluido pocas discusiones sobre migración laboral, su existencia representa una gran oportunidad para avanzar el tema en las agendas políticas de los ministerios de trabajo de la región, así como de los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

### a) La Organización de Estados Americanos

Como resultado de la XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) organizada por la Organización de Estados Americanos el 3-4 de diciembre de 2015, la *Declaración de Cancún* promete avanzar en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes reconociendo el importante aporte de los trabajadores migrantes al desarrollo económico, social y cultural, impulsando la adopción de políticas de migración laboral y la realización de campañas y programas que permitan el conocimiento de los trabajadores de sus derechos fundamentales en el trabajo, de las leyes laborales aplicables y los mecanismos para hacerlos valer, sin importar su condición migratoria. Así mismo, el *Plan de Acción de Cancún* incluye entre sus actividades el intercambio de información sobre políticas y programas destinados a fomentar el reclutamiento justo y a mejorar la coherencia entre las políticas de migración, laborales y de empleo en áreas como el reconocimiento de competencias, la portabilidad de la seguridad social y la protección social, y la administración de la legislación laboral.

### b) La Comunidad de Estados de Latinoamérica y el Caribe (CELAC)

En el ámbito de la CELAC, los Estados de la región han adoptado diversas declaraciones en materia migratoria, con énfasis en la protección de los derechos de las personas migrantes. En el 2015 se realizó la cuarta Cumbre CELAC donde se resaltó la importancia de los Estados como garantes de los trabajadores



migrantes. En la “Declaración Especial 9: Sobre La protección de Migrantes en la América Latina y el Caribe”, el primer punto resultante de dicha reunión señala: *“Los países integrantes de la CELAC se comprometen a examinar y adoptar medidas para fortalecer el enfrentamiento a los traficantes de migrantes que aprovechan los flujos migratorios irregulares, inseguros y desordenados para lucrar con los migrantes, poniendo en peligro su vida, integridad y dignidad y enfrentar conjuntamente este flagelo, respetando el ordenamiento jurídico de cada país y el Derecho Internacional”*.

La V Cumbre de la CELAC en Santiago, Chile, en 2016, tiene como tema principal de agenda las migraciones laborales.

### **c) El Sistema Interamericano de Derechos Humanos**

El rol de los mecanismos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, y en particular los informes de la Comisión Interamericana, así como las sentencias y las opiniones consultivas de la Corte Interamericana (las Opiniones Consultivas OC-18 y OC-21 sobre derechos de migrantes indocumentados, y derechos de niños, niñas y adolescentes en el contexto de la migración, respectivamente), son insumos particularmente importantes para la promoción de iniciativas de difusión, sensibilización e incidencia en varios temas relativos a la migración laboral.

### **d) I y II Encuentros Iberoamericano de Interlocutores Sociales**

En el I Encuentro Iberoamericano de Interlocutores Sociales convocado por la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) en el marco de las Cumbres Iberoamericanas, en el año 2007, representantes de los sindicatos y de las organizaciones empresariales reconocieron que fenómenos como las nuevas formas de organización del trabajo, los procesos de integración regional y las migraciones laborales constituyen nuevos desafíos para las relaciones entre empresarios y trabajadores. La Declaración de Madrid del II Encuentro Iberoamericano de interlocutores Sociales de septiembre de 2008 también señaló que los procesos migratorios “tienen una gran importancia en las relaciones sociales y políticas de las naciones integrantes de la comunidad iberoamericana”.

## 5.2 El diálogo social y la migración laboral en los procesos de integración regional

Las dinámicas migratorias han sido objeto de discusión y acción en el marco de los procesos de integración regional activos más importantes de América Latina (MERCOSUR, CAN CARICOM y SICA), objeto de las secciones siguientes. Es muy importante subrayar, sin embargo, que el principal país de atracción para migrantes del continente americano, Estados Unidos, no forma parte de ninguno de estos acuerdos. En 2004, se suscribió el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) que incluye a Estados Unidos, Canadá y México, que permite la entrada temporal sólo a un número muy limitado de personas de negocios o especialistas relacionados con el comercio, u otras personas prestadoras de servicios. En general, Estados Unidos ha impulsado un enfoque de seguridad nacional y de control de fronteras en el tema de la migración internacional, incluyendo en acuerdos bilaterales que implican a ministerios del interior de países de la región.

### a) MERCOSUR

Es dentro del MERCOSUR dónde más se ha avanzado en la construcción de una política migratoria común a partir del diálogo social, y dónde existen el Subgrupo de Trabajo SGT n° 10<sup>24</sup> que han logrado acordar instrumentos importantes como el *Convenio Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR* (1997) que se encuentra vigente a partir de junio de 2005 y se implementa por medio del programa “Jubilados MERCOSUR”, así como la *Declaración Socio-laboral del MERCOSUR*<sup>25</sup> (1998) que sentó las bases de una visión estratégica en la que se incluyen los derechos de los trabajadores migrantes y fronterizos. El seguimiento de estos acuerdos es realizado mediante la Comisión Sociolaboral, de composición tripartita.

Otro paso fundamental tomado por el MERCOSUR fue el *Acuerdo de Residencia para los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR y Asociados* (firmado en 2002 y vigente desde julio de 2009) que tiene el propósito de facilitar el

<sup>24</sup> El subgrupo de trabajo SGT N° 10 es un órgano de composición tripartita de carácter consultivo y contingente, cuya finalidad es considerar los asuntos laborales de integración y formular propuestas al respecto. Está integrado por los representantes de los ministerios de trabajo, las centrales sindicales y las cámaras empresariales.

<sup>25</sup> En su artículo 4 referido a la situación de trabajadores migrantes y fronterizos, establece la protección e igualdad de derechos y condiciones de trabajo reconocidos a los nacionales del país en el que estuviere ejerciendo sus actividades.



acceso a la residencia con la sola acreditación de la nacionalidad de los Estados parte (hoy incluye a todos los países de Sudamérica, a excepción de Guyana, Surinam y Venezuela). Inicialmente, provee dos años de residencia temporal con derecho a trabajar, y luego ofrece residencia definitiva. En lo laboral, los inmigrantes gozan de un trato no menos favorable al que reciben los nacionales del país de recepción, especialmente en materia de salario, condiciones de trabajo y seguros sociales. A los miembros de la familia que no sean de la nacionalidad de alguno de los países parte del Acuerdo se les otorga una residencia con la misma vigencia de aquella que posea la persona de la cual dependan.

El *Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR* también fue acordado en 2010. Se refiere a la política de libre circulación de personas en la región e incluye un Plan de Acción para su puesta en práctica.

Otro avance reciente ha sido el *Plan para facilitar la Libre Circulación de Trabajadores del MERCOSUR* de 2013, surgido también como resultado del diálogo social y del debate tripartito a nivel nacional y regional, cuyo objetivo general es desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a facilitar la circulación de trabajadores del MERCOSUR con vista a su inserción formal en las estructuras laborales de los Estados Partes, como una estrategia para mejorar la calidad del empleo en el MERCOSUR, incluyendo sus zonas de frontera.

La implementación de estos acuerdos es compleja, ya que no se reduce al ámbito legal, sino que varía de acuerdo con las realidades, capacidades y voluntades presentes en cada uno de los seis Estados comprometidos con la creación de un área de libre residencia y trabajo. En tal sentido, si se toman los tres países que en el periodo 2004-2012 muestran la mayor recepción de migrantes, esto es, Argentina, Brasil y Chile, puede notarse un crecimiento extraordinario en los números de residencias concedidas entre los extremos del periodo. Así, la Argentina pasó de tramitar 16,273 residencias en el año 2002 a resolver más de 276,000 en 2012; Brasil pasó de 6,748 residencias en 2002 a resolver 362,410 solicitudes en 2012; en el caso de Chile, se pasó de 35,877 a 105,707 trámites (datos de la OIM).

## **b) Comunidad Andina de Naciones**

Las instancias tripartitas existentes dentro de la CAN para dialogar sobre temas sociolaborales cuentan con el *Consejo Asesor de Ministros de Trabajo* (creado

en el año 2000) que incluye un Subcomité Andino de Autoridades de Migración Laboral (*CAAM-Laboral*), el *Consejo Consultivo Empresarial Andino* creado en 1995, y el *Consejo Consultivo Laboral Andino*, también creado en el año 1995.

Uno de los instrumentos sociolaborales<sup>26</sup> de la CAN es el *Instrumento Andino de Migración Laboral* que fue aprobado el año 2003<sup>27</sup> y que contempla el establecimiento de normas para la libre circulación y residencia de nacionales andinos en la subregión con fines laborales, así como la igualdad de trato y de oportunidades, la libertad de transferencia de los fondos provenientes de su trabajo, el acceso a los sistemas de seguridad social, el pago de prestaciones sociales y el libre acceso a instancias administrativas y judiciales competentes para ejercer y defender sus derechos. Adicionalmente, la norma contempla la categoría de “trabajador de temporada”, definido como el nacional andino que se traslada a otro país miembro para ejecutar labores cíclicas o estacionales. Hasta la fecha, dicho instrumento ha sido implementado por Perú, Ecuador y Colombia. Sin embargo, con miras a la aprobación de la reglamentación de la Decisión 545, queda pendiente alcanzar el consenso técnico del CAAM Laboral.

Asimismo, la CAN creó en el año 2002 el *Observatorio Laboral Andino* (OLA), nacido con la suscripción del *Acuerdo Marco Tripartito entre las Presidencias del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la CAN y de los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos*. El objetivo del OLA es el análisis, definición y seguimiento de las políticas comunitarias en materia sociolaboral. Uno de los ejes temáticos del OLA es la migración laboral.

El *Convenio Simón Rodríguez* que entró en vigencia en junio de 2015 es un foro de debate, participación y coordinación para los temas sociolaborales de integración de la Comunidad Andina en la que participan, en igualdad de número y condiciones, representantes del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y de los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos<sup>28</sup>. El Convenio Simón Rodríguez tiene como uno de sus objetivos principales el de definir y coordinar las políticas comunitarias referentes a las migraciones laborales. Hasta el momento este Convenio ha sido ratificado sólo por Colombia (12 de junio de

<sup>26</sup> Los otros dos Instrumentos sociolaborales son el *Instrumento Andino de Seguridad Social* (Decisión 583) y el *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo* (Decisión 584).

<sup>27</sup> Dicho instrumento fue creado en 1977, mediante la Decisión 116, la cual fue actualizada en 2003 con la Decisión 545.

<sup>28</sup> También en las *Conferencias Regionales Andinas sobre el Empleo* participan el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, el Consejo Consultivo Empresarial Andino y el Consejo Consultivo Laboral Andino.



2015), pero se encuentra en vigencia ya que todos los países miembros han efectuado el depósito del instrumento de ratificación ante la Secretaría General de la Comunidad Andina.

La *Propuesta de Estatuto Migratorio Andino y migración laboral* de 2013 tiene como objetivos “garantizar el derecho a la circulación y residencia de los ciudadanos de los Países Miembros dentro del ámbito de la Comunidad Andina, de codificar y profundizar el Derecho Comunitario Andino en materia migratoria intracomunitaria, y de integrar los avances que presentan los vigentes Estatutos Migratorios Permanentes, de naturaleza bilateral entre los Países Miembros”. La propuesta incluye elementos relevantes a la migración laboral como la reglamentación del Instrumento Andino de Seguridad Social, la previsión de pisos mínimos de protección social, la obligación de los empleadores a afiliarse a los ciudadanos y a los miembros de su familia a un sistema de seguridad social y la armonización de la legislación laboral de los países miembros en los aspectos que sean necesarios para fortalecer el efectivo ejercicio del derecho de circulación y del derecho de residencia en el espacio intracomunitario. Sin embargo, y como ya se mencionó anteriormente, una de las principales limitaciones que ha tenido este proceso es la falta de seguimiento a nivel nacional con miras a que las decisiones que se toman a nivel político sean llevadas a la práctica.

Por último, tanto la CAN como el MERCOSUR se encuentran dialogando con miras al fortalecimiento del espacio sudamericano (UNASUR).

### c) Comunidad del Caribe

En los últimos años han aumentado las instancias en las cuales se delibera sobre las migraciones, la problemática laboral y la protección de los derechos de las personas y los trabajadores migrantes dentro del CARICOM.

El *Acuerdo sobre Seguridad Social* del CARICOM (marzo de 2006) ofrece igualdad de trato al trabajador que se traslade de un país a otro, asegurándoles el derecho a recibir prestaciones a largo plazo.

El Plan de Acción de la *Declaración Tripartita para realizar la agenda de Trabajo Decente en el Caribe adoptada por el Foro Tripartito de Empleo en el Caribe* de 2006 incluye el propósito de: “Formular, en conformidad con estrategias sobre el empleo y mercado laboral, políticas y programas laborales proactivos que optimicen las ganancias y minimicen los aspectos negativos de la migración, ayude a manejar la migración intra-regional, apoye a los mecanismos de regulación y

proteja a los trabajadores migrantes guiados por el *Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales*<sup>29</sup>.

En mayo de 2015, la Confederación de Empleadores del Caribe (CCA) y el Congreso del Trabajo del Caribe (CCL) firmaron un Memorando de Entendimiento para formular principios de la legislación regional que faciliten la creación y el funcionamiento de empresas y la libre circulación de trabajadores dentro del CARICOM. En la Reunión de Ministros de Trabajo del Caribe realizada en marzo de 2015 los delegados examinaron la situación de desempleo juvenil en la región del Caribe y discutieron la certificación regional para garantizar la coherencia de las calificaciones y las oportunidades para la libre circulación de los jóvenes, mediante el desarrollo de políticas de migración justas, lo que podría dar nuevo impulso al diálogo social sobre el tema.

#### **d) Sistema de la Integración Centroamericana**

Varios de los órganos que integran el SICA han asumido el tema migratorio dentro de sus agendas, logrando importantes avances. El Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana se comprometió a impulsar en 2013 la *Agenda Estratégica Regional para la Promoción del Empleo Productivo y el Trabajo Decente*, que menciona como uno de sus resultados esperados: “Los Estados fortalecen la capacidad de las instituciones responsables de la gestión migratoria de los flujos laborales y del cumplimiento de los derechos humanos de los trabajadores migrantes”. La Agenda también menciona la necesidad de que “los Estados promuevan programas de información y orientación para el empleo, en el ámbito de los servicios de intermediación laboral, alianzas público-privadas para su fortalecimiento y mecanismos de coordinación nacional y regional”. Otra línea de acción incluida en este documento apunta a que “Los Estados respalden el fortalecimiento de los Observatorios de Empleo y la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana para avanzar hacia la homologación de normas de competencia laboral, su certificación y reconocimiento recíproco entre los países”<sup>30</sup>. Además, se estableció un mecanismo de participación de los empleadores y trabajadores organizados, aunque aún de forma tímida, por la vía de la notificación de conclusiones.

29 <http://www.ilocarib.org.tt/cef/index.html>

30 Ibid.



La *Declaración del Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana de 2013* considera la necesidad de “ofrecer especial consideración a los temas relacionados con las migraciones laborales y su impacto en la cohesión social de los países”, y acuerda “recomendar a las Cancillerías de los países participantes incluir en el debate sobre la Agenda de Desarrollo Posterior a 2015, la atención prioritaria al empleo productivo y trabajo decente como estrategia fundamental para la erradicación de la pobreza extrema, el crecimiento compartido, las migraciones laborales ordenadas y el logro de objetivos sociales relacionados con educación, salud y otras áreas”<sup>31</sup>. En septiembre de 2015, la *Declaración de San José*<sup>32</sup> reafirmó este compromiso, dando prioridad a las políticas de empleo y gestión de la movilidad laboral, la formalización del empleo, los pisos de protección social y la profundización del diálogo social, con enfoque de igualdad de oportunidades y no discriminación, en la ejecución del Plan de Acción Regional, mediante la gestión de recursos de la cooperación internacional, tanto por medio de la OIT y el SICA. En el marco de esta reunión los ministros de trabajo de Panamá y Costa Rica firmaron un acuerdo para regular los flujos migratorios con el objetivo de “fortalecer el diálogo entre la República de Costa Rica y la República de Panamá en su calidad de países de origen, tránsito y destino de migración laboral, especialmente aquella de naturaleza permanente, circular, fronteriza y temporal, para lograr una administración ordenada e integral de los flujos migratorios con fines de empleo remunerado.”

La migración laboral fue identificada como una de las tres prioridades de la región centroamericana en la *Declaración del Foro de Directores y Directoras de Empleo de Centroamérica y República Dominicana* que se llevó a cabo en mayo de 2013<sup>33</sup>, donde se comprometieron a promover mecanismos de coordinación nacional, regional e inter-regional que orienten la gestión de migraciones laborales ordenadas conforme a la legislación y normativa nacional e internacional, con cobertura de trabajadores tanto permanentes como temporales.

31 Ibid.

32 Declaración de San José: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san\\_jose/documents/genericdocument/wcms\\_404848.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_404848.pdf)

33 SICA: *Declaración del Foro de Directores y Directoras de Empleo de Centroamérica y República Dominicana (29 al 31 de mayo 2013)*: Trabajo Decente, Empleo Juvenil y Migraciones Laborales, XII Reunión « Foro Trabajo Decente, Empleo Juvenil y Migraciones Laborales y su Importancia en la Región », Foro de Directores y Directoras de Empleo de Centroamérica y República Dominicana, San José, Costa Rica, 29 al 31 de mayo, 2013.

Se debe mencionar también el papel de la *Secretaría de Integración Social -SISCA-* del *Parlamento Centroamericano*, órgano que recientemente ha puesto especial atención a las dinámicas migratorias. La OIT suscribió un memorando de entendimiento con el SICA y el Consejo de Ministros de Centroamérica y República Dominicana en el año 2015 que incluye el compromiso de trabajo conjunto en esta área, entre otras.

### 5.3 El diálogo social y la migración laboral a nivel nacional

Algunos países de la región han diseñado espacios u organismos interinstitucionales en materia migratoria (o específicamente sobre migraciones laborales), descritos brevemente en esta sección.

- ▶ Brasil. El *Consejo Nacional de Inmigración (CNIg)* es un órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) de Brasil, de carácter consultivo y normativo. El CNIg tiene una estructura paritaria y tripartita que posibilita el debate y la toma de decisión de manera igualitaria entre los representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, con la contribución de representantes de la academia, organismos internacionales y ONGs, como observadores. El CNIg tiene como objetivo orientar, coordinar y supervisar las actividades de la inmigración y con los años ha actuado para influir en la política nacional migratoria, y en especial en las cuestiones de la migración laboral.
- ▶ Chile. El *Consejo de Política Migratoria* es una comisión que tiene por objetivo elaborar una política nacional y coordinar las acciones, planes y programas de los distintos actores institucionales sobre la materia. Este consejo está compuesto por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que lo preside, el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Secretaría General de la Presidencia, los ministerios de Educación, Justicia, Trabajo, Salud, Desarrollo Social y el Servicio Nacional de la Mujer. Para el funcionamiento de este consejo se han establecido siete áreas temáticas, para las que se establecieron grupos técnicos: inclusión e interculturalidad; inclusión social; laboral e innovación; asuntos internacionales y derechos humanos; participación; coordinación con política de emigración; e información y seguimiento de políticas migratorias.

- ▶ Perú. La *Mesa Intersectorial de Gestión Migratoria* (MIGM) fue creada en 2009 e institucionalizada en julio de 2011 por Decreto Supremo<sup>34</sup>. La MIGM cuenta con la participación de representantes de 19 instituciones del Estado peruano, coordinadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Esta Mesa se creó para establecer una política nacional para la gestión migratoria laboral, a través de la implementación de un mecanismo permanente de consultas entre los diferentes sectores nacionales vinculados al tema. Se formaron siete grupos de trabajo para incidir en las diferentes temáticas identificadas: inmigración; salud; previsión social; promoción y protección de los derechos de los migrantes en el exterior; educación y cultura; promoción del empleo y trabajo; y acceso a la vivienda.
- ▶ Costa Rica. Si bien no se ha deliberado sobre el tema de la migración internacional dentro de un marco tripartito y no se ha incluido a los interlocutores sociales en la toma de decisiones sobre el tema, el *Consejo Nacional de Migración* (CNM) es un órgano asesor del Ministerio de Gobernación y Policía y de la Dirección General de Migración y Extranjería, encargado de recomendar al Poder Ejecutivo la política migratoria y las medidas y acciones necesarias para su ejecución. En este marco se diseñó la *Política Migratoria integral para Costa Rica* (septiembre de 2013), sometida a un amplio proceso de consulta. El CNM está presidido por el Ministerio de Gobernación y Policía e integra, entre otras instituciones, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a dos personas representantes de organizaciones de la sociedad civil vinculadas con la comunidad migrante o a las organizaciones de apoyo, las cuales son nombradas dentro del *Foro de Población Migrante y Refugiada*. Este Foro constituye un espacio interinstitucional, intersectorial y multidisciplinario integrado por instituciones estatales de gobierno, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales e instancias académicas. La Defensoría de los Habitantes ejerce la Secretaría Técnica del Foro. A esta estructura asiste una representación sindical importante.

---

34 El trabajo realizado en Perú se hizo con el apoyo del proyecto OIT/MIGRANDINA.

## 5.4 El rol de los ministerios de trabajo

En los últimos años, diversos países de la región han creado programas o áreas dentro del organigrama del ministerio de trabajo, con el mandato de ocuparse de las migraciones laborales. Esta clase de medidas puede facilitar la adopción de estrategias adecuadas en materia de empleo orientadas a la inserción laboral de las personas migrantes y a la protección de sus derechos. También pueden ser adecuadas para que los ministerios de trabajo, en articulación con otros organismos, tengan un papel más activo en la promoción de una política migratoria integral. Los siguientes son solamente algunos ejemplos seleccionados.

- ▶ Argentina creó una unidad de investigación sobre migraciones laborales.
- ▶ Bolivia incorporó en 2009 las migraciones laborales a las funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Protección Social (MTEPS), en el área de Empleo.
- ▶ Colombia creó la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo dentro del Viceministerio de Empleo y Pensiones en 2011, e incorporó y desarrolló el concepto de gestión migratoria laboral con la Ley 1.450 de junio de 2011.
- ▶ Perú creó la Dirección de Migración Laboral dentro del Ministerio de Trabajo en abril de 2010.
- ▶ Uruguay estableció la Unidad de Coordinación para el tema Migratorio al interior del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ▶ En Costa Rica existe el Departamento de Migraciones Laborales (DML) que ha impulsado dentro del Ministerio una propuesta de Plan de Acción de la Política Migratoria Integral, que incorpora la relación entre migraciones y empleo.
- ▶ En Chile, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social creó el 29 de enero de 2016 el Comité Asesor Ministerial sobre Migraciones y Asuntos Internacionales mediante decreto N° 05, con el objetivo de proponer una agenda temática y proveer los insumos técnicos para la elaboración de planes, programas e iniciativas que el ministerio implemente sobre el particular. El Comité es presidido por la Ministra del Trabajo y está integrado por representantes de todas las áreas y servicios que conforman el Ministerio. A las sesiones del Consejo

pueden ser invitadas las organizaciones de trabajadores, de los empleadores y de la sociedad civil.

## 5.5 Las migraciones laborales en la agenda sindical

Junto al impulso de diversos Estados de la región, es creciente la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores migrantes por parte de los sindicatos de la región. La *Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas* (CSA) reforzó su política sobre migraciones internacionales a nivel regional mediante la creación de un Área de Migración y Trabajo y la adopción de un plan de acción con el fin de promover los derechos de los trabajadores migrantes, así como mayores niveles de organización y articulación con las organizaciones sindicales, en seguimiento a la Resolución No. 8 “Trabajadores y Trabajadoras Migrantes”, aprobada en su II Congreso (Foz de Iguazú, abril de 2012).

La CSA ha incluido en sus líneas de acción el enfoque de derechos presente en los convenios de la OIT. También ha impulsado la elaboración de Planes de Acción Sindical a nivel nacional y el establecimiento de Acuerdos Sindicales Bilaterales sobre Trabajadores y Trabajadoras Migrantes, incluyendo a trabajadoras del hogar migrantes. La CSA participa en el Diálogo de Alto Nivel sobre Migraciones y Desarrollo de las Naciones Unidas y en sus actividades preparatorias a nivel de la región.

Además, diversos sindicatos y centrales sindicales de la región han impulsado, a nivel nacional y supranacional, iniciativas dirigidas a la promoción de los derechos los trabajadores migrantes.

- ▶ La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur participa en distintos ámbitos ligados a las migraciones dentro del MERCOSUR, como el Subgrupo de Trabajo 10.
- ▶ En Centroamérica, con apoyo de la OIT, se han creado Comités Intersindicales Nacionales de apoyo a los trabajadores migrantes, que luego articulan sus acciones en un Comité Intersindical Regional<sup>35</sup>.

---

**35** En particular, en los países del Triángulo Norte, en Panamá y en Costa Rica, la OIT llevó a cabo una estrategia de trabajo con las organizaciones sindicales para posicionar el tema de la migración laboral en sus agendas y para fortalecer su incidencia en las políticas migratorias laborales.

- ▶ En Ecuador, también con el apoyo de la OIT, se estableció la Red Intersindical Ecuatoriana de Migraciones Laborales y Trabajo Decente (RIEM), y en Perú se conformó la Mesa Intersindical para las Migraciones Laborales.
- ▶ En Argentina las Secretarías de Relaciones Internacionales de las tres centrales sindicales han conformado equipos que trabajan cuestiones vinculadas a las migraciones laborales.
- ▶ En República Dominicana la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) ha conformado una Red de Apoyo a los Trabajadores Migrantes, que se vincula fundamentalmente con trabajadores de origen haitiano.

## 5.6 Las migraciones laborales en la agenda empresarial

Las organizaciones de empleadores de la región también han comenzado a participar de forma activa en los debates sobre la migración laboral y sus efectos sobre el empleo, la productividad, la formación profesional y el desarrollo económico de los países.

A modo de ejemplo, en Centroamérica se han identificado buenas prácticas del sector empleador en el ámbito de las relaciones laborales con personas trabajadoras migrantes, principalmente en Costa Rica. Estas abarcan aspectos relativos a la contratación, la salud y seguridad en el trabajo y el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación. En Honduras, Guatemala y El Salvador se identificaron estrategias para la acción de organizaciones de empleadores en este campo y se viene analizando la viabilidad de la elaboración de una guía de actuación. En Panamá, en conjunto con el Centro Nacional de Competitividad, se llevó a cabo el “Estudio de necesidades de mano de obra migrante en Panamá”, que presenta proyecciones para el mercado de trabajo a partir de análisis cuantitativos.



## 5.7 Protección de los derechos laborales y la ratificación de convenios

Con el fin de proteger los derechos humanos de los trabajadores migrantes y la promoción de su igualdad de trato y oportunidades en comparación con los trabajadores nacionales, la OIT cuenta con dos Convenios específicos (núm. 97 y núm. 143) y las recomendaciones que los acompañan (núm. 86 y núm. 151), así como con los ocho instrumentos sobre los principios y derechos fundamentales, y –en principio– todas las demás normas de la OIT, a menos que estas especifiquen lo contrario.

La OIT asegura que la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes y sus familiares incrementa su productividad y posibilidades de contribuir, de manera todavía más significativa, al desarrollo económico de los países de origen, de tránsito, y de destino.

Hasta la fecha de elaboración de este informe, quince Estados de la región han ratificado el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y sólo uno el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)<sup>36</sup>. A pesar de la baja ratificación de los convenios de la OIT referidos específicamente a las migraciones laborales, es preciso resaltar que:

- ▶ América Latina y Caribe, junto con África, es la región que tiene el mayor número de países que han ratificado la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares: 17 Estados (otros 2 la han firmado)<sup>37</sup>;
- ▶ La mayoría de los países de la región han ratificado los principales tratados y convenciones universales y regionales sobre derechos humanos, cuyas cláusulas son aplicables a los trabajadores migrantes y sus familiares<sup>38</sup>;

<sup>36</sup> En la región, el Convenio núm. 97 ha sido ratificado por Bahamas, Barbados, Belice, Brasil, Cuba, Dominica, Ecuador, Granada, Guatemala, Guyana, Jamaica, Trinidad y Tabago, Santo Tomé y Príncipe, Uruguay y Venezuela. El Convenio 143 ha sido ratificado sólo por Venezuela.

<sup>37</sup> Para ver el listado de ratificaciones, véase el siguiente enlace al sitio oficial de la Convención: [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-13&chapter=4&lang=en](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&lang=en)

<sup>38</sup> El listado completo de ratificaciones de los tratados internacionales de derechos humanos puede verse en: <https://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&lang=en>

- ▶ Los países de la región han ratificado los Convenios fundamentales de la OIT, cuyas disposiciones también son aplicables a los trabajadores migrantes<sup>39</sup>.
- ▶ Varios países, a su vez, han ratificado otros convenios que cubren temas de suma importancia para la situación de numerosos trabajadores migrantes. Por ejemplo, 12 Estados de la región ya han ratificado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)<sup>40</sup>.

## 5.8 Reforma de la legislación migratoria

Las normativas migratorias de diversos países de la región han sido modificadas en los últimos años con el objetivo de incorporar en mayor o menor medida cláusulas que reconocen derechos humanos de las personas migrantes, incluyendo derechos laborales. En algunos casos, como son las leyes de Argentina (2004), Uruguay (2008), Costa Rica (2010) y Bolivia (2013), el reconocimiento de derechos a las personas migrantes, sin perjuicio de su condición migratoria, es la nota distintiva. También se registran algunos avances en las normativas de México (2011), Nicaragua (2013) y Perú (2015), así como en la Constitución de Ecuador (2008). Otros países se encuentran actualmente discutiendo proyectos de ley migratoria (Chile, Brasil).

En cuanto a los derechos que estas leyes reconocen a las personas migrantes y sus familiares, es importante destacar –entre otros– los siguientes:

- ▶ Derechos laborales, sin perjuicio de la condición migratoria de la persona (Argentina, Bolivia, Costa Rica, México, Uruguay).
- ▶ Acceso a la justicia en los procedimientos migratorios (Argentina, Bolivia, Uruguay).
- ▶ Reconocimiento de la igualdad en el ejercicio de los derechos sociales (salud, educación, otros), sin perjuicio de la condición migratoria (Argentina, Bolivia, México, Uruguay, CARICOM).

<sup>39</sup> La lista de los Convenios de la OIT ratificados por los países del continente americano puede verse en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:2500961296771443:::P11001\\_COUNTRY\\_SORT:2#Americas](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:2500961296771443:::P11001_COUNTRY_SORT:2#Americas)

<sup>40</sup> Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guyana, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Uruguay.



- ▶ Derecho a la unidad familiar y a la reunificación familiar (Argentina, Bolivia, Perú, Uruguay).
- ▶ Prohibición o excepcionalidad de la privación de la libertad por irregularidad migratoria (Argentina, Uruguay).
- ▶ Derecho humano a migrar (Argentina, Bolivia, Ecuador, Nicaragua, Perú y Uruguay).

## 5.9 Logros en la formalización de los trabajadores migrantes en la economía informal

Algunos de los países de la región han aprobado reformas legislativas y de otra índole que han significado una ampliación o refuerzo de la protección de los derechos de trabajadores. Algunas de estas iniciativas se han dado en áreas del mercado de trabajo caracterizadas por una presencia significativa de trabajadores migrantes en el sector informal. Estas reformas han incluido programas dirigidos a incrementar los niveles de formalización laboral, lo cual puede favorecer las políticas de inclusión social y regularización migratoria de los trabajadores migrantes (OIT, 2015e).

- ▶ En Argentina se han aprobado leyes sobre trabajadoras de casas particulares y de trabajadores del sector agrario.
- ▶ En Costa Rica se ha aprobado una legislación para la regulación de la jornada de trabajo de las trabajadoras domésticas.
- ▶ En Ecuador está vigente desde 2008 la afiliación obligatoria a las trabajadoras remuneradas del hogar, y desde 2013 el Ministerio del Trabajo realiza inspecciones a nivel nacional para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales en relación con estas trabajadoras.
- ▶ En Uruguay se han profundizado los mecanismos de inspección de las condiciones laborales en domicilios particulares.

## 5.10 Avances en la regularización migratoria

Numerosos países de la región han adoptado medidas –de diferente naturaleza y alcance– dirigidas a la regularización de migrantes. En algunas leyes migratorias aprobadas recientemente, así como en diversas declaraciones realizadas por los

Estados de la región, la regularización migratoria es considerada una herramienta importante y necesaria con múltiples efectos positivos para las personas migrantes y las sociedades de destino. Estas medidas contribuyen a alcanzar objetivos de desarrollo humano, a mejorar la formalización laboral y la protección en el empleo y a la prevención de diversos abusos contra la población migrante, incluyendo la explotación laboral. A modo de ejemplo, cabe mencionar los siguientes casos:

- ▶ **Mecanismos permanentes para facilitar la residencia regular<sup>41</sup>:**
  - ▶ Por nacionalidad en los países del MERCOSUR, en aplicación del Acuerdo sobre Residencia para los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR y Asociados.
  - ▶ Por criterios de trabajo, familia, estudios (varios países), así como por razones humanitarias (por ejemplo, Brasil<sup>42</sup>, respecto de los migrantes haitianos, o Chile, a través de la Nueva Visa Temporal por Motivos Laborales<sup>43</sup>).
- ▶ **Procesos de regularización extraordinaria:**
  - ▶ Argentina, Chile, Costa Rica, Brasil, México, Panamá, República Dominicana.

## 5.11 Acceso a la justicia

Algunos países han diseñado medidas específicamente dirigidas a garantizar el acceso a la justicia de las personas migrantes.

<sup>41</sup> A modo de ejemplo, cabe citar el artículo XI de la normativa migratoria de Perú (Decreto Legislativo No. 1236, de septiembre de 2015): “El Estado promueve las medidas necesarias para la formalización de los extranjeros que deseen ingresar y permanecer en el territorio nacional. Asimismo, favorece la regularización migratoria como acción permanente que facilite la protección de la persona humana y prevenga o corrija situaciones de vulneración o afectación a la dignidad humana así como a sus derechos y libertades”.

<sup>42</sup> Por medio de la Ley de Legalización de Extranjeros en Situación Irregular promulgada en 2009, Brasil otorgó la amnistía a 70.000 inmigrantes, quienes recibieron residencias permanentes (dato a noviembre de 2015). Vía la resolución normativa n. 97, dio residencias a 43.871 haitianos y por medio de la resolución normativa 27/CNlg se concedieron visas humanitarias por razones de matrimonio o de lazos familiares (hijo brasileño u otras razones) a nacionales de Haití, Perú y Ecuador.

<sup>43</sup> Este permiso, en vigencia desde febrero de 2014, permite al extranjero integrarse al mercado del trabajo de manera más expedita. Además, los trabajadores pueden firmar un nuevo contrato de trabajo sin tener que tramitar de nuevo la visa; con un año de residencia temporal pueden solicitar la residencia definitiva; permite trabajar con más de un empleador y desarrollar otras actividades y el empleador no está obligado a informar el fin de la relación laboral ni a pagar el pasaje al país de origen del trabajador o trabajadora.



- ▶ En Costa Rica, el Poder Judicial cuenta con una política institucional para el acceso a la justicia por parte de la población migrante y refugiada, que garantiza el acceso a la justicia laboral para esta población, ya sea que se encuentren en condición regular o irregular. Se han elaborado dos estudios para determinar el grado de acceso efectivo al sistema de justicia laboral que tienen las personas migrantes (“Diagnóstico sobre acceso a la justicia laboral por parte de trabajadores y trabajadoras migrantes”) y para identificar la aplicación de los convenios de OIT por parte de la Sala Constitucional, en casos referidos a personas migrantes (“La persona trabajadora migrante en la Jurisprudencia Constitucional: principio de igualdad y derecho al trabajo”).
- ▶ En Argentina, la Defensoría General de la Nación creó las comisiones de Migrantes y Refugiados, respectivamente, para asegurar la asistencia jurídica gratuita a todas las personas en los procedimientos de migración y de asilo, tanto administrativos como judiciales.

## 5.12 Producción de información

Algunos Estados han impulsado medidas destinadas a mejorar, ampliar y/o actualizar la información cualitativa y cuantitativa sobre migraciones laborales.

- ▶ Estudios cualitativos sobre trabajadores migrantes (Ministerio de Trabajo de Argentina), y encuestas sobre migración laboral en Ecuador y Paraguay. Intercambio de información sobre migraciones laborales (por ejemplo entre la Dirección Nacional de Migración de Chile y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina).
- ▶ Existen también observatorios del mercado laboral en los países de América Central que incluyen estudios sobre migraciones laborales.
- ▶ El CNlg de Brasil ha creado, en conjunto con la Universidad de Brasilia, el Observatorio de las Migraciones Internacionales (OBMigra) en 2014, con fines de ampliar el conocimiento sobre los flujos de migración internacional hacia y a partir de Brasil, a través de estudios teóricos y empíricos, y para identificar estrategias para la innovación social de las políticas públicas con respecto a la migración internacional.

## 6. El camino a seguir: estrategia y líneas de trabajo de la OIT sobre migraciones laborales en América Latina y el Caribe (2016-2019)

El actual escenario latinoamericano y caribeño es particularmente propicio para profundizar la labor de la OIT en materia de migraciones laborales, en línea con su creciente participación y presencia en los últimos años. Este cambio, necesario para asegurar un apoyo eficaz a los gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, debe concretarse en el desarrollo de actividades y la creación de instrumentos para facilitar el conocimiento, la información, el diálogo y la acción, fortaleciendo los esfuerzos por mejorar la gobernanza de las migraciones laborales.

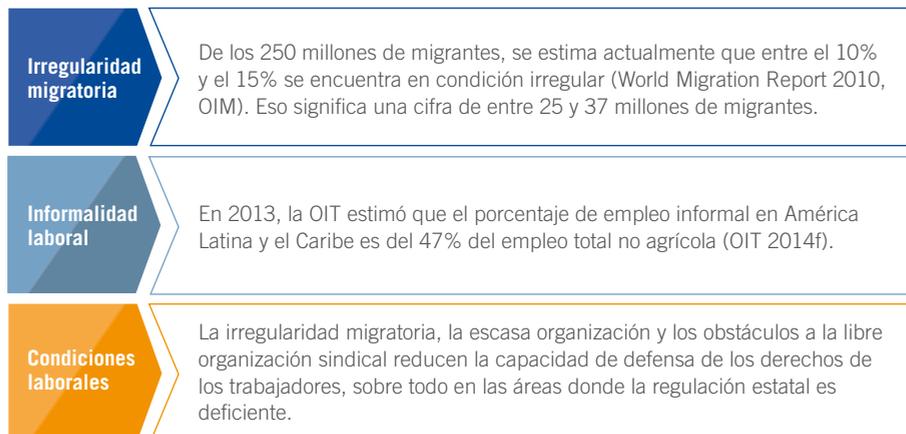
La organización dispone, a nivel mundial y en la región, de dos fortalezas sobre las que debe ser construida la estrategia: su marco normativo, pues todos los convenios y recomendaciones de la OIT son aplicables a los trabajadores migrantes, a menos que en ellos se disponga explícitamente lo contrario; y su estructura tripartita, ya que sus mandantes (ministerios de trabajo, representantes de empleadores y de trabajadores) son agentes claves en la toma de decisiones sobre el tema. Gracias a estos dos elementos, los países de la región disponen de instrumentos para hablar un lenguaje común relacionado con las migraciones, el empleo y los derechos laborales de los trabajadores migrantes. A esto hay que añadir que por ser una agencia del Sistema de las Naciones Unidas, la OIT está en la capacidad de incidir para colocar el tema de las migraciones laborales en las agendas de las demás agencias del sistema y así trabajar de manera conjunta en beneficio de los trabajadores migrantes.

Teniendo en cuenta la experiencia acumulada por la OIT en la región así como las características de las migraciones laborales en América Latina y el Caribe analizadas en los capítulos anteriores, hay tres grandes áreas temáticas sobre las que se centrará el trabajo de la OIT en los próximos años:



- (1) La **migración laboral en situación irregular**, considerando las múltiples formas en que afecta a los trabajadores migrantes y sus familias –incluyendo en todo lo relativo al empleo y las condiciones laborales–, y por tratarse de una situación que obstaculiza la concreción de la meta de trabajo decente y digno para todas las personas.
- (2) La **informalidad laboral de los trabajadores migrantes**, debido a que constituye una problemática que impacta de manera particular –cualitativa y cuantitativamente– en los trabajadores migrantes y sus familiares;
- (3) Las **condiciones laborales** de los trabajadores migrantes, las cuales se destacan por su precariedad, la desprotección de sus derechos, condiciones de desigualdad –o incluso de discriminación– y, entre otros aspectos negativos, por el crecimiento de diversas modalidades de explotación.

**Gráfico 10. Tres grandes desafíos dónde se centrará el trabajo de la OIT**



Estos tres ejes no sólo constituyen los desafíos más acuciantes de las migraciones laborales en la región, sino que permiten abordar una serie de materias importantes que están entrelazadas o determinadas por esas temáticas. Se trata de tres problemáticas que están estrechamente vinculadas, por un lado, con el marco normativo de la OIT y sus principios fundamentales, y por el otro, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Asamblea General de la ONU en septiembre de 2015 (Agenda 2030).

El trabajo sobre estos grandes desafíos se verá enmarcado en las líneas de acción del informe que el Director General de la OIT presentó ante la 104ª Conferencia Internacional del Trabajo en 2014, titulado “Migración equitativa: un programa de la OIT” (OIT, 2014e).

Para desarrollar esta estrategia, la OIT buscará potenciar alianzas con organismos del Sistema de Naciones Unidas, incluyendo a la OIM, tanto en el marco del Grupo Mundial sobre Migración (GMG por sus siglas en inglés), así como en foros de debate sobre la migración internacional, como el Foro Global sobre Migración y Desarrollo (GFMD por sus siglas en inglés), así como con el Sistema Interamericano de protección de los derechos humanos. Para ello, la OIT:

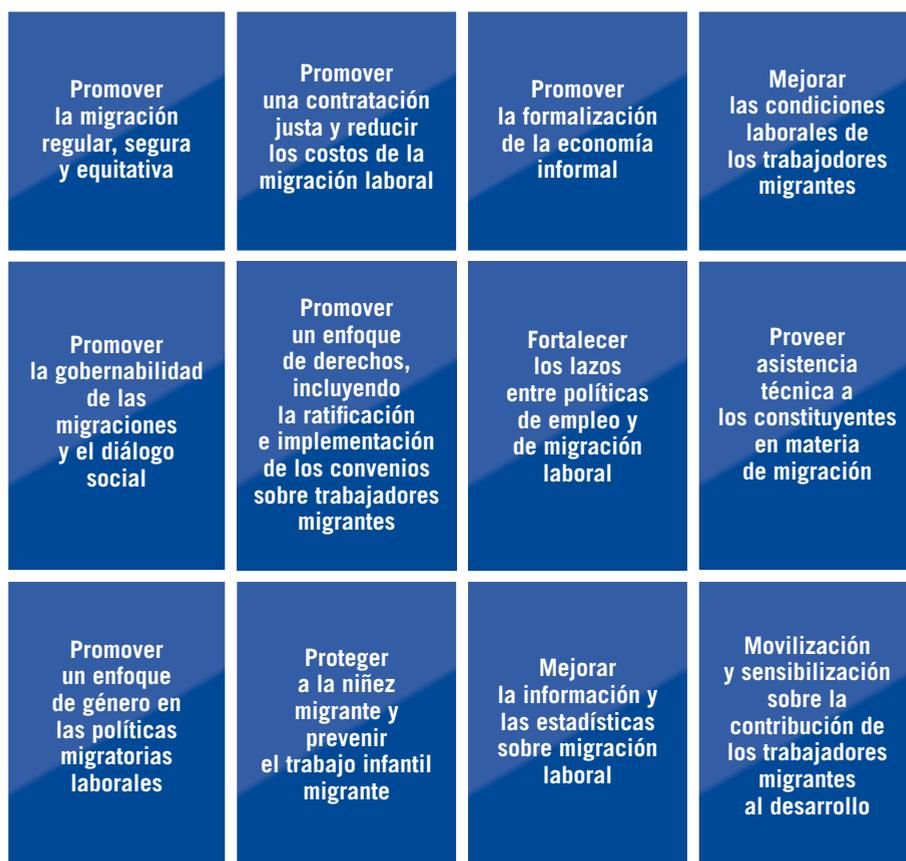
- ▶ Promoverá la discusión del tema en los espacios de diálogo interamericano, en especial con apoyo de la OEA y los demás organismos del sistema interamericano.
- ▶ Ampliará su tradicional marco de alianzas, incluyendo a instituciones universitarias, centros de investigación, organizaciones de migrantes, etc.
- ▶ Promoverá la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, dada la amplia ratificación por los Estados de la región, y en particular impulsará la participación de los mandantes de la OIT en el marco de los mecanismos de control previstos en dicha convención.
- ▶ Fortalecerá las capacidades de sus mandantes para que participen de forma efectiva en el marco de los mecanismos de control previstos en el sistema internacional de protección de los derechos humanos.
- ▶ Promoverá la inclusión en sus actividades de formación y difusión de las normas y herramientas provenientes de la acción de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y participará en instancias tales como audiencias temáticas donde se discutan cuestiones vinculadas a las migraciones (incorporando la perspectiva laboral, aspecto que no ha sido el prioritario en los estudios, visitas de países y casos que han llegado a estas instancias).

Con el fin de definir objetivos para el corto, mediano y largo plazo (periodo 2016-2019) que aborden las dimensiones identificadas como prioritarias –irregularidad, informalidad y condiciones de trabajo–, el trabajo de la OIT sobre migraciones



laborales en la región de América Latina y el Caribe priorizará doce líneas de acción que son brevemente explicadas en las secciones siguientes.

**Gráfico 11. Líneas de acción de la OIT en América Latina y el Caribe (2016-2019)**



## 6.1 Promover la migración regular, segura y equitativa

La OIT ha trabajado y seguirá trabajando, en conjunto con sus mandantes, en la promoción de la migración regular, segura y equitativa, a varios niveles:

- a) Impulsando el trabajo decente y la creación de empleos en los países de origen;

- b) Desarrollando oportunidades de migración regular para todos niveles de calificaciones y en igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres migrantes;
- c) Llevando a cabo evaluaciones de las necesidades del mercado de trabajo que identifiquen la oferta y la demanda de trabajadores migrantes;
- d) Acompañando técnicamente a los países de destino en procesos de regularización temporal o permanente;
- e) Promoviendo la adopción de acuerdos bilaterales sobre migración laboral que aseguren la igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores nacionales y migrantes;
- f) Previendo la descualificación de los trabajadores migrantes y promoviendo el reconocimiento de sus cualificaciones por medio de la certificación laboral y la portabilidad de competencias y diplomas.

## 6.2 Promover una contratación justa y reducir los costos de la migración laboral

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. 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.

Los estudios en los que se analiza 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 (Andrees et al, 2015; Gordon, 2015) 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 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 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 en 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), 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 OIM).

### **6.3 Promover la formalización de la economía informal**

Una de las prioridades actuales del trabajo de la OIT en la región y el mundo es la formalización de la economía informal. La Recomendación sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal (núm. 204) de la OIT identifica a los trabajadores migrantes como uno de los grupos particularmente vulnerables que enfrenta los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal.

En efecto, los trabajadores migrantes presentan niveles de informalidad sensiblemente superiores a los que tienen los trabajadores nacionales, y desarrollan tareas en sectores que también cuentan con mayores tasas de empleo informal. Esto implica tanto a migrantes irregulares como a migrantes regulares, tal como se detalla en la sección 3.3 de este informe.

La estrategia de acción de la OIT en este campo será determinada por el Plan de Acción para la aplicación de la Recomendación 204 adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 2015.

### **6.4 Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores migrantes**

En lo relativo a la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores migrantes, la OIT y otras organizaciones han llevado a cabo trabajos

de investigación en varios de los corredores migratorios descritos en este informe, especialmente en Centroamérica.

Tomando como modelo el trabajo que se ha hecho en la región sobre el trabajo doméstico migrante, la OIT extenderá su trabajo a otros sectores económicos claves como la agricultura, la construcción, el comercio al por menor y los servicios personales, donde se encuentra un número muy importante de trabajadores migrantes.

Se promoverán estudios adicionales que analicen las condiciones laborales de los trabajadores migrantes para poder hacer una comparación sobre la igualdad de trato y oportunidades con los trabajadores nacionales, y asegurando que estos datos consideren los aspectos de género y otros como el nivel de educación, formación y experiencia laboral de los trabajadores migrantes. Con base en estos estudios, se proporcionará asistencia técnica y capacitaciones específicas a las instituciones encargadas de promover, desarrollar e inspeccionar las condiciones de trabajo en los sectores prioritarios.

## 6.5 Promover la gobernabilidad de las migraciones y el diálogo social

La OIT promoverá una mayor participación de sus mandantes y promoverá el diálogo social en las instancias de integración y consulta regional sobre la migración internacional, a fin de incorporar la perspectiva laboral en los debates que tienen lugar en dichos espacios (MERCOSUR, UNASUR, CAN, SICA, CARICOM, CELAC, CSM, CRM, entre otros).

A partir de las experiencias previas desarrolladas por la OIT en varios países de Centroamérica y de la región andina, se trabajará promoviendo la creación de espacios inter-institucionales en los que los ministerios de trabajo desempeñen un papel clave en la cuestión de las migraciones, en estrecha colaboración con otros ministerios e instituciones públicas (salud, educación, seguridad social, desarrollo, relaciones exteriores, interior, justicia, etc), incluyendo a las autoridades migratorias y a los interlocutores sociales.



## 6.6 Promover un enfoque de derechos, incluyendo la ratificación e implementación de los convenios sobre trabajadores migrantes

En este punto, la OIT impulsará la ampliación del conocimiento sobre el estado de vigencia de las normas internacionales sobre migraciones laborales en la región y la conformación de espacios para fortalecer el impacto de dichas normas. En particular, la OIT se focalizará en:

- a) Promover estudios sobre la vigencia de las normas internacionales (de la OIT y otras) en la región en materia de relaciones laborales.
- b) Impulsar campañas de ratificación de las normas internacionales vinculadas con las migraciones laborales y para la utilización de los mecanismos de control existentes, tanto en el ámbito de la OIT como del sistema interamericano y universal de protección de los derechos humanos.
- c) Fortalecer y poner en práctica la legislación y reglamentación migratoria en la región, incluyendo lo siguiente: impulso a la ratificación, y en particular la implementación efectiva, de los principales convenios de la OIT relacionados con los trabajadores migrantes, así como la aplicación a los y las migrantes de todos los Convenios Fundamentales de la OIT y de aquellos vinculados a la situación de determinados trabajadores migrantes.
- d) Promover la complementariedad entre los convenios de la OIT y las normas provenientes del derecho internacional de los derechos humanos, en el abordaje de las migraciones laborales.
- e) Difundir los derechos de los trabajadores migrantes y los mecanismos existentes para garantizar su ejercicio tanto a nivel nacional (acceso a la justicia) como en el plano internacional (mecanismos de control de la OIT).
- f) Apuntalar el trabajo y la coordinación inter-agencial para promover la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, en particular en las agendas sobre desarrollo, superación de las desigualdades y protección de los derechos humanos; en particular, la promoción de cláusulas específicas en los acuerdos sobre libre comercio.

- g) Identificar los avances ya producidos y documentar las buenas prácticas en materia de legislación migratoria.
- h) Participar activamente en los procesos de reforma de la legislación migratoria que actualmente están en curso.
- i) Impulsar políticas y legislación con enfoque de género que ofrezcan iguales oportunidades de migración regular y condiciones laborales a las mujeres migrantes, tomando en cuenta la creciente feminización de las migraciones con fines laborales y considerando la situación de las mujeres migrantes en tanto trabajadoras (y no exclusivamente como integrantes de un grupo familiar o víctimas de trata).

## 6.7 Fortalecer los lazos entre políticas de empleo y de migración laboral

Con el propósito de contribuir a incrementar los lazos entre las políticas migratorias y las de empleo y fortalecer el trabajo de las instituciones del mercado laboral, la OIT promoverá asistencia técnica en las áreas abajo descritas, construyendo sobre avances ya realizados por los países.

- a) **Inclusión de componentes laborales en políticas de migración y desarrollo de políticas de migración laboral.**
  - ▶ Brasil se encuentra considerando la adopción de una Política Nacional de Protección del Trabajador Migrante que ampliaría el acceso de los trabajadores migrantes a políticas públicas de trabajo y empleo, y simplificaría los trámites burocráticos para regularizarlos y darles acceso a derechos laborales.
  - ▶ Costa Rica cuenta con una Política Migratoria Integral 2013-2023, uno de cuyos ejes es “integración y desarrollo”, que a su vez incluye el empleo como subtema y el acceso a un trabajo decente para personas migrantes y refugiadas como una de sus metas.
  - ▶ Panamá se encuentra trabajando en la elaboración de una política migratoria laboral.
- b) **Formulación e implementación de acuerdos bilaterales o multilaterales sobre trabajadores migrantes.**



Recientemente, la OIT llevó a cabo varias actividades sobre este tema dando apoyo técnico a varios países de la región.

- ▶ *Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral México y Guatemala* firmado el 7 de agosto de 2014<sup>44</sup>.
- ▶ *Carta de Entendimiento entre Titulares de las Carteras de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, El Salvador y Honduras sobre Trabajadores Migrantes*<sup>45</sup> -14 de Agosto de 2014.

### **c) Mejora de procesos de reclutamiento, colocación y empleo de los trabajadores migrantes.**

En América Central y América del Norte la OIT ha identificado como necesario promover asistencia técnica que permita mejorar el proceso de reclutamiento, colocación y empleo de los trabajadores migrantes. Este trabajo está relacionado con la “Iniciativa de Contratación Equitativa” que la OIT viene impulsando a nivel global y cuyos principales objetivos son los siguientes (OIT, 2014e):

- ▶ Enriquecer el acervo mundial de conocimientos sobre las prácticas de contratación nacionales e internacionales;

---

44 El Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral México-Guatemala incluye los siguientes cuatro objetivos: a) establecer las bases para llevar a cabo actividades de cooperación e intercambio de información en materia laboral a fin de contar con información cuantitativa y cualitativa sobre las características de los trabajadores migrantes temporales, que permita el diseño adecuado de políticas laborales activas; b) crear un observatorio laboral que permita analizar las condiciones que enfrentan los trabajadores migrantes temporales, así como fortalecer los mecanismos para el monitoreo de flujos migratorios laborales entre México y Guatemala, en coordinación con otras dependencias competentes; c) diseñar políticas laborales activas para generar, entre ambos gobiernos, mecanismos legales, seguros y ordenados, destinados a los trabajadores migrantes temporales, tanto mexicanos que busquen empleo en Guatemala, como guatemaltecos que busquen empleo en México, en coordinación con otras dependencias competentes en el ámbito migratorio; y d) colaborar para asegurar el pleno respeto a los derechos de los trabajadores de ambos países, a través de esquemas apropiados de difusión y verificación entre las autoridades migratorias, a fin de garantizar condiciones de trabajo digno y decente.

45 Los objetivos de la Carta de Entendimiento de El Salvador, Honduras y Guatemala sobre Trabajadores Migrantes incluyen lo siguiente: a) establecer un observatorio interinstitucional para el conocimiento del fenómeno de la trabajadora y trabajador migrante y fortalecer los observatorios de mercado laboral propios de cada ministerio; b) fortalecer el servicio público de empleo, con énfasis en los municipios donde exista mayor cantidad de trabajadoras y trabajadores migrantes; c) trabajar en una plataforma común de los sistemas nacionales de empleo con acceso tripartito, vinculándola a programas de formación y capacitación laboral, en alianza con los institutos técnicos de formación de los respectivos países; d) trabajar sobre la viabilidad del establecimiento de la seguridad social, así como también de un seguro temporal para trabajadoras y trabajadores migrantes con el objetivo de garantizar sus derechos laborales; e) desarrollar un sistema de contratación temporal unificado, ligado a los sistemas de reclutamientos públicos y privados; g) garantizar el cumplimiento de la legalidad laboral a las personas trabajadoras migrantes; h) generar un proceso de intercambio de experiencias en políticas, planes y programas en materia de empleo; e i) promover la inclusión de programas de vivienda social, reactivación agroalimentaria, micro, pequeña y mediana empresa, así como y programas de inserción laboral.

- ▶ Reforzar las leyes, políticas y mecanismos de control del cumplimiento, de conformidad con el Convenio sobre agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y otras normas;
- ▶ Promover normas y prácticas empresariales equitativas, y
- ▶ Fomentar el diálogo social y las alianzas de cooperación y promover prácticas óptimas dentro y fuera del sector.

Para poder responder a la alta demanda de movilidad laboral entre los países, la OIT podría contribuir a reforzar los servicios públicos de empleo para que lleven a cabo labores sobre reclutamiento y colocación de trabajadores migrantes. Con este fin, la OIT ya ha empezado a fortalecer las capacidades de estas dependencias en América Central y República Dominicana, en temas vinculados con la intermediación laboral a nivel internacional. Al mismo tiempo, la OIT ha prestado asistencia técnica a los países de origen y de destino de la región sobre legislación y monitoreo de agencias privadas de empleo. En Guatemala y en Costa Rica se ha dado asistencia técnica para la propuesta de regulación de las agencias. Algo similar sucedió en Honduras, país que aprobó en septiembre de 2015 un reglamento para el funcionamiento de las agencias de empleo privadas y servicios conexos.

Queda, en cualquier caso, mucho trabajo por hacer. Varios países de la región han solicitado a la OIT apoyo para la creación de una red regional de servicios públicos de empleo para facilitar la movilidad laboral de los trabajadores migrantes entre países. Esta red sería similar a la red EURES existente en Europa.

**d) Acceso al aprendizaje permanente de los trabajadores de la región y mejora de la movilidad de los trabajadores entre los mercados laborales de los países.**

La OIT ha colaborado con los institutos de formación profesional de América Central y República Dominicana para la formulación de metodologías regionales comunes (normas de competencias Laborales, diseños curriculares y sistemas de evaluación de competencias). Se trata de vincular los diferentes sistemas de certificaciones mediante esquemas de referencia que no estén en función de la duración de los estudios sino de los resultados del aprendizaje. Este trabajo tiene el fin

último de lograr un “Marco Centroamericano de Reconocimiento de Competencias”.

**e) Incremento de la capacidad de los observatorios del mercado laboral.**

Esta tarea será desarrollada a partir de las experiencias en América Central y República Dominicana, que dio como resultado una investigación sobre los flujos migratorios laborales intra-regionales, su situación actual, retos y oportunidades. Estudios similares podrían ser útiles para otros países de la región, lo que generaría información actualizada sobre corredores migratorios como base para la formulación de políticas basadas en la evidencia.

**f) Fortalecimiento de la inspección del trabajo.**

La OIT promoverá procesos de capacitación para el abordaje de los casos de trabajadores migrantes, tanto en situación regular como irregular. En Centroamérica y República Dominicana, la OIT desarrolló un documento base para estos procesos denominado “Competencias y funciones de la Inspección de Trabajo respecto de la población de trabajadores migrantes”, el cual analiza el marco jurídico nacional e internacional en materia migratoria y de inspección laboral de seis países: República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá y Costa Rica. En este último país, fruto del proceso de capacitación, se emitió la “Directriz sobre las figuras de subcontratación, grupos de interés económicos y la materia migratoria con ocasión del trabajo inspectivo”, que ordena a los Inspectores denunciar a quien se presume sea el contratista o empleador, de manera solidaria, cuando no se identifique claramente el patrono.

## 6.8 Proveer asistencia técnica a los mandantes de la OIT en materia de migración laboral

La OIT puede cumplir un rol muy importante en términos de facilitar que sus mandantes incorporen activamente la cuestión de las migraciones en sus agendas de trabajo. La OIT puede ofrecer asistencia técnica y fortalecer las capacidades de sus mandantes tripartitos, así como promover la conformación de comisiones de diálogo social a nivel nacional dedicadas a las migraciones laborales. También, puede brindar apoyo para fortalecer la inserción de los trabajadores migrantes en

las organizaciones sindicales, incorporando también provisiones específicas en la negociación colectiva para eliminar cualquier discriminación originada en la nacionalidad del trabajador.

La perspectiva de derechos constituye, en términos generales, una innovación que la OIT puede impulsar para incidir en el tipo de abordaje con el que las organizaciones sindicales y de los empleadores se vinculan a este tema. En este sentido, se trata de impulsar acciones para que sean los propios mandantes quienes asuman esta perspectiva como propia, incluyéndola en su accionar cotidiano, ya sea a través de la formación de áreas específicas que trabajen el tema, ya sea mediante su inclusión transversal en el programa de acción que cada uno de ellos lleve adelante.

La OIT ha llevado a cabo diversas actividades con los sindicatos, tanto a nivel regional (CSA) como sub-regional (América Central y países andinos) y sectorial. Por ejemplo, en el tema de trabajo doméstico se organizaron conjuntamente dos reuniones de centrales sindicales de América del Sur con ONGs de trabajadoras del hogar, en 2005 y 2007, que resultaron en la “Declaración de Montevideo” y la “Declaración de Asunción”, que dieron un impulso importante a la promoción del convenio sobre el trabajo doméstico que finalmente sería adoptado por la OIT.

## 6.9 Promover un enfoque de género en las políticas migratorias laborales

En la mayoría de los países, las legislaciones y las políticas migratorias y laborales (y la articulación entre ellas) tienen diversos retos pendientes en materia de enfoque de género. Ello implica, entre otros aspectos, tomar en cuenta las racionalidades migratorias de hombres y mujeres, así como las asimetrías que la migración genera entre los dos sexos y la imposición de prácticas discriminatorias en el empleo de mujeres migrantes, así como el reconocimiento de la contribución de las economías del cuidado en la reproducción social y del rol de las mujeres como agentes de desarrollo y portadoras de derechos.

## 6.10 Proteger a la niñez migrante y prevenir el trabajo infantil migrante

De igual manera, la situación de niños, niñas y adolescentes en el contexto de la migración, así como de otros grupos en situación de vulnerabilidad (por



ejemplo, los pueblos indígenas), también requiere de una atención específica en la normativa y las políticas sobre migraciones laborales.

En general, la migración de personas menores de edad en América Central tiene como destino principal Estados Unidos. También la migración de niños y niñas entre países de América Central ha venido en aumento y tiene como motivos principales la reunificación familiar, las razones laborales y la búsqueda de condiciones de vida más seguras. La mayoría de estos niños tiene entre 15 y 17 años y proviene de hogares con necesidades básicas insatisfechas. Otros muchos, sin embargo, se incorporan al trabajo antes de cumplir los 14 años. Algunos migran de manera temporal y por un corto período para desarrollar laborales estacionales y otros permanecen por períodos de más larga duración. El principal flujo se origina en Nicaragua y tiene como destino Costa Rica; otro importante corredor es el de Guatemala hacia Belice; también hay un movimiento de hondureños hacia El Salvador y de nicaragüenses hacia Panamá. En México se reciben muchos niños provenientes del Triángulo Norte (El Salvador, Honduras y Guatemala).

## 6.11 Mejorar la Información y las estadísticas sobre migración laboral

La OIT ha venido dando asistencia técnica en varios ámbitos relacionados con la gestión de información sobre migración laboral, que debe ser consolidada y ampliada. Las áreas de acción principales en este eje de trabajo son:

- ▶ Armonización y desarrollo de sistemas de información y bases de datos (con ministerios de trabajo, direcciones de migración, institutos de seguridad social, institutos nacionales de estadísticas, observatorios laborales, etc.), para poder realizar estudios comparativos entre países.
- ▶ Identificación de indicadores y mecanismos de seguimiento sobre migración laboral y sus vínculos con la reducción de la pobreza y la desigualdad en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- ▶ Impulso a la recolección y análisis de datos, incluyendo a través de encuestas sobre las condiciones laborales de los trabajadores migrantes en situación regular e irregular y otro tipo de encuestas del mercado laboral que incluyan preguntas específicas sobre los trabajadores migrantes, siempre considerando el tema de género como transversal.

La OIT apoyó recientemente una reunión sobre estadísticas de migración laboral del MERCOSUR, en ocasión de la presidencia pro-tempore de Brasil (junio de 2015), con el objetivo de discutir los conceptos y las bases de datos existentes para adoptar indicadores comunes. Como resultado de la reunión, los observatorios de empleo de Brasil y Argentina están trabajando para definir indicadores mínimos de migración a ser medidos, de forma piloto, en los dos países, para en el futuro proponer la adhesión de los demás miembros del MERCOSUR.

A nivel global, la OIT ha colaborado en la definición de indicadores para la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, proponiendo algunos sobre condiciones de trabajo, seguridad social, reconocimiento de calificaciones y promoción de convenios.

**Cuadro 23. Indicadores propuestos sobre trabajadores migrantes para la Agenda 2030**

<b>1. Indicadores de normas internacionales del trabajo</b>	<b>2. Indicadores de empleo, condiciones de trabajo y salarios</b>	<b>3. Indicadores sobre cobertura de la seguridad social</b>	<b>4. Indicadores sobre competencias y reconocimiento de calificaciones</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Número de países que han ratificado las normas internacionales del trabajo pertinentes y cuya legislación nacional prevé la igualdad de trato en materia de empleo (especialmente los salarios, las prestaciones de seguridad social y el reconocimiento de competencias).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Brecha salarial entre los migrantes empleados y los nacionales reducida en un X por ciento (por género y sector).</li> <li>▶ Porcentaje de trabajadores migrantes con empleo regular (trabajo con un contrato escrito o verbal, comprendiendo una relación laboral regular bajo términos de trabajo acordados, por género).</li> <li>▶ Porcentaje de trabajadores migrantes sujetos a accidentes de trabajo (por género).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Número de convenios de seguridad social que garantizan la portabilidad de las prestaciones de seguridad social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Número de países que concluyen acuerdos bilaterales sobre reconocimiento de la educación/calificaciones, habilidades competencias.</li> <li>▶ Porcentaje de los trabajadores migrantes cuyas cualificaciones extranjeras son reconocidas por las autoridades nacionales (por sexo).</li> <li>▶ Número de países que tienen procedimientos adoptados para el reconocimiento del aprendizaje previo.</li> <li>▶ Número de personas que han recibido el reconocimiento del aprendizaje previo (por sector, perfil y género).</li> </ul>

Fuente: OIT.

La OIT puede también promover investigaciones que generen mayor información sobre:

- ▶ Las formas que asumen los movimientos migratorios irregulares, identificando los principales obstáculos que enfrentan los trabajadores migrantes para regularizar su situación.
- ▶ Las características que asume este proceso en los distintos corredores migratorios y en sectores económicos estratégicos, y las consecuencias que en la práctica enfrentan los trabajadores migrantes por su condición de irregularidad.
- ▶ El impacto de la informalidad laboral en el caso de los trabajadores migrantes, identificando los principales obstáculos existentes para facilitar una transición a la formalidad, y comparando esta situación con la que atraviesan los trabajadores no migrantes.
- ▶ Las condiciones de trabajo que enfrentan los trabajadores migrantes, destacando los principales déficits en materia de trabajo decente y comparando dichas condiciones con las que enfrentan los trabajadores no migrantes.
- ▶ Las causas estructurales que se encuentran por detrás de dichos niveles de irregularidad migratoria, informalidad laboral y niveles diferenciales de condiciones de trabajo, y el impacto diferencial que estas dimensiones poseen sobre las trabajadoras migrantes.

La OIT también buscará incrementar la información disponible en los siguientes temas.

- ▶ Identificación y consideración específica de aquellos sectores económicos y ocupaciones que poseen mayor presencia de trabajadores migrantes por sexo (trabajo doméstico, servicios de cuidado y actividades de limpieza, actividades agrícolas y otros empleos en el sector rural, construcción, turismo, etc.).
- ▶ Caracterización de cada uno de los corredores migratorios existentes y de otros tipos de migración laboral (considerando, por ejemplo, la situación especial en zonas fronterizas).
- ▶ Identificación de las causas estructurales de la migración laboral a fin de promover propuestas que no se limiten a la situación de los

- trabajadores migrantes una vez que la decisión de migrar ya ha sido adoptada (promoción del trabajo decente en los países de origen).
- ▶ Producción de guías sobre migración laboral para ciertos grupos metas (por ejemplo, organizaciones de empleadores u organizaciones de trabajadores).

## 6.12 Movilización y sensibilización sobre la contribución de los trabajadores migrantes al desarrollo

La OIT continuará promoviendo acciones de movilización y sensibilización a nivel nacional y regional que den cuenta de la contribución de los trabajadores migrantes al desarrollo, y otros temas como los beneficios de brindar oportunidades de migración seguras, regulares y equitativas, contribuyendo así a identificar y desarticular los principales mitos en torno a los trabajadores migrantes.

## 7. Bibliografía

- Acuña, G.** (2005). La inmigración en Costa Rica: Dinámicas, desarrollo y desafíos. Proyecto fondo OPEC-UNFPA. San José Costa Rica.
- Ancheita, A. y Bonici, G.** (2013). ¿Quo vadis? Reclutamiento y contratación de trabajadores migrantes y su acceso a la seguridad social: dinámicas de los sistemas de trabajo temporal migratorio en Norte y Centroamérica, Informe de investigación, INEDIM.
- Andrees, B; Nasri, A; Swiniarski, P.** (2015). Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities. OIT, Ginebra.
- Báez, Frank, Lozano López, W., Díaz Segura, J. y Durán Rodríguez, R.** (2012). Inmigrantes haitianos y el mercado laboral: Estudios sobre trabajadores de la construcción y de la producción del guineo en República Dominicana, Ministerio de Trabajo de la República Dominicana, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Santo Domingo.
- Baker Bryan, C. y Rytina, N.** (2013). “Estimates of the Unauthorized Immigrant Population Residing in the United States: January 2012”, Population Estimates, Washington. DC: Office of immigration Statistics, U.S. Department of Homeland Security [en línea]. Disponible en: <http://www.dhs.gov/>
- Banco Mundial** (2012). Haití, República Dominicana: más que la suma de las partes, Banco Mundial, República Dominicana.
- \_\_\_ (2014). Youth Unemployment in the Caribbean, “Caribbean Knowledge Series” collection at: <http://worldbank.org/lac>
- \_\_\_ (2015). World Bank Development Report 2015: Mind Society and Behavior. Washington, DC: World Bank.
- BBC** (2013). Brasil precisa de 6 milhões de profissionais estrangeiros, diz SAE (22 de abril de 2013). BBC. Recuperado de [http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/04/130416\\_brasil\\_imigrantes\\_cc](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/04/130416_brasil_imigrantes_cc)
- Bertranou, F. y Casanova, L.** (2014). Informalidad laboral en Argentina: Segmentos críticos y políticas para la formalización. OIT, Buenos Aires.

- Caritas** (30 de octubre de 2012). ITALIA - Immigrati. Rapporto Caritas-Migrantes. Recuperado de [http://immigrazione.aduc.it/notizia/immigrati+rapporto+caritas+migrantes\\_126395.php](http://immigrazione.aduc.it/notizia/immigrati+rapporto+caritas+migrantes_126395.php)
- Castañeda, A.** (en prensa). Lenguajes de Exclusión: Leyes Migratorias y el Nuevo Apartheid. Recuperado de <http://www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/8841.Lenguajes...doc>
- Cavalcanti, L.** (2015). Imigração e mercado de trabalho no Brasil: Características e tendencias. Recuperado de <file:///C:/Users/LA%20PRENSA/Downloads/14894-45668-1-PB.pdf>
- CDM** (2013). Revelando el reclutamiento. Fallas fundamentales en el Programa de Trabajadores Temporales H-2 y Recomendaciones para el Cambio, Centro de los Derechos del Migrante Inc. [en línea]. Disponible en: [www.cdmigrante.org/](http://www.cdmigrante.org/)
- CEPAL** (2014). La nueva era demográfica en América Latina y El Caribe. La hora de la igualdad según el reloj poblacional. Documento de Referencia. Primera Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, 12 a 14 de noviembre de 2014.
- Ceriani, P. y Morales, A.** (2013). Mapeo sobre la Migración Laboral y el Rol de la OIT en América Latina y el Caribe. Documento de consultoría para la OIT.
- Cerrutti, M., Maguid, A. y Díaz Gil, A.** (2011). Migrantes Sudamericanos en España: Panorama y Políticas. Cuadernos Migratorios (N°1). Buenos Aires, Argentina: Organización Internacional para las Migraciones.
- CNN** (2014). 5 mitos sobre los inmigrantes en Estados Unidos (24 de noviembre de 2014). CNN Expansión. Recuperado de <http://www.cnnexpansion.com/economia/2014/11/21/5-mitos-de-inmigracion-desacreditados>
- Colegio de la Frontera Norte** (2013). COLEF. Encuesta sobre migración en la frontera sur de México. Emif Sur. Serie historia 2006-2011.
- Conferencia sudamericana sobre Migraciones** (2015). XV Conferencia Sudamericana sobre Migraciones. Santiago, Chile.
- Conseil de Développement Economique et Social (CDES)** (2015). Document de Profil Migratoire Haïtien, (31Mars, 2015).



- Córdova, R. y Castaña, P.** (2015). Migración, desarrollo y derechos humanos: la articulación como base social en América Latina y el Caribe, Migration and Development Civil Society Network (MADE) [en línea]. Disponible en: <http://madenetwork.org/>
- Coria, E.** (2011). “Estudio migratorio de Panamá”, en: Estudio comparativo de la legislación migratoria en la región: México, Centroamérica y República Dominicana. Informe Regional Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo (INCEDES), Sin Fronteras IAP, México.
- Changala R.** (2014a) Sistematización y análisis de las políticas y marcos de acuerdo regionales y nacionales adoptados por los países del SICA. FLACSO Costa Rica. San José Costa Rica.
- \_\_\_\_ (2014b) Estándares internacionales y capacidades estatales en materia de derechos humanos y laborales. FLACSO Costa Rica. San José Costa Rica.
- Dávila, L.** (s/f). Fronteras confusas: impactos sociales de la migración. Recuperado de [www.cepal.org/celade/proyectos/migracion/Dávila.doc](http://www.cepal.org/celade/proyectos/migracion/Dávila.doc)
- Delgado, R. y Mañán, O.** (2005). “Migración México - Estados Unidos e integración económica”, en: Política y Cultura, nº 023, primavera, Universidad Autónoma Metropolitana, México D.F. Disponible en: <http://rimd.reduaz.mx/>
- DIEESE** (2015). STDE/ DIEESE. Observatório do trabalho de São Paulo-SP. Estudo Temático I: Estudo do Mercado de trabalho na Indústria de Confecção no Município de São Paulo. Abril.
- Dirección General de Migración y Extranjería** (2012). Migración e Integración en Costa Rica. Informe Nacional. San José CR Dinadeco. Información recuperada de [http://www.dinadeco.go.cr/index.php?module=Pagesetter&type=file&func=get&tid=23&fid=documento\\_pdf&pid=18](http://www.dinadeco.go.cr/index.php?module=Pagesetter&type=file&func=get&tid=23&fid=documento_pdf&pid=18)
- Domínguez, R. y Rietig, V.** (2015). Migrants Deported from the United States and Mexico to the Northern Triangle. A Statistcal and Socioeconomic Profile, Washington. DC: Migration Policy Institute.
- ECLAC** (2003). Emigration of Nurses from the Caribbean: Causes and Consequences for the Socio-Economic Welfare of the Country, Trinidad And Tabago - A Case Study. Port of Spain, Trinidad and Tabago: ECLAC Subregional Headquarters for the Caribbean.

- El País** (2015). Santos y Maduro rebajan la tensión pero la frontera sigue cerrada (23 de septiembre de 2015). El País. Recuperado de [http://internacional.elpais.com/internacional/2015/09/22/actualidad/1442876929\\_041585.html](http://internacional.elpais.com/internacional/2015/09/22/actualidad/1442876929_041585.html)
- Farrell, A. y otros** (2012). Identifying Challenges to Improve the Investigation and Prosecution of State and Local Human Trafficking Cases, U.S. Department of Justice, Institute of Race and Justice, Urban Institute [en línea]. Disponible en: <https://www.ncjrs.gov/>
- FIIAPP** (2014). Migraciones y mercado de trabajo en Panamá. Un país de origen, tránsito y destino. Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas, Madrid, España.
- Fiscalía General de la República** (2014). Abordaje de causas indígenas Ngäbe Buglé. Disponible en [http://ministeriopublico.poder-judicial.go.cr/circulares\\_comunicados/polit-persecucion/08-01-PPP-2014.pdf](http://ministeriopublico.poder-judicial.go.cr/circulares_comunicados/polit-persecucion/08-01-PPP-2014.pdf)
- FLACSO Costa Rica** (2014a). La travesía laboral de la población Ngäbe y Buglé de Costa Rica a Panamá. San José Costa Rica.
- \_\_\_ (2014b). Oportunidades y desafíos para gestión de las migraciones laborales en Centroamérica. San José Costa Rica.
- Freitez, A.** (2011). La emigración desde Venezuela durante la última década. Temas de Coyuntura (N° 63), 11-38. Recuperado de [http://w2.ucab.edu.ve/tl\\_files/IIES/recursos/Temas%20de%20Coyuntura%2063/1.La\\_emigracion\\_Venezuela\\_Freitez..pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/IIES/recursos/Temas%20de%20Coyuntura%2063/1.La_emigracion_Venezuela_Freitez..pdf)
- \_\_\_ (2015). Invisibilización del fenómeno migratorio. SIC (N° 775), 211-219. Recuperado de <http://www.cpalsocial.org/documentos/187.pdf>
- Germano, R.** (2014). Unauthorized Immigrants paid \$100 Billion into Social Security Over Last Decade, Vice News, 4 August, 2014 <https://news.vice.com/article/unauthorized-immigrants-paid-100-billion-into-social-security-over-last-decade>
- Global Detention Project** (2010). Immigration Detention and the Law: U.S. Policy and Legal Framework. Working Paper. Recuperado de [http://www.globaldetentionproject.org/fileadmin/docs/US\\_Legal\\_Profile.pdf](http://www.globaldetentionproject.org/fileadmin/docs/US_Legal_Profile.pdf)
- GMIES** (2014). “Denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en casos de trabajos temporales. Boletín Trabajadores temporales



de Guatemala, El Salvador y México\_CIDH” [en línea]. Disponible en: <http://gmies.org/>

**González D.** (sf). Características demográficas de los países de Mesoamérica y el Caribe Latino. CEPAL. Recuperado en: [http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/1/44451/Caracteristicas\\_demograficas\\_mesoamericaycaribelatino.pdf](http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/1/44451/Caracteristicas_demograficas_mesoamericaycaribelatino.pdf)

**Gordon, J.** (2015). Global labour recruitment in a supply chain context. OIT, Ginebra.

**Herrera, G.** (2005). Mujeres ecuatorianas en las cadenas globales del cuidado. En Herrera, Torres y Carrillo. La migración Ecuatoriana: redes, transnacionalismo e identidades. Quito: FLACSO - Plan Nacional Migración y Desarrollo.

**Hetcht, S. S. Kandel y Morales, A.** (2012). Migración, medios de vida rurales y manejo de los recursos naturales, IDRC de Canadá y PRISMA El Salvador, San Salvador.

**Hoefer, M., Rytina, N., y Baker Bryan C.** (2011). “Estimates of the Unauthorized Immigrant Population Residing in the United States: January 2010”, Population Estimates, Washington. DC: Office of immigration Statistics, U.S. Department of Homeland Security [en línea]. Disponible en: <http://www.dhs.gov/>

**HRW** (2000). Unfair Advantage. Workers’s Freedom of Association in the United States under International, Human Rights Standards [en línea]. Disponible en: <https://www.hrw.org/>

**ICF International** (2012). Los trabajadores de la construcción haitianos en la República Dominicana: un estudio exploratorio de los indicadores de trabajo forzoso, Observatorio Migrantes del Caribe, Departamento del Trabajo de EE. UU., ICF Macro, In.

**INCEDES-Sin Fronteras** (2013). Análisis de las migraciones laborales actuales y los procesos de armonización legislativa en Centroamérica, México y República Dominicana. México.

**INEC** (2013). ENAHO. Centro de Información.

**Institute for Latino Studies. University of Notre Dame** (2012). [https://latinostudies.nd.edu/assets/95347/original/student\\_brief\\_8.2.pdf](https://latinostudies.nd.edu/assets/95347/original/student_brief_8.2.pdf)

- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática INEGI** (sf). Los extranjeros en México. México, D.F.
- Instituto Nacional De Migración, Centro De Estudios Migratorios** (2012). Estadística Migratoria: Síntesis 2012. Secretaría de Gobernación. México, D. F.
- Jones, F., Fearon A. and Hendrickson, M.** (2014). Implementation of the Cairo Programme of Action in the Caribbean (1994-2013): Evaluating Progress and Renewing Commitment. Port of Spain, Trinidad and Tabago, Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC).
- Koolhaas, M.** (2015). Estadísticas de migraciones internacionales laborales en el MERCOSUR: situación actual y desafíos para la armonización (Versión Preliminar).
- La Nación** (2015). Mayoría de solicitantes de refugio ingresa al país por el Táchira (20 de junio de 2015). Diario La Nación. Recuperado de <http://lanacionweb.com/infogeneral/mayoria-de-solicitantes-de-refugio-ingresa-al-pais-por-el-tachira/>
- Lozano, W.** (2013a). Inmigración, Género y Mercado de Trabajo en la República Dominicana, Estudios Complementarios ENI-2013, UNFPA, Santo Domingo.
- \_\_\_ (2013b). “Regulación, regularización: algunas precisiones a discutir”, en: <http://acento.com.do/>
- \_\_\_ (2013c). “Sin la sociedad civil el plan de regularización será un fracaso”, en: <http://acento.com.do/>
- Lupica, C.** (2015). Migración laboral ordenada y equitativa: estado de situación y propuestas de trabajo en América Latina. Informe final de consultoría para la Oficina de la OIT para América del Sur.
- Martin, S.** (2006). US Employment Based Admissions: Permanent and Temporary. Migration Policy Institute. Recuperado de [file:///C:/Users/LA%20PRENSA/Downloads/PB\\_15\\_1.06.pdf](file:///C:/Users/LA%20PRENSA/Downloads/PB_15_1.06.pdf)
- Martínez Pizarro, J.** (2008). América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL.
- Migraciones Chile** (2014). Migración en Chile 2005 – 2014. Sección Estudios del Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

**Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo de la República Dominicana**

(2015). Unidad de Estudios de Políticas Económicas y Sociales del Caribe <http://economia.gob.do/mepyd/wp-content/uploads/archivos/uepesc/informe-pais/2015/Belice.pdf> Revisado 10 setiembre 2015

**Monge, R.** (2009). Remesas Sur-Sur: Importancia del corredor Costa Rica-Nicaragua. Academia de Centroamérica. San José, Costa Rica.

**Morales, A.** (2007). La diáspora de la posguerra. Regionalismo de los migrantes y dinámicas territoriales en América Central. FLACSO Costa Rica, San José.

\_\_\_ (2013). “Tendencias de las migraciones en América Central, inserción laboral de trabajadores migrantes y regímenes de protección socio-laboral”, en Consejo de la Integración Social Centroamericana (CIS) y Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA) Migraciones y mercados laborales en Centroamérica, Observatorio Centroamericano del Desarrollo Social (OCADES), Serie de Políticas Públicas No. 10. San Salvador.

\_\_\_ (2014). Escenarios sociopolíticos de las migraciones en Costa Rica y Colombia. FLACSO Costa Rica. San José Costa Rica.

**Morales, A. y Castro, C.** (2006). Migración, empleo y pobreza (San José: FLACSO).

**Morales A., León G., Molina N. y Estrada F.** (2012). Migraciones y derechos laborales en Centroamérica. Características de las personas migrantes y de los mercados de trabajo. FLACSO Costa Rica. San José Costa Rica.

**Morales A., León Segura G. y Pérez Valladares G.** (2012). Migraciones y derechos laborales en Centroamérica. Elementos del marco jurídico regional. FLACSO Costa Rica. San José Costa Rica.

\_\_\_ (2012). Migraciones y derechos laborales en Centroamérica. Tomo I. Características de las personas migrantes y de los mercados de trabajo. San José de Costa Rica: FLACSO - IDHUCA, 2012.

**Morales, A y León Segura, G.** (2014). La migración laboral centroamericana y los desafíos en materia de seguridad social. Serie de Políticas Sociales 12. Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA).

**Morales, A., Lobo, D., Jiménez, J.,** (2014). La travesía laboral de la población Ngábe y Buglé de Costa Rica a Panamá: características y Desafíos. FLACSO Costa Rica y Organización Internacional de las Migraciones, San José.

- Moreno-Fontes Chammartin, G.** (2007). “Working Conditions of Women Migrant Workers: ILO’s Strategy to Improve their Protection in an Era of Globalization”. En: Globalization, migration and human rights: a new paradigm for research and citizenship. Colección de la *Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights*, Volumen 1, Bruselas.
- \_\_\_ (2009). “Women from Latin America and the Caribbean Cross Borders to Work in the Domestic Sector.” FOCAL April 2009, Volume 8, No. 12, Special Edition Labour Mobility.
- \_\_\_ (2014). “Las Migraciones Laborales Internacionales: Visión, trabajo y propuestas de la Organización Internacional del Trabajo”, Revista Trabajo No. 11, enero-junio 2014, Universidad Autónoma de México, Ciudad de México, 2014.
- Naciones Unidas** (2013). Migración internacional y desarrollo. Informe del Secretario General. Naciones Unidas. Asamblea General. A/69/207.
- Naciones Unidas, DESA-División de Población y UNICEF** (2014). Migration Profiles - Common Set of Indicators. Panamá [en línea]. Disponible en: <http://esa.un.org/>
- NHTRC** (2014). 2014 NHTRC Annual Report, National Human Trafficking Resource Center [en línea]. Disponible en: <https://traffickingresourcecenter.org/>
- OBMICA** (2014). Estado del arte de las migraciones que atañen a la República Dominicana 2013, Centro para la Observación Migratoria y el Desarrollo en el Caribe, República Dominicana.
- OCDE, BID, OEA** (2012). Migración Internacional en las Américas, SICREMI 2012, Washington, 2012.
- OEA** (2011). Migración internacional en las Américas: primer informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) 2011. Washington: OCDE: CEPAL.
- OEA** (2015). Migración Internacional en las Américas. (SICREMI) IV. Series.
- OIM** (2008). World Migration 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy, International Organisation for Migration, Ginebra.
- \_\_\_ (2010). Perfil Migratorio do Brasil. CNPD/OIM/Ministério do Trabalho e Emprego.
- \_\_\_ (2011). Perfil Migratorio de Chile 2011. Buenos Aires.



- \_\_\_ (2012a). Panorama Migratorio de América del Sur 2012. Buenos Aires.
- \_\_\_ (2012b). Perfil Migratorio de Argentina 2012. Buenos Aires.
- \_\_\_ (2012c). Perfil Migratorio del Ecuador 2011. Quito.
- \_\_\_ (2012d). Perfil Migratorio del Perú 2011.
- \_\_\_ (2013a). Perfil Migratorio de Colombia 2012. Bogotá.
- \_\_\_ (2013b). El bienestar de las personas migrantes en la región de Centroamérica, Norteamérica y el Caribe. Documento de trabajo del informe sobre las migraciones en el mundo OIM. Ginebra, Suiza.
- \_\_\_ (2013c). Informe sobre las Migraciones en el Mundo. El bienestar de los migrantes y el desarrollo. Ginebra, Suiza.
- \_\_\_ (2015). World Migration Report 2015: Migrants and Cities – New Partnerships to Manage Mobility. Geneva: IOM.

**OIM, OIT, SICA, Red de Observatorios del Mercado Laboral** (2011). Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe regional. San José, Costa Rica.

**OIM, OIT, CECC SICA, Red de Observatorios del Mercado Laboral** (2013). Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe de Panamá. San José, Costa Rica.

- OIT** (1949). Convenio núm. 97. Convenio sobre los trabajadores migrantes. Ginebra, 32º reunión CIT.
- \_\_\_ (1975). Convenio núm. 143. Convenio sobre los trabajadores migrantes. Ginebra, 60º reunión CIT.
  - \_\_\_ (2004). Informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes, Conferencia Internacional del Trabajo, Actas Provisionales 22, Nonagésima segunda reunión, Ginebra.
  - \_\_\_ (2007a). 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.

- \_\_\_ (2007b). Workers on the Move in the CARICOM Single Market and Economy. ILO, 2007.
- \_\_\_ (2007c). Mejorando la situación sociolaboral de la población Ngabe Buglé en Costa Rica y Panamá ([www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/--sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_250207.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_250207.pdf)).
- \_\_\_ (2012). Estudio Migración haitiana. Situación actual de una problemática ([www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_250212.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_250212.pdf)).
- \_\_\_ (2013a). Panorama Laboral América Latina y el Caribe. Oficina regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- \_\_\_ (2013b). Ryder, Guy “Global Employment Trends 2013”, ILO Director-General's presentation of the Global Employment Trends Geneva, ILO: 21 January 2013.
- \_\_\_ (2013c). Reunión Técnica Tripartita sobre la Migración Laboral, 4-8 de noviembre 2013, Ginebra, TTMLM/2013/14, p.5 OIT (2014) Migración Equitativa, un programa de la OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión. OIT, Ginebra.
- \_\_\_ (2013d). Nicaragüenses en el Norte: condiciones laborales y práctica de contratación de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte. OIT, Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género, San José, Costa Rica.
- \_\_\_ (2014a). Diagnóstico sobre acceso a la justicia laboral por parte de trabajadores y trabajadoras migrantes en Costa Rica. Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana - San José: OIT, febrero 2015.
- \_\_\_ (2014b). Nicaragüenses en el Norte: condiciones laborales y práctica de contratación de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte ([www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/migracion-genero/WCMS\\_230811/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/migracion-genero/WCMS_230811/lang--es/index.htm)).
- \_\_\_ (2014c). Estudio de Necesidades de Mano de Obra Migrante en Panamá, Organización Internacional del Trabajo, Proyecto Políticas de Migración



Laboral Sensibles al Género en los Corredores de Nicaragua-Costa Rica-Panamá y Haití-República Dominicana, OIT, San José.

- \_\_\_ (2014d). Estudio de Necesidades de Mano de Obra Migrante en Panamá, Organización Internacional del Trabajo, Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género en los Corredores de Nicaragua-Costa Rica-Panamá y Haití-República Dominicana, OIT, San José.
- \_\_\_ (2014e). Migración Equitativa: un programa de la OIT. Informe del Director General de la OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Junio 2014.
- \_\_\_ (2014f). Panorama Laboral Temático 1: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.
- \_\_\_ (2015a). Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. OIT, Ginebra.
- \_\_\_ (2015b). Migraciones laborales en Argentina: protección social, informalidad y heterogeneidades sectoriales. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
- \_\_\_ (2015c). Global Employment Trends, 2015 (Wcms\_2202215).
- \_\_\_ (2015d). The Contribution of Labour Mobility to Economic Growth. International Labour Organization. Organization for Economic Co-operation and Development World Bank Group. Joint paper for G20 Labour and Employment Ministers' Meeting Ankara, Turkey, 3-4 Sept.2015.
- \_\_\_ (2015e). Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo - Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.
- \_\_\_ (2016). Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª Reunión, 2016. Promover una migración equitativa.
- \_\_\_ (2016b). Migraciones laborales: fuentes de información OIT. Bibliografía digital temática Nro.7, 2ª edición. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.

**OMLAD** (2011). Inmigrantes haitianos y mercado laboral. Estudio sobre los trabajadores de la construcción y de la producción del guineo en República

- Dominicana, Observatorio del Mercado Laboral Dominicano, Ministerio de Trabajo, República Dominicana.
- Orozco, M.** (2012). América Latina y el Caribe: Desarrollo, migración y remesas. Teseo. Buenos Aires, Argentina.
- Paredes G.** (2009). Migración de guatemaltecos a México y Estados Unidos a partir de la Encuesta sobre migración en la frontera Guatemala-México 2004: Un análisis de estrategias migratorias. Revista Migraciones Internacionales, Vol. 5, Núm. 1, enero-junio 2009. México, D.F.
- Pew Research Center** (2013). “Statistical Portrait of the Foreign-Born Population in the United States” [en línea]. Disponible en: [www.pewresearch.org/](http://www.pewresearch.org/)
- \_\_\_ (2014). Undocumented Immigrants Compose 5.1 Percent of Workforce by Andrea Billups, 18 Nov 2014 <http://www.newsmax.com/US/Pew-undocumented-immigrants-labor/2014/11/18/id/608138/>
- \_\_\_ (2015a). Modern Immigration Wave Brings 59 Million to U.S., Driving Population Growth and Change Through 2065: Views of Immigration’s Impact on U.S. Society Mixed, Washington, D.C.
- \_\_\_ (2015b). “Key takeaways on U.S. immigration: Past, present and future” [en línea]. Disponible en: <http://www.pewresearch.org/>
- \_\_\_ (2015c). “Unauthorized immigrant population stable for half a decade”. Disponible en: <http://www.pewresearch.org/>
- \_\_\_ (2015d). “The Impact of Slowing Immigration: Foreign-Born Share Falls Among 14 Largest U.S. Hispanic Origin Groups” [en línea]. Disponible en: <http://www.pewresearch.org/>
- Pizarro, G.** (2013). “Tendencias migratorias, pautas y marcos legales de migración en América Central”, CIDEHUM, Iniciativa Nansen - Consulta Regional en América Central, diciembre.
- PNUD** (2010). Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2010. Actuar sobre el futuro: romper la transmisión intergeneracional de la desigualdad. Recuperado de <http://hdr.undp.org/sites/default/files/rhdr-2010-rblac.pdf>
- PRODES** (2014). “Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Temporales Sinaloenses” [en línea]. Disponible en: <http://www.prodesc.org.mx/?p=1910>



- PRODESC** (2010). Manual de justicia binacional. Marco normativo para la defensa de trabajadores y trabajadores migrantes en México y Estados Unidos, Proyecto de Derechos Sociales y Culturales A.C., CDM, México D.F.
- Programa Estado de la Nación** (2013). Estadísticas de Centroamérica. Indicadores sobre desarrollo humano sostenible (San José: Programa Estado de la Nación).
- Quintero, J.** (2013). Migraciones internas, participación económica y empleo en Venezuela. Freitez (Ed.), Después de 200 años. Presente y futuro de la población venezolana (pp. 283-311). Caracas: AVEPO. Recuperado de [http://www.somosavepo.org.ve/download/cdt\\_639.pdf](http://www.somosavepo.org.ve/download/cdt_639.pdf)
- RCR** (2011). Brasscom: Brazil will be short 750,000 IT professionals (21 de noviembre de 2011). RCR Wireless News. Recuperado de <http://www.rcrwireless.com/20111121/workforce/jobs/brasscom-brazil-will-be-short-750000-it-professionals-2>
- Reis, M.** (2007). “Vision 2020: The Role of Migration In Trinidad and Tabago’s Plan for Overall Development”. Paper presented at the 8th Annual Conference “Crisis, Chaos and Change: Caribbean Development Challenges in the 21st Century”, Sir Arthur Institute of Social and Economic Studies (SALISES), March 26-8, 2007.
- Riveros, N.** (2013). Estado del arte de las migraciones que atañen a la República Dominicana 2012, Centro para la Observación Migratoria y el Desarrollo en el Caribe, República Dominicana.
- Rosa, H.** (2009). Perfiles y trayectorias del cambio económico en Centroamérica. Una mirada desde las fuentes generadoras de divisas. Fundación PRISMA, San Salvador.
- Sandoval, J.** (2006). “Migración y seguridad nacional en las fronteras norte y sur de México” (2006), en: Villafuerte, Daniel y Leiva, Xochitl (coords.). Geoeconomía y geopolítica en el área del Plan Puebla Panamá, CIESAS, Porrúa, México D.F.
- SEGOB** (2015). Programa Especial de Migración. México.
- SELA** (2013). América Latina y el Caribe y Estados Unidos: La evolución reciente de las relaciones bilaterales. Reunión Regional sobre las relaciones económicas

- de Estados Unidos con América Latina y el Caribe. Estado y perspectivas. Caracas, Venezuela. 18 de octubre de 2013. SP/SRREEUALC/DT N° 2-13.
- Servicio Jesuita al Migrante** (2012). En búsqueda de esperanza. Migración Ngäbe a Costa Rica y su impacto en la juventud. UCA. El Salvador.
- Sin Fronteras** (2014). Estudio Regional sobre Políticas Públicas de integración de Migrantes en Centroamérica y México. México DF.
- Smith, M.** (2013). Diagnostic on Belizean Migration. Trends and Migration Management Regulation. OIM Belice.
- SPLC** (2013). Cercano a la esclavitud. Programas de Trabajadores Huéspedes en los Estados Unidos, Southern Poverty Law Center [en línea]. Disponible en: <https://www.splcenter.org/>
- Stefoni y Thayer** (en prensa). Dispersión en las propuestas migratorias. Las dificultades de avanzar sin una política común.
- Stoney, S. y Batalova, J.** (2013). Central American Immigrants in the United States, US in Focus, Migration Information Source, Migration Policy Institute, <http://migrationpolicy.org/article/central-american-immigrants-united-states>, recuperado el 11 de diciembre de 2013.
- Texidó y otros** (2003). Migraciones laborales en Sudamérica: el MERCOSUR ampliado. Ginebra: OIT.
- Thomas-Hope, E.** (2011). The Characteristics and Impact of Haitian Migration in the Turks and Caicos Islands. Washington, D.C.: The International Organization for Migration (IOM).
- \_\_\_ (2014a). Trinidad and Tabago: A Migration Profile, Consultancy at the Ministry of Labour and Small and Micro-Enterprise Development in support of the development of a Labour Migration Policy, for the Republic of Trinidad and Tabago. Brussels, the European Union: the Intra-ACP Migration Facilitate.
- \_\_\_ (2014b). Reintegration and Rehabilitation of Forced Returnees to Jamaica: Survey of the Reintegration of Involuntary Returnees. Kingston, Jamaica: International Organization for Migration (IOM) for the British High Commission.
- U.S. Census Bureau** (2010). "The Hispanic population: 2010", 2010 Census Briefs, mayo 2011 [en línea]. Disponible en: <http://2010.census.gov/>



- U.S. Department of Homeland Security** (2014). “ICE Enforcement and Removal Operations Report”, Fiscal year 2014, December 19, 2014 [en línea]. Disponible en: <https://www.ice.gov/>
- U.S. Department of State** (2014). “Nonimmigrant Visas Issued by Classification and Nationality (Including Border Crossing Cards): Fiscal Year 2014”, Bureau of Consular Affairs [en línea]. Disponible en: <http://travel.state.gov/>
- UNODC** (2014). Global Report on Trafficking in Persons, United Nations Office on Drugs and Crime, Vienna [en línea]. Disponible en: <https://www.unodc.org/>
- Waldropt-Bonair, L., Sherma Foster, L., Gray, G., Alfonso, S. y Seales, T.** (2013). Invisible Immigrants A Profile Of Irregular Migration, Smuggling Of Migrants And Trafficking In Persons In Trinidad and Tabago. Brussels: ACP Observatory on Migration 2013.
- Zhang, Sheldon X.** (2012). Looking for a Hidden Population: Trafficking of Migrant Laborers in San Diego County, U.S. Department of Justice [en línea]. Disponible en: <https://www.ncjrs.gov/>





**OIT** Américas  
INFORMES  
TÉCNICOS  

---

2016/2

## La migración laboral en América Latina y el Caribe

DIAGNÓSTICO, ESTRATEGIA Y  
LÍNEAS DE TRABAJO DE LA OIT  
EN LA REGIÓN



Organización  
Internacional  
del Trabajo

