

Documento de promoción de la sociedad civil Movilidad laboral

Antecedentes

Mensajes clave: Global

Mensajes clave: África

Mensajes clave: MENA

Otras buenas prácticas

Bibliografía clave

Recursos

Fondo

A lo largo del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo 2023-2024, bajo la Presidencia francesa, la sociedad civil participó en todas las actividades oficiales del FMMD y llevó a cabo diversas consultas mundiales, regionales y temáticas. Esto incluye la participación y el compromiso de ONG grandes y pequeñas, redes de OSC, sindicatos, grupos comunitarios de migrantes, organizaciones de migrantes y de la diáspora, organizaciones religiosas, investigación y el mundo académico.

Este documento es una recopilación y consolidación de las principales prioridades y recomendaciones en torno a la **movilidad laboral** que han surgido de estas consultas, y representa la amplitud y diversidad de la sociedad civil, así como los matices entre las regiones.

Mensajes clave: Global

El Mecanismo de la Sociedad Civil del FMMD llevó a cabo consultas globales virtuales antes de cada Reunión Preparatoria del FMMD en abril y octubre, así como una consulta antes de los Talleres del FMMD sobre Clima y Narrativas en junio. En estas consultas globales, y en las Reuniones Preparatorias de la Sociedad Civil previas a la Cumbre, los participantes plantearon las siguientes prioridades:

- **Interfaz entre derechos y trabajo a lo largo del viaje migratorio:** La atención debe centrarse en todo el proceso de migración laboral, desde los países de origen, tránsito y destino, hasta

la integración final de los migrantes, y en garantizar el respeto de los derechos a lo largo de todo el trayecto migratorio.

- Esto incluye garantizar el ***derecho a la autoorganización y a la negociación colectiva sin repercusiones negativas, independientemente de la situación migratoria de los trabajadores.***
 - Garantizar el acceso a un trabajo digno, formación y certificación en los países de origen. Esto es crucial para garantizar que la migración laboral sea una elección y no se base en la coacción económica, el aumento de la desigualdad de ingresos y/u otras desigualdades.
 - Esto ***debe incluir el acceso a la justicia y la rendición de cuentas*** de los trabajadores migrantes, especialmente en casos de robo de salarios y trata de personas.
- **Defender el derecho a un trabajo digno y el acceso a la protección social:** Centrarse en los principios de contratación justa y en las responsabilidades de los empresarios, incluida la garantía de acceso a la protección social para trabajadores y jubilados. Ratificar y aplicar las normas contra la discriminación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los instrumentos para la promoción del trabajo digno, especialmente para los trabajadores inmigrantes de la economía informal. Las restricciones a la libertad de asociación y al derecho a la negociación colectiva, que son derechos habilitantes para que los migrantes accedan a otros derechos, siguen siendo retos persistentes. El acceso a la protección social y a la justicia debe extenderse a todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio. El sector privado debe proporcionar experiencia y oportunidades de empleo, al tiempo que lleva a cabo la diligencia debida para abordar la violencia en el mercado laboral contra los migrantes.
 - **Vías basadas en los derechos y programas de regularización:** Los países de destino recurren cada vez más a programas de migración laboral temporal en lugar de vías regulares a largo plazo o permanentes, incluso cuando las necesidades del mercado laboral son a largo plazo o permanentes, o incluso como respuesta a crisis humanitarias y de otro tipo, como conflictos o cambio climático. Aunque algunos regímenes de migración laboral temporal pueden ser herramientas útiles para hacer frente a tales crisis, demasiados de ellos limitan la capacidad de los trabajadores migrantes para ejercer plenamente sus derechos laborales y humanos debido a limitaciones jurídicas estructurales. Por lo tanto, no deben utilizarse para socavar permanentemente las normas de trabajo decente para los trabajadores migrantes, sino que las vías deben basarse en los derechos, garantizar el acceso a empleos decentes y la unidad familiar.
 - Dado que la situación migratoria irregular es una de las principales razones por las que los inmigrantes están sobrerrepresentados en la economía informal, deberían estudiarse como buena práctica los planes de regularización para quienes mantienen vínculos duraderos con el país de destino. La repatriación voluntaria, segura y basada en los derechos también debe considerarse e incluirse en estas vías.
 - ***Al negociar acuerdos comerciales bilaterales, regionales y multilaterales, los Estados deben seguir un enfoque centrado en las personas, basado en valores éticos y en consonancia con los principios consagrados en los instrumentos internacionales de derechos humanos.*** Estos acuerdos deben contener disposiciones que garanticen una aplicación efectiva de las cláusulas relativas a los derechos de los trabajadores, incluidos los derechos de los trabajadores migrantes, incluida su exigibilidad. También deben establecer una prohibición explícita de la explotación del trabajo infantil.

- **Incluir la igualdad de género al debatir la lucha contra la discriminación en el empleo**, más allá del acceso a un trabajo digno para incluir el acceso a las protecciones y prestaciones sociales. Para promover el interés por las vías regulares de residencia permanente y reagrupación familiar, es crucial destacar las oportunidades de empleo permanente y a largo plazo, especialmente en sectores como el de servicios y cuidados, en los que trabaja un número significativo de mujeres. En los casos de requisitos sanitarios, también deben abordarse las cuestiones de género.
 - También debe prestarse atención a las desigualdades de género y a los efectos de las instituciones patriarcales y los prejuicios sobre los hombres trabajadores inmigrantes.

- **Combatir la xenofobia:** destacar la contribución de los inmigrantes a las sociedades y economías e invertir en cohesión social en los países de residencia. La xenofobia sancionada legalmente ha suscitado una creciente preocupación entre las comunidades de inmigrantes, ya que cada vez son más frecuentes los casos de abusos y violaciones de los derechos humanos por parte de agentes estatales. Además, los regímenes de visados jerarquizados están fomentando la discriminación entre mano de obra cualificada y no cualificada / buena y mala mano de obra, lo que conduce a la explotación de los trabajadores y a unas condiciones laborales casi esclavistas.
 - Esto debe abordarse de forma interseccional, garantizando que el género, la raza, la religión y otros aspectos sean una prioridad transversal en todos los derechos laborales.

- **Explorar los conceptos de "fuga de cerebros" y reintegración en el compromiso de la diáspora:** Se necesitan políticas públicas integrales que estén informadas y configuradas por los migrantes y las diásporas, tanto en los países de origen como en los de residencia/empleo. Los países de origen, en particular, deben demostrar un mayor compromiso y proporcionar la financiación adecuada para el desarrollo de las oportunidades de empleo nacionales y del sistema educativo.
 - Deben establecerse medidas para garantizar que los países en desarrollo no se vean privados de su personal sanitario y asistencial esencial. Esto debería implicar al sector educativo, a los sindicatos y al sector privado.

- **Abordar la migración laboral de forma más holística:** Reorientar la migración laboral hacia enfoques centrados en el ser humano que tengan en cuenta las causas profundas del desplazamiento, los itinerarios y destinos disponibles o elegidos, etc. Y lo que es más importante, hay que pensar en los trabajadores migrantes no sólo como individuos que se desplazan temporalmente, sino como personas con familias, comunidades y aspiraciones futuras. Por lo tanto, los programas laborales deben incluir la integración y la protección familiar.

- **Garantizar que las personas puedan migrar a través de vías regulares y basadas en los derechos, independientemente de su capacidad para contribuir a la mano de obra, en caso de que los efectos del cambio climático les obliguen a hacerlo.** Aunque la migración laboral es actualmente una opción políticamente aceptable y popular en los posibles países de acogida, especialmente en aquellos que sufren cada vez más una escasez generalizada de mano de obra debido al envejecimiento de la población, no debería ser la única vía dentro de las estrategias de adaptación al clima relacionadas con la migración. Los gobiernos no deberían confiar en que los ciudadanos migrantes "arreglen" los déficits de desarrollo y/o "resuelvan" la crisis climática mediante la migración como forma de adaptación, sobre todo teniendo en cuenta que la gran mayoría de la migración laboral sigue produciéndose en

condiciones que restringen los derechos de los trabajadores migrantes y, por lo tanto, no representa una opción genuina en la forma en que tales expectativas sugerirían .

- o Los países que históricamente han sido los mayores emisores de gases de efecto invernadero deben reconocer y asumir la responsabilidad de garantizar el desplazamiento digno de todas las personas que decidan o se vean obligadas a desplazarse debido al cambio climático, independientemente de su "valor" percibido en una mano de obra (por ejemplo, niños, ancianos, personas con discapacidad incapaces de trabajar, quienes actualmente aún no poseen cualificaciones codiciadas por otras naciones).
 - o Se necesitan políticas holísticas para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible y responder al cambio climático (reconociendo la responsabilidad histórica de los países industrializados contaminantes y de los países desarrollados en el contexto de los ODS y del Acuerdo de París), entre otras cosas garantizando un trabajo digno para todos.
- **Competencias:** Es necesario reconocer y valorar adecuadamente las competencias de los trabajadores inmigrantes. A menudo, los empleadores explotan las competencias de los inmigrantes sin un reconocimiento y una compensación proporcionales.

Mensajes clave: África

El Foro de Abuja, coorganizado por la sociedad civil africana y la diáspora, incluidos PANDiMR, GRFDT, AFFORD UK, CSOMADE, CSI África, y patrocinado por FES, que tuvo lugar del 30 de enero al 1 de febrero de 2023 en Abuja, Nigeria. El Foro tenía como objetivo crear capacidad y reforzar la participación africana en los procesos y marcos mundiales de migración, y también sirvió como lanzamiento del proceso de la sociedad civil del FMMD 2023. Más información sobre el Foro de Abuja, la Declaración de Abuja y sus resultados [aquí](#).

La migración laboral fue una prioridad clave durante el Foro de Abuja. Los participantes formularon las siguientes recomendaciones:

- Adoptar los convenios y reglamentos de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular, la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y las Recomendaciones que los acompañan.
- Promover el Programa de Trabajo Decente de la OIT y fomentar la contratación justa y equitativa en coordinación y compromiso con la sociedad civil, como parte de un entorno propicio que permita la libertad de asociación y la negociación colectiva.
- Garantizar que se adoptan prácticas éticas de contratación a lo largo de todo el proceso de migración, adoptando la política pertinente y haciendo balance de las mejores prácticas y las lecciones aprendidas.
- Promover la movilidad de los trabajadores mediante la mejora, ampliación y creación de regímenes que garanticen la movilidad temporal de los trabajadores migrantes y sus familias.
- Establecer vías de visado y categorías de visado ampliadas para los trabajadores inmigrantes en todas las categorías de cualificaciones.

- Reconocer las competencias de todos los migrantes adoptando principios rectores de Reconocimiento del Aprendizaje Previo que incluyan aspectos de mejora y reconocimiento de competencias, especialmente para los migrantes que trabajan en la economía informal.
- Crear vías legales para que los trabajadores migrantes accedan a los sistemas de bienestar social y promover la portabilidad de las prestaciones sociales, especialmente cuando regresan a sus países de origen.
- Concluir acuerdos de movilidad laboral (por ejemplo, acuerdos laborales bilaterales, asociaciones globales de competencias) que incluyan disposiciones específicas para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y garantizar sus derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo sistemas de protección salarial, mecanismos de reclamación legal y mediación a través de las misiones diplomáticas de los países de origen. Este proceso debería incluir la consulta a los interlocutores sociales, incluidos los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil.
- Garantizar enfoques integradores de la gobernanza de la migración laboral y el reconocimiento de las competencias a través de las fronteras, especialmente de quienes migran desde países africanos.

PRÁCTICAS ÓPTIMAS - África

La Red Sindical Africana de Migración (ATUMNET) es una red de migración creada por sindicatos africanos de 52 de los 55 países de África, que fomenta la cooperación transfronteriza entre sindicatos y una mejor gobernanza de la migración dentro de los países africanos y entre ellos. Para más información, pulse aquí.

Centro de Recursos para Migrantes de la COTU de Kenia: Desde marzo de 2023, los trabajadores migrantes en Kenia, así como los kenianos que deseen emigrar y los familiares de kenianos que trabajen en el extranjero, pueden buscar información relacionada con la migración y el trabajo en el Centro de Recursos para Migrantes de la Organización Central de Sindicatos de Kenia ([COTU-K](#)). El Centro cuenta con el apoyo del proyecto de la OIT "Mejor Gestión Regional de la Migración" (BRMM). Además de proporcionar información y asesoramiento, el Centro pretende generar, recopilar y analizar datos sobre migración y mercado laboral para utilizarlos como base de las actividades de promoción y sensibilización sobre migración y derechos de los trabajadores migrantes.

Apoyo a los trabajadores migrantes para garantizar un retorno y una reintegración dignos en Nigeria: En el marco del Programa FAIRWAY de la OIT, el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC) preparó "La [Guía de](#) Información Sindical sobre el Retorno y la Reintegración de Migrantes y Trabajadores Migrantes en Nigeria" para ayudar y apoyar a los migrantes retornados a garantizar un retorno y una reintegración dignos. La Guía proporciona información sobre el proceso de retorno y reintegración y enumera los servicios de apoyo gubernamentales y las organizaciones no gubernamentales, incluidos los sindicatos, a los que los retornados pueden dirigirse para obtener información y apoyo. Tras la publicación de la Guía, el CEN organizó actividades de capacitación con sus sindicatos afiliados sobre cómo utilizar la guía y organizó actividades de calle, campañas y contactos directos con las comunidades de migrantes retornados para informarles de la guía y de cómo pueden utilizarla.

Mensajes clave: MENA

El Cross-Cultural Center for Refugees and Migrants celebró tres consultas temáticas relacionadas con el próximo FMMD. La primera fue una consulta subregional en marzo de 2023 en torno a Narrativas sobre Migración en los EAU; la segunda, una consulta en Líbano en junio de 2023 en torno a Narrativas y Migración Laboral; y una tercera consulta regional en junio de 2023 sobre Migración Laboral, y Migración y Cambio Climático. Los participantes formularon las siguientes recomendaciones:

- Establecer un entorno de apoyo a las organizaciones de inmigrantes autogestionadas.
- Involucrar a los responsables políticos en los estudios.
- Implicar a las OSC y a las organizaciones de trabajadores en negociaciones bilaterales (MOUS+ BLA) y diálogos constructivos para mejorar las medidas de reforma.
- Modificar las leyes de protección social y ampliarla a los inmigrantes (maternidad y remuneración por fin de servicio).
- Reformar el proceso de contratación privada para garantizar su formalización y control, permitiendo y garantizando la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores inmigrantes.
- Modificar la legislación laboral para incluir a los trabajadores migrantes y protegerlos mejor. Todas las reformas del sistema de kafala deben incluir a todos los migrantes, y las políticas sobre movilidad laboral deben desarrollarse en referencia a los marcos de la OIT.
- Los países de origen y destino deben ratificar y aplicar los convenios clave de la OIT: C97 sobre Migración para el Empleo.
- Establecer un diálogo regular sobre migración laboral y movilidad a nivel nacional, regional e interregional.
- Reforzar los sistemas de inspección y control laboral e introducir un sistema de supervisión.
- La aplicabilidad de la legislación laboral nacional en los países de destino debería ampliarse para incluir a los trabajadores domésticos o debería elaborarse una legislación específica para proteger a los trabajadores domésticos.

BUENAS PRÁCTICAS - MENA

El Centro Árabe de Recursos para Migrantes ([enlace](#)) ofrece información y asistencia, capacitación y servicios para ayudar a los trabajadores migrantes de la región a acceder a condiciones de trabajo dignas, horarios laborales, asistencia sanitaria, justicia, igualdad salarial e igualdad de género. En colaboración con los sindicatos de los países de origen y destino, el MRC tiene un proyecto para mejorar la capacidad de los trabajadores migrantes para organizarse y afiliarse a sindicatos. El trabajo del Centro se basa en un acuerdo de la Confederación Árabe de Sindicatos (ATUC) y el TUC de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático, que estableció un marco de cooperación entre estos sindicatos para la protección de los trabajadores migrantes que vienen de Asia a la región árabe.

Otras buenas prácticas regionales

PRÁCTICAS ÓPTIMAS- Asia

La Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT) se ha puesto en contacto con los sindicatos de los países de destino para garantizar la protección de los trabajadores migrantes

nepaleses. Además, ha firmado acuerdos y [memorandos de entendimiento con sindicatos](#) de Líbano, Jordania, Kuwait, Bahrein, Hong Kong y la República de Corea para mejorar los derechos de los trabajadores nepaleses en esos países.

Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), confederación de sindicatos indonesios, colabora con organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil para ayudar a los gobiernos locales a aplicar las leyes indonesias de protección de los trabajadores migrantes y ofrecer servicios eficaces de asesoramiento a los trabajadores migrantes que parten al extranjero y a los que han regresado a Indonesia. Las asociaciones con organizaciones de mujeres ayudaron a crear Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes, gestionados por la KSBSI junto con el Ministerio de Trabajo, los gobiernos locales pertinentes y organizaciones de mujeres, como la Koalisi Perempuan Indonesia East Java Region (Coalición de Mujeres de Java Oriental). Las mujeres migrantes que acuden a estos centros de

["información sensible a las cuestiones de género y servicios integrados en un solo techo"](#), apoyados por la OIT y ONU Mujeres, pueden ponerse en contacto con agentes de la sociedad civil y del gobierno, así como con sindicatos, bajo un mismo techo, recibir toda la información relacionada con la migración y la contratación en el extranjero, y realizar trámites administrativos con la ayuda de asesores.

PRÁCTICAS ÓPTIMAS - América Central y América Latina

Reconocimiento de competencias y desarrollo de habilidades para migrantes y refugiados en Argentina: En el marco del proyecto regional Proyecto Lazos, coordinado por la OIT con el apoyo del gobierno de Suecia, la central sindical nacional de Argentina, **CGTRA**, está contribuyendo al fortalecimiento de las instituciones de formación profesional en Argentina de forma que permitan a los migrantes y refugiados acceder a sus servicios.

PRÁCTICAS ÓPTIMAS - Europa

UnionMigrantNet, de la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)**, es una red de puntos de contacto creada para garantizar la inclusión e integración de los inmigrantes mediante la protección de sus derechos individuales y colectivos, además de animar a los inmigrantes a afiliarse a los sindicatos.

CSC Bélgica cuenta con un [centro de recursos específico](#) para inmigrantes que les proporciona información sobre sus derechos y sobre la legislación laboral belga.

UNISON, [el sindicato británico que representa a los trabajadores de los servicios públicos](#), ha añadido servicios especializados para sus afiliados inmigrantes a su labor básica de organización, representación y negociación. Reconociendo que el asesoramiento en materia de inmigración sólo puede ser prestado por personas con las cualificaciones adecuadas, UNISON se ha asociado con una organización benéfica para ayudar a los trabajadores inmigrantes afiliados a acceder a asesoramiento especializado en materia de inmigración para ellos y sus familias a través de una asociación financiada con el Consejo Conjunto para el Bienestar de los Inmigrantes (JCWI).

PRÁCTICAS ÓPTIMAS - América del Norte

La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) ha hecho campaña a favor de una reforma integral de la legislación laboral y de inmigración que garantice un trabajo digno y derechos a todos los trabajadores, independientemente de su situación migratoria, y ha desarrollado [una serie de herramientas y recursos](#) para facilitar el conocimiento de sus derechos por parte de los inmigrantes.

La sociedad civil y las organizaciones de base están promoviendo diferentes acciones/campañas para que el Ejecutivo emita órdenes ejecutivas que concedan permisos de trabajo para todos, exenciones para los hijos de ciudadanos estadounidenses que soliciten el permiso de sus padres, acciones diferidas en peticiones familiares para conceder permisos (anticipados y en vigor) para solicitar el ajuste de estatus de los padres de ciudadanos estadounidenses.

Bibliografía clave

- [Informe del Foro de Abuja](#)
- Resumen de la consulta mundial de la sociedad civil Puntos de apoyo (abril de 2023)
- Resumen de la consulta mundial de la sociedad civil Puntos de apoyo (octubre de 2023)
- Reunión Preparatoria de la Sociedad Civil: Prioridades mundiales de la sociedad civil (enero de 2024)
- Centro Intercultural para Refugiados e Inmigrantes Recomendaciones de la consulta Documentos finales

Recursos adicionales

- [Informe CSI](#): Los sindicatos en acción por los derechos de los trabajadores migrantes (diciembre de 2023)

- [Informe político de la CSI](#): Un nuevo contrato social para los trabajadores migrantes (mayo de 2023)
- [Informe económico de la CSI](#): Garantizar el acceso de los migrantes a la protección social (diciembre de 2021)
- [ILAW Global Rights Reporter](#), Número 3, Volumen 1: Protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes y los refugiados (2023)
- Informe de la Red de Organizaciones Cristianas contra la Trata (COATNET) "[Rompiendo las cadenas, COATNET contra la explotación laboral](#)" (2023)
- Noam Chomsky, "[Libre comercio](#)" de *Secretos, mentiras y democracia* (1994)