



Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration



Conferencia Regional
sobre Migración 2022
El Salvador • Presidencia Pro Témpore



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

Foro sobre programas de movilidad laboral: Logros y desafíos en la movilidad laboral desde la perspectiva de las personas trabajadoras, empleadoras y los gobiernos

26-27 de mayo de 2022
El Salvador, San Salvador

Nota Conceptual

CONTEXTO Y ANTECEDENTES

La migración por motivos laborales sigue siendo una de las principales dinámicas migratorias a nivel internacional. Las personas trabajadoras migrantes internacionales constituyen el 5 por ciento de la mano de obra mundial y son parte integral de la economía global. La migración laboral no sólo beneficia a las personas trabajadoras migrantes, sino también a las comunidades de las que forman parte, así como sus países de origen¹.

Sin embargo, los beneficios de la migración laboral son menores cuando las políticas migratorias no se fundamentan en evidencia y no están lo suficientemente articuladas a las políticas de empleo. Aprovechar el potencial de la migración laboral para lograr avances en el desarrollo requiere la formulación de políticas con un enfoque pangubernamental y pansocial, basada en evidencia y en alianzas duraderas.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce la migración como un aspecto esencial del desarrollo, instando a los gobiernos a “facilitar el desarrollo ordenado, seguro, regular y responsable la migración y la movilidad de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas” (meta 10.7) y a “proteger los derechos laborales y promover la seguridad y la protección de los entornos de trabajo para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes, y aquellos en empleo precario” (meta 8.8).

Alineado con las metas de la Agenda 2030, el *Pacto Mundial para una Migración Ordenada, Segura y Regular*² plantea como parte de sus objetivos estratégicos: aumentar la disponibilidad y flexibilidad de las vías regulares de migración regular (objetivo 5), facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garanticen el trabajo decente (objetivo 6) empoderar a los migrantes y las sociedades para lograr la plena inclusión y la cohesión social (objetivo 16), invertir en el desarrollo de aptitudes y facilitar el reconocimiento mutuo de aptitudes, cualificaciones y competencias (objetivo 17) y promover transferencias de remesas más rápidas, seguras y económicas y fomentar la inclusión financiera de los migrantes (objetivo 20).

¹ OIT (2021). *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultados y metodología*, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_808941.pdf

² Más información sobre el Pacto se puede encontrar en el siguiente enlace: <https://www.un.org/es/conf/migration/global-compact-for-safe-orderly-regular-migration.shtml>

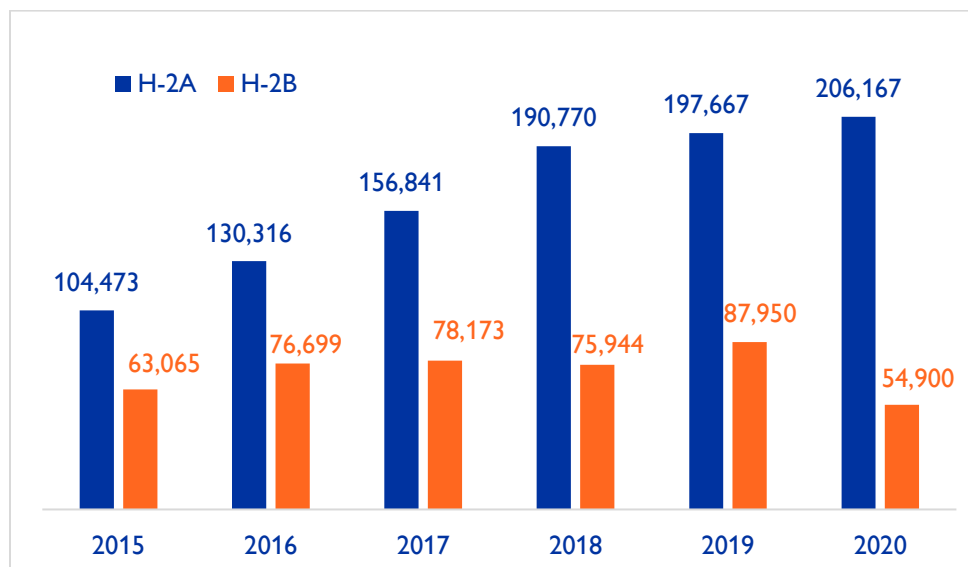


En la migración laboral se reconoce el potencial de la cooperación bilateral en la buena gobernanza de los flujos migratorios, el desplazamiento transfronterizo de las personas trabajadores migrantes, así como la garantía para la protección de sus derechos laborales, la dinámica del mercado laboral y la integración regional entre otros. Estos pueden denominarse acuerdos bilaterales, memorandos de entendimiento, convenios marco, protocolos, entre otros.

En ese contexto estos instrumentos buscan prevenir flujos de migración irregular canalizando flujos de personas trabajadoras migrantes a través de mecanismos legales y regulares

La importancia de la migración laboral a nivel internacional también es palpable en Mesoamérica y El Caribe. Uno de los mecanismos más utilizados en la región son las visas de trabajo H-2A (trabajadores temporales agrícolas) y H-2B (trabajadores temporales no agrícolas) emitidas por parte de Estados Unidos a nacionales de Centroamérica, Norteamérica y el Caribe³. Como se muestra en el gráfico 1 abajo, en el último quinquenio, el número de visas de trabajo asignadas a nacionales de Centroamérica, el Caribe y Norteamérica ha venido en constante crecimiento, solo afectado por el cierre de fronteras producto de la pandemia de COVID-19 en el caso de las visas H-2B.

Gráfico 1: total de visas de trabajo H-2A (trabajadores temporales agrícolas) y H-2B (trabajadores temporales no agrícolas) emitidas a nacionales de Centroamérica, Norteamérica y el Caribe (por año fiscal)



Fuente: Bureau of Consular Affairs (U.S. Department of State), [Monthly Nonimmigrant Visa Issuance Statistics](#), s.f. [26 oct. 2021].

³ Información sobre las visas puede verse en: <https://www.uscis.gov/es/formularios/explorar-mis-opciones/visas-h-2a-h-2b-y-h-3>. Un análisis de este mecanismo puede verse en OIM (2021). *Mecanismos sobre Migración Laboral en Mesoamérica*, disponible en: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/mecanismos-sobre-migracion.pdf>



Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration



Conferencia Regional
sobre Migración 2022
El Salvador • Presidencia Pro Témpore



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

De igual manera, en el 2021, alrededor de 104,000 permisos de trabajo fueron emitidos bajo el Programa Temporal de Trabajadores Temporales de Canadá (TFWP, por sus siglas en inglés). 32% de estos permisos fueron otorgados a personas trabajadoras migrantes provenientes de México (32,940) y 15% de Guatemala (15,445).⁴

A nivel nacional, los servicios de empleo desempeñan un papel fundamental en la organización efectiva y eficiente del mercado de trabajo para alcanzar el objetivo del pleno empleo productivo y elegido libremente. Los ofrecen tanto los gobiernos por medio de los ministerios de trabajo como las agencias de empleo privadas.

Los *Servicios Públicos de Empleo* planifican y ejecutan políticas del mercado de trabajo, dentro de sus responsabilidades se encuentran

- Ofrecer información precisa sobre el mercado de trabajo;
- Ayudar en la búsqueda de empleo y ofrecer servicios de colocación;
- Administrar las prestaciones del seguro de desempleo;
- Administrar una serie de programas del mercado de trabajo;
- Supervisar las actividades de las agencias privadas de contratación y hacer cumplir los reglamentos.

Un servicio público de empleo fortalecido y funcional, combinado con redes que impliquen a proveedores privados y no gubernamentales, puede garantizar el trabajo decente para los trabajadores nacionales y trabajadores migrantes por igual. También es un medio útil para promover la igualdad en el acceso al mercado de trabajo y para proteger la situación de aquellos que, de otro modo, se verían desfavorecidos.

Las *Agencias De Empleo Privadas* también desempeñan un papel importante en el mercado de trabajo. Ofrecen un medio alternativo, al brindar servicios con el fin de equiparar la oferta y demanda laboral; también ofrecen capacitación y formación complementaria para los trabajadores con el objetivo de satisfacer las necesidades de los empleadores.

A partir de 1997, se dio una evolución del enfoque normativo sobre las agencias de empleo privadas, dando como resultado el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), ambos de la Organización Internacional del Trabajo. Reconociendo la función que pueden desempeñar las agencias de empleo privadas en el buen funcionamiento del mercado de trabajo, estableciendo parámetros generales para la reglamentación, regulación, colocación y condiciones de empleo de las personas trabajadoras contratadas por estas agencias, promoviendo la protección de quienes utilicen estos servicios para obtener un empleo.

⁴ Información sobre los permisos de trabajo otorgados bajo el Programa Temporal de Trabajo y el Programa Internacional de Movilidad de Canadá pueden verse en: <https://open.canada.ca/data/en/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9>.



Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration



**Conferencia Regional
sobre Migración 2022**
El Salvador • Presidencia Pro Témpore



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

JUSTIFICACIÓN

La buena gobernanza de la migración y las políticas conexas (por ejemplo, una política de empleo) deben fomentar el bienestar socioeconómico de las personas migrantes y de la sociedad. Para ello, es fundamental que los actores del mundo del trabajo se adhieran a las normas internacionales y al respeto de los derechos de las personas migrantes. La protección de los derechos de las personas migrantes comprende la lucha contra la xenofobia, el racismo y la discriminación, cerciorándose de una adhesión a los principios de igualdad y no discriminación, y del acceso a la protección.

Las vías regulares para la migración laboral son elementos importantes en las estructuras de gobernanza migratoria nacionales y regionales. No obstante, según el estudio de la OIM sobre mecanismos para la migración laboral en Mesoamérica (OIM, 2021), aún se presentan retos, especialmente en cuanto a la incorporación de los mecanismos como parte de políticas integrales sobre migración laboral que permitan responder a estos flujos de manera que se atiendan las necesidades cambiantes de los mercados laborales, y se garantice la protección de la población migrante trabajadora. Adicionalmente, las personas trabajadoras migrantes suelen tener dificultad para encontrar información clara y confiable sobre estos procesos y aún se enfrentan a diversos riesgos en las fases de su ciclo migratorio, que no suelen ser cubiertos o mitigados como parte de los mecanismos de migración laboral establecidos.

El estudio de OIM confirma que los mecanismos de migración laboral más utilizados en la región tienen como país de destino los Estados Unidos de América y Canadá. De 25 mecanismos de migración laboral identificados, 14 fueron suscritos de manera bilateral; el 56% del total de mecanismos identificados se clasificaron como esquemas de trabajo temporal; un 45% de los mecanismos están orientados al sector primario, en donde se requiere mano de obra migrante con bajas calificaciones y se destacan las actividades de agricultura y construcción. En general, los mecanismos de migración laboral en la región tienen una incidencia relativa sobre los flujos migratorios laborales, puesto que aún se observa que muchas personas trabajadoras migrantes utilizan medios alternativos o irregulares para laborar en el extranjero⁵.

Desde la perspectiva de las organizaciones de empleadores, un reto importante es la complejidad de algunos procesos migratorios que puede repercutir en que muchas de estas personas opten por utilizar servicios de intermediarios que operan fuera del marco legal para contratar mano de obra extranjera. Los lineamientos que regulan estos mecanismos no suelen ser claros sobre la legislación aplicable respecto a derechos y obligaciones de trabajadores migrantes y empleadores. Además, las coordinaciones formales entre gobiernos y el sector empleador son escasas. Por su parte, desde la perspectiva de las personas trabajadoras migrantes, la portabilidad de pensión u otros beneficios de seguridad social es un área de mejora crítica, dado que no se contempla en casi ninguno de los mecanismos identificados. Asimismo, la consideración de aspectos relevantes para el retorno y reintegración de personas trabajadoras migrantes es limitada.

⁵ OIM (2021). *Mecanismos sobre Migración Laboral en Mesoamérica*, disponible en: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/mecanismos-sobre-migracion.pdf>



Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration



**Conferencia Regional
sobre Migración 2022**
El Salvador • Presidencia Pro Témpore



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

El “Estudio regional sobre la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos: Las Américas” elaborado por OIT señala que el proceso de contratación implica alinear las habilidades de un trabajador y la oferta de trabajo del empleador. Tanto los trabajadores como los empleadores realizan determinadas actividades y asumen determinados costos con el fin de establecer una relación laboral, la mayoría de las veces mediante la firma de un contrato de trabajo. En la práctica, los trabajadores deben tener la experiencia o calificaciones requeridas y las certificaciones pertinentes que el empleador espera, cumplir con los criterios médicos obligatorios y, en algunos casos, cubrir los costos de transporte que conlleva asistir a una entrevista, a pruebas o a capacitación específica que requiere el empleador.

Los empleadores identifican la experiencia y el conocimiento que requieren de un trabajador y realizan, directamente o con la ayuda de un tercero (ya sea un Servicio Público de Empleo SPE o Agencia de Empleo Privada AEP), el proceso de contratación. Este proceso incluye la publicidad de la vacante, la preselección, la realización de entrevistas y pruebas, la selección del candidato, la emisión de un contrato y la habilitación del acceso al sistema de protección social de conformidad con la legislación nacional. Es responsabilidad de los gobiernos proteger a los solicitantes de empleo y a los trabajadores, dicho objetivo puede alcanzarse a través de las leyes y la legislación laboral y de un seguimiento y aplicación adecuados. Dentro de la región, las condiciones de empleo suelen estar cubiertas por los Códigos del Trabajo, mientras que la regulación de la intermediación laboral tiende a estar cubierta por la legislación nacional que aclara el funcionamiento de los SPE y las AEP.

Una gestión adecuada de la migración laboral es un elemento fundamental del conjunto de medidas de política pública para avanzar a una recuperación económica más rápida y sostenida luego de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19, que garantice la contratación ética y equitativa, y la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, incluyendo a poblaciones que son sujetos de protección internacional y/o personas migrantes retornadas⁶.

Esa gestión requiere la existencia, implementación efectiva y seguimiento adecuado de diversos mecanismos que faciliten la movilidad laboral en toda la región, particularmente para los países de origen, de tránsito y de destino. En atención a este requerimiento, la Presidencia Pro Témpore de la CRM, con el apoyo de la OIM y la OIT proponen el *“Foro sobre programas de movilidad laboral: Logros y desafíos en la movilidad laboral desde la perspectiva de las personas trabajadoras, y empleadoras y gobiernos”*, como parte de las actividades del Grupo de Trabajo sobre Migración Laboral.

OBJETIVOS

Objetivo general del Foro

Potenciar acciones de cooperación regional que contribuyan a una movilidad laboral ordenada, segura y regular, en beneficio de las comunidades de origen, tránsito y destino.

⁶ IOM (2021) Labour Mobility and Skills in Response, Recovery and Post Covid-19 Pandemic. Policy Brief. Disponible en: https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/documents/policy_brief_labour_mobility_and_skills_in_covid_time_final_fin_al_0.pdf



Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration



**Conferencia Regional
sobre Migración 2022**
El Salvador • Presidencia Pro Témpore



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

Objetivos específicos

1. Intercambiar información sobre buenas prácticas y lecciones aprendidas en la negociación, implementación, monitoreo y evaluación de mecanismos de migración laboral, desde la perspectiva de los gobiernos, las personas trabajadoras y empleadoras.
2. Analizar la situación actual de los mecanismos existentes en la región para facilitar la migración laboral, así como sobre sus efectos en las dinámicas migratorias.
3. Incorporar las prioridades y expectativas de los diversos actores del mundo del trabajo (gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores) en la gestión de la migración laboral.

METODOLOGÍA

El “*Foro sobre programas de movilidad laboral: logros y desafíos en la movilidad laboral desde la perspectiva de las personas trabajadoras, empleadoras y gobiernos*” se realizará de manera presencial en San Salvador, El Salvador, y utilizará una combinación de diversas actividades, tales como presentaciones de expertos, espacios de diálogo, y presentaciones de representantes de los países invitados. Antes del Intercambio se enviará a las personas participantes los materiales e insumos correspondientes para cada una de las actividades que se desarrollarán. La OIM y la OIT facilitarán los espacios de diálogo.

PERFIL DE PARTICIPANTES

Se recomienda invitar al intercambio a **2 representantes** por país (idealmente a nivel de Direcciones de Departamentos en el caso del sector público), con la siguiente distribución:

- 1 representante de los ministerios de trabajo (departamentos de migración laboral, servicio nacional de empleo y/o departamentos responsables de regular las agencias reclutadoras),
- 1 representante de los ministerios de relaciones exteriores.



AGENDA

Sesión 1: Avances y oportunidades para mejorar los programas de movilidad laboral		
26 de mayo de 2021		
Hora (GMT-6)	Actividad	Facilita
09:00-09:15	<p>Palabras de Bienvenida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cindy Mariella Portal, Viceministra de Diáspora y Movilidad Humana, Presidencia Pro-Témpore de la CRM. • Michele Klein-Solomon, Directora Regional de la OIM para Centroamérica, Norteamérica y el Caribe. • Elena Montobbio, Directora de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. 	Secretaría Ejecutiva CRM
09:15-10:15	Presentación: “Tendencias de la migración laboral en Mesoamérica y el Caribe”	OIM (Tendencias) OIT (Estimaciones)
10:15-10:30	Preguntas y respuestas	Secretaría Ejecutiva CRM
10:30-12:00	<p>Panel con representantes de Países Miembros: “La implementación de los programas de movilidad laboral: avances y oportunidades de mejora”</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Salvador • Guatemala • México • República Dominicana 	Michela Macchiavello, OIM
12:00-13:30	Almuerzo	
13:30-15:00	Foro: “potenciando los beneficios de los programas de movilidad laboral: la perspectiva de organizaciones de empleadores”	OIT
15:00- 15:20	Receso	
15:20- 17:00	Guía Global de Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral: aplicación práctica en los países	Fiorella Vargas, OIM
17:00	Cierre de la sesión 1	



Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration



**Conferencia Regional
sobre Migración 2022**
El Salvador • Presidencia Pro Témpore



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

Sesión 2: Vivencias y lecciones aprendidas de iniciativas de movilidad laboral		
27 de mayo de 2021		
Hora (GMT-6)	Actividad	Facilita
09:00-09:15	Resumen de la sesión 1	Secretaría Ejecutiva CRM
09:15-10:15	Presentación de prácticas exitosas: <ul style="list-style-type: none">• GIZ – México (Skills mobility partnerships) / Testimonios de personas beneficiarias	Fabio Jiménez, LHD, OIM
10:15-12:00	Panel con empleadores, trabajadores, agencias de reclutamiento: articulación multisectorial para la movilidad laboral.	Noor Denkers, OIT
12:00-13:30	Almuerzo	
13:30-16:30	Panel sobre el Programa de Movilidad Laboral en El Salvador: Perspectivas de empleadores, personas trabajadoras (y sus familias) y gobiernos	PPT
16:30-17:00	Cierre de la sesión 2	Secretaría Ejecutiva CRM