

## Documento de referencia<sup>1</sup>

### **Tema 2: Movilidad regional para promover el aprendizaje transferible y la coherencia de las políticas**

#### **Sesión de mesa redonda 2.1: *Movilidad Sur-Sur: tendencias, pautas y aprendizaje transferible***

### Índice

<b>1. Principales tendencias de la movilidad Sur-Sur y carencias de los marcos de políticas, las normas y las orientaciones existentes .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Tendencias internacionales generales vigentes.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Carencias de los marcos de políticas, las normas y las orientaciones existentes .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Principales pautas y dificultades para la aplicación .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Recopilación de datos, análisis y uso por parte de los responsables de las políticas .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Complejidad y versatilidad rápida de los flujos.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3 Gobernanza fragmentada y enfoques regulatorios/marcos de políticas .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Aprendizaje transferible: ejemplos de buenas prácticas internacionales.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Promoción de los mecanismos multilaterales a lo largo de los corredores o en el ámbito subregional.....</b>	<b>13</b>
<b>3.2 Importancia de las alianzas y los procesos no vinculantes .....</b>	<b>14</b>
<b>3.3 Iniciativas nacionales y bilaterales .....</b>	<b>14</b>
<b>4. Preguntas orientativas .....</b>	<b>16</b>

<sup>1</sup> El presente documento ha sido elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en estrecha colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), conforme a las orientaciones de los copresidentes de la mesa redonda 2.1, el Ecuador y Eritrea, y con las valiosas aportaciones de los miembros del equipo de la mesa redonda 2.1 durante y entre las consultas de la mesa redonda. A pesar de que se ha hecho todo lo posible por garantizar que la información proporcionada es exacta, los autores no asumen responsabilidad alguna ni garantizan en modo alguno la validez, exactitud y exhaustividad de la información que se recoge en el presente documento, que únicamente tiene por objeto informar y favorecer el debate respecto a la sesión 2.1 de la mesa redonda durante la reunión de la Cumbre del FMMD de diciembre de 2018. El documento no trata de forma exhaustiva el tema de la sesión 2.1 y no refleja necesariamente los puntos de vista de los autores, los organizadores del FMMD o los gobiernos y organizaciones internacionales que participan en el proceso del FMMD.

La movilidad Sur-Sur, que en términos generales puede referirse a la movilidad entre países del hemisferio sur, ha sido **durante decenios una característica esencial de la migración internacional, aunque ha obtenido menos atención de académicos, responsables de las políticas y medios de comunicación que los flujos Sur-Norte**. No obstante, en varias regiones supone la mayor parte de la migración internacional.

Puede que en primer lugar sea importante analizar **cómo definir y encuadrar la movilidad Sur-Sur**. Independientemente de si se ha organizado dentro de imperios coloniales o se ha producido posteriormente entre la periferia y los centros de gran concentración de trabajo (en economías de plantaciones, minería y centros agrícolas intensivos, o en economías emergentes con grandes proyectos de infraestructuras que requieren gran cantidad de mano de obra), todavía debe contextualizarse y desentrañarse la movilidad Sur-Sur. Todo debate al respecto que pretenda arrojar luz sobre sus principales factores y su repercusión en las sociedades de los países de origen y destino se verá beneficiado con la adopción de una idea clara de lo observado y de su contexto: movilidad entre países con niveles de ingresos comparables o distintos (entre países no pertenecientes a la OCDE, o de países de bajos ingresos a países de ingresos medianos); movilidad dentro de entidades políticas como son las comunidades económicas regionales; movilidad a lo largo de corredores que conectan distintas regiones, u otras modalidades, como los flujos provocados por desastres y emergencias (Bakewell 2010). A los efectos del presente documento, una posibilidad podría haber sido utilizar la definición que da el Banco Mundial a la migración en o entre las economías de bajos ingresos<sup>2</sup> y las economías de ingresos medianos bajos<sup>3</sup>. Sin embargo, con ello quedarían excluidos corredores de migración muy importantes como el de Asia-Consejo de Cooperación del Golfo (GCC). **Por ello, los copresidentes sugirieron adoptar una definición más amplia y flexible de la movilidad Sur-Sur como la migración y movilidad entre países de bajos ingresos y de ingresos medianos bajos, pero que puede incluir en algunos casos flujos desde estos hacia países de ingresos medianos altos o incluso de ingresos altos<sup>4</sup> a lo largo de los corredores que han surgido recientemente**. Esto permitiría captar, por ejemplo, los elevados flujos hacia países del GCC.

Un segundo aspecto clave para abordar la movilidad Sur-Sur consiste en saber **por qué es un tema fundamental por sí mismo y para sí mismo**. La movilidad Sur-Sur es importante debido a que está demostrado que la magnitud de los desplazamientos Sur-Sur es prácticamente igual a la de los flujos Sur-Norte. El 52% de la migración de África es intrarregional; en Asia representa el 60% y en América Latina y el Caribe hasta el 82% (UN International Migration Report, 2015). No obstante, su magnitud no es el único motivo por el que este tema requiere nuestra atención. Con frecuencia los países del sur no son solo países de origen o destino, sino también países de tránsito, independientemente de si analizamos períodos prolongados de tránsito involuntario provocados por cuellos de botella inmigratorios (como los flujos de migrantes africanos que en su camino hacia América del Norte se quedaron en el Brasil), barreras geofísicas o de costos (por ejemplo, Libia) o la acumulación de experiencia para la migración de retorno en el caso de las personas altamente cualificadas (por ejemplo, Sudáfrica, los países del GCC, Singapur).

El tercer aspecto consiste en recordar que la movilidad Sur-Sur no es un fenómeno nuevo y que está en constante transformación. Las **necesidades de mano de obra en rápido aumento de las economías emergentes** (EE. UU.; Brasil, Argentina y Chile; Sudáfrica; los «dragones» de Asia Sudoriental; los países del GCC) han dependido, en distintos momentos de su historia, de los trabajadores migrantes para atender los déficits de sus limitados mercados laborales. Por ejemplo, en

---

<sup>2</sup> Las economías de bajos ingresos se definen como aquellas con un ingreso nacional bruto (INB) per cápita, calculado mediante el método del Atlas del Banco Mundial, de 1.005 USD o inferior en 2017.

<sup>3</sup> Las economías de ingresos medianos bajos se definen como aquellas con un INB per cápita de entre 1.006 USD y 3.955 USD (2017).

<sup>4</sup> Los países de ingresos medianos altos son aquellos con un INB per cápita de entre 3.956 USD y 12.235 USD, y los de ingresos altos superan los 12.235 USD (2017).

la actualidad, los trabajadores migrantes, en su mayor parte mujeres, representan el 75% de los empleados en el sector del trabajo doméstico en los Estados Árabes (Estimaciones mundiales de la OIT, 2015).

Gracias a los elementos históricos y contemporáneos de que se dispone, sabemos que **la movilidad Sur-Sur ha tenido resultados positivos en la mitigación de la pobreza, la adquisición de competencias o la inversión en educación, las actividades productivas o las infraestructuras, en particular mediante el envío de remesas, en el país de origen en aquellos casos en que se han establecido marcos reglamentarios y vías regulares para la migración.** En otros casos, en los que la movilidad Sur-Sur se ha producido fuera de dichos marcos reglamentarios y a través de canales irregulares, sin protección social y sin vínculo con el desarrollo, o con las políticas y la protección del empleo, los resultados socioeconómicos y humanos de la movilidad Sur-Sur para las sociedades de los países de origen han sido neutros en el mejor de los casos, aunque con frecuencia han resultado negativos (dependencia, carga de enfermedades laborales, fuga de talentos, brechas de competencias y generacionales). Por consiguiente, en el contexto del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular y de este FMMD, procede que nos preguntemos qué enseñanzas pueden extraerse de los conocimientos existentes y la experiencia sobre la movilidad Sur-Sur. **¿Cómo pueden intercambiarse la cooperación internacional y las buenas prácticas de forma que promueva una mejora sustancial de los enfoques de las partes interesadas con relación al diseño, la gestión y la evaluación de las distintas formas que adopta la movilidad Sur-Sur en la actualidad?**

El presente documento pretende proporcionar un marco para el debate que se celebrará en la mesa redonda 2.1 del FMMD de este año titulada «Movilidad Sur-Sur: tendencias, pautas y aprendizaje transferible» sobre las cuatro áreas siguientes:

- (1) Principales tendencias hasta la fecha y carencias de los marcos de políticas, las normas y las orientaciones existentes**
- (2) Principales pautas y dificultades para la aplicación**
- (3) Aprendizaje transferible: ejemplos de buenas prácticas internacionales**
- (4) Preguntas orientativas**

## **1. Principales tendencias de la movilidad Sur-Sur y carencias de los marcos de políticas, las normas y las orientaciones existentes**

La movilidad Sur-Sur no es un fenómeno nuevo y pese a que ha acaparado mucha menos atención que los flujos Sur-Norte, las investigaciones disponibles, tanto cuantitativas como cualitativas<sup>5</sup>, revelan las principales tendencias que se resumen en esta sección. Como parte de este resumen, en esta sección se valora también el modo en que las normas internacionales, adoptadas durante decenios, han dado forma a las políticas y prácticas que regulan la migración y la movilidad entre países del sur.

### **1.1 Tendencias internacionales generales vigentes**

Pese a que la movilidad Sur-Sur es muy diversa en lo que se refiere a su alcance, la forma que adopta, sus principales factores y sus resultados, se dan algunas tendencias clave:

---

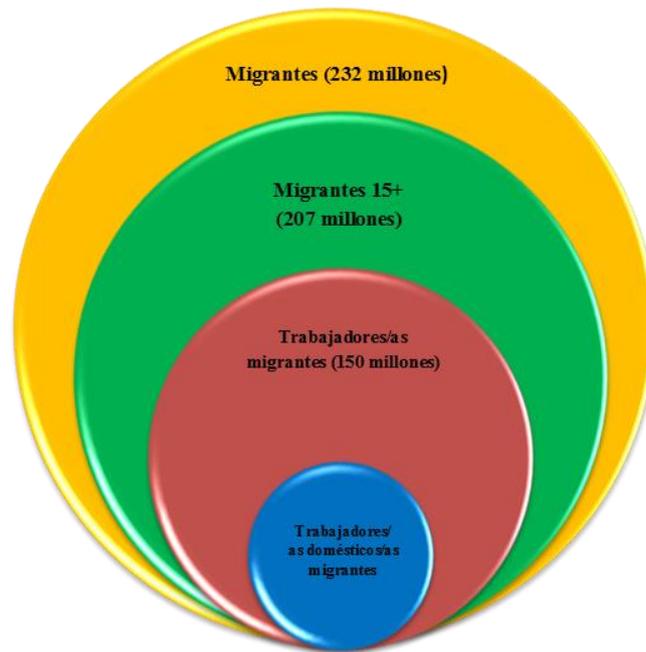
<sup>5</sup> Véase Bakewell, O. (2009) South-South Migration and Human Development. Reflections on African Experiences (Migración sur-sur y desarrollo humano. Reflexiones sobre las experiencias africanas). [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdrp\\_2009\\_07.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdrp_2009_07.pdf). Véase también el Informe sobre desarrollo humano 2009 en el que se aborda la pauta de la migración sur-sur y su importancia: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2009\\_es\\_complete.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2009_es_complete.pdf).

- **Fenómeno bilateral subregional o local:** el 80% de la movilidad Sur-Sur se produce entre países con fronteras contiguas (Ratha 2005);
- Pese a ser menores que las **remesas** del norte, los efectos de las remesas de la movilidad Sur-Sur son significativos, y en ocasiones representan una parte considerable del PIB (los casos en cuestión son Lesotho (15%); Mozambique (11,2%); Nepal (31,3%); o Filipinas (10,2%)<sup>6</sup>.
- **Los flujos informales siguen caracterizando de forma abrumadora la movilidad Sur-Sur** con arreglo a dos indicadores: el estatus migratorio de los migrantes (irregular; zonas grises como son el asilo en situaciones en las que no existe una legislación al respecto); la implicación de los migrantes en el empleo informal en economías fronterizas o de destino (venta ambulante, construcción, trabajo doméstico; transporte; trabajo sexual; hospitalidad y cuidado; comercio transfronterizo o pastoreo) (Ratha y Shaw 2007).
- **La movilidad Sur-Sur sigue siendo excesivamente cíclica** y no regular en comparación con la movilidad Sur-Norte, ya que está más relacionada con necesidades estacionales (agricultura, pastoreo), los flujos provocados por desastres y las crisis políticas y económicas en sociedades frágiles con un bienestar, una protección social y sistemas de gestión de desastres limitados, ya sea en el ámbito nacional o subregional.
- **Nuevos corredores de mano de obra poco cualificada de Asia y África hacia los países del GCC:** esta tendencia, iniciada en los años setenta, se está expandiendo en la actualidad hacia el Cuerno de África, y Estados del océano Índico y del interior como Ghana o Malawi, así como hacia los países del norte de África, y se corre el riesgo de una competencia a la baja en las condiciones de trabajo.
- **Cada vez más feminizada:** al igual que sucede con la migración internacional en general, la proporción de mujeres en la movilidad Sur-Sur ha aumentado de forma considerable en los últimos cinco decenios y las trabajadoras migrantes son mayoría en algunos corredores o sectores económicos (como en el comercio transfronterizo de África central y meridional; el trabajo doméstico en los países del GCC), lo cual plantea numerosos problemas de vulnerabilidad y exposición a la discriminación y el trato abusivo.
- **Riesgo de trabajo forzoso:** pese a que no todas las personas que realizan trabajo forzoso son migrantes, están sobrerrepresentados entre sus víctimas, sobre todo las mujeres y los trabajadores migrantes del sector privado en general y de sectores como el trabajo doméstico, la construcción, la producción industrial y la pesca (OIT 2017). El trabajo forzoso se produce en su gran mayoría en regiones en desarrollo, como África, Asia y el Pacífico (OIT 2017).
- **Cada vez más concentrada en los segmentos precarios de los mercados laborales,** como consecuencia y debido a la combinación de factores previos (informalidad, carácter cíclico, feminización), así como cuestiones relacionadas con el envejecimiento de la fuerza de trabajo nacional en algunas economías emergentes (GCC, Mauricio, Singapur).
- **La movilidad Sur-Sur también está caracterizada por los nuevos centros de inmigración para las personas altamente cualificadas:** los flujos de trabajadores migrantes cualificados y altamente cualificados procedentes del sur ya no se dirigen sobre todo hacia el norte; hay numerosos nuevos destinos en el sur, concretamente en economías emergentes (Brasil, Mauricio, Singapur, Sudáfrica, los países del GCC) que ofrecen salarios competitivos, puestos de gran responsabilidad, trayectorias profesionales atractivas y presentan menos barreras a la migración que los EE.UU. o los países de la UE.

---

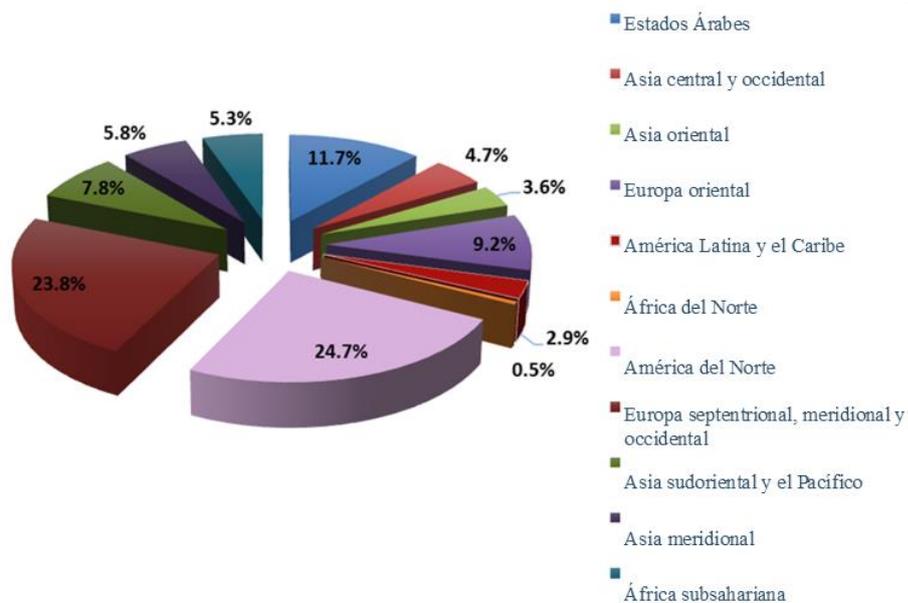
<sup>6</sup> Datos del Banco Mundial (2016) <https://datos.bancomundial.org/indicador/BX.TRFPWKR.DT.GD.ZS>

**Gráfico 1. Estimaciones mundiales de la población de migrantes, de trabajadores migrantes, y de trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes, 2013**



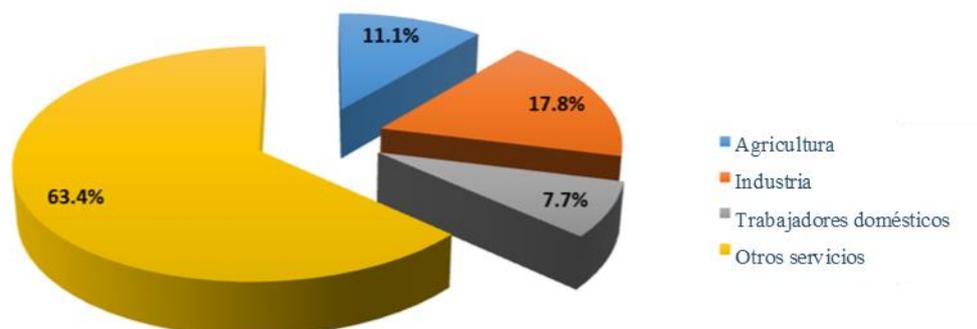
*Fuente: Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes: Resultados y metodología, 2015. Un enfoque especial sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes (en inglés).*

**Gráfico 2. Distribución de los trabajadores migrantes, por subregión, totales (hombres + mujeres), 2013**



*Fuente: Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes: Resultados y metodología, 2015. Un enfoque especial sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes (en inglés).*

**Gráfico 3. Distribución mundial de los trabajadores migrantes, por franja de actividad económica, 2013**



*Fuente: Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes: Resultados y metodología, 2015. Un enfoque especial sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes (en inglés).*

Estas tendencias deben considerarse patrones generales que varían entre regiones, pero que en general señalan **dificultades y necesidades concretas que difieren sustancialmente de las de la movilidad Sur-Norte** y requieren una intervención específica en el ámbito de las políticas públicas.

También es fundamental comprender que la movilidad Sur-Sur no se produce en un vacío. Con el tiempo, los países en desarrollo han adoptado **multitud de normas, marcos y políticas** con éxito dispar en su aplicación. En la siguiente sección se analiza el estado de los marcos institucionales existentes y sus limitaciones para los países en desarrollo.

## **1.2 Carencias de los marcos de políticas, las normas y las orientaciones existentes**

### *1.2.1 Derechos humanos, protección laboral e inquietudes en materia de explotación*

La ratificación y la aplicación eficaz de las normas internacionales relevantes en materia de derechos humanos y del trabajo pueden contribuir a la promoción de enfoques coherentes para mejorar la gobernanza de la migración laboral y abordar los flujos migratorios irregulares. Asimismo puede contribuir a hacer frente a las dificultades modernas consistentes en aumentar la productividad y facilitar el crecimiento económico, al tiempo que se protegen los derechos de los trabajadores migrantes. En los países del sur existe la aceptación firme de que las normas internacionales de derechos humanos y del trabajo pueden proteger los derechos de los trabajadores migrantes y contribuir a formular las políticas de migración laboral. Esto se refleja en la ratificación de los tratados de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, en especial la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990),

los convenios fundamentales de la OIT<sup>7</sup> y los convenios de la OIT dedicados específicamente a los trabajadores migrantes, así como los Protocolos de Palermo<sup>8</sup>.

Por otra parte, un número cada vez mayor de países del sur ha ratificado o ha manifestado su interés por ratificar los convenios de la OIT, que proporcionan protección adicional, incluido el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (n.º 181) o el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n.º 189)<sup>9</sup>.

Pese a que podría aumentar la ratificación de los instrumentos relevantes, la actual distribución de los instrumentos ratificados entre los países en desarrollo ofrece marcos de protección sólidos para reducir la explotación y los riesgos para la migración. No obstante, por otra parte se necesitan iniciativas adicionales para aplicar de forma eficaz estas normas con el propósito de garantizar una gobernanza eficaz y justa de la migración laboral y mejorar la protección de todos los trabajadores migrantes, en especial de las trabajadoras migrantes.

### *1.2.2 Programas de movilidad regional y marcos de gobernanza*

Además de las normas internacionales, la movilidad Sur-Sur también tiene lugar en **el contexto de los programas de movilidad regional y los marcos de gobernanza**. Esos han sido adoptados por las instituciones o comunidades económicas regionales de todas las regiones del mundo, que adoptan distintas formas y constituyen un continuo que va desde simplemente facilitar la circulación de categorías concretas de migrantes hasta la libre circulación que permite la exención de visado, el acceso al mercado laboral y establecerse (CIT de la OIT 2017).

No obstante, tal como demuestran los informes publicados recientemente (CIT de la OIT 2017), los **resultados de los regímenes, programas o marcos de movilidad regional presentan grandes contrastes en todo el mundo**. Mientras que algunos de estos marcos han alcanzado un grado razonable de integración (MERCOSUR en América Latina y la ASEAN (para empresas y trabajadores cualificados)), otros han sido incapaces de transformar en la práctica los principios adoptados en sus respectivos protocolos. Incluso la CEDEAO y la SADC, con frecuencia consideradas las comunidades económicas regionales (CER) más avanzadas de África, se enfrentan a dificultades para poder aplicar de forma eficaz sus marcos (FMM West Africa 2017; CIT de la OIT 2017).

Pese a estas limitaciones, **las CER siguen siendo fundamentales para la armonización y la convergencia de la legislación en materia de migración y para hacer cumplir las medidas de protección para los trabajadores migrantes a nivel subregional**. A fin de reforzar su papel, son fundamentales la voluntad política y la capacidad de coordinación entre los niveles nacional y subregional, además de recursos humanos y financieros adecuados.

### *1.2.3 Acuerdos laborales bilaterales y de otro tipo:*

También se ha recurrido a los **acuerdos laborales bilaterales** para regular la movilidad Sur-Sur. Su adopción se inició en Europa occidental a comienzos del siglo XX y posteriormente sirvió en gran medida a la reconstrucción de Europa y su auge económico tras la II Guerra Mundial. No obstante,

---

<sup>7</sup>Entre ellos se incluyen: los convenios n.º 97 y 98 (Libertad de asociación y la negociación colectiva); el convenio n.º 29 y su protocolo de 2014 y el convenio n.º 105 (trabajo forzoso); los convenios n.º 139 y 182 (trabajo infantil); y los convenios n.º 100 y 111 (no discriminación e igualdad de remuneración).

<sup>8</sup> Los Tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (en especial el PIDCP, el PIDESC, la CIEDR, la CEDAW y la CAT) presentan elevadas tasas de ratificación; la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños (2000) y el Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire (2000) han sido ratificados por la gran mayoría de los Estados miembros de las Naciones Unidas; más de la mitad de los países que han ratificado el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (n.º 97) de la OIT y casi el 40% de los que han ratificado el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (n.º 143) de la OIT se encuentran en el sur; la Convención de las Naciones Unidas (1990) en general ha sido ratificada por más países en desarrollo que países de ingresos altos.

<sup>9</sup><https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::>

han estado en funcionamiento en numerosos contextos de movilidad Sur-Sur durante varios decenios<sup>10</sup>. Las investigaciones realizadas sobre estos puntos apuntan a una **falta generalizada de observancia de las normas internacionales del trabajo existentes**, en especial los acuerdos de África y Asia<sup>11</sup>. Las investigaciones de la OIT sobre los acuerdos bilaterales concluyeron que tan solo el 39% de los acuerdos hace referencia al respeto de los derechos de los migrantes, basándose en instrumentos internacionales relevantes, la mitad de los cuales afectaban a África<sup>12</sup>. En los acuerdos que afectan a la región africana se observó especialmente la ausencia de aspectos como la protección de los derechos en el trabajo, el diálogo social, la protección social y la igualdad de género.

Pese a que es necesario investigar más sobre la verdadera incidencia de los acuerdos laborales bilaterales con el tiempo, las investigaciones existentes a lo largo de los corredores, que proporcionan importantes series temporales, señalan varias importantes carencias y el papel fundamental de las **medidas complementarias**, como son los acuerdos de protección social, los sistemas de bienestar social, las inversiones en educación, la formación y el acceso a financiación. Por ejemplo, en África meridional, los acuerdos laborales bilaterales celebrados en los años setenta, que proporcionaron una protección muy limitada a los trabajadores mineros migrantes, han sido incapaces de prevenir que se registren niveles máximos mundiales de enfermedades profesionales crónicas como la silicosis y la tuberculosis. En la actualidad la carga del cuidado lastra especialmente los sistemas públicos de salud de los países de origen (Evaluación sobre la migración laboral en Lesotho de la OIM, 2017). La cuestión no radica tanto en la existencia o la ausencia de acuerdos laborales bilaterales entre países en desarrollo como en su compatibilidad con las normas internacionales del trabajo y su capacidad, así como con disponer de una hoja de ruta para su aplicación eficaz.

Otro tipo de acuerdos muy habituales entre los países en desarrollo, **los acuerdos de libre comercio o inversión**, que suelen implicar una repercusión o un componente de movilidad laboral (como son los trabajadores desplazados o en comisión de servicios), en la mayoría de los casos carecen de disposiciones laborales<sup>13</sup>. Aparentemente también es necesario contar con marcos de orientación reglamentaria y de desarrollo de capacidades por parte de los ministerios correspondientes en el ámbito nacional.

#### *1.2.4 Otros marcos de orientación existentes:*

Además de las normas del trabajo y los instrumentos de derechos humanos internacionales, los marcos regionales y los acuerdos laborales bilaterales, las organizaciones internacionales han elaborado una serie de **marcos de orientación** conjuntamente con los Estados miembros, los interlocutores sociales y las partes interesadas de la sociedad civil que han sido presentados y divulgados, y servido de base para numerosos programas de formación. Estos incluyen las Directrices tripartitas de la OIT sobre distintos aspectos (migración justa, integración de los refugiados en el mercado laboral, contratación justa), el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales y el Marco de Gobernanza sobre la Migración de la OIM (MiGOF, por sus siglas en inglés), que sirve de base a los Estados para la formulación de políticas migratorias —sus principios primero y tercero

---

<sup>10</sup> Wickramasekara, P. (2014) Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre la migración de trabajadores poco calificados: reseña. OIT, Ginebra.

<sup>11</sup> Organización Internacional del Trabajo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y Grupo del Banco Mundial (2015), The Contribution of Labour Mobility to Economic Growth, Joint paper for G20 Labour and Employment Ministers' Meeting, Ankara, Turkey, 3-4 September 2015 (La contribución de la movilidad de los trabajadores al crecimiento económico. Documento conjunto para la reunión de ministros de trabajo y empleo del G20. Ankara (Turquía), 3-4 de septiembre de 2015).

<sup>12</sup>[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_550278/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_550278/lang--es/index.htm)

<sup>13</sup> OIT (2016) *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Evaluación de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales y de inversión) OIT, Ginebra; Naciones Unidas (2016) *Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes acerca de los efectos de los acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales en los derechos humanos de los migrantes*, Consejo de Derechos Humanos, 32º período de sesiones, A/HRC/32/40, 4 de mayo de 2016.

son especialmente relevantes en este contexto, ya que ponen de relieve la importancia de respetar las normas internacionales y cumplir los derechos de los migrantes, así como la pertinencia de contar con alianzas sólidas con las distintas partes interesadas—, el esquema de conformidad social IRIS (Sistema para la integridad en la contratación internacional) de la OIM, el Marco de Sendai o la Iniciativa Nansen. Pese a no ser vinculantes, estos marcos de orientación proporcionan gran variedad de opciones técnicas, extraídos de las buenas prácticas internacionales, que son actualizadas regularmente y enriquecidas en las bases de datos existentes.

En la divulgación de estas directrices se ha dado sistemáticamente prioridad a los países en desarrollo, incluso a través de eventos regionales o internacionales como la Academia sobre Migración Laboral del CIF-OIT o los procesos consultivos regionales, el Diálogo Internacional sobre la Migración (DIM) de la OIM, que constituye su principal foro para el diálogo sobre política migratoria y el Curso de Derecho sobre Migración de San Remo de la OIM, que se celebra con carácter anual desde 2005 y se centra, entre otros aspectos, en los derechos de los trabajadores migrantes, la legislación y el desarrollo de políticas. No obstante, sin duda se necesitan esfuerzos adicionales para influir realmente en la aplicación de las políticas de movilidad Sur-Sur.

### *1.2.5 Movilidad Sur-Sur y ODS*

Por último, la movilidad Sur-Sur ha sido objeto de especial atención en la **Agenda de Acción de Addis Abeba (AAAA)** y en la **Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, concretamente en las metas 17.6 y 17.9 de los ODS; así como en metas de los ODS específicos a la migración: sobre políticas migratorias bien gestionadas (10.7), contra la trata (5.2, 8.7, 16.2), remesas (10.c) y derechos laborales de los trabajadores migrantes (8.8). Los Indicadores de Gobernanza Migratoria de la OIM son otro ejemplo. Estos constituyen una herramienta que permite a los gobiernos evaluar la exhaustividad de sus políticas migratorias y les ayuda a identificar las carencias y las prioridades para desarrollar programas y capacidad institucional sobre migración.

Procesos consultivos regionales, como el Proceso de Colombo y el Diálogo de Abu Dhabi, también han dado prioridad a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes mediante la mejora de la cooperación que permita mejorar la gobernanza de la movilidad laboral temporal entre los países de origen y destino asiáticos; promover el apoyo consular a los trabajadores migrantes; proponer soluciones prácticas para el bienestar de los trabajadores de ultramar vulnerables; fomentar la contratación ética; y, entre otras prioridades, facilitar el empoderamiento y la orientación eficaces previos a la salida.

Dados los marcos normativos y las tendencias existentes (normas, protocolos regionales, acuerdos laborales bilaterales, ODS y marcos de orientación) que se describen en esta sección, este primer resumen plantea dos preguntas relacionadas:

- ¿Cuáles son las principales pautas y dificultades que surgen al aplicar estos marcos y normas existentes en el contexto de la movilidad Sur-Sur?
- ¿Qué carencias presenta el apoyo a la migración justa, segura, ordenada y regular?

## **2. Principales pautas y dificultades para la aplicación**

En esta sección del documento se aborda una selección de las principales pautas y dificultades para la aplicación en la movilidad Sur-Sur. Pese a que cada una de estas cuestiones requiere de un debate entre expertos, en este caso únicamente se pretende presentarlas a fin de suscitar debates orientados a la formulación de políticas que puedan promover el intercambio de opiniones y buenas prácticas.

## 2.1 Recopilación de datos, análisis y uso por parte de los responsables de las políticas

Un aspecto muy importante de los debates sobre migración en todo el mundo y que cada vez acapara más atención —la **escasez de datos sobre migración**— es evidentemente **todavía más crucial en los países en desarrollo**. Esto no se debe necesariamente a la total carencia de sistemas de recopilación de datos o de fuentes, sino a una capacidad analítica limitada asociada a la falta de recursos, así como a la falta de demanda política y el escaso uso por parte de los responsables de las políticas.

El primer obstáculo para la recopilación de datos sobre migración es la **fragmentación** entre los mecanismos de recopilación de visados y de control de fronteras, por una parte, a los que se denomina datos administrativos, que proporcionan información sobre los flujos y, en cierta medida, sobre las poblaciones (titulares de permisos); y, por otra, los datos demográficos sobre migración recogidos, por ejemplo, mediante encuestas estadísticas. En muchos casos, el intercambio de estos datos sigue siendo un problema, ya sea de índole política o técnica.

En la mayoría de los países en desarrollo, en los dos últimos decenios se ha producido un **enorme avance en lo que a sistemas de recopilación de datos se refiere** (censos, encuestas de población activa, encuesta de hogares y su informatización), incluso en algunos de los países menos desarrollados<sup>14</sup>. Sin embargo, la inclusión de módulos sobre migración en estos instrumentos de encuesta es con frecuencia muy reciente y en ocasiones no se ha aplicado por completo. Con frecuencia también es insuficiente la capacidad para recopilar y analizar datos desglosados por género, edad, origen, nivel de competencias y estatus migratorio. Sin embargo, se han registrado algunos avances notables, como el primer informe de datos sobre migración laboral en África con el respaldo de la OIT y publicado por la Comisión de la Unión Africana en 2017<sup>15</sup>. Otro ejemplo es el trabajo realizado por la OIM a través de su Centro de Análisis de Datos sobre la Migración Mundial (GMDAC, por sus siglas en inglés), que se centra en mejorar su esfuerzo general por recopilar, analizar y compartir datos sobre migración internacional. Por otra parte, la Matriz de Seguimiento de los Desplazamientos (DTM, por su sigla en inglés), otra iniciativa de la OIM, es un sistema para detectar y hacer un seguimiento de los desplazamientos y los movimientos de población. Esta ha sido diseñada para captar, procesar y difundir la información de forma regular y sistemática a fin de permitir comprender mejor los desplazamientos y la evolución de las necesidades de las poblaciones móviles en los lugares de desplazamiento o tránsito.

Un tercer tema tiene que ver con **qué se hace con estos datos sobre migración una vez que están disponibles**. Son muy pocos los gobiernos de países en desarrollo que cuentan con unidades específicas sobre migración dentro de sus oficinas estadísticas o con unidades de datos sobre migración laboral dentro de sus ministerios de trabajo. Incluso son menos los que utilizan este tipo de datos para el diseño de políticas y con fines de monitoreo y evaluación, ya sea en el contexto de la política migratoria nacional o la gestión de acuerdos laborales bilaterales. Son menos incluso los que cuentan con sistemas integrados en los que los indicadores de migración se introducirían en los sistemas de información sobre el mercado laboral<sup>16</sup>.

## 2.2 Complejidad y versatilidad rápida de los flujos

Una segunda pauta esencial que puede observarse en las regiones en desarrollo es la **gran complejidad y la naturaleza dinámica de los flujos**. En la primera sección se describió cómo es en

---

<sup>14</sup> OIT (2016) *2016 Global Estimates on Labour Migration* (Estimaciones mundiales sobre migración laboral), Ginebra, OIT.

<sup>15</sup> Comisión de la Unión Africana (2017) *Report on Labour Migration Statistics in Africa in 2015* (Informe sobre las estadísticas de migración laboral en África en 2015). Addis Abeba (Etiopía).

<sup>16</sup> Martín, I. (2011) *Best practices on collecting and sharing labour migration data for the improvement of the labour market information systems (LMIS)* (Mejores prácticas en materia de recopilación e intercambio de datos sobre migración laboral para mejorar los sistemas de información sobre el mercado laboral). OIM, Bruselas.

general la movilidad Sur-Sur cíclica. Por otra parte, los flujos están vinculados a la demografía de los países en desarrollo. En 2012, las personas de edades comprendidas entre los 12 y los 24 años todavía representaban la mayor parte de la población en edad de trabajar. Esta proporción registra su nivel máximo en África (43%), seguido de Asia y el Pacífico y América Latina y el Caribe (ambos del 33%) y los países desarrollados (23%). Se prevé que para 2040, las personas de entre 12 y 24 años representarán el 27% de la población mundial de entre 12 y 64 años, de la que un 35% se encontrará en África, un 25%, tanto en Asia y el Pacífico como en América Latina y el Caribe, y un 23% en los países desarrollados<sup>17</sup>:

- esto genera inmensas reservas de poblaciones de jóvenes con una movilidad potencialmente muy alta debido al crecimiento económico y concretamente urbano sin empleo y la escasez de oportunidades laborales formales y de trabajo decente;
- en ocasiones se combinan varios tipos de flujos en breves periodos de tiempo, regulares e irregulares, cualificados y poco cualificados, impulsados por crisis y por proyectos, orientados a la protección y al asilo, así como otros estacionales (lo que se denomina «migración mixta») lo cual requiere diversas formas de intervenciones que tengan en cuenta las cuestiones de género y la coordinación interinstitucional.

Dada esta complejidad, a la que deben enfrentarse los propios países de ingresos altos, es necesario que los países en desarrollo y las economías emergentes den respuestas sofisticadas, multisectoriales, y que incluyan a las múltiples partes interesadas, cuya organización es difícil y costosa. Esto nos lleva a la cuestión de la gobernanza migratoria en la movilidad Sur-Sur.

### 2.3 Gobernanza fragmentada y enfoques regulatorios/marcos de políticas

Una tercera pauta que requiere un análisis más detenido es la de los **enfoques regulatorios y los sistemas de gobernanza muy fragmentados** predominantes en la mayoría de los contextos de movilidad Sur-Sur, con algunas excepciones que se presentan en la tercera sección de este documento.

En muchos países en desarrollo, los protocolos regionales alientan enérgicamente a sus Estados miembros a que desarrollen sus propias políticas nacionales. No obstante, **es habitual que los enfoques incoherentes predominen sobre las políticas de migración planeadas y estratégicas**. Los PCR han contribuido a reunir a ministerios que históricamente habrían operado mediante un enfoque fragmentario (normalmente aquellos ministerios que tienen que ver con cuestiones de seguridad y la regulación de la migración, por una parte, y los ministerios de trabajo y desarrollo social, por otra). Sin embargo, estos obstáculos siguen retrasando la convergencia política, la integración y, en última instancia, la eficiencia.

Por otra parte, es habitual que exista una falta de coherencia en las políticas sobre migración entre la esfera nacional y la local, lo que dificulta responder a las necesidades locales y a su vez hace que su aplicación resulte menos fructífera<sup>18</sup>.

Este funcionamiento fragmentario se basa en el hecho de que también refleja **enfoques y visiones distintos y divergentes del posible papel de la migración con relación a las principales políticas nacionales**, la seguridad y la lucha contra el terrorismo, por una parte, y el desarrollo, el crecimiento económico y el empleo, por otra. Son muchos los puntos de controversia que todavía quedan por resolver entre quienes siguen considerando la migración como un riesgo o un factor de amenaza y quienes desearían aprovechar todo su potencial de desarrollo. El problema de reconocimiento de

<sup>17</sup> DAES (2012) World Population Monitoring Adolescents and Youth. A Concise Report (Seguimiento de la población mundial. Adolescentes y jóvenes. Informe conciso). ST/ESA/SER.A/330. Naciones Unidas, Nueva York: 4. [http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/fertility/12\\_66976\\_adolescents\\_and\\_youth.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/fertility/12_66976_adolescents_and_youth.pdf)

<sup>18</sup> Véase el documento de referencia de la mesa redonda 2.2 sobre *Movilidad regional y coherencia política para favorecer el desarrollo*.

competencias y su transferencia es habitual. Pese a que se han hecho avances en la ASEAN, por ejemplo, con la adopción de las Normas Regionales de Competencia para Asia y el Pacífico, directorios de competencia y sistemas de reconocimiento por sector que han contribuido a mejorar la situación de los trabajadores migrantes en sectores concretos (trabajo doméstico, producción industrial)<sup>19</sup>, en África, el reconocimiento de competencias sigue estando muy fragmentado y los avances se producen sobre todo de forma unilateral en el contexto nacional (por ejemplo, la Autoridad Sudafricana de Calificaciones; el Sistema de Equivalencias argelino para los titulados extranjeros), aunque también se adoptan algunas iniciativas a nivel continental impulsadas por la Comisión de la Unión Africana (CUA).

Otro factor de fragmentación es la **falta de inclusión** que caracteriza la elaboración de políticas migratorias en la mayoría de los países en desarrollo, con una **muy limitada implicación transparente y regular de los interlocutores sociales**.

La tercera gran dificultad para la aplicación de unas políticas mejores en materia de movilidad Sur-Sur es la restringida capacidad (humana y económica) de las instituciones existentes que tratan de la migración laboral. Dado que la migración laboral supone una parte sustancial del total de la movilidad Sur-Sur, reforzar su regulación requiere replantearse las asignaciones presupuestarias nacionales destinadas a las herramientas de coordinación laboral e interministerial, o posiblemente los órganos de aplicación.

Una cuarta dificultad habitual en materia de gobernanza tiene que ver con las **limitaciones políticas y la elección de políticas concretas**, más profundas que en el norte, aunque a menudo se les da una menor difusión. Estas son al menos dos:

- en primer lugar, la necesidad de que los gobiernos de los países en desarrollo, incluidos varios países emergentes, equilibren las situaciones de **excedentes laborales y desempleo estructural** de su propia fuerza de trabajo ante las **entradas incontroladas** (en situaciones de crisis) o la **demanda apremiante del sector privado** (por ejemplo, Etiopía, Sudáfrica, Mauricio, Nigeria, Indonesia, Filipinas);
- en segundo lugar, la necesidad de equilibrar los **compromisos de derechos humanos y derechos laborales internacionales** ante la **presión de los operadores económicos, en especial en aquellos casos en que la migración y la movilidad se han convertido en sectores generadores de ingresos lucrativos, aunque ilícitos y posiblemente delictivos**, de la economía (por ejemplo, Libia; Brasil – Surinam; Haití; Bangladesh).

No obstante, los países en desarrollo han demostrado en muchos casos una **innovación y una voluntad** que merecen ser más conocidos, documentados y compartidos para que promuevan el establecimiento de «coaliciones voluntarias» a lo largo de los corredores o dentro de las comunidades económicas regionales, a modo de estrategia para avanzar en una agenda de migración progresiva, basada en los derechos y con perspectiva de género.

### 3. Aprendizaje transferible: ejemplos de buenas prácticas internacionales

La OIT y la OIM han trabajado de forma continua para recoger ejemplos de buenas prácticas y permitir su aprovechamiento en compendios y bases de datos accesibles<sup>20</sup> al proporcionar orientaciones aplicadas a una serie de partes interesadas. En esta sección se recoge una selección de experiencias prometedoras organizadas en tres áreas:

---

<sup>19</sup> OIT (2015) *Domestic Work* (Trabajo doméstico), Regional Model Competency Standards Series, Ginebra.

<sup>20</sup> La base de datos de buenas prácticas de la OIT sobre migración laboral puede consultarse en: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.home>.

- cooperación multilateral a lo largo de los corredores y a nivel subregional;
- alianzas y procesos no vinculantes;
- iniciativas nacionales y bilaterales.

Los ejemplos que se presentan a continuación pueden abordar pautas y dificultades clave introducidos en la segunda sección [los miembros del grupo de trabajo 2.1 también se comprometieron a remitir buenas prácticas para su inclusión en esta sección en formato resumido].

### 3.1 Promoción de los mecanismos multilaterales a lo largo de los corredores o en el ámbito subregional

Como ya se ha indicado, **con frecuencia el nivel subregional de intervención y los enfoques multilaterales son fundamentales para mejorar las condiciones en las que se produce la migración**. Aunque es probable que sea el tipo de intervención más difícil, debido a que requiere esfuerzos de una serie de partes interesadas de varios países, existen ejemplos inspiradores de mecanismos multilaterales que pueden citarse.

Asimismo, la **mejora de los datos** constituye un ámbito fundamental para la movilidad Sur-Sur. La **base de datos de Estadísticas de migración Laboral Internacional (ILMS) de ASEAN**<sup>21</sup> es un mecanismo funcional que reúne una serie de fuentes estadísticas relativas a los migrantes internacionales y los trabajadores migrantes internacionales en los diez Estados miembros de la ASEAN. Esta proporciona una importante herramienta a los responsables políticos para elaborar perfiles y hacer un seguimiento de la migración laboral dentro de la región<sup>22</sup>.

La **protección social** es un ámbito muy importante de la **cooperación multilateral**. En América Latina, el acuerdo multilateral de seguridad social del MERCOSUR coordina los sistemas de seguridad social de Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay, y comprende las pensiones de jubilación, por discapacidad y para familiares supervivientes, y la salud. En África hay dos ejemplos comparables, aunque no están en pleno funcionamiento: el Convenio Multilateral de Seguridad Social de la Conferencia Interafricana de Previsión Social (CIPRES), compuesto por 15 países francófonos de África occidental y central, así como del océano Índico); y la Convención General de la CEDEAO sobre Seguridad Social, que permite a los migrantes jubilados y a los trabajadores migrantes que trabajaron en uno de los Estados miembros de la CEDEAO ejercer su derecho a la seguridad social en su país de origen).

Los avances en la adopción y la aplicación de políticas de migración laboral inclusivas, transparentes y basadas en los derechos orientadas a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes en el trabajo tienen que ver, entre otros aspectos, con la **mejora del diálogo social tripartito** dentro de las comunidades económicas regionales. Aquí cabe mencionar varios ejemplos destacables:

- El Foro de la ASEAN sobre Migración Laboral<sup>23</sup> constituye un buen ejemplo de diálogo social tripartito sólido y funcional sobre problemas de migración laboral. Su establecimiento contó con el apoyo del proyecto TRIANGLE I de la OIT y la ASEAN, que había adoptado un enfoque tripartito desde su creación y respaldó varias reuniones técnicas tripartitas de la ASEAN.

<sup>21</sup> <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/10322>

<sup>22</sup> [https://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es&\\_afLoop=1918202871353426#!%40%40%3Flocale%3Des%26\\_afLoop%3D1918202871353426%26\\_adf.ctrl-state%3Dwerwxpwr\\_57](https://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es&_afLoop=1918202871353426#!%40%40%3Flocale%3Des%26_afLoop%3D1918202871353426%26_adf.ctrl-state%3Dwerwxpwr_57)

<sup>23</sup> <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/10323>

- El Sector Empleo y Trabajo de la SADC<sup>24</sup> funciona de forma tripartita: el Plan de Acción de la SADC sobre Migración Laboral (2016-2019) y el Marco de Política Migratoria Laboral de 2014 son consecuencia de los debates y las negociaciones de «tripartismo plus» respaldados por la OIT y la OIM.

En América Central, el Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) también está promoviendo la cooperación regional sobre migración laboral y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

En todos estos ejemplos, las comunidades económicas regionales son fundamentales para crear la autoridad y el espacio institucional que permitan una cooperación formal y funcional entre los Estados miembros.

### 3.2 Importancia de las alianzas y los procesos no vinculantes

En muchos casos, las alianzas y los procesos no vinculantes pueden ser un vehículo, un complemento o una fase preliminar para la adopción de un mecanismo más formal. Su papel ha sido fundamental en varios casos:

- Los PCR han desempeñado un papel importante en lo que se refiere a la movilidad laboral intrarregional y los marcos de apoyo que siguen normas y buenas prácticas internacionales que pueden resultar beneficiosas para todos. El proceso de Colombo, por ejemplo, fomenta un diálogo entre países de origen que se enfrentan a posibilidades y dificultades similares.
- Los PCR dentro de las comunidades económicas regionales o próximos a estas, u órganos similares, tienen un gran potencial para generar acuerdos regionales formales sobre migración (como parecen confirmar los recientes acontecimientos que tuvieron lugar en la CEDEAO con relación al Diálogo sobre Migración para África Occidental y en la SADC con relación al Diálogo sobre Migración para África Meridional).
- La Consulta Ministerial sobre el Empleo y el Trabajo por Contrata en el Extranjero para los Países de Origen y de Destino de Asia o Diálogo de Abu Dabi (ADD)<sup>25</sup>, que cuenta con el respaldo de la OIM, pero gradualmente ha ido funcionando más como un órgano interregional independiente que ha pasado de ser meramente consultivo a ejecutar proyectos. La reciente Declaración de Colombo (enero de 2017) establece la dirección y los principios generales de cuatro programas clave, centrados en la contratación ética, la certificación de competencias, la programación de la información y la orientación, y el papel de la tecnología en la gobernanza de la movilidad laboral<sup>26</sup>.

### 3.3 Iniciativas nacionales y bilaterales

Como ya se ha indicado en la segunda sección, dada la complejidad que implica la movilidad Sur-Sur, el primer nivel de intervención será sistemáticamente el nacional. No obstante, deberán analizarse detenidamente los ejemplos de buenas prácticas a fin de valorar si pueden exportarse a otros contextos nacionales. Cuando los agentes del Estado o las partes interesadas de la sociedad civil son suficientemente fuertes y encuentran socios transfronterizos adecuados, pueden plantearse la posibilidad de celebrar acuerdos con sus homólogos del otro país, estableciendo así mecanismos sólidos para acompañar la movilidad y la migración. Aquí se recogen algunos ejemplos:

<sup>24</sup> <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/10329>

<sup>25</sup> <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/5671>

<sup>26</sup> <http://abudhabidialogue.org.ae/projects>

La esencia de la protección de los trabajadores migrantes es su **inclusión en la legislación laboral y prestarles apoyo mediante sólidos servicios consulares y de empleo públicos**. El ejemplo más conocido del desarrollo de estas instituciones es el caso de **Filipinas**. En un plazo de treinta años, el país ha desarrollado una legislación de protección, ha establecido un ministerio específico y profesionalizado sistemáticamente sus servicios de apoyo, bienestar y colocación a los trabajadores migrantes, a través de su Departamento de Trabajo y Empleo. **Marruecos** es un buen ejemplo de país que ha adoptado recientemente un enfoque progresivo de la migración gracias a la adopción de una política migratoria nacional integrada<sup>27</sup>, incluida la protección de los migrantes irregulares.

En muchos casos puede que los trabajadores migrantes o las ocupaciones a las que se dedican principalmente queden excluidos del ámbito de aplicación de la **legislación laboral nacional**. Sin embargo, algunos países han optado por la igualdad de trato inequívoca y explícita, y por la inclusión en su legislación laboral. Este es, por ejemplo, el caso de **Sudáfrica o Lesotho**. Pese a que en Sudáfrica existen dificultades para generalizar su aplicación, los trabajadores migrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, están plenamente cubiertos por las leyes sobre salario mínimo, arbitraje, negociación colectiva y compensación laboral.

La **promoción de la contratación justa**, mediante la adopción de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de 2016 de la OIT<sup>28</sup>, así como el establecimiento del Sistema para la integridad en la contratación internacional (IRIS) de la OIM<sup>29</sup>, se ha convertido en un ámbito clave para reforzar la protección de los trabajadores migrantes en la movilidad Sur-Sur. El programa FAIR de la OIT<sup>30</sup>, una alianza entre la Confederación Sindical Internacional (CSI) y sus afiliadas, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y sus afiliadas, incluida la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT), ha desarrollado mecanismos de contratación justa en países como **Nepal y Túnez**.

Los **acuerdos bilaterales de gobierno a gobierno** constituyen un importante ámbito para la mejora de las condiciones de la movilidad Sur-Sur. Pese a que no siempre ha destacado su historial en la adherencia a las normas internacionales del trabajo y su repercusión en la pobreza y el desarrollo (Wickramasekara 2015; OIT-Banco Mundial 2015), existen nuevos ejemplos de buenas prácticas. Un ejemplo es el Employment Permit System (EPS, Sistema de Permiso de Empleo)<sup>31</sup>, una iniciativa del Ministerio de Trabajo de la República de Corea, que ha facilitado la contratación en el país de miles de trabajadores procedentes de Tailandia y otras 14 naciones. Este sistema garantiza la protección de los trabajadores migrantes con arreglo al principio de igualdad de trato (iguales condiciones de salario mínimo, seguridad y salud laboral y disposiciones de atención sanitaria que los trabajadores nacionales). Otros ejemplos incluyen los programas de migración laboral formalizados por Honduras con México y Panamá, además de los acuerdos laborales bilaterales entre Costa Rica y Nicaragua o Panamá, que permiten una migración laboral regular y segura. Algunos de estos programas incluyen alianzas con el sector privado y pretenden garantizar el regreso seguro y la reintegración en el mercado laboral.

Otra esfera prometedora es la de los **acuerdos sindicales bilaterales sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes**. Partiendo del modelo de acuerdo sindical desarrollado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, se han establecido en varias regiones y entre estas (por ejemplo, el Acuerdo Sindical bilateral entre la Confederación de Sindicatos Etiópes (CETU) y la Federación Nacional de Sindicatos de Obreros y Empleados del Líbano

---

<sup>27</sup> <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/2080>

<sup>28</sup> <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/5424>

<sup>29</sup> <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/2347>

<sup>30</sup> <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/2363>

<sup>31</sup> <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/31>

(FENASOL); acuerdos sindicales bilaterales firmados en 2017 por varios sindicatos de los países del MERCOSUR, etc. (OIT-ACTRAV, próxima publicación en 2018)<sup>32</sup>.

#### 4. Preguntas orientativas

Teniendo en cuenta los puntos desarrollados en el presente documento, proponemos las cuatro preguntas siguientes a fin de suscitar un debate fructífero en esta mesa redonda:

- ¿Cuál es el **nivel de intervención** más eficaz en lo tocante a proporcionar asistencia técnica para mejorar la repercusión positiva en la movilidad Sur-Sur? ¿Debería ser local (municipal), nacional, subregional, regional, y de qué índole debería ser la implicación de las organizaciones de empleadores y trabajadores?
- ¿Cuáles deberían ser los **marcos de orientación** en lo referente al desarrollo de políticas coherentes en el contexto de la movilidad Sur-Sur en economías emergentes y países en desarrollo, muchos de los cuales son de origen, tránsito o destino para los migrantes? Por ejemplo, cómo respaldar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, los marcos regionales, los consensos informales, los mecanismos de autocontrol del sector privado, etc.
- ¿Cuáles son las **necesidades más acuciantes** en lo que a estructuras de gobernanza, creación de capacidades, mecanismos de aplicación, monitoreo y evaluación se refiere?
- ¿Cuáles son las **mejores opciones para poner en valor y reforzar la movilidad Sur-Sur partiendo de los conocimientos especializados de la nueva Red de Migración de las Naciones Unidas y como prioridades para el Mecanismo de Creación de Capacidad del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular?**

#### Bibliografía:

- Comisión de la Unión Africana (2017) Report on Labour Migration Statistics in Africa in 2015. Etiopía, Addis Abeba.
- OIT-ACTRAV (próxima publicación en 2018) Policy Brief: Trade Union Agreements on Labour Migration. OIT, Ginebra.
- OIT (2015) Domestic Work, Regional Model Competency Standards Series, Ginebra.
- OIT (2016) Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y Grupo del Banco Mundial (2015), The Contribution of Labour Mobility to Economic Growth, Joint paper for G20 Labour and Employment Ministers' Meeting Ankara, Turkey, 3-4 September 2015 (La contribución de la movilidad laboral al crecimiento económico. Documento conjunto para la reunión de ministros de trabajo y empleo del G20. Ankara (Turquía), 3-4 de septiembre de 2015).
- Martin, I. (2011) Best practices on collecting and sharing labour migration data for the improvement of the labour market information systems (LMIS). OIM, Bruselas.
- Naciones Unidas (2016) Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes acerca de los efectos de los acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales en los derechos humanos de los migrantes, Consejo de Derechos Humanos, 32º período de sesiones, A/HRC/32/40, 4 de mayo de 2016.
- DAES (2012) World Population Monitoring Adolescents and Youth. A Concise Report. ST/ESA/SER.A/330. Naciones Unidas, Nueva York.

---

<sup>32</sup> <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/10370>

- Wickramasekara, P. (2014) Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre la migración de trabajadores poco calificados: reseña, OIT, Ginebra.