



**FORO GLOBAL SOBRE MIGRACIÓN Y DESARROLLO (GFMD)**  
**9-11 de julio de 2007**  
**Bruselas, Bélgica**

**Documento preparatorio**  
*(Versión original en inglés)*

**Mesa Redonda 1**

***Desarrollo del capital humano y de la movilidad laboral: Maximizar las oportunidades y reducir los riesgos***

**Sesión 1.3: El papel de otros socios no gubernamentales en el fortalecimiento de la contribución al desarrollo de la mano de obra temporal procedente de la inmigración**

Coordinador de la sesión: Ministerio de Asuntos Exteriores, Gobierno de Bangladesh  
Socios en la organización de la sesión: Gobierno de Guatemala, OIM, Grupo de Trabajo del FMMD, Profesor Philip Martin

Las aportaciones complementarias al documento informativo han sido realizadas por la OIM de Ginebra, Guatemala, Ecuador y Filipinas, las oficinas centrales de PNUD y UNICEF en Nueva York, la OSCE y la UNIFEM. Las cuestiones horizontales han sido tratadas atendiendo a las contribuciones del Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo (Bélgica), DAW, OIT, OIM y OHCHR.

**Panel de la sesión:**

**Presidente/moderador:** Dr Hamidur Rashid, Director, MAE, Bangladesh

**Ponente 1:** S.E. D. Antonio Arenales Forno, Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de Guatemala a la UE, del Reino de Bélgica y del Gran Ducado de Luxemburgo a Bruselas, Guatemala

**Ponente 2:** D. René Cristóbal, Presidente, Manpower Resources of Asia, Filipinas

**Ponente 3:** D. René Mantha, Director, Fondation Des Entreprises en Recrutement de Main-D'Oeuvre Agricole Etrangere (FERME), Quebec, Canadá

**Interventor:** Profesor Philip Martin, UC Davis, EE.UU.

**Relator:** D. Shahidul Haque, Representante Regional para Asia Meridional, OIM.

*Le agradecemos a las Embajadas siguientes por su colaboración preciosa en la traducción de los documentos: Argentina, España, Ecuador, México y Perú*

*Este documento informativo ha sido elaborado por el Dr. Hamidur Rashid, con el respaldo de la Oficina Regional de la OIM en Dhaka, Bangladesh, y el Grupo de Trabajo de FMMD en Bruselas. El único objetivo de este documento es informar y facilitar el debate de la Mesa Redonda 1,3 durante la primera reunión del FMMD. El documento se basa en fuentes abiertas y no pretende ser exhaustivo. Los organizadores no se responsabilizan ni ofrecen garantía alguna en relación con la validez, veracidad e integridad de la información contenida en este documento. El documento no refleja necesariamente las opiniones de los organizadores del FMMD ni de los gobiernos u organizaciones participantes en las Mesas Redondas. El FMMD es un proceso informal, por lo que este documento tampoco constituye compromiso alguno de las partes durante los debates del FMMD. Toda reproducción de este documento, parcial o en su totalidad, debe hacer alusión a las fuentes de referencia. Para cualquier duda, comentario y aclaración, enviar un correo electrónico a: [hrashid99@gmail.com](mailto:hrashid99@gmail.com).*

## **Resumen ejecutivo**

La mano de obra temporal procedente de la inmigración temporal puede afectar positivamente a los hogares y a las comunidades de origen.<sup>i</sup> Sin embargo, también puede generar incertidumbre y riesgos, sobre todo cuando los emigrantes y sus familias afrontan unos elevados costes como consecuencia de la necesidad de emigrar y de la escasa protección social, o cuando sufren abusos o explotación durante el desplazamiento hasta el país de destino o por el hecho de trabajar fuera de su país de origen. Las mujeres, que componen la mayor parte de la mano de obra procedente de la inmigración temporal en regiones tales como Asia Meridional, pueden ser especialmente vulnerables en el servicio doméstico y en otros empleos escasamente regulados.

En muchas partes del mundo, esta mano de obra temporal es gestionada en gran medida por el sector privado (incluidos los empleadores y las agencias de contratación), que puede ser muy importante a la hora de apoyar y proteger a los inmigrantes. No obstante, sus esfuerzos por maximizar los beneficios también pueden dañar los intereses y los derechos de los trabajadores inmigrantes y sus familias. Muchos otros actores principales en el mercado de trabajo exterior (sindicatos, organizaciones internacionales, ONG y asociaciones de emigrantes) también prestan valiosos servicios de apoyo a los inmigrantes. El reto al que se enfrenta el gobierno es cómo asumir su responsabilidad principal para garantizar la protección legal y la protección de los derechos humanos de los inmigrantes, y colaborar al mismo tiempo con los actores privados para minimizar los riesgos y maximizar los beneficios a los migrantes, sus familias y las comunidades de origen.

En este documento se analizará la industria de la migración global, incluidas las funciones de sus principales actores (gobiernos, sector privado y otras organizaciones privadas), y cómo pueden éstos asegurarse de que los inmigrantes están bien informados, protegidos de las prácticas abusivas y malévolas (por ejemplo cuando caen en manos de contrabandistas y traficantes) y capacitados social y económicamente, tanto en el extranjero como a su regreso en su país natal. Estos elementos son fundamentales para garantizar que la migración se produce de forma legal, y que independientemente de la condición de los emigrantes, sus derechos humanos están protegidos. El documento estudiará, además, las formas en que los gobiernos pueden buscar un equilibrio entre la potenciación y el control de estos actores, en la medida en que ello contribuya a respaldar la migración en términos positivos y protectores, a la vez que evitando el funcionamiento clandestino de estas agencias.

También se analizan en el documento algunas políticas y programas viables para implicar de un modo efectivo al sector privado y a otros agentes no públicos en el país de origen y de destino, para garantizar la migración temporal legal y protegida de la mano de obra y para maximizar los beneficios derivados del trabajo en el extranjero. A partir de estos análisis, propondremos varias iniciativas de mercado con múltiples socios para los responsables políticos.

### **1. Introducción y contexto:**

En comparación con el comercio, la migración internacional continúa sin estar regulada en todos sus extremos, o regulada de una manera coherente, en muchas regiones del mundo. Los principales actores no públicos del mercado laboral mundial que trabajan con trabajadores migrantes (agentes de empleo privados, contratistas y empleadores) también están escasamente regulados o simplemente carecen de regulación. Esto puede generar formas irregulares de migración y de trabajo no protegido para los emigrantes. Las expectativas de obtener un salario más alto en otros países hacen que muchas personas en busca de trabajo corran riesgos, como por ejemplo, abandonar su empleo e incurrir en grandes costes iniciales (comisiones de agencia, tarifas aéreas, etc.) para trabajar en el extranjero. Asumen los riesgos si creen que pueden recuperar su inversión en un período de tiempo razonable. Sin embargo,

los estudios indican que se puede tardar un año o más en recuperar los costes iniciales de la migración.<sup>ii</sup>.

Los costes indirectos de la migración temporal de la mano de obra pueden tener a veces consecuencias adversas y de gran alcance en el desarrollo. Si un trabajador inmigrante no puede recuperar su inversión y regresa prematuramente a su país, es posible que su familia sufra penurias. La imposibilidad crónica de los inmigrantes de acceder a los sistemas nacionales de seguridad social en muchos países de destino, y la de sus familias cuando regresan a su país, supone también unos elevados costes sociales, lo que puede convertirse en una deuda para las familias pobres. Incluso cuando la migración genera un flujo constante de remesas, y éstas contribuyen a aumentar el consumo, es posible que no promuevan el desarrollo humano. Y a pesar de que puedan mejorar el nivel de educación o la salud de los hijos, las remesas no pueden sustituir a largo plazo a los sistemas de seguridad social establecidos.

El mercado para los trabajadores migrantes tiene un grado elevado de imperfección. Se caracteriza por los altos costes de transacción, la falta de información y a menudo unas expectativas equivocadas, lo que puede dar lugar a prácticas laborales parciales e injustas, y muchas veces también a agencias de colocación y contratación sin escrúpulos, intermediarios e incluso traficantes que violan los derechos humanos de los trabajadores migrantes. En muchos países desarrollados pero también en desarrollo, los empleadores no están lo suficientemente vigilados ni penalizados por explotar a sus empleados. Muchos responsables de selección obtienen unos ingresos anormales a costa de los trabajadores migrantes. Estas prácticas quedan impunes, sobre todo por las dificultades que tienen los trabajadores migrantes a la hora de buscar asistencia jurídica en el país receptor, debido a las barreras lingüísticas y a la falta de conocimiento del sistema jurídico local, pero también porque los gobiernos no se preocupan de hacer cumplir la ley con rigor.

Incluso cuando hay políticas y normativas en vigor, es posible que el sector privado tenga pocos incentivos para promover los intereses de los trabajadores migrantes; y algunos gobiernos de los países de destino muestran poca voluntad política o no tienen recursos suficientes para imponer sanciones a los empleadores que infringen las normas. Sin embargo, actores privados tales como las empresas de contratación, sindicatos, ONG y organizaciones internacionales tienen la posibilidad de proporcionar, y en muchos casos lo hacen, ayuda fundamental y rentable y protección a los inmigrantes.

Muchas de estas partes interesadas, sobre todo las empresas de contratación en los países de origen y los empleadores en el país de destino, están en gran medida desconectadas por las barreras lingüísticas (importante, por ejemplo, para el reconocimiento de la calificación) y la distancia geográfica, y no logran establecer un mercado completamente funcional en el que haya un flujo libre de información, transparencia y competencia leal. Los mecanismos de mercado existentes resultan por tanto inadecuados para reducir los riesgos relacionados con la migración. La urgencia para resolver este problema es especialmente evidente para los emigrantes menos cualificados que trabajan con un contrato en el extranjero.

Para fomentar el debate, este documento informativo analiza la necesidad de una mayor información, acceso a la seguridad social (para los emigrantes y sus familias), costes iniciales más bajos y nuevas formas de asociaciones público-privadas para conseguirlos. Se recogen algunas soluciones prácticas y alternativas de mercado y no mercado para minimizar los riesgos de la migración y maximizar los impactos sobre el desarrollo de la migración temporal de la mano de obra a través de la cooperación entre distintos socios.

### **I. Reducir la falta de información: El primer paso para proteger y promover el bienestar de los trabajadores emigrantes**

*La necesidad de proporcionar **orientación previa a la partida y previa al empleo** para concienciar a los emigrantes sobre la ética laboral en el país de destino, su cultura laboral, las actitudes de los empleadores, la legislación laboral, los aspectos relativos al género, los derechos y las obligaciones de los emigrantes, etc; y de formar a los empleadores y a las empresas de contratación en materia de incentivos (legales y económicos) para asegurarse de que los emigrantes trabajen legalmente y de una manera protegida.*

El método más práctico y directo de minimizar los riesgos de la migración temporal de la mano de obra es proporcionar a los trabajadores emigrantes y a los emigrantes potenciales dos tipos de información: i) **orientación previa a su partida** para prepararles respecto del cambio de marco cultural, lingüístico y jurídico y hacer que su estancia en el extranjero sea segura, y ii) **orientación previa al empleo** sobre las oportunidades de empleo en el extranjero, los riesgos de firmar un contrato con empleadores ilegales, los sistemas legales y los derechos y obligaciones de los emigrantes, para ayudar a los emigrantes potenciales a tomar decisiones informadas. Proporcionar información a los emigrantes que ya están en el país de destino también resulta fundamental para garantizar un mejor acceso de éstos a los servicios públicos, la asistencia jurídica y otros servicios de ayuda.

La mayoría de los países asiáticos de donde parten los emigrantes cuentan con algún tipo de programa de orientación previa a la partida para los trabajadores que abandonan el país dentro de los planes de salida organizados, y en muchos casos son obligatorios para todos los trabajadores. El problema es cómo expandir esos programas de orientación y mejorar su calidad y su efectividad para reducir los riesgos de la migración y promover de este modo el desarrollo. El Convenio (nº 97) de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado en 1949) recomienda la prestación de servicios gratuitos adecuados a los migrantes, especialmente la proporción de información exacta (artículos 2 y 3)<sup>iii</sup> Se debería informar a los migrantes sobre los procedimientos y canales regulares de migración, las oportunidades de empleo en el extranjero y las cualidades necesarias, las condiciones de empleo, los derechos y deberes en el país del empleo y el proceso de regreso y reintegración.

En cuanto a la *orientación previa a la partida*, el gobierno de Bangladesh ha introducido, junto con un socio internacional, unos manuales de bolsillo de cada país de destino con la información clave sobre la legislación, la cultura, el idioma, los contactos de emergencia, la transferencia de remesas, etc.<sup>iv</sup> Se está desarrollando un programa de orientación especial para enfermeras y empleadas domésticas, con el fin de dotarles de la información y las medidas de protección necesarias contra la explotación de género. Los gobiernos de Filipinas y Sri Lanka imparten cursos de orientación especial para los empleados domésticos, en su mayoría mujeres, que parten hacia Hong Kong y Oriente Medio. En Guatemala, una organización internacional asesora a los trabajadores agrícolas temporales que van a Canadá sobre los documentos y procedimientos del viaje, las condiciones en Canadá, los trámites bancarios y de retorno. El ministerio italiano de trabajo también destina fondos a una organización internacional para la formación lingüística y la orientación cultural de sus inmigrantes.

En cuanto a la *orientación previa al empleo*, el gobierno filipino permite a 5 ONG acreditadas impartir cursos de creación de empresas, gestión comercial y financiera. Las ONG promueven y protegen los derechos de los trabajadores, tal y como establece la Ley filipina de Trabajadores Migrantes en el extranjero, de 1995.<sup>v</sup> En Bangladesh, una organización internacional imparte un programa de orientación sobre el empleo en el extranjero, junto con actores públicos y privados, incluidos inmigrantes y medios de comunicación.<sup>vi</sup> Otras partes interesadas, como bancos, empresas de telecomunicaciones y centros privados de formación, también proporcionan asesoramiento (e.g. sobre gestión de remesas). Todos estos programas siguen el plan, los módulos y el método de formación

establecidos por la administración para el bienestar de los trabajadores en el extranjero (OWWA, por sus siglas en inglés).<sup>vii</sup> La colaboración con actores privados resulta especialmente efectiva para ayudar a los migrantes a evitar los abusos y la explotación de género.

En muchos países, los emigrantes potenciales no disponen de información sobre el coste real de la migración, lo que da pie a que se cobre más de lo debido y se juegue con sus expectativas. Los costes de la migración varían mucho, y son numerosos los cobradores: comisión por contratación a los intermediarios, comisión por tramitación a los gobiernos de origen y de destino, comisión por la revisión médica a los hospitales, gastos de desplazamiento, gastos de expedición del pasaporte, etc. El conocimiento de estos gastos puede ser fundamental para decidir emigrar y cómo hacerlo (de forma legal o ilegal).

Respecto a la información y la ayuda que reciben los inmigrantes una vez en el país de destino, Filipinas y Sri Lanka tienen una amplia red de agregados laborales que prestan servicios básicos de contacto, actualización de conocimientos, asesoramiento y defensa jurídica, sobre todo para las mujeres inmigrantes, que suelen ser mayoría en estos países.

Los países del Magreb financian las actividades de capacitación de inmigrantes de la organización no gubernamental “Amicales” en muchos países europeos que acogen emigrantes<sup>viii</sup>.

Los centros de recursos (o información) para migrantes en los países de origen son uno de los servicios integrados de gran utilidad que divulgan información a los emigrantes que salen del país y a los emigrantes potenciales. Esos centros han sido establecidos en Filipinas, Bangladesh, Tayikistán, Georgia y Albania por la OIM en colaboración con los gobiernos y ONG. La información previa al empleo que estos centros ofrecen también está a disposición de las empresas que preparan a los emigrantes para trabajar fuera.<sup>ix</sup> La Comisión Europea también está estudiando la viabilidad de establecer un “centro de empleo” en Malí para informar mejor a los emigrantes sobre las oportunidades de trabajo en el extranjero.

Los países de destino pueden, asimismo, ayudar a resolver la falta de información de los trabajadores migrantes. A menudo, las autoridades del país de destino apenas conocen las condiciones de vida y de trabajo de los inmigrantes hasta que sale a la luz un caso de violación grave. Desde 2005, Singapur ofrece un seminario de introducción para los empleadores de empleados domésticos extranjeros y realiza visitas de seguimiento<sup>x</sup>. En Malasia, un sindicato está creando un servicio similar con la ayuda de la OIT. En Francia, dos confederaciones de sindicatos, junto con los empleadores y los gobiernos locales, gestionan un centro de empleo temporal para trabajadores migrantes.<sup>xi</sup> Pocos empleadores o gobiernos de países de destino imparten cursos de orientación en los países de origen. Canadá e Italia imparten cursos de lengua y asesoramiento previo a los trabajadores extranjeros, por ejemplo en Filipinas a cuidadores internos eventuales, junto con una organización internacional. Del mismo modo, pocos países de destino informan a los inmigrantes sobre sus derechos y obligaciones o les proporcionan ayuda especial, por ejemplo mediante líneas telefónicas gratuitas (véase la gran variedad de servicios de apoyo al reasentamiento de Australia o Canadá, incluidos servicios para personas mayores, padres solteros y niños)

Las ONG, los sindicatos y las asociaciones de emigrantes ya prestan ayuda y defensa a los migrantes en muchos países de destino en Europa, Norteamérica y Australasia. Este apoyo de base puede ayudar sobre todo a los inmigrantes ilegales a acceder a los servicios públicos básicos y a regularizar su situación en la medida de lo posible. Esto puede proporcionar algunos modelos útiles a los gobiernos que desean crear asociaciones para prestar servicios a los migrantes en los países de destino.

El diálogo continuo entre los actores de los países de origen y de destino podría contribuir a resolver los problemas de los derechos, las responsabilidades y las obligaciones de todas las partes interesadas. Para facilitar ese diálogo, una posibilidad podría ser establecer Centros de Recursos para la Migración

en los países de destino y de origen y conectarlos para crear un corredor de información. Además de fortalecer la cooperación entre gobierno, ONG, migrantes, organizaciones internacionales y el sector privado, a la hora de prestar servicios a migrantes, estos centros pueden proporcionar servicios de ayuda telefónica gratuita y remitir los casos relacionados con los problemas de género.

**II. Proporcionar redes de seguridad a los migrantes y sus familias: El segundo paso para minimizar los costes de la migración y proteger el bienestar de los trabajadores migrantes.**

*La viabilidad de un mercado de seguros para proteger a los trabajadores migrantes frente a la enfermedad, la incapacidad, los riesgos del desempleo y el retorno prematuro a su país natal. La posibilidad de que los intermediarios económicos, los bancos, las ONG y las pequeñas aseguradoras participen para proteger el interés de los trabajadores migrantes y sus familias, sobre todo sus hijos.*

El acceso a un sistema de Seguridad Social fue reconocida como un derecho humano fundamental en el Debate General sobre Seguridad Social celebrado en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2001 (OIT, 2001). Sin embargo, muchos países en todo el mundo continúan sin tener un sistema nacional de seguridad social. La OIT calcula que menos del 8% de la población africana está cubierta por los programas obligatorios de seguridad social.<sup>xii</sup> Mientras que la mayoría de los países receptores de emigrantes en Europa, Norteamérica y Australasia proporcionan asistencia sanitaria universal a los inmigrantes legales y atención de emergencia a los ilegales, la mayoría de los inmigrantes no tienen acceso a la seguridad social en el extranjero o para sus familias una vez que regresan a su país.<sup>xiii</sup> Esto se debe en parte al elevado número de inmigrantes en situación irregular, que no tienen derecho a acceder a las prestaciones sociales.

El Banco Mundial también calcula que solamente el 20% de los inmigrantes en todo el mundo están cubiertos por acuerdos bilaterales de seguridad social, y menos del 10% de los inmigrantes latinoamericanos, asiáticos y africanos estaban cubiertos por planes transferibles de seguridad social en el año 2000.

Sin una atención sanitaria efectiva para la familia que dejan atrás, los trabajadores emigrantes pueden sufrir ansiedad y estrés, lo cual perjudica a su productividad en el trabajo. Esto puede generar una dependencia desmedida de las remesas. Aunque puede resultar conveniente para los empleadores proporcionar cobertura sanitaria a toda la familia del trabajador, pocas veces lo hacen.

Este escenario se puede verse también afectado por las políticas de migración: Los datos del Banco Mundial muestran que los africanos gozan de un mayor nivel de seguridad social en Europa porque hay más acuerdos bilaterales de trabajo con socios africanos.<sup>xiv</sup> La Unión Europea también avanza hacia un sistema de previsiones más universal con la Directiva CE 109/2003, que exige a los Estados Miembros otorgar la residencia permanente y la condición de “ciudadanía social” tras 5 años de residencia en el país. España ofrece a los inmigrantes ilegales, de manera excepcional, la posibilidad de registrarse localmente para obtener la tarjeta sanitaria sin poner en riesgo su condición de residentes ilegales.

Existe un gran potencial para que los programas internacionales de desarrollo se centren en la capacitación de los sistemas de la seguridad social en los países en desarrollo, y en los sistemas conectados dentro de las regiones mundiales, que podrían cubrir también a los emigrantes en el extranjero, sus familias en el país de origen y su seguridad una vez regresan.

**Fondos de previsión - Régimen de seguros**

Algunos gobiernos y empresas del país de origen de los emigrantes están intentando resolver el problema de la seguridad social. Los gobiernos de Pakistán, Filipinas y Sri Lanka ofrecen un plan de seguros o “fondo de previsión” a sus migrantes trabajadores, por una cuota de inscripción de 25 USD. Este seguro incluye la protección en el lugar de trabajo, la protección antes de su partida y de la familia, así como un seguro de vida, y en el caso de Filipinas incluye además un seguro de invalidez y de enfermedad. Estos fondos han tenido un grado de éxito diferente en los préstamos de vivienda y los seguros de vida, por ejemplo, y es de reseñar que no cubren la pérdida de los ingresos de toda una vida. El Fondo de previsión de Sri Lanka ofrece seguros, becas para estudiantes de primaria y de la universidad y planes de préstamos con los bancos socios para cubrir los costes previos a la partida de los emigrantes y la creación de los planes de autoempleo. Sería de gran utilidad saber más acerca de la efectividad de este plan.<sup>xv</sup>

El gobierno de Guatemala, en colaboración con una organización internacional, ofrece un plan viable de atención sanitaria para las familias migrantes en el marco de su política para la protección, asistencia y atención de los guatemaltecos en el extranjero. Se ha creado un mecanismo seguro y eficiente, con unos precios razonables, a través de una alianza estratégica con un proveedor privado de atención sanitaria.<sup>xvi</sup> Este programa se da a conocer a través de las empresas dedicadas a la transferencia de remesas y de los consulados guatemaltecos en EE.UU. Los migrantes que utilizan los servicios de estas empresas reciben la oferta del plan sanitario para sus familias. La OIM actúa de intermediario entre la empresa dedicada al envío de remesas y el proveedor sanitario en Guatemala. El programa guatemalteco de trabajadores agrícolas temporales a Canadá es un buen modelo, ya que proporciona un seguro canadiense al migrante y un seguro privado guatemalteco a la familia. El programa contribuye al desarrollo por el modo en que afectan los ingresos netos de los emigrantes al bienestar de los hogares cuando regresan al país después de cada viaje a Canadá.<sup>xvii</sup>

Los sindicatos laborales también pueden ofrecer importantes paquetes de previsión social. La Asociación de Oficiales Marinos y Sindicato de Navegantes de Filipinas (AMOSUP), el mayor sindicato de marineros del mundo, ofrece a sus miembros una serie de servicios, incluida la hospitalización y prestaciones médicas a los marineros, sus cónyuges y familias en el marco de un programa preventivo, diagnóstico y de cura. Una residencia en Manila acoge temporalmente a los marineros que esperan el avión que les lleve a los buques o de regreso con sus familias. AMOSUP proporciona también representación legal, planes de pensión, seguros de vida y subsidios de funeral a aquellos de sus miembros cubiertos por los convenios colectivos entre trabajadores y armadores. AMOSUP está regionalizando estos servicios cada vez más en Filipinas.<sup>xviii</sup>

El gobierno filipino tiene a AMOSUP en gran consideración; y en el foro tripartito de la OIT, AMOSUP siempre representa a los marineros en el proceso de formulación política y en otras actividades de desarrollo de programas. Vale la pena indagar si el modelo de AMOSUP podría aplicarse a los trabajadores de tierra, que están más dispersos, con calificaciones más variadas. Un punto de partida podría ser aprovechar las redes informales de migrantes y estudiar la posibilidad de consolidar los servicios existentes para migrantes y sus familias en un cómodo servicio integrado.

También se pueden proporcionar redes de seguridad a través de *planes de crédito* para familias migrantes. Uno de esos ejemplos es el programa Livelihood Development Program (PDL) para migrantes filipinos. Se trata de un programa líder en Filipinas para los trabajadores filipinos en el extranjero y/o su familia, que pretenden crear una empresa o mejorar un negocio ya existente. El préstamo se subcontrata a través de un socio autorizado por el programa National Livelihood Support Program (NLSP); la garantía aceptable incluye el patrimonio y otros bienes, como bienes muebles, inventarios de stock, cuentas a cobrar, políticas previas / seguros; el tipo de cambio y las comisiones son razonables.<sup>xix</sup>



Cuando existen sistemas de seguridad social correctamente establecidos, los propios inmigrantes pueden tomar la iniciativa. En Bélgica, por ejemplo, los inmigrantes marroquíes han fundado y financiado un hospital en Tánger, Marruecos, certificado con el sistema belga de atención sanitaria “Mutuelles”. Los inmigrantes o retornados que están cubiertos por el sistema de seguridad social belga pueden recibir a través de “Mutuelles” el reembolso de su tratamiento médico en ese hospital. Como los costes son más bajos en Marruecos, es un servicio útil para los emigrantes en el extranjero y para los que han regresado al país. Este tipo de buenas prácticas justifica un análisis más profundo para poder aplicarlo en otros casos.

### **Reducción de los costes de la migración**

#### *¿Pueden los bancos jugar un papel más importante?*

Cabe destacar que ninguno de los países de origen revisados en el documento informativo tiene intermediarios financieros, sobre todo bancos comerciales, para satisfacer específicamente las necesidades derivadas de los planes de migración vigentes.<sup>xx</sup> Sin embargo, existen algunos planes. En Ecuador, por ejemplo, hay un banco local (“Banco Solidario”) que presta una pequeña cantidad de dinero a los emigrantes que van a España para cubrir sus gastos de avión, sus primeros días de estancia en el país y una ayuda a la familia hasta que el emigrante recibe su primera paga.<sup>xxi</sup> La participación de *bancos comerciales* puede resolver ciertos problemas mencionados en los apartados anteriores.

En el marco de los planes especialmente desarrollados, un trabajador inmigrante podría acudir a un banco comercial para solicitar un préstamo con el fin de pagar las comisiones de gestión y otros costes relacionados con la migración. El préstamo bancario, que le proporcionaría liquidez, también ayudaría al trabajador y su familia a reducir el consumo durante el período de transición, sobre todo hasta que se inicie el flujo de remesas. Los costes iniciales de la migración varían en función de las rutas, pero los documentos para viajar, las tarifas aéreas y la comisión por la contratación pueden ascender a varios miles de dólares estadounidenses debido a las exorbitantes sumas que suelen cobrar los mediadores en el país de origen y de destino.

Se debería estudiar la posibilidad de que los bancos concedan créditos a los trabajadores migrantes y sus familias para determinar su viabilidad. Si un banco accede a otorgar un préstamo a un posible emigrante, sería conveniente para dicho banco asegurarse de que ese trabajador obtiene el mejor contrato laboral posible y que sus derechos se respetan. Ante el temor a perder el préstamo concedido al migrante, el banco actuaría con la diligencia debida para reducir las imperfecciones contractuales. Sería menos arriesgado para el banco si en el contrato de préstamo se estipulara que el trabajador enviará sus ingresos a través del banco.

Los bancos también podrían desempeñar un papel más decisivo manteniendo las comisiones por transferencia bajas a través de la creación de unos servicios especiales, de forma tal que fomenten el envío de remesas entre los migrantes. Uno de esos servicios son las cuentas corrientes conjuntas que ofrece el Moroccan Banque Populaire. A través de sus propias sucursales y de acuerdos con otros bancos en países europeos, los migrantes en Europa pueden efectuar depósitos en la cuenta y sus familiares pueden acceder a ella desde Marruecos.<sup>xxii</sup> El uso del banco como conducto habitual para enviar dinero a su país aumentaría además el número de remesas formales, lo cual a su vez puede incrementar las reservas de moneda extranjera, otra externalidad positiva para los trabajadores y la economía nacional.

No obstante, los inmigrantes ilegales o los solicitantes de asilo no tienen esta posibilidad porque no tienen acceso a los bancos. En EE.UU. este problema se ha resuelto. Los bancos comerciales permiten a los mexicanos ilegales ingresar su dinero mediante una tarjeta de identificación expedida en su consulado local (la denominada “matrícula consular”). Sin embargo, para que éste sea un modelo útil

para otros países es necesario un método más flexible, ya que es posible que algunos inmigrantes, como los solicitantes de asilo, no se fíen de sus consulados a la hora de obtener la documentación.

Hasta la fecha, la participación de los bancos en la cadena de la migración es limitada, en gran medida porque los costes de transacción pueden ser demasiado altos para que el banco actúe como intermediario, sobre todo para revisar los contratos de empleo y vigilar los flujos de remesas durante un período de tiempo prolongado. No obstante, los bancos podrían cobrar a los migrantes una comisión por dichos servicios. El gobierno podría aplicar incentivos fiscales a estas comisiones y a los intereses devengados de los créditos a los trabajadores para fomentar la participación de los bancos en el mercado de trabajo el exterior. El gobierno o un socio para el desarrollo también podrían ofrecer préstamos en condiciones favorables para financiar un plan de esas características.

Cuando los bancos se muestran reacios a conceder préstamos directos a miles de migrantes, **puede resultar lógico gestionar préstamos iniciales de migración a través de los agentes de contratación.** Se podría ordenar a estos agentes, que ya recopilan información sobre los migrantes, que concedieran préstamos bancarios de pequeñas cantidades a los migrantes. El gobierno establecería las condiciones del préstamo. Si los préstamos se organizaran a través de las agencias de contratación, esto podría ser un incentivo para que estas agencias buscaran empleadores con un buen historial. Esta propuesta justificaría un análisis más profundo del tema.

*¿Pueden los gobiernos recortar los costes de la migración de una forma más directa?*

Además de los planes de préstamos privados, los gobiernos de algunos países de destino cada vez se implican más en la contratación y la colocación de los migrantes, lo cual puede contribuir, voluntaria o involuntariamente, a reducir la explotación de los trabajadores y los costes de migración. El análisis de costos realizado por Filipinas muestra que, mediante la oferta de servicios públicos gratuitos de colocación, el gobierno podría recortar hasta en un 50% los costes iniciales que soportan los migrantes, en comparación con los costes impuestos por las agencias privadas. El sistema de permisos de trabajo en Corea del Sur adopta un método de colocación entre gobiernos para minimizar la explotación de los trabajadores temporales, sobre todo la excesiva comisión por la contratación. En el marco de su Memorando de Entendimiento con países como Bangladesh y Filipinas, la contratación se efectuará por tanto a través del departamento público correspondiente. Esta fórmula podría abaratar los costes de migración a un nivel de recuperación de costes<sup>xxiii</sup>.

Otro plan alternativo para reducir los costes de migración es el que ofrece el acuerdo de asociación gobierno/empleador en el que se basa el proyecto guatemalteco “Trabajadores agrícolas temporales a Canadá”. El acuerdo es entre el gobierno de Guatemala y la *Fondation des entreprises en recrutement de main-d’œuvre agricole étrangère* o FERME, una asociación canadiense dedicada a la contratación de trabajadores agrícolas extranjeros. Una organización internacional proporciona asistencia técnica. Como consecuencia de la participación directa de los empleados, una agencia internacional y el país de origen, el coste de la migración en el marco de este programa es de aproximadamente 1.400 USD, incluidos los trámites de la documentación, el vuelo y la comisión, en comparación con los miles de dólares que probablemente costaría emigrar mediante acuerdos privados o ilegales.

### **III. Gestión conjunta de la migración temporal de la mano de obra con la participación de todas las partes interesadas - el tercer paso para proteger y promover el bienestar de los trabajadores migrantes**

*La viabilidad de gestionar conjuntamente las migraciones temporales y la colaboración efectiva entre los gobiernos de origen y de destino, los agentes de contratación, los empleadores, las ONG y otros participantes del sector privado para optimizar los beneficios de la migración temporal de la mano de obra.*

Tal y como se indica, el número de actores implicados en el movimiento transfronterizo de la mano de obra es muy grande: migrantes, proveedores formales e informales de servicios de colocación, empleadores, sindicatos, bancos, organizaciones internacionales, ONG y gobiernos, cada uno con sus prioridades y con la posibilidad de influir sobre la naturaleza y el volumen de la migración. En este apartado se recogen formas innovadoras pero viables de que el gobierno se relacione con algunos de las principales intermediarios – concretamente los agentes de contratación, los empleadores y las organizaciones internacionales - en forma de asociaciones múltiples para garantizar una migración temporal segura y rentable.

### ***Relación con los agentes de contratación:***

En los países de origen, la relación entre el gobierno y los agentes privados de contratación suele ser vertical: el gobierno autoriza, vigila y supervisa a las empresas de colocación. En virtud del Convenio 181 de la OIT sobre agencias de empleo privadas, de 1997, es responsabilidad tanto del gobierno del país de origen como del de destino asegurarse de que las agencias de empleo no participen en actividades peligrosas o de explotación en su labor con los migrantes. También el Protocolo de la ONU contra el tráfico de personas<sup>xxiv</sup> obliga a los gobiernos a penalizar las actuaciones de las agencias que exploten a los migrantes más vulnerables, como las mujeres y los niños, con fines de esclavitud o en la industria del sexo. Sin embargo, apenas se ha procesado a traficantes, en parte por las dificultades que implica interpretar legalmente el Protocolo y acumular las pruebas correspondientes contra los autores. La política de migración puede ser fundamental en este caso, porque normalmente las víctimas del tráfico de personas están más dispuestas a presentar pruebas contra los autores si se les autoriza a permanecer en el país aunque sea de forma temporal. Son muy pocos los gobiernos que brindan esa posibilidad. Italia, uno de ellos, también ofrece la posibilidad de obtener la residencia permanente o al menos de mayor duración si la víctima ha encontrado un trabajo. En general, la actuación reglamentaria unilateral contra las agencias de empleo no ha erradicado los abusos y la explotación de los trabajadores migrantes por parte de agencias legales e ilegales.

Un importante punto de referencia es el grado hasta el cual la excesiva regulación o la ausencia de toda norma pueden hacer que los agentes de empleo u otros actores del sector privado se impliquen en prácticas ilegales o clandestinas. Una de las razones por las que fracasa la regulación de la industria es la incapacidad de adaptarse a las realidades del mercado, por ejemplo estableciendo unos límites a la comisión de agencia<sup>xxv</sup> que son poco realistas vistos los precios del mercado nacional (Filipinas ha establecido un límite razonable de una suma equivalente a un mes de salario). De las agencias de empleo sólo cabe esperar que respeten las normas si son razonables y lucrativas. ¿Cómo pueden los gobiernos equilibrar las realidades del mercado con la necesidad de regular?

La creación de incentivos para las agencias de empleo con el fin de minimizar los riesgos y maximizar los beneficios es una de las maneras de implicar con éxito al sector privado. Los servicios de empleo en el extranjero dependen de la diferencia salarial entre los países de origen y de destino. La imagen de los agentes privados de empleo puede verse afectada, ya sea por los malos resultados de los trabajadores o por no cumplir las promesas realizadas. Los gobiernos sufren si el flujo de migración se ve perjudicado como consecuencia del fracaso de las agencias de empleo. Por tanto, resulta mutuamente beneficioso para el gobierno y las agencias de empleo proteger la integridad de las empresas de colocación en el extranjero. Los gobiernos pueden plantearse la concesión de recompensas a las agencias que funcionen bien (e.g. delegar la autoridad en materia de gestión de la migración de la mano de obra, incentivos fiscales, etc.), y tomar al mismo tiempo medidas estrictas contra los infractores (e.g. colocar en listas negras a las agencias contra las que existan reclamaciones, como hace Filipinas).

Filipinas tiene un marco de “gestión conjunta” en el que a) el gobierno inicia el diálogo y establece el marco regulador a partir de ese diálogo, y b) las entidades del sector privado se coordinan, desarrollan un producto o servicio, comprueban el mercado y actúan de forma independiente dentro de ese marco. El gobierno regula este marco imponiendo una “responsabilidad solidaria y conjunta” (JSL) a las agencias de empleo y sus entidades principales en el exterior. Como consecuencia, cuando los empleadores, las leyes y las normas en el exterior no llegan al nivel de las normas filipinas, los agentes de empleo corren el riesgo de asumir la responsabilidad por la diferencia o perder la licencia. Si un trabajador filipino acepta unas normas extranjeras inferiores a las que se estipulan en su contrato autorizado por la Administración de Empleo de Ultramar Filipina (POEA), los agentes de empleo asumen los riesgos legales.

Los gobiernos fomentan cada vez más las prácticas de contratación éticas en sus conversaciones con las agencias de empleo, al mismo tiempo que trabajan para asegurar la transparencia y promover una competencia sana entre las agencias. En el marco de la iniciativa del Proceso de Colombo,<sup>xxvi</sup> la OIM contribuye a consolidar las agencias de empleo en el ámbito nacional y a establecer una asociación regional de agencias de empleo en Asia, que prevé adoptar un código ético en materia de contratación e introducir el concepto de responsabilidad social en las empresas.<sup>xxvii</sup> Algunos países de destino ya han establecido códigos de prácticas éticas para los agentes de empleo: Irlanda ha establecido un marco regulador de agencias de empleo privadas, basado en el Convenio 181 de la OIT, que incluye un código de buenas prácticas. El Reino Unido ha establecido normas para conceder licencias, vigilar y sancionar a las agencias de empleo en su ley relativa a la concesión de licencias a gangmasters (empresarios de mano de obra) de 2005.<sup>xxviii</sup>

UNIFEM, en su Programa regional de capacitación a trabajadoras migrantes en Asia, también se asocia con asociaciones de agencias de empleo/colocación en algunos países asiáticos para negociar contratos, beneficios y condiciones de trabajo favorables para las mujeres, así como para informarles de sus derechos. La labor de UNIFEM con las asociaciones nacionales de agencias de empleo/colocación en el sur y sudeste de Asia y en los Países Árabes para proteger mejor a las trabajadoras migrantes en el ciclo de la migración ha dado lugar a un Pacto de conducta ética y buenas prácticas de los proveedores de servicios de empleo en ultramar (2005). El Pacto identifica las acciones que deben emprenderse en el plano regional y nacional para capacitar a las agencias de empleo y colocación y brindar protección al trabajador, establecer centros de información y recursos, realizar campañas mediáticas y ejercer la defensa ante los gobiernos. Las agencias de empleo en cada país seleccionado están siguiendo las acciones mencionadas con la asistencia técnica de UNIFEM.

La propiedad es una estrategia clave para asociarse de forma productiva con las agencias de contratación/colocación. Las regulaciones y los mecanismos de control probablemente tengan un impacto limitado. La asociación de UNIFEM con los proveedores de servicios respeta sus intereses y sus funciones, lo que contribuye a aplicar el Pacto de conducta ética y buenas prácticas.

***Implicar a los empleadores en el plan y el ciclo de migración temporal de la mano de obra:*** Como los posibles migrantes y las agencias de empleo están en el país de origen, los empleadores de muchos países de destino apenas conocen la mano de obra disponible o los planes de migración para acceder a esa mano de obra. Esto invita a la explotación a través de una información errónea y el engaño. Existe constancia de que en algunas regiones los empleadores venden de forma ilegal sus cuotas de permisos de trabajo a las agencias de contratación, que compiten entre ellas por hacerse con las oportunidades de empleo o “vacantes” en los países de destino. El precio de una “vacante” podría ser exorbitante, y normalmente los costes se añaden a la comisión que pagan los trabajadores.

La vigilancia y el cumplimiento forzoso por parte de los empleadores de las normas nacionales e internacionales sobre trabajo digno y derechos humanos varía de un país a otro y en la mayoría de los

casos no es el adecuado, incluso en los países que cuentan con unos sólidos marcos reguladores del trabajo.<sup>xxix</sup> La ley británica Gangmasters Licensing Authority (GLA) de 2005, o ley relativa a la concesión de licencias a gangmaster, es un buen instrumento para autorizar, vigilar y sancionar a las agencias de empleo, pero también para imponer multas a los empleadores que utilizan agencias de contratación no autorizadas. Los planes reguladores de este tipo, incluida la ley irlandesa contra los agentes privados de contratación, son innovadores pero muy nuevos. Justificarían un mayor análisis de sus costes y beneficios para los gobiernos, así como de su efectividad a la hora de contener las prácticas ilegales contra los trabajadores migrantes.

Las asociaciones o sindicatos de empleadores pueden ser un buen conducto para negociar contratos justos para los migrantes y proteger sus derechos: el proyecto de trabajadores agrícolas temporales entre Guatemala y Canadá se basa en las negociaciones directas entre el gobierno guatemalteco y la asociación de Empresas de Reclutamiento de Mano de Obra Agrícola Extranjera de la provincia de Québec (FERME). Funciona en parte por la ayuda técnica que proporciona una organización internacional que actúa de “mediador honesto” para contratar, preparar y trasladar a los trabajadores de acuerdo con la ley de migración canadiense.<sup>xxx</sup> Con un índice de retorno de casi el 100%, el proyecto se considera un buen modelo <sup>xxxi</sup> de migración temporal y una alternativa viable a la migración ilegal.

En España, el sindicato de agricultores de Cataluña (Unió de Pagesos), junto con los sindicatos de agricultores de Valencia y Mallorca, contrata trabajadores agrícolas de Colombia, Marruecos y Rumanía durante la temporada de cosecha en el marco del programa “Agricultores Solidarios”.<sup>xxxii</sup> El sindicato catalán también ayuda a los migrantes que desean contribuir al desarrollo de sus comunidades de origen a través de proyectos colectivos tales como empresas pequeñas o la creación de centros de información para la mujer.

Una implicación más directa de los empleadores en la contratación de los migrantes también les beneficiaría a ellos mismos. Los gobiernos de los países donde existen programas de inmigración desde hace tiempo, como Australia y Canadá, donde los migrantes gozan de una considerable cobertura social en general, planean conjuntamente sus necesidades de mano de obra extranjera con el sector privado.<sup>xxxiii</sup> Esta práctica ofrece modelos de gran utilidad para otros países de destino.

#### *Uso de contratos tipo para proteger el bienestar de los trabajadores migrantes*

Los contratos tipo de empleo en el exterior son cada vez más deseados por muchos países de origen en Asia (Filipinas, Pakistán y Tailandia), también como modo de regular el comportamiento y el coste de las empresas de contratación y los empleadores. Además de las estipulaciones habituales sobre el salario, las horas de trabajo, las prestaciones, la cobertura social, la rescisión, la repatriación y la resolución de conflictos, los contratos tipo pueden proporcionar pruebas jurídicas importantes en caso de litigios y de abusos de los derechos humanos. Los contratos tipo también se pueden introducir por parte de los países de destino, como en el caso de Jordania, que hace poco introdujo un contrato tipo para los empleados domésticos extranjeros. Este contrato garantiza unas protecciones especiales contra la explotación y los malos tratos por parte de los empleadores, y establece las obligaciones de las empresas de contratación en el país de origen (los contratos tipo se abordarán en la Mesa Redonda 1.2).

Filipinas y Sri Lanka son los únicos países que garantizan el cumplimiento forzoso de los **salarios mínimos o de ‘referencia’** para sus trabajadores migrantes, los cuales prohíben la colocación de migrantes en los puestos donde el salario y los requisitos relativos a la edad no cumplen las normas preestablecidas. Los salarios de referencia para los empleados domésticos están relacionados con el grado de riesgo de, por ejemplo, las mujeres que trabajan en empleos domésticos insuficientemente regulados, que dependen en gran medida de los empleadores o que trabajan muchas horas, situaciones que los mercados de trabajo no suelen abordar. El gobierno del país de origen debe negociar en

nombre de sus emigrantes en un sector que se caracteriza por un nivel bajo de formación, cualificación y retribución. En el caso de las mujeres, que componen más del 90% del sector de los empleados domésticos, estas características se combinan con la del género y hacen que sean vulnerables a formas especiales de abuso. Dado el elevado riesgo existente, el gobierno filipino ha establecido recientemente un salario mínimo más alto para sus empleados domésticos en el extranjero.<sup>xxxiv</sup>

Además de la protección, también es muy importante la relación coste/eficacia del plan de empleo en ultramar para maximizar su impacto sobre el desarrollo. Como el negocio de la industria del empleo privado domina gran parte del mercado mundial de la mano de obra migrante, invierte una gran cantidad de recursos humanos y financieros en busca de mercados y oportunidades de contratación en el exterior, dentro de los marcos reguladores del gobierno. Los gobiernos pocas veces pueden aportar estos recursos, por lo que necesitan buscar los marcos de gestión conjunta más adecuados. Esto puede afectar al equilibrio entre los intereses de los migrantes, los agentes de empleo y los empleadores. En muchos movimientos temporales de la mano de obra, los migrantes asumen la mayor parte de los costes y los riesgos con un rendimiento poco acorde. Los mecanismos de gestión conjunta pueden satisfacer los intereses complementarios manteniendo la migración libre de malas prácticas, abusos, discriminación y pagos insuficientes.

Como se ha indicado anteriormente, organizaciones tales como la OIT, OIM y UNICEF pueden contribuir a impulsar esa gestión conjunta a través del apoyo técnico a los países de origen y de destino y a los propios migrantes.<sup>xxxv</sup>

#### **IV. El camino a seguir y algunos posibles resultados**

A partir de los estudios y los debates, el panel de la Mesa Redonda puede proponer las siguientes soluciones de mercado basadas en asociaciones múltiples desde el punto de vista de la “gestión conjunta” para minimizar los riesgos vinculados a la migración y maximizar los impactos de la migración temporal de la mano de obra sobre el desarrollo.

##### **1. Reducir la falta de información:**

- Establecer estrategias regionales para establecer centros de recursos para migrantes (MRC) en los principales países de origen y de destino, con el fin de actuar de mecanismos de compensación y proveedores de servicios, basados en las buenas prácticas hasta la fecha. Estos centros podrían estar interconectados para garantizar la información puntual por ambas partes. Podrían ofrecer una línea directa gratuita para migrantes y servicios de acercamiento relacionados con el género. Organizaciones internacionales, ONG, bancos, instituciones financieras, consulados, asociaciones de migrantes.. todos ellos podrían participar en la prestación de asesoramiento experto y asistencia técnica.

##### **2. Gestionar conjuntamente la migración de la mano de obra con la participación de todas las partes interesadas:**

- Reproducir de forma experimental el modelo de trabajadores temporales Guatemala-Canadá para los empleos del sector no agrícola en otros países, formando importantes corredores de migración temporal. En el proceso adoptado podrían participar el gobierno, el sector privado y organizaciones internacionales. Al hacerlo, podrían desarrollarse una serie de directrices para implicar a múltiples actores en el diálogo. El panel puede identificar, con ayuda de expertos internacionales, dos países para dicho proyecto experimental.

##### **3. Reducir el coste de migración y proporcionar redes de seguridad a los migrantes y sus familias:**

- Empezar un **estudio de viabilidad** de los bancos y/u otras instituciones financieras, incluidas las instituciones de microfinanzas, que conceden préstamos a los trabajadores migrantes para que sufragan los costes iniciales de la migración (comisión de agencia, tarifa aérea y documentos). Esto se podría ofrecer a través de las empresas de contratación. El estudio se elaboraría en varios países para analizar diferentes modelos, incluidos los préstamos que emplean contratos de trabajo o las garantías de la empresa de contratación como aval.

(Junio de 2007)

<sup>i</sup>Bangladesh, por ejemplo, tiene a 4,5 millones de sus habitantes trabajando en el extranjero, y en el ejercicio fiscal 2005-06 recibió 4.800 millones de USD (aproximadamente el 7,6% de su PIB) en remesas enviadas por sus ciudadanos en el exterior. La transferencia de remesas ese año fue cuatro veces mayor que la ayuda pública neta a Bangladesh y superó en más de nueve veces a la inversión directa extranjera. Filipinas, uno de los principales receptores de remesas de todos los países en desarrollo, tiene unos 8 millones de trabajadores en el extranjero, y recibe una cantidad de remesas 25 veces superior a los flujos de ayuda. En el caso de Guatemala, según el Estudio de Remesas 2006 aproximadamente 1,4 millones de trabajadores guatemaltecos residen en el extranjero, es decir, el 11% de la población del país. En 2006, los emigrantes guatemaltecos enviaron más de 3.400 millones de USD a sus familias, una suma equivalente al 10% del PIB de Guatemala.

<sup>ii</sup> Estudios de base en Tailandia y Bangladesh y otras informaciones obtenidas de las oficinas regionales de la OIM.

<sup>iii</sup> El Convenio establece que “todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y, especialmente, de proporcionarles información exacta” (Artículo 2); y “se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error”(Artículo 3).

<sup>iv</sup> Esta iniciativa la ponen en marcha conjuntamente la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Capacitación y la OIM

<sup>v</sup> Consultar el Manual conjunto OSCE-OIM-OIT sobre el establecimiento de políticas eficientes en materia de migraciones laborales en los países de origen y de destino. Viena, “ 2006.

<sup>vi</sup> La primera fase del acercamiento se completó en 2005. En la segunda fase del programa de información, puesto en marcha en 2006, participaron más de 1.000 imanes (líderes religiosos) propuestos por la Fundación Islámica de Bangladesh. El programa abarcó a más de 15.000 migrantes potenciales y fue considerado un éxito en su última evaluación. Se ha recomendado su aplicación en un programa más amplio. La información se distribuyó mediante reuniones en bazares, reuniones en patios y talleres. Se elaboraron materiales de información y anuncios de radio, que fueron distribuidos o emitidos por ONG socias o la Oficina de Recursos Humanos y Empleo (DEMO) en colaboración con la OIM.

<sup>vii</sup> Esta colaboración aborda las necesidades de orientación de aproximadamente 3.000 salidas diarias de trabajadores desde Filipinas.

<sup>viii</sup> Véase World Migration 2005, OIM, Ginebra.

<sup>ix</sup> La OSCE ha respaldado al gobierno de Tayikistán y la OIM en la creación del primer Centro de Recursos de Información para Migrantes Trabajadores en Dushanbe, en 2004, que dio lugar al establecimiento de otros cuatro centros de información para migrantes en Khujand, Kurghonteppa, Kulob y Shahritus. Estos centros proporcionan a los migrantes potenciales información actualizada y precisa y servicios de asesoramiento personal. En 2004, al menos 5.000 migrantes se beneficiaron de los servicios del centro, se recibieron más de 100 consultas al mes y se han publicado más de 100.000 materiales de información para su divulgación entre los posibles trabajadores migrantes.

<sup>x</sup> Para sensibilizar a la población sobre las condiciones de trabajo seguras y las obligaciones legales, el Ministerio de Recursos Humanos de Singapur ha publicado un manual para los empleadores de trabajadores domésticos migrantes. Ha introducido dos programas obligatorios: uno de orientación para nuevos empleadores, conocido como el programa de orientación a empleadores (EOP, por sus siglas en inglés), y un seminario de sensibilización sobre seguridad para todos los nuevos empleados domésticos migrantes.

<sup>xi</sup> Véase el Marco Multilateral sobre Migración Laboral, OIT, Ginebra, 2006.

<sup>xii</sup> Véase el Informe del Director General de la OIT: The Decent work Agenda in Africa, 2007-2015 (11ª Reunión Regional Africana, Addis Abeba, abril de 2007.

<sup>xiii</sup> Ursula Kulke, OIT, 2006

<sup>xiv</sup> Véase Robert Holzmann, Johannes Koettl y Taras Kernetzky, “Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants: an analysis of issues and good practices”, documento elaborado para la Comisión Mundial sobre Migración Internacional, 2005; también proporcionaron información independiente Johannes Koettl, Red de Desarrollo Humano, Protección Social, Banco Mundial.

<sup>xv</sup> Véase el informe de OIM/DFID/ADB “Labour Migration in Asia: Protection of Migrant Workers, Support Services and Enhancing Development Benefits”, 2005, Ginebra.

<sup>xvi</sup> El proveedor es Empresa Promotora de Servicios de Salud, S.A. (EPSS).

<sup>xvii</sup> Véase Working Notebooks on Migration 22: Evaluación de proyecto. Programa “Trabajadores agrícolas temporales a Canadá”, del Ministerio de Asuntos Exteriores de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Guatemala y la OIM. Febrero 2006.

<sup>xviii</sup> El seguro de vida que AMOSUP ofrece a sus miembros supera la aportación a la caja de previsión para los trabajadores en el exterior, al que los marineros contribuyen con 10 USD por contrato de empleo y su empleador aporta 15 USD. La contribución también supera a la del seguro de vida estipulado en el contrato de empleo tipo de los marineros, establecido de acuerdo con las normativas de la OIT. Existen programas para los marineros, préstamos para las familias y programas de prestación social que funcionan porque las empresas que dotan de personal a los buques en Filipinas vinculan a sus marineros con estos cooperadores privados que desarrollan productos y servicios.

<sup>xix</sup> La cantidad máxima que puede obtener un prestatario es de 200.000 PHP (aproximadamente 4.340 USD) con aval. En el caso de grupos de cinco o más trabajadores filipinos en el exterior que estén legalmente organizados y registrados, la cantidad máxima es de 1 millón de PHP (aproximadamente 21.700 USD). El conducto cobra a los trabajadores un interés anual del 9%, una tasa de servicios del 2%, y una comisión por mediación del 3%.

<sup>xx</sup> Existe un plan de préstamos públicos para los migrantes que salen de Filipinas. Los trabajadores filipinos en el exterior (OFW, por sus siglas en inglés) pueden aprovecharse del préstamo previo a la partida (PDL; por sus siglas en inglés) antes de abandonar el país. El servicio de préstamos está dirigido a los OFW recién contratados que están listos para salir del país y cuyos agentes o empleadores ya han pagado la tasa de afiliación obligatoria a la OWWA. El PDL se puede usar para abonar la comisión por contratación, comprar ropa, conservarlo como paga y para otros gastos previos a la partida. El préstamo máximo es de 40.000 PHP (cerca de 800 USD), con un interés anual del 7,5%. El plazo de amortización mínimo es de seis meses, y el máximo de un año.

<sup>xxi</sup> Esto es posible en gran medida gracias a la existencia de una unidad de selección técnica para trabajadores migratorios gestionada por la OIM en el marco de un acuerdo de cooperación con el gobierno de Ecuador (información aportada por OIM Ecuador).

<sup>xxii</sup> Gallina, Andrea. The Impact of International Migration on the Economic Development of Countries in the Mediterranean Basin. Reunión del Grupo de Expertos de Naciones Unidas sobre migración internacional y desarrollo en la región árabe. División de Población, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. (2006) p. 17

<sup>xxiii</sup> Manual for Sending Countries (2004), Ministerio de Trabajo de la República de Corea (que establece la gratuidad del servicio de colocación y que los costes de formación inicial sean mínimos, mientras que los trabajadores deben hacerse cargo de los gastos del pasaporte y el visado, los billetes de avión y la tasa de aeropuerto).

<sup>xxiv</sup> Véase el *Protocolo para prevenir, suprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños*, complementario a la Convención de Naciones Unidas contra el Crimen Organizado Transnacional, de 2000.

<sup>xxv</sup> Evidentemente, los agentes de empleo esperan una comisión superior al coste de la transacción y un rendimiento de la inversión, incluida una prima por riesgo. Estos factores deben ser tenidos en cuenta por un tope regulador sobre las comisiones de contratación.

<sup>xxvi</sup> **‘El Proceso de Colombo’** o Proceso Consultivo Regional sobre la Gestión del Empleo en el Extranjero y Trabajo Contractual para los países de origen en Asia está dirigido por las Consultas Ministeriales en las que los Ministros de los países participantes debaten y aprueban las recomendaciones y los planes de acción (Afganistán, Bangladesh, India, Indonesia, Nepal, Pakistán, Filipinas, Sri Lanka, Tailandia y Vietnam). En el marco de las acciones de seguimiento, las agencias de empleo de las regiones han acordado desarrollar conjuntamente unas prácticas de contratación éticas y redactar las directrices en febrero de 2007.

<sup>xxvii</sup> La responsabilidad social de las empresas puede incluir el cumplimiento legal, las prácticas éticas y las contribuciones sociales.

<sup>xxviii</sup> Consultar el Manual conjunto OSCE-OIM-OIT sobre el establecimiento de políticas eficientes en materia de migraciones laborales en los países de origen y de destino. Viena, “2006.

<sup>xxix</sup> Véase el Manual de OSCE-OIM-OIT para consultar las referencias del bajo índice de procesamiento de empleadores en países como Reino Unido.

<sup>xxx</sup> El acuerdo establece que todos los migrantes deben regresar a su país de origen al finalizar su contrato y les proporciona una cobertura plena en virtud de la legislación laboral canadiense. Los salarios obtenidos por los migrantes temporales superan el salario mínimo en Canadá. Los migrantes se benefician desarrollando nuevas habilidades, que abarcan desde técnicas de plantación y cosecha nuevas a la clasificación y el envasado del producto.

<sup>xxxi</sup> Información sobre la migración temporal de la mano de obra entre Guatemala y Canadá: el 85% de los trabajadores migrantes han recibido ofertas de trabajo de nuevo en 2007. El 93% de los empleadores de 2006 han solicitado trabajadores para 2007. Un empleador ha sido excluido del programa por mal comportamiento con los trabajadores. El número de empleadores ha aumentado de 108 en 2006 a 154 en 2007; se prevé que el aumento continúe durante lo que queda de 2007. Para promover el trabajo en equipo entre los trabajadores migrantes, los empleadores canadienses intentan colocar a los trabajadores guatemaltecos de la misma región juntos.

<sup>xxxii</sup> En el programa, puesto en marcha en 1992, han participado unos 20.000 trabajadores migrantes extranjeros en los últimos tres años

<sup>xxxiii</sup> El Departamento de Inmigración de Australia, por ejemplo, ha colocado a los funcionarios de inmigración en grupos de la industria, ha realizado exhibiciones de contratación dentro y fuera de Australia y ha impartido talleres y seminarios de sensibilización a empleadores. Los funcionarios regionales de contacto también colaboran estrechamente con los empleadores y los gobiernos territoriales y estatales en programas de inmigración: <http://www.immi.gov.au> En Canadá, los empleadores que contratan a trabajadores agrícolas temporales de México han constituido una asociación sin ánimo de lucro con representantes del gobierno en su Consejo de Administración.



---

<sup>xxxiv</sup> Desde diciembre de 2006, el salario mensual mínimo para los trabajadores migrantes filipinos se ha duplicado hasta llegar a los 400 USD. El objetivo es garantizar su acceso a puestos de trabajo de un nivel superior. Esto ha generado cierta demora en el proceso de certificación.

<sup>xxxv</sup> Entre los países inicialmente cubiertos se incluyen Indonesia, Nepal, Filipinas y Jordania como lugar de destino, con experiencias de Sri Lanka, y se ha extendido a Bangladesh, Camboya, Laos y Tailandia, aplicando las lecciones de Hong Kong.