

Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales

**Principios y directrices no vinculantes para un enfoque
de las migraciones laborales basado en los derechos**

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales

**Principios y directrices no vinculantes
para un enfoque de las migraciones laborales
basado en los derechos**

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

Copyright ©) Organización Internacional del Trabajo 2007
Primera edición 2007

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT. Programa de Migraciones Internacionales

Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.

Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2007

Trabajo decente, creación de empleo, política de empleo, plan nacional, agenda, formación, diálogo social, condiciones de trabajo, derechos fundamentales de trabajo, protección social, igualdad de género, migraciones laborales, transferencia de fondos dos emigrantes

ISBN: 978-92-2-319118-4 (print) & 978-92-2-319119-1 (web)

Publicado también en (francés): *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'oeuvre fondée sur les droits.* (ISBN: 92-2-219118-8 & 978-92-2-219118-5), Ginebra, 2006, y en (inglés): *ILO's Multilateral Framework on Labour Migration; Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach.* (ISBN: 92-2-119118-4 & 978-92-2-119118-6). Geneva, 2006

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

PREFACIO

La cuestión de los trabajadores migrantes y sus vínculos con el desarrollo se ha convertido en un fenómeno global que afecta a la mayoría de las naciones del mundo. Es una prioridad de los programas de políticas internacionales, regionales y nacionales. A través de su trabajo, los trabajadores migrantes contribuyen al crecimiento y al desarrollo de los países que los emplean. Los países de origen se benefician en gran medida de sus remesas y de las competencias que adquieren durante su experiencia como migrantes. Sin embargo, el proceso de migración también plantea graves problemas. Muchos trabajadores migrantes, en particular los poco calificados, son víctimas de abusos graves y de explotación. Las mujeres, que cada vez más migran solas y que suman casi la mitad de todos los migrantes internacionales, se enfrentan a problemas de protección particulares. Frente a las barreras cada vez mayores que se levantan a la movilidad transfronteriza, el crecimiento de la migración irregular, la trata y el tráfico ilícito de seres humanos suponen los principales retos a los que hay que hacer frente en la protección de los derechos humanos y laborales.

Con la expansión y complejidad creciente de la migración laboral, la comunidad internacional precisa de nuevos instrumentos para manejarla, además de los instrumentos internacionales formulados durante los últimos decenios. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), con su estructura tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores), su mandato sobre cuestiones laborales, su competencia en materia de elaboración de normas y su larga experiencia en la promoción de la justicia social en el mundo del trabajo y a través de éste, tiene la obligación de formular principios y directrices relativos a la política y práctica de la migración laboral para los gobiernos, los interlocutores sociales y otras partes interesadas, ámbitos en que puede desempeñar una incomparable función.

Es en este contexto que la OIT ha promovido un diálogo de amplio alcance. Por ejemplo, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la

Prefacio

Globalización, convocada por la OIT e integrada por eminentes personalidades de entornos distintos, destacó que la ausencia de un marco multilateral que rijan los movimientos transfronterizos había dado lugar a una serie de problemas colaterales, incluida la explotación de los trabajadores migrantes, el crecimiento de la migración irregular, el aumento de la trata de seres humanos, y la fuga de cerebros de países en desarrollo. En 2004, la 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo procedió a una discusión general sobre trabajadores migrantes y adoptó, por consenso, la Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada, en la que se insta al establecimiento de un plan de acción para los trabajadores migrantes. La Resolución decía: «*La creciente movilidad de las personas en busca de oportunidades, trabajo decente y seguridad humana ha venido captando la atención de los responsables de la formulación de políticas y ha fomentado el diálogo con miras a la cooperación multilateral prácticamente en todas las regiones del mundo. La OIT puede desempeñar una función central en la promoción de políticas destinadas a elevar al máximo los beneficios y reducir al mínimo los riesgos de la migración basada en el trabajo.*»¹

El eje del Plan de Acción ha sido el desarrollo de un marco multilateral para las migraciones laborales basado en los derechos. La OIT convocó una reunión tripartita de expertos, que se reunió en Ginebra del 31 de octubre al 2 de noviembre de 2005, y debatió y adoptó el «*Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*». El Consejo de Administración de la OIT en su 295.ª reunión, celebrada en marzo de 2006, decidió que el Marco debería publicarse y difundirse.

El Marco multilateral para las migraciones laborales supone una respuesta ponderada a las solicitudes generalizadas de orientaciones prácticas y de medidas que permitan a todas las partes aprovechar al máximo la contribución de las migraciones laborales. El Marco:

- aborda las cuestiones principales a las que se enfrentan los encargados de formular las políticas sobre migración en los planos nacional, regional e internacional;
- integra una amplia serie de principios, orientaciones y prácticas óptimas sobre política relativa a los trabajadores migrantes, que se deriva de los instrumentos internacionales correspondientes y de un examen global de las políticas de migración laboral y de las prácticas de los mandantes de la OIT;

¹ El informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes, CIT, 2004, que contiene la Resolución, puede consultarse en <http://mirror/public/spanish/standards/reim/ilc/ilc92/pdf/pr-22.pdf>.

- aborda los importantes temas del trabajo decente para todos, la buena gestión de la migración, la protección de los trabajadores migrantes, la promoción de vínculos entre migración y desarrollo, y la ampliación de la cooperación internacional;
- es un Marco no vinculante que reconoce claramente el derecho soberano de toda nación a determinar sus propias políticas en materia de migración;
- acepta el papel decisivo que desempeñan los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo en las políticas relativas a los trabajadores migrantes, y
- promueve políticas migratorias que tengan en cuenta las cuestiones de género para abordar los problemas especiales a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes.

El Marco resultará útil a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y a todos los que participan en el desarrollo, fortalecimiento, aplicación y evaluación de políticas y prácticas relativas a los trabajadores migrantes en los planos nacional, regional e internacional. La OIT tiene previsto actualizar periódicamente la compilación de prácticas óptimas que figuran en el anexo II en colaboración con sus mandantes, y está dispuesta a ofrecer su asistencia y orientación técnicas para la promoción del Marco.

Juan Somavia

Director General

Organización Internacional del Trabajo

INDICE

Prefacio	v
Preámbulo	1
Introducción	3
I. Trabajo decente	7
II. Medios de cooperación internacional en materia de migraciones laborales	9
III. Base global de conocimientos	11
IV. Gestión eficaz de las migraciones laborales	13
V. Protección de los trabajadores migrantes	17
VI. Prevención de prácticas migratorias abusivas y protección contra las mismas	23
VII. El proceso de migración	25
VIII. Integración e inclusión sociales	29
IX. Migración y desarrollo	31
Anexo I: Lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo mencionados en el Marco multilateral de la OIT par las migraciones laborales	35
Anexo II: Ejemplos de prácticas óptimas	37

MARCO MULTILATERAL DE LA OIT PARA LAS MIGRACIONES LABORALES

Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos Adoptado por la Reunión tripartita de expertos sobre el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales

(Ginebra, 31 de octubre – 2 de noviembre de 2005)

La Reunión tripartita de expertos,

Recordando que la Organización Internacional del Trabajo persigue desde hace tiempo la mejora de las condiciones laborales y sociales de los hombres y las mujeres ocupados en el extranjero;

Considerando que la OIT, con su estructura tripartita única, su capacidad y su dilatada experiencia en la esfera social, tiene una función primordial que desempeñar en la formulación de principios para orientar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

Teniendo presente la necesidad de promover el Programa de Trabajo Decente y de crear empleos allí donde vive la gente, como se subrayaba en el Programa Global de Empleo de la OIT;

Teniendo en cuenta los programas y actividades sobre migraciones de las Naciones Unidas, los organismos especializados pertinentes y la Organización Internacional para las Migraciones;

Tomando nota de las contribuciones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización y la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales;

Recordando que la OIT convocó la Reunión tripartita de expertos sobre las actividades futuras de la OIT en el campo de las migraciones en 1997;

Habiendo celebrado una discusión general basada en un enfoque integrado sobre las migraciones laborales en la 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2004) sobre la base del Informe VI, titulado *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, que culminó en la adopción por unanimidad por parte de la CIT de una resolución y unas *conclusiones* en las que se encomendaba a la OIT y a sus mandantes, en colaboración con otras organizaciones internacionales, la puesta en práctica de un plan de acción para los trabajadores migrantes;

Considerando que el plan de acción propuesto por la Conferencia Internacional del Trabajo prevé la elaboración de un marco multilateral no vinculante para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos, que tenga en cuenta las necesidades de los mercados de trabajo, el derecho soberano de todas las naciones de formular sus propias políticas migratorias y medidas útiles para una aplicación más amplia de las normas internacionales del trabajo y de otros instrumentos pertinentes para los trabajadores migrantes;

Considerando que el marco multilateral no vinculante también tiene por objeto fomentar la colaboración entre la OIT y otras organizaciones internacionales pertinentes, en particular en el contexto de la cooperación de la Organización con el Grupo de Ginebra sobre Migraciones y las organizaciones regionales, a fin de promover el plan de acción y fomentar la coherencia de las políticas de migraciones laborales internacionales;

Solicita al Consejo de Administración que tome nota del siguiente Marco, que podrá ser citado como el *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales*, Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos, e invita a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las organizaciones internacionales pertinentes a que promuevan y respeten su contenido.

INTRODUCCIÓN

1. Las migraciones laborales son un importante fenómeno mundial que afecta hoy día a la mayoría de los países del mundo. Actualmente están operando dos grandes fuerzas del mercado de trabajo que redundan en aumento de las migraciones por razones de empleo: muchas personas en edad de trabajar no pueden encontrar empleo o no pueden conseguir un empleo adecuado para mantenerse ni mantener a sus familias en sus propios países, mientras que en otros países hay escasez de trabajadores para cubrir puestos en diversos sectores de sus economías. Entre otros factores que también influyen en esta situación, cabe citar los cambios demográficos, las crisis socioeconómicas y políticas y el aumento de las diferencias salariales tanto entre los países desarrollados y en desarrollo como dentro de los propios países. El resultado es un intenso movimiento transfronterizo de personas con fines de empleo, en el que el número de mujeres que migran de forma independiente por razones de trabajo ha aumentado mucho, hasta representar aproximadamente la mitad de todos los trabajadores migrantes.
2. Las migraciones laborales pueden beneficiar de muchas maneras tanto a los países de envío y de recepción como a los propios trabajadores, y pueden contribuir al crecimiento económico y al desarrollo de los países de origen y de destino. Aunque se reconoce el derecho soberano de los Estados de elaborar sus propias políticas de trabajo y de migraciones, es importante tener en cuenta la necesidad de adoptar políticas nacionales coherentes y exhaustivas para gestionar con eficacia las migraciones laborales y proteger a los trabajadores migrantes. Se debería prestar especial atención a las numerosas desventajas y a la discriminación a las que se enfrentan con frecuencia esos trabajadores por razón de género o de raza o por su condición de migrantes. Además, las cuestiones relacionadas con el movimiento transfronterizo de trabajadores no pueden abordarse eficazmente cuando los países actúan de forma aislada; por ello, la cooperación internacional en la gestión de las migraciones laborales puede ser un valioso instrumento para atender los intereses nacionales.

3. El presente Marco multilateral no vinculante de la OIT pone en práctica la resolución y las conclusiones sobre un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada adoptadas en la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2004. En el párrafo 23 de las conclusiones se establece lo siguiente:

Con objeto de prestar asistencia a los Estados Miembros en la formulación de políticas de migraciones laborales más eficaces, los mandantes tripartitos han acordado elaborar un marco multilateral no vinculante para el enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos que tome en consideración las necesidades de los mercados de trabajo nacionales. Ese marco se elaborará sobre la base de la información disponible en materia de política y prácticas óptimas de los países donde se registran migraciones internacionales; de las propuestas existentes para mejorar los beneficios económicos de la migración; de las normas internacionales del trabajo pertinentes, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, así como otros instrumentos internacionales pertinentes. (Véase el anexo I.)

Se deberían tener en cuenta, en particular, los principios básicos del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y sus correspondientes Recomendaciones núms. 86 y 151. Si esos Convenios han sido ratificados, deberían respetarse plenamente.

4. El Marco multilateral no vinculante de la OIT, que incluye principios y directrices para las migraciones laborales, es el resultado de investigaciones exhaustivas y de la compilación y el examen de prácticas en materia de migraciones laborales de todas las regiones del mundo. Está basado en los principios enunciados en los instrumentos internacionales pertinentes y en directrices de política internacionales y regionales, como la Agenda Internacional para la Gestión de la Migración. El Marco invita a los gobiernos y a los interlocutores sociales a que apliquen los principios y las directrices que contiene. En el anexo II figuran ejemplos de prácticas óptimas. Los instrumentos pertinentes relacionados con los principios se citan en el contexto de cada uno de ellos. Las disposiciones del Marco no limitarán las obligaciones derivadas de la ratificación de cualquier convenio de la OIT ni las afectarán de otra forma. El objetivo del Marco es ofrecer orientaciones prácticas a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con la formulación, el fortalecimiento y la aplicación de políticas de migraciones laborales nacionales e internacionales. También puede servir de guía a otras partes interesadas en cuestiones referentes a las migraciones laborales.

5. En el contexto general del compromiso con la promoción del trabajo decente para todos, el Marco multilateral aspira a fomentar la cooperación y la celebración de consultas entre los mandantes tripartitos de la OIT y la Oficina, así como a ayudarlos, en colaboración con otras organizaciones internacionales, a aplicar políticas más eficaces de migraciones laborales, en particular en relación con los derechos, el empleo y la protección de los trabajadores migrantes.

I. TRABAJO DECENTE

1. *a)* **Se deberían promover oportunidades para que todos los hombres y las mujeres en edad laboral, incluyendo los trabajadores migrantes, consigan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.**
- b)* **El Programa de Trabajo Decente de la OIT promueve el acceso para todos a un empleo libremente elegido, el reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo, un ingreso que permita a la gente satisfacer sus necesidades y cumplir con sus responsabilidades económicas y familiares básicas, y un nivel adecuado de protección social para los trabajadores y sus familiares.**

Directrices

Las siguientes directivas pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 1.1. formular y aplicar políticas económicas y sociales que creen trabajo decente y productivo, con arreglo al principio 1, a) y b), del presente Marco, y
- 1.2. contribuir a la aplicación del Programa Global de Empleo a escala nacional.

II. MEDIOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL EN MATERIA DE MIGRACIONES LABORALES

2. **Los gobiernos en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían cooperar en el plano internacional para promover la gestión de las migraciones con fines de empleo¹. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían colaborar con la Oficina Internacional del Trabajo para fomentar la coherencia de las políticas de migración laborales a escala internacional y regional basadas en las directrices abajo mencionadas. La OIT debería propiciar el diálogo con otras organizaciones internacionales pertinentes con miras a formular un enfoque coordinado de las migraciones laborales basado en el Marco multilateral no vinculante de la OIT para las migraciones laborales.**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 2.1. propiciar el intercambio de información entre los gobiernos sobre cuestiones relativas a las migraciones laborales;
- 2.2. fomentar el diálogo y la cooperación intergubernamentales sobre políticas de migraciones laborales, en consulta con los interlocutores sociales, la sociedad civil y las organizaciones de trabajadores migrantes;
- 2.3. promover, según proceda, a la concertación de acuerdos bilaterales y multilaterales entre países de destino y de origen que aborden los distintos aspectos de las migraciones laborales, como los procedimientos

¹ Convenio núm. 97 (artículo 10) y Recomendación núm. 86.

Medios de cooperación internacional en materia de migraciones laborales

de admisión, los flujos, las posibilidades de reunificación familiar, la política de integración y los retornos, incluidas, en particular, las tendencias relacionadas con el género;

- 2.4. fomentar la asistencia para el desarrollo a proyectos y programas que generen o incrementen las oportunidades de trabajo decente para las mujeres y los hombres en los países en desarrollo;
- 2.5. establecer mecanismos para la celebración de consultas tripartitas a escala regional, internacional y multilateral;
- 2.6. promover la concertación de acuerdos bilaterales y multilaterales entre las organizaciones de trabajadores de los países de origen y de destino en los que se prevea el intercambio de información y la transferencia de afiliaciones, y
- 2.7. promover la función de la OIT como organismo principal en materia de migraciones laborales, en particular en su interacción con otros órganos regionales e internacionales que se ocupan directa o indirectamente de cuestiones relativas a las migraciones laborales.

III. BASE GLOBAL DE CONOCIMIENTOS

- 3. Los conocimientos y la información son fundamentales para formular, aplicar y evaluar las políticas y las prácticas sobre migraciones laborales, por lo que debería concederse prioridad a su recopilación y utilización.**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 3.1. mejorar la capacidad y las estructuras de los gobiernos para recopilar y analizar datos sobre migraciones laborales, incluidos datos desglosados por sexo y de otro tipo, y para aplicarlos a la política de migraciones laborales;
- 3.2. alentar y facilitar el intercambio internacional de información sobre migraciones laborales, por ejemplo contribuyendo a la base de datos sobre migraciones laborales internacionales;
- 3.3. promover, apoyar y difundir las investigaciones sobre cuestiones relativas a las migraciones laborales, incluido el impacto de la emigración en los países de origen, así como la contribución de la inmigración a los países de destino;
- 3.4. fomentar el intercambio bilateral y multilateral de información sobre los mercados de trabajo, y
- 3.5. recopilar e intercambiar perfiles de buenas prácticas sobre migraciones laborales de manera continua.

IV. GESTIÓN EFICAZ DE LAS MIGRACIONES LABORALES

4. **Todos los Estados tienen el derecho soberano de elaborar sus propias políticas para gestionar las migraciones laborales. Las normas internacionales del trabajo, otros instrumentos internacionales y directrices deberían desempeñar una función importante, cuando proceda, en la formulación de esas políticas, a fin de que sean coherentes, eficaces y equitativas².**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 4.1. formular y aplicar políticas coherentes, exhaustivas, compatibles y transparentes para gestionar con eficacia las migraciones laborales de manera que beneficien a todos los trabajadores migrantes y a sus familiares, así como a los países de origen y de destino;
- 4.2. garantizar la coherencia entre las políticas de migraciones laborales y de empleo y otras políticas nacionales, habida cuenta de las importantes repercusiones sociales y económicas de las migraciones laborales y con miras a promover un trabajo decente para todos, así como el pleno empleo, productivo y libremente elegido;
- 4.3. formular y aplicar políticas de migraciones laborales nacionales, y cuando proceda, regionales y multilaterales, todas ellas guiadas por las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales y acuerdos multilaterales pertinentes relacionados con los trabajadores migrantes;

² Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97); Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86); Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), y Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Gestión eficaz de las migraciones laborales

- 4.4. aplicar políticas que aseguren que se aborde la situación de vulnerabilidad específica a la que se enfrentan algunos grupos de trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores en situación irregular;
 - 4.5. garantizar que las políticas de migraciones laborales integren las cuestiones de género y aborden los problemas y los abusos específicos a los que se enfrentan a menudo las mujeres en los procesos de migración;
 - 4.6. asignar a los ministerios de trabajo un papel clave en la formulación, la elaboración, la gestión y la administración de políticas de migraciones laborales a fin de garantizar que se tomen en consideración los aspectos relativos a las políticas de trabajo y de empleo;
 - 4.7. establecer un mecanismo para garantizar la coordinación y la celebración de consultas entre todos los ministerios, autoridades y órganos encargados de las migraciones laborales;
 - 4.8. velar por que las estructuras y los mecanismos específicos con los que cuentan esos ministerios tengan las competencias y capacidades necesarias para concebir, formular y aplicar políticas de migraciones laborales, incluida, cuando sea posible, una dependencia especial dedicada a cuestiones relacionada con los trabajadores migrantes;
 - 4.9. asegurarse de que los ministerios competentes dispongan de recursos adecuados, tanto financieros como de otro tipo, para aplicar políticas de migraciones laborales, y
 - 4.10. establecer procedimientos tripartitos para garantizar que las cuestiones relativas a las migraciones laborales se consulten con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que se tengan en cuenta sus opiniones.
- 5. Debería examinarse la posibilidad de ampliar los canales para las migraciones laborales regulares, teniendo en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y las tendencias demográficas³.**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 5.1. establecer sistemas y estructuras para realizar análisis periódicos y objetivos del mercado de trabajo que tengan en cuenta las cuestiones de género y proporcionen información sobre:

³ Convenios núms. 97 y 143, y Recomendaciones núms. 86 y 151.

- 5.1.1. las dimensiones sectorial, profesional y regional de la escasez de mano de obra y sus causas, así como cuestiones pertinentes en materia de oferta de mano de obra;
 - 5.1.2. la escasez de trabajadores calificados tanto en los países de origen como en los de destino, inclusive en los sectores público, sanitario y educativo, y
 - 5.1.3. las repercusiones a largo plazo de las tendencias demográficas, en especial el envejecimiento y el crecimiento de la población, en la oferta y la demanda de mano de obra;
 - 5.2. establecer políticas transparentes en materia de admisión, empleo y residencia para los trabajadores migrantes basadas en criterios bien definidos, incluidas las necesidades del mercado de trabajo;
 - 5.3. establecer políticas y procedimientos, según proceda, para facilitar el movimiento de trabajadores migrantes mediante acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales;
 - 5.4. promover la movilidad laboral en el marco de los programas de integración regionales, y
 - 5.5. garantizar que los programas de trabajo temporal se correspondan con las necesidades establecidas del mercado de trabajo, que estos programas respeten el principio de igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los nacionales, y que los trabajadores incluidos en los programas temporales gocen de los derechos enunciados en los principios 8 y 9 del presente Marco.
- 6. El diálogo social es esencial para formular una política de migraciones laborales adecuada, y debería promoverse y ponerse en práctica⁴.**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 6.1. establecer o reforzar los procedimientos nacionales de diálogo social para garantizar la celebración de consultas sobre todos los aspectos de

⁴ Convenio núm. 143 (artículos 2.2, 4, 7, 12, *a*), 12, *e*) y 14, *b*)); Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144); Recomendación núm. 86 (párrafos 4.2 y 19), y Recomendación núm. 151 (párrafos 4, 6, *b*), 7, 1), 9, 14, 25, 2), y 29).

Gestión eficaz de las migraciones laborales

las migraciones laborales, incluida la elaboración de programas y material educativos y la prestación de servicios y asistencia a los trabajadores migrantes y a los candidatos a la migración por razones de trabajo, tanto hombres como mujeres, que pueden tener necesidades diferentes;

- 6.2. facilitar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los foros pertinentes internacionales, regionales y nacionales, entre otros, inclusive, a través del establecimiento de procesos consultivos tripartitos;
- 6.3. promover el diálogo y la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores sobre las oportunidades y los desafíos prácticos que se les plantean al emplear a trabajadores extranjeros;
- 6.4. promover el diálogo y la celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores sobre las preocupaciones concretas que plantean las migraciones laborales y la función que desempeñan en la prestación de asistencia a los trabajadores migrantes, y
- 6.5. velar por que tanto los trabajadores como las trabajadoras migrantes participen en el diálogo y las consultas.

7. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían consultar con la sociedad civil y las asociaciones de migrantes la política de migraciones laborales.

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 7.1. identificar, junto con los interlocutores sociales, asociaciones importantes de la sociedad civil y de migrantes que promuevan los derechos y el bienestar de esos trabajadores con miras a la celebración de consultas y la prestación de asistencia, y
- 7.2. fomentar el establecimiento de redes entre los interlocutores sociales, la sociedad civil y las asociaciones de migrantes.

V. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES

- 8. Se deberían promover y proteger los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes, con independencia de su situación. En especial, todos los trabajadores migrantes deberían disfrutar de los principios y derechos contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, que se reflejan en los ocho Convenios fundamentales⁵ de la OIT, y en los convenios pertinentes de las Naciones Unidas sobre derechos humanos.**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 8.1. los gobiernos deberían garantizar que la legislación y la práctica nacionales de promoción y protección de los derechos humanos se apliquen a todos los trabajadores migrantes y que sean respetadas por todas las partes interesadas;
- 8.2. se debería proporcionar información a los trabajadores migrantes sobre sus derechos humanos así como sobre sus obligaciones, y ayudarles a defender sus derechos;
- 8.3. los gobiernos deberían establecer mecanismos de aplicación eficaces para la protección de los derechos humanos de los trabajadores migrantes y proporcionar formación sobre derechos humanos a todos los funcionarios gubernamentales que se ocupan de las migraciones, y

⁵ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Protección de los trabajadores migrantes

- 8.4. se debería adoptar, aplicar y hacer cumplir leyes y políticas destinadas a:
- 8.4.1. garantizar a los trabajadores y a las trabajadoras migrantes el derecho de libertad sindical, de conformidad con el Convenio núm. 87, y en caso de afiliarse a sindicatos, el derecho de ocupar cargos en esas organizaciones, protegerles contra la discriminación basada en sus actividades sindicales, con arreglo al Convenio núm. 98, y garantizar la observancia de esos derechos por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
 - 8.4.2. proteger a los trabajadores migrantes de las condiciones de trabajo forzoso, incluidas la servidumbre por deudas y la trata, en especial a los trabajadores migrantes en situación irregular o a otros grupos de trabajadores migrantes particularmente vulnerables a esas condiciones;
 - 8.4.3. garantizar el respeto de la edad mínima de admisión al empleo, de conformidad con el Convenio núm. 138, y prohibir de manera efectiva las peores formas de trabajo infantil, incluidos la trata y el trabajo forzoso de los niños migrantes y de los hijos de los trabajadores migrantes, con arreglo al Convenio núm. 182, y
 - 8.4.4. eliminar todas las formas de discriminación contra los trabajadores migrantes en materia de empleo y ocupación.
9. a) **Todas las normas internacionales del trabajo son aplicables a los trabajadores migrantes, salvo indicación en contrario. La legislación nacional sobre migraciones laborales y protección de los trabajadores migrantes debería guiarse por las normas internacionales del trabajo que corresponda y otros instrumentos internacionales y regionales pertinentes.**
- b) *La protección de los trabajadores migrantes exige una base jurídica sólida asentada en el derecho internacional. Al elaborar la legislación y las políticas nacionales sobre protección de los trabajadores migrantes, los gobiernos deberían guiarse por los principios básicos del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y sus respectivas Recomendaciones núms. 86 y 151, en especial los relacionados con la igualdad de trato entre los nacionales y los trabajadores migrantes en situación regular y las normas mínimas de protección para todos los trabajadores migrantes. También deberían tenerse en cuenta los principios enunciados en la Convención internacional*

sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990. Si esos Convenios han sido ratificados, deberían aplicarse plenamente.

- c) **La legislación y las políticas nacionales también deberían guiarse por otras normas pertinentes de la OIT en las esferas del empleo, la inspección del trabajo, la seguridad social, la protección de la maternidad, la protección de salarios y la seguridad y salud en el trabajo, y en sectores como la agricultura, la construcción y la hotelería y la restauración⁶.**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 9.1. tener en cuenta los convenios de la OIT y otros instrumentos internacionales pertinentes para los trabajadores migrantes, en especial los principios básicos contenidos en los Convenios núms. 97 y 143 de la OIT y la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990, observarlos plenamente cuando hayan sido ratificados y considerar la posibilidad de ratificar y aplicar sus disposiciones cuando aún no lo hayan sido;
- 9.2. adoptar medidas para garantizar que todos los trabajadores migrantes se beneficien de las disposiciones de todas las normas internacionales del trabajo pertinentes, de acuerdo con los principios 8 y 9 del presente Marco;

⁶ Los siguientes instrumentos son especialmente pertinentes: Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19); Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94); Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95); Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110); Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129); Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131); Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149); Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157); Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161); Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167); Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172); Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176); Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); y Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

Protección de los trabajadores migrantes

- 9.3. adoptar y aplicar una política nacional que promueva y esté encaminada a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes en situación regular y los nacionales en lo que respecta a la legislación y la práctica laborales del país y el acceso a la protección social aplicable de conformidad con el Convenio núm. 97;
- 9.4. adoptar medidas para garantizar que los trabajadores migrantes en situación regular en el país reciban el mismo trato que los nacionales en materia de oportunidades de empleo y de formación tras un período razonable de empleo, y que, en caso de pérdida de sus puestos de trabajo, se les conceda un plazo suficiente para encontrar otro, de conformidad con el Convenio núm. 143 y su Recomendación núm. 151;
- 9.5. adoptar medidas para garantizar que todos los trabajadores migrantes, que dejan el país de empleo tengan derecho a percibir cualquier remuneración o prestación pendientes que se les pudiera deber en relación con el empleo y, según proceda, que se les conceda un plazo razonable de permanencia en el país para reclamar los salarios impagos;
- 9.6. adoptar medidas para garantizar que los trabajadores migrantes admitidos de forma permanente puedan permanecer en el país en caso de incapacidad para trabajar;
- 9.7. garantizar que las restricciones de los derechos de los trabajadores migrantes temporales no son contrarias a las normas internacionales pertinentes;
- 9.8. adoptar medidas para garantizar que la legislación laboral y social nacional se aplique a todos los trabajadores y las trabajadoras migrantes, incluidos los ocupados en el servicio doméstico y otros grupos vulnerables, en especial en lo que respecta al empleo, la protección de la maternidad, los salarios, la seguridad y salud en el trabajo y otras condiciones de trabajo, de conformidad con los instrumentos pertinentes de la OIT;
- 9.9. concertar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para ofrecer cobertura y otras prestaciones de seguridad social, así como la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social, a los trabajadores migrantes regulares y, cuando proceda, a los trabajadores migrantes en situación irregular;
- 9.10. adoptar medidas para garantizar el acceso de los trabajadores migrantes y los familiares que les acompañan a la atención de salud, y como mínimo, el acceso a la atención médica de urgencia, y que los trabajadores migrantes en situación regular y los familiares que les

acompañan reciban el mismo trato que los nacionales con respecto a la asistencia médica;

- 9.11. adoptar medidas para garantizar que todos los trabajadores migrantes perciban su salario de forma directa y con regularidad, que puedan disponer libremente de él y que se les pague en su totalidad al término del empleo, de conformidad con los instrumentos pertinentes de la OIT, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales;
 - 9.12. adoptar medidas para garantizar en la legislación y en la práctica que todos los trabajadores migrantes reciban el mismo trato que los trabajadores nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, con inclusión de medidas para abordar los riesgos específicos que existen en determinados sectores y ocupaciones, en especial la agricultura, la construcción, la minería, la hotelería y restauración y el servicio doméstico y tratar los riesgos específicos a los que se enfrentan las mujeres, y cuando proceda promover oportunidades en el lugar de trabajo;
 - 9.13. adoptar medidas para transformar las actividades de la economía informal en actividades de la economía formal, y asegurar que los trabajadores migrantes que desempeñan estas actividades gocen de los derechos a que se refieren los principios 8 y 9 del presente Marco, y
 - 9.14. las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían integrar los intereses específicos de los trabajadores y las trabajadoras migrantes en los procesos de negociación colectiva y en el diálogo social.
- 10. Se deberían proteger los derechos de todos los trabajadores migrantes contenidos en los principios 8 y 9 del presente Marco mediante la aplicación y observancia efectivas de la legislación nacional, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos regionales aplicables ⁷.**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 10.1. extender la inspección del trabajo a todos los lugares de trabajo donde se emplee a trabajadores migrantes, a fin de controlar eficazmente sus

⁷ Los instrumentos especialmente pertinentes son el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y los Convenios núms. 97 y 143.

Protección de los trabajadores migrantes

condiciones laborales y supervisar el cumplimiento de los contratos de empleo;

- 10.2. asegurar que las inspecciones del trabajo o las autoridades competentes que correspondan dispongan de los recursos necesarios y que los inspectores del trabajo reciban una formación adecuada para tratar los derechos de los trabajadores migrantes y las diferentes necesidades de los trabajadores y las trabajadoras migrantes;
- 10.3. promover el establecimiento de contratos de empleo por escrito que sirvan de base para determinar las obligaciones y responsabilidades, así como un mecanismo de registro de tales contratos, cuando esto sea necesario para la protección de los trabajadores migrantes;
- 10.4. la OIT debería promover y debatir el Marco multilateral con otras organizaciones internacionales con objeto de garantizar que sus políticas y programas no socaven el principio de la igualdad de trato de los trabajadores migrantes con los nacionales ni la puesta en práctica de los derechos enunciados en los principios 8 y 9 del presente Marco;
- 10.5. proporcionar a todos los trabajadores migrantes recursos efectivos contra la violación de sus derechos y establecer canales eficaces y accesibles para todos los trabajadores migrantes para presentar denuncias y exigir reparación sin sufrir discriminación, intimidación ni represalias;
- 10.6. prever recursos por violación de los derechos de los trabajadores migrantes contra toda persona u organismo implicados en su reclutamiento y empleo;
- 10.7. prever sanciones y penas efectivas para todos los responsables de la violación de los derechos de los trabajadores migrantes;
- 10.8. facilitar información a los trabajadores migrantes acerca de sus derechos y prestarles asistencia para que los defiendan;
- 10.9. suministrar información a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre los derechos de los trabajadores migrantes;
- 10.10. proporcionar servicios de interpretación y traducción para los trabajadores migrantes en los procedimientos administrativos y judiciales, si fuera necesario, y
- 10.11. prestar servicios jurídicos, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, a los trabajadores migrantes involucrados en procedimientos judiciales relativos al empleo y la migración.

VI. PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS MIGRATORIAS ABUSIVAS Y PROTECCIÓN CONTRA LAS MISMAS

- 11. Los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deberían formular y aplicar medidas para prevenir las prácticas abusivas, el tráfico de migrantes y la trata de personas; también deberían desplegar esfuerzos para la prevención de las migraciones laborales irregulares⁸.**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 11.1. adoptar y aplicar la legislación y las políticas necesarias para prevenir las migraciones laborales irregulares y eliminar las condiciones migratorias abusivas, incluidas la trata de trabajadores y trabajadoras migrantes;
- 11.2. intensificar las medidas encaminadas a detectar e identificar prácticas abusivas contra los trabajadores migrantes, incluidos el acoso o la violencia físicos o sexuales, la restricción de la libertad de movimiento, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso, las retenciones indebidas o el pago insuficiente o con retraso de los salarios y otras prestaciones, la retención del pasaporte o los documentos de identidad o de viaje y la amenaza de denuncia a las autoridades, en especial en los sectores que se encuentran fuera de los canales habituales de reglamentación y protección, como el servicio doméstico;

⁸ Convenios núms. 29, 105, 138 y 182; Convenio núm. 97 (art. 3, art. 8 del anexo I y art. 13 del anexo II); Convenio núm. 143, Parte I, y Convención Internacional de 1990 (art. 21).

Prevención de prácticas migratorias abusivas y protección contra las mismas

- 11.3. aplicar recursos efectivos y accesibles para los trabajadores, con independencia de su condición migratoria, por la violación de sus derechos, incluidas reparaciones por incumplimiento de los contratos de trabajo, como compensaciones financieras;
- 11.4. imponer sanciones y penas efectivas a todas las personas u organismos responsables de incurrir en prácticas abusivas contra los trabajadores migrantes;
- 11.5. adoptar medidas par alentar a los trabajadores migrantes y las víctimas de trata a que denuncien el abuso, la explotación y la violación de sus derechos, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de las mujeres y los niños, y a estos efectos, establecer mecanismos para que los trabajadores migrantes presenten denuncias y exijan reparación sin sufrir intimidación o represalias;
- 11.6. prohibir la retención de los documentos de identidad de los trabajadores migrantes;
- 11.7. establecer y fortalecer canales o estructuras de intercambio de información y de cooperación internacional para hacer frente a las condiciones migratorias abusivas;
- 11.8. difundir información sobre la trata con objeto de advertir a las víctimas potenciales de sus peligros y aumentar la concienciación pública sobre el tema;
- 11.9. ofrecer asistencia y protección a las víctimas de trata y de otras condiciones migratorias abusivas, prestando especial atención a las necesidades específicas de las mujeres y los niños;
- 11.10. adoptar políticas para abordar las causas fundamentales y las repercusiones de la trata de personas, prestando especial atención a las cuestiones relacionadas con el género, y
- 11.11. alentar la eliminación de toda propaganda relativa a las migraciones laborales que pueda inducir a error.

VII. EL PROCESO DE MIGRACIÓN

12. **Se debería promover un proceso ordenado y equitativo de migraciones laborales tanto en los países de origen como de destino para orientar a los trabajadores y las trabajadoras migrantes en todas las fases de la migración, en especial en la planificación y preparación para la migración laboral, el tránsito, la llegada y el recibimiento, el retorno y la reintegración⁹.**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 12.1. facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes ofreciéndoles, en un idioma que entiendan, información, capacitación y asistencia, antes de su partida y a su llegada, en relación con el proceso de migración, sus derechos y las condiciones generales de vida y de trabajo en el país de destino;
- 12.2. facilitar, cuando resulte posible, el retorno de los trabajadores migrantes mediante el suministro de información, capacitación y asistencia, antes de su partida y a su llegada al país de origen, en relación con el proceso de retorno, el viaje y la reintegración;
- 12.3. simplificar los procedimientos administrativos relacionados con el proceso de migración y reducir los costos de tramitación para los trabajadores migrantes y los empleadores;
- 12.4. promover la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otras organizaciones no gubernamentales pertinentes en la difusión de información a los trabajadores migrantes;

⁹ Convenio núm. 97, Recomendación núm. 86 y Convenio núm. 110 (artículos 18 y 26.1, i)).

El proceso de migración

- 12.5. establecer redes entre las organizaciones de trabajadores de los países de origen y de destino para garantizar que se informe a los trabajadores migrantes de sus derechos y que se les brinde asistencia durante el proceso de migración;
 - 12.6. promover el reconocimiento y la acreditación de las calificaciones y aptitudes de los trabajadores migrantes, y cuando ello no sea posible, ofrecer medios para que se reconozcan sus calificaciones y aptitudes;
 - 12.7. proporcionar servicios de interpretación y de traducción, en caso necesario, para ayudar a los trabajadores migrantes en los procedimientos administrativos y judiciales;
 - 12.8. establecer servicios consulares eficaces en los países de destino, cuando sea posible con funcionarios de ambos sexos, para proporcionar información y asistencia a los trabajadores y las trabajadoras migrantes;
 - 12.9. facilitar el movimiento de los trabajadores migrantes entre el país de empleo y el país de origen para que puedan mantener sus lazos familiares y sociales;
 - 12.10. considerar el establecimiento de un fondo de bienestar para prestar asistencia a los trabajadores migrantes y sus familias, por ejemplo, en caso de enfermedad, accidente, repatriación, abusos o muerte, y
 - 12.11. garantizar que no se exija a los trabajadores migrantes que se sometan a exámenes médicos discriminatorios.
- 13. Los gobiernos de los países de origen y de destino deberían considerar debidamente el establecimiento de un régimen de licencias y supervisar a los servicios de reclutamiento y colocación de trabajadores migrantes, de conformidad con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y su Recomendación (núm. 188).**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 13.1. velar por que los sistemas de reclutamiento y colocación funcionen de acuerdo con un sistema normalizado de licencias o certificaciones

- establecido en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- 13.2. velar por que los servicios de reclutamiento y colocación respeten los principios y derechos fundamentales de los trabajadores migrantes;
 - 13.3. garantizar que los trabajadores migrantes reciban contratos de empleo claros y vinculantes;
 - 13.4. adoptar medidas para garantizar que los servicios de reclutamiento y colocación no recluten, contraten o empleen a trabajadores en puestos de trabajo que entrañen peligros o riesgos inaceptables o un trato abusivo o discriminatorio de cualquier tipo, e informar a los trabajadores migrantes, en un idioma que entiendan, acerca de la naturaleza del puesto de trabajo ofrecido y de los términos y condiciones de empleo;
 - 13.5. desplegar esfuerzos para aplicar una legislación y políticas que contengan mecanismos de cumplimiento de la ley y sanciones eficaces para impedir prácticas contrarias a la ética, incluidas disposiciones que prohíban a las agencias de empleo privadas incurrir en prácticas contrarias a la ética y que prevean la suspensión o el retiro de las licencias en caso de infracción;
 - 13.6. considerar el establecimiento de un sistema de protección, como un seguro o una garantía, con cargo a las agencias de reclutamiento, para compensar a los trabajadores migrantes de cualquier pérdida monetaria derivada del incumplimiento de las obligaciones contraídas con ellos por las agencias de reclutamiento o colocación;
 - 13.7. velar por que los honorarios u otros gastos de reclutamiento y colocación no corran directa o indirectamente a cargo de los trabajadores migrantes, y
 - 13.8. ofrecer incentivos a los servicios de reclutamiento y colocación que cumplan criterios reconocidos de buen desempeño.

VIII. INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN SOCIALES

- 14. Los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deberían promover la integración y la inclusión sociales y, al mismo tiempo, respetar la diversidad cultural, prevenir la discriminación contra los trabajadores migrantes y adoptar medidas para combatir el racismo y la xenofobia¹⁰.**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 14.1. promover y aplicar legislación y políticas contra la discriminación, establecer o fortalecer órganos especializados en la igualdad y la no discriminación para los trabajadores migrantes o reforzar los ya existentes y acopiar y analizar de manera periódica datos que contemplen las cuestiones de género;
- 14.2. aplicar políticas y programas de lucha y prevención contra el racismo y la xenofobia contra los trabajadores migrantes, teniendo en cuenta las recomendaciones pertinentes del Programa de Acción adoptado en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial y la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban, Sudáfrica, 2001);
- 14.3. mejorar la situación de los trabajadores migrantes en el mercado de trabajo, por ejemplo proporcionándoles oportunidades de formación profesional y de educación;
- 14.4. considerar la aplicación de las opciones de política enunciadas en el Convenio núm. 143 y en la Recomendación núm. 151 que lo acom-

¹⁰ Convenio núm. 143 (artículos 10, 12 y 13); Recomendación núm. 151 (párrafos 7.1, c) y 13 a 16), y Recomendación núm. 86 (párrafo 15).

Integración e inclusión sociales

paña, en razón de los problemas específicos con que se enfrentan los trabajadores migrantes en situación irregular como resultado de su condición;

- 14.5. establecer centros nacionales o regionales para elaborar y aplicar medidas destinadas a facilitar la integración de los trabajadores migrantes y sus familias, en consulta con los interlocutores sociales y los representantes de los trabajadores migrantes;
- 14.6. mancomunar esfuerzos con los interlocutores sociales y las asociaciones de trabajadores migrantes para garantizar una mayor representación y participación en la vida económica, social y política;
- 14.7. ofrecer cursos de idiomas y orientación cultural sobre los países de origen y destino;
- 14.8. facilitar la creación y el fortalecimiento de redes de apoyo comunitarias;
- 14.9. promover la realización de campañas de educación y concienciación del público sobre las contribuciones de los trabajadores migrantes a los países de empleo, con objeto de facilitar su integración en la sociedad;
- 14.10. facilitar la reunificación de los miembros de la familia de los trabajadores migrantes en la mayor medida posible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- 14.11. realizar esfuerzos para asegurar que los hijos de los trabajadores migrantes que nazcan en los países de destino tengan derecho al registro del nacimiento y a una nacionalidad, con miras a prevenir que se conviertan en apátridas, de conformidad con la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), de las Naciones Unidas;
- 14.12. facilitar la integración de los hijos de los trabajadores migrantes en el sistema educativo nacional, y
- 14.13. otorgar a los trabajadores migrantes el derecho a participar en actividades políticas tras un período de residencia legal en el país, con arreglo a las condiciones nacionales.

IX. MIGRACIÓN Y DESARROLLO

- 15. Se debería reconocer y aprovechar al máximo la contribución de las migraciones laborales al empleo, el crecimiento económico, el desarrollo y la mitigación de la pobreza, en beneficio tanto de los países de origen como de destino.**

Directrices

Las siguientes directrices pueden resultar útiles para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- 15.1. integrar e incorporar las migraciones laborales en las políticas nacionales de empleo, de mercado de trabajo y de desarrollo;
- 15.2. extender los análisis de la contribución de las migraciones laborales y de los trabajadores migrantes a las economías de los países de destino, incluidas la creación de empleo, la formación de capital, la cobertura de seguridad social y el bienestar social;
- 15.3. promover el papel positivo de las migraciones laborales en el fomento o la intensificación de los procesos de integración regional;
- 15.4. promover y ofrecer incentivos para la creación y el desarrollo de empresas, incluida la puesta en marcha de iniciativas empresariales transnacionales y microempresas por los trabajadores y las trabajadoras migrantes, tanto en los países de origen como de destino;
- 15.5. proporcionar incentivos para promover la inversión productiva de las remesas en los países de origen;
- 15.6. reducir los costos de las transferencias de remesas, inclusive mediante la facilitación de unos servicios financieros accesibles, la reducción de las comisiones por transacciones, el suministro de incentivos fiscales y la promoción de una mayor competencia entre las instituciones financieras;

Migración y desarrollo

- 15.7. adoptar medidas para mitigar la pérdida de trabajadores con calificaciones decisivas, entre otras cosas mediante la elaboración de directrices para un reclutamiento ético;
- 15.8. adoptar políticas para alentar las migraciones circulares y de retorno y la reintegración en los países de origen, por ejemplo mediante la promoción de programas de migraciones laborales temporales y políticas favorables a la concesión de visados de circulación;
- 15.9. facilitar las transferencias de capital, calificaciones y tecnología por los trabajadores migrantes, entre otras cosas mediante el ofrecimiento de incentivos, y
- 15.10. promover los vínculos con las comunidades transnacionales y las iniciativas empresariales.

SEGUIMIENTO

1. Se debería instar al Consejo de Administración a que examine periódicamente los progresos realizados en la aplicación del Marco multilateral, como parte del plan de acción, en los términos del párrafo 35 de las Conclusiones de la discusión general sobre trabajadores migrantes celebrada en la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de 2004.
2. La OIT debería promover el presente Marco multilateral como base de colaboración para lograr coherencia, en los foros internacionales pertinentes en que participe.

ANEXO I

LISTA DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES DEL TRABAJO MENCIONADOS EN EL MARCO MULTILATERAL DE LA OIT PARA LAS MIGRACIONES LABORALES

Convenios fundamentales

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Instrumentos específicos sobre migrantes

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

Otros convenios de la OIT

- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
- Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)

Convención de las Naciones Unidas

- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS ÓPTIMAS

Introducción

Las directrices del Marco multilateral no vinculante de la OIT para las migraciones laborales se inspiran en parte en las prácticas óptimas de los países activos en materia de migraciones laborales internacionales. Este anexo presenta ejemplos concretos de estas prácticas, en relación con las políticas e instituciones de migraciones laborales. Estas prácticas están relacionadas con materias como la creación de trabajo decente o el codesarrollo a través de la gestión efectiva de las migraciones laborales, la protección de los trabajadores migrantes, los derechos humanos de los trabajadores migrantes, los mecanismos de cooperación internacional y los procesos de migración laboral. Las fuentes de información sobre estas prácticas son las recopilaciones regionales realizadas por expertos reconocidos¹, los conocimientos acumulados por la Oficina, las experiencias y los procesos de otras organizaciones internacionales y las investigaciones y publicaciones en la materia.

La incorporación de prácticas óptimas en este anexo se ha hecho en función de criterios definidos por la Oficina. Las prácticas deben basarse en los derechos o, en otros términos, estar en armonía con las normas internacionales de protección de los derechos de los trabajadores. Deben ser innovadoras, es decir, constituir respuestas y soluciones creativas a los problemas, redundar en la mejora de los procesos de migración laboral, y aumentar los beneficios y reducir los costos de la migración. Otro factor importante es que posibiliten una amplia aplicación y reproducción. Dichas prácticas deberían ser sostenibles y apoyarse en la capacidad administrativa necesaria para que puedan perdurar en el tiempo. Otro criterio importante es la cooperación entre los Estados. El término prácticas «óptimas» se utiliza en un sentido relativo

¹ Manolo Abella (Asia), Aderanti Adepoju (Africa), Agustín Escobar Latapí (América Latina y el Caribe), Philip Martin (América del Norte) y Rainer Münz (Europa).

Ejemplos de prácticas óptimas

para indicar «buenas» prácticas, pues las prácticas que figuran en el presente documento pueden no satisfacer todos los criterios.

Estas prácticas se emplean en distintas regiones, tanto en países en desarrollo como desarrollados, ya sean de origen o de destino. El propósito es ofrecer ejemplos de medidas que los mandantes puedan adoptar para una mejor gestión de los procesos de migración, respaldar la actividad económica y favorecer el desarrollo en los países de origen y destino, así como proteger a los trabajadores migrantes.

En los ejemplos recopilados, algunos países son citados más frecuentemente que otros. Esto se puede explicar por la duración o la extensión de su experiencia en materia de migraciones laborales o por la disponibilidad de la información. Cabe destacar que la lista de prácticas es selectiva y no pretende de ninguna manera ser exhaustiva. Las limitaciones de tiempo y de espacio también han sido la causa de que la recopilación no sea más extensa. Las prácticas han sido seleccionadas en función de la claridad de su formulación y su eficacia; así, la duración de su aplicación podría ser un indicador de su eficacia. La claridad del diseño de una práctica puede contribuir a la consecución de los objetivos en materia de política de migraciones laborales y puede estimular su adopción por otros países. Algunas de las prácticas citadas son buenos enfoques de las migraciones laborales que podrían necesitar ciertas adaptaciones en caso de aplicarse en otro país, a fin de ajustarse al contexto político, económico, social y cultural de que se trate.

El presente anexo está dividido en nueve secciones y subsecciones correspondientes a los principios contenidos en el Marco de la OIT. La mayoría de las prácticas son comunes a varias partes del anexo, como lo indican los números de las directrices mencionados. Por consiguiente, su clasificación por secciones se ha efectuado previa determinación del ámbito en el que tienen mayor pertinencia. En primer lugar, se presenta una breve descripción de cada práctica, seguida por la directriz o la lista de directrices a las cuales se aplica, y por último figuran las referencias necesarias para quienes deseen obtener más información. La Oficina prevé actualizar periódicamente esta recopilación de prácticas, en colaboración con los mandantes, a medida que se obtengan informaciones adicionales sobre los ejemplos suministrados o sobre nuevas medidas.

I. Trabajo decente

1. **Francia:** El enfoque de codesarrollo de Francia vincula las políticas de migraciones y de desarrollo de los países de origen de trabajadores migrantes y facilita su circulación entre los países de origen y de des-

tino. A fin de reducir la presión migratoria, dicho enfoque apunta a prestar asistencia para el desarrollo a los países francófonos de África, ofreciendo apoyo gubernamental en complemento de las contribuciones de los migrantes. Alemania (con Turquía), Italia (con el Senegal) y España (con Ecuador) tienen programas similares. De estos programas se benefician tanto los países de destino y de origen como los trabajadores migrantes. De esta forma los países de destino pueden atender mejor sus necesidades de mano de obra, atenuar los problemas demográficos y controlar la migración irregular; los países de origen obtienen acceso a más visados, mayores remesas, más posibilidades de retorno y recirculación de trabajadores, y los trabajadores migrantes tienen más oportunidades de inversión y de recibir fondos y créditos. Véanse las directrices 1.1 y 1.2.

S. Martin; P. Martin; P. Weil: «Fostering cooperation between source and destination countries», en *Migration Information Source*, 1.º de octubre de 2002, disponible en <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=6>;
P. Weil: «Towards a coherent policy of co-development.», en *International Migration*, vol. 40(3), número especial 1/2002, págs. 41-55.

2. **Japón:** En 1989, la OIT y el Ministerio de Trabajo del Japón diseñaron el proyecto interpaíses sobre enfoques estratégicos para la promoción del empleo (PEP) en Asia. Uno de los objetivos consistía en reducir la presión migratoria de un grupo de países de Asia considerados como las principales fuentes de flujos de migraciones irregulares hacia Asia Oriental y, en particular, hacia el Japón. La primera fase del PEP comenzó en 1989 en Tailandia y Filipinas, y la segunda fase se extendió en 1993 a Bangladesh y el Pakistán. La tercera fase comenzó en 1996 en China y concluyó en 2004. El objetivo general del proyecto es desarrollar y promover una estrategia de empleo para los países seleccionados, que abarque tanto las cuestiones macroeconómicas como microeconómicas sobre la base de políticas activas de mercado del trabajo. El proyecto se centra en la promoción de oportunidades de trabajo decente destinadas a los pobres, los desempleados y los subempleados de las zonas rurales y urbanas. El proyecto ha movilizado actividades basadas en la comunidad, introducido sistemas de generación de ingresos de bajo costo, como opciones alternativas a la emigración, fomentado la colaboración entre ONG y agencias gubernamentales e incrementado la capacidad de los ministerios del trabajo en materia de diseño y ejecución de microintervenciones para la creación de empleo. Véanse las directrices 1.1, 1.2, 2.2, 2.4, 5.2 y 15.8.

Ejemplos de prácticas óptimas

K.J. Lönnroth: «Active labour market policies in labour-sending countries: What role in reducing the need for emigration?», en *International Migration Papers*, núm. 5 (Ginebra, OIT, 2005)
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp05.pdf>;
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/japanmb/pep.htm>.

3. **Asociación Euromediterránea:** Durante la Conferencia Euromediterránea celebrada en 1995, 27 países de la Unión Europea y países del Mediterráneo meridional (Egipto, Israel, Jordania, Líbano, Marruecos, República Árabe Siria, Túnez, Turquía y Autoridad Palestina) acordaron aunar esfuerzos para establecer una zona de paz, progreso y estabilidad en la región. La Declaración de Barcelona y el Programa de Acción adoptado por la Conferencia enuncian una amplia variedad de actividades de cooperación, entre las cuales figura el establecimiento de una zona de libre comercio para 2010. Las estrategias comprenden la promoción del comercio, el crecimiento económico y el empleo en los países de origen, lo que debería resultar en la reducción de los flujos migratorios. Los países acordaron también conceder a los migrantes en situación regular todos los derechos reconocidos de conformidad con la legislación vigente y hacer campaña contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia. Un marco para el diálogo social, conforme a la solicitud de los interlocutores sociales regionales, facilitaría el proceso y mejoraría esta práctica óptima. **Véanse las directrices 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 9.3 y 14.12.**

http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm;
<http://meria.idc.ac.il/journal/2005/issue2/jv9no2a6.html>.

4. **Programa Global de Empleo:** El Programa Global de Empleo es una iniciativa de la OIT con miras a elaborar una estrategia internacional coherente y coordinada para promover el empleo productivo y libremente elegido, de modo que el empleo ocupe un lugar central en las políticas económicas y sociales. En armonía con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el Programa se propone, mediante la creación de empleo productivo, mejorar la vida de cientos de millones de personas que están desempleadas o reciben una remuneración que no les permite mantener a sus familias y salir de la pobreza. Situado en el marco más amplio del Programa de Trabajo Decente de la OIT, el Programa Global de Empleo analiza las deficiencias de las estrategias actuales en materia de globalización con el propósito de crear oportunidades de trabajo allí donde vive la gente, mediante la promoción de estrategias

de empleo nacionales e internacionales destinadas a reducir las presiones migratorias en los países en desarrollo. El sitio web de la OIT del Programa Global de Empleo permite difundir en diferentes partes del mundo prácticas óptimas por áreas temáticas en materia de políticas de empleo. La puesta en práctica del Programa Global de Empleo en el plano nacional es uno de los principales elementos del plan de acción para los trabajadores migrantes adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004. La Argentina y Ghana son ejemplos de la aplicación del Programa en el plano nacional. La OIT respondió a la grave crisis económica y financiera de la Argentina mediante un plan de acción que consistió en dar apoyo directo a las empresas y crear servicios de asesoramiento y de fortalecimiento de la capacidad. En Ghana, la OIT presta servicios técnicos y de asesoramiento y otros servicios de apoyo centrados en el desarrollo de calificaciones, y el empleo y el incremento de la productividad. **Véanse las directrices 1.1 y 1.2.**

<http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/index.htm>;

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-1.pdf>;

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb292/pdf/esp-2.pdf>.

II. Mecanismos de cooperación internacional en materia de migraciones laborales

5. **Malasia:** Con el apoyo de la OIT, en abril de 2005, tuvo lugar un taller subregional sobre trabajadores migrantes organizado por el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) con el fin de dar a conocer la situación de los trabajadores migrantes en Malasia y de contribuir a la elaboración de un programa de acción para el MTUC y sus afiliados destinado a ampliar la protección sindical a los trabajadores migrantes. Véanse las directrices 2.6, 6.4 y 12.5.

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/>;

<http://mtuc.org.my/migran%20workersworkshop05.htm>.

6. **Reino Unido-Portugal:** El Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) y la Confederación General de los Trabajadores Portugueses (CGTP-IN) celebraron un acuerdo para promover la afiliación a los sindicatos del TUC de los trabajadores migrantes portugueses miembros de la

Ejemplos de prácticas óptimas

CGTP-IN. Una campaña de información en portugués asesora a los trabajadores migrantes sobre las formas de limitar los abusos cometidos por sus empleadores. La CGTP-IN ha firmado acuerdos similares para los trabajadores portugueses con sindicatos de otros países de destino importantes, a saber, España, Luxemburgo y Suiza. **Véase la directriz 2.6.**

7. **Proyecto de Marco Estratégico para una Política de Migraciones para Africa, de la Unión Africana:** El marco está diseñado para elaborar una política de migraciones coordinada basada en prioridades comunes. Abarca una gran diversidad de temas, entre los que figuran las migraciones de mano de obra, la gestión de las fronteras, la migración irregular, los derechos humanos de los migrantes, la migración interna, la recopilación y el intercambio de datos sobre migraciones, la migración y el desarrollo (fuga de cerebros, transferencias de remesas y africanos en la diáspora), las colaboraciones y asociaciones entre Estados, la migración y la pobreza, la salud, el medio ambiente, el comercio, las cuestiones de género, los niños, los adolescentes y los jóvenes. El marco fue presentado en julio de 2005 en ocasión de la Cumbre Anual de Jefes de Estado de la Unión Africana que tuvo lugar en Sirta, Jamahiriya Arabe Libia. **Véanse las directrices 2.1, 2.2, 3.1, 3.2 y 8.1.**

<http://www.africa-union.org/Summit/July%202005/PRC%20Draft%20Rapporteur%20Report.pdf>

8. **Instrumento Andino de Migración Laboral:** Este instrumento, adoptado en 2003, tiene como objetivo el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la subregión (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela) con fines laborales y bajo relación de dependencia. La libre circulación de las personas es una de las condiciones requeridas para la constitución gradual del Mercado Común Andino, el cual debería entrar en funcionamiento el 31 de diciembre de 2005. **Véanse las directrices 1.1, 2.3, 5.3 y 5.4.**

Secretaría General de la Comunidad Andina:
www.comunidadandina.org/normativa/dec/D545.htm

9. **Comunidad del Caribe y Mercado Común (CARICOM):** En 1989, los Estados y territorios de la Comunidad del Caribe (CARICOM) – Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Suriname y Trinidad y Tabago – suscribieron la Declaración de Grand Anse que permite la libre circulación

de los nacionales de los Estados miembros. Los permisos de trabajo de los nacionales de la Comunidad fueron gradualmente suprimidos en las siguientes categorías: universitarios, periodistas de distintos medios, músicos, artistas y deportistas. En 2002, los Estados miembros acordaron ampliar la libertad de circulación para fines de 2005 a los proveedores independientes de servicios, empresarios, administradores, personal técnico y de supervisión, cónyuges y familiares a cargo. Véanse las directrices 2.3, 4.1, 5.2, 5.3 y 5.4.

D. Fuchs y T. Straubhaar: «*Economic integration in the Caribbean: The development towards a common labour market*», International Migration Papers, núm. 61, págs. 1-7 (Ginebra, OIT, 2003), disponible en

www.ilo.org/public/English/protection/migrant/download/imp/imp61e.pdf; <http://www.caricom.org/>.

10. **Conferencia Regional de América Central y América del Norte sobre Migración (Proceso de Puebla):** El Proceso de Puebla es una iniciativa que apunta a la adopción de un enfoque multilateral sobre las migraciones, que reconoce la interacción entre varios factores en los países de origen y de destino, y que subraya la importancia de los derechos humanos de todos los migrantes. Los Estados miembros son Belice, Canadá, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá. El Proceso de Puebla hace hincapié en las cuestiones relativas a la protección de los migrantes en seminarios de expertos y plenarios de conferencias y promueve el diálogo social con las organizaciones de la sociedad civil en los países participantes. Sin embargo, las cuestiones de migraciones laborales no han constituido un aspecto central hasta ahora. **Véanse las directrices 2.1 y 2.2.**

<http://www.gcim.org/>; <http://www.rcmvs.org/>.

11. **Comunidad Económica de los Estados del Africa Occidental (CEDEAO):** Desde 1975, la CEDEAO ha elaborado tres protocolos que se refieren a la libre circulación de las personas entre los Estados miembros, su establecimiento y residencia, y el acceso al empleo. La expedición de documentos de identidad de la CEDEAO y la modernización de los trámites fronterizos mediante máquinas para escanear pasaportes facilita el movimiento transfronterizo. En julio de 2005, los representantes tripartitos de siete países miembros acordaron con la secretaría de la CEDEAO la adopción de medidas adicionales que permitirán la plena aplicación de los protocolos, con el apoyo de la OIT, lo que comprende la mejora del intercambio de datos sobre migracio-

nes laborales y la armonización de las legislaciones nacionales con las normas internacionales pertinentes y los protocolos de la CEDEAO. Los Estados miembros de la CEDEAO son: Benin, Burkina Faso, Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Liberia, Malí, Níger, Nigeria, Senegal, Sierra Leona y Togo. **Véanse las directrices 2.3, 3.2, 4.1, 5.4, 6.2, 9.2, 12.3 y 12.9.**

<http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol118no3/183eca.htm>.

12. **Unión Europea (UE):** El establecimiento de los ciudadanos de la UE y el derecho a trabajar en otros países miembros se rigen por las disposiciones de los tratados y de las legislaciones nacionales que tenían por objeto establecer la Comunidad Económica Europea (CEE), el mercado interno y la Unión Europea. El Tratado de Roma de 1957 preveía el objetivo de la libertad de circulación de personas, bienes, servicios y capitales. En 1968, el Reglamento (CEE) núm. 1612/68 del Consejo establecía directrices en materia de libertad de circulación de los trabajadores con el fin de armonizar las políticas de los Estados miembros en materia de reunificación familiar, igualdad de trato en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, prestaciones sociales y fiscales, derechos sindicales, formación profesional y educación. En 1985, el Acta Unica Europea consideró la abolición de las fronteras internas y amplió la legislación que garantizaba la preferencia de la Comunidad Europea en materia de servicios de contratación y de empleo para todos los trabajadores y sus familias de cualesquiera Estados miembros. Desde el Tratado de Maastricht, de 1992, la Comisión Europea y los Estados miembros han puesto en vigor varios instrumentos para facilitar la movilidad internacional y el mutuo reconocimiento de las calificaciones profesionales. En reuniones recientes del Consejo Europeo se ha reconocido la necesidad de coordinar y examinar los flujos de migración irregular dirigidos a satisfacer a la demanda de mano de obra a la que no responden los nacionales de los Estados miembros. Habida cuenta de las futuras consecuencias en la economía de la disminución y el envejecimiento de la población, la Comisión presentó al Consejo, en enero de 2005, el Libro Verde «El planteamiento de la UE sobre la gestión de la inmigración económica», en el cual se definen los principales problemas y se presentan opciones para establecer un marco legislativo de la UE en materia de migración económica, si bien se reconoce que cada país debería determinar las necesidades específicas de su mercado de trabajo. La reglamentación de las migraciones en el plano de la Comunidad se limita actualmente a estancias de corta duración y a la entrada en el territorio de la UE. La Confederación Europea de Sindicatos considera que el conjunto de

opciones legislativas presentado en el Libro Verde no incluye un marco preciso de los derechos de todos los trabajadores interesados, en particular de los trabajadores migrantes de terceros países. Esta organización ha propuesto la inclusión de disposiciones relativas a la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo y prestaciones para los nacionales de terceros países en situación regular y para los ciudadanos de la UE, así como también protección para aquellos que se encuentran en situación irregular con el fin de proteger los derechos y mejorar las condiciones de trabajo tanto de los trabajadores migrantes como de los trabajadores nacionales. **Véanse las directrices 2.2, 2.3, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 8.4, 9.3, 9.4, 9.8, 9.12, 12.3, 12.6, 12.9, 14.3 y 14.10.**

http://www.europa.eu.int/index_en.htm.

13. **Mercado Común del Sur (MERCOSUR):** En un comienzo, el MERCOSUR limitaba la libre circulación de los trabajadores a las zonas fronterizas entre los cuatro Estados miembros (Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay). En 1997, el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social concedió a los trabajadores que habían trabajado en cualquiera de los Estados miembros los mismos derechos y obligaciones que tenían los trabajadores nacionales. Un acuerdo de 2000 otorgó el derecho a residir y trabajar en los Estados miembros durante un período determinado a artistas, profesores, científicos, deportistas, periodistas, profesionales y técnicos especializados que sean nacionales de los otros Estados miembros. El Acuerdo Regional de 2002 sobre Residencia para Nacionales de los Estados parte del MERCOSUR, Bolivia y Chile, autorizó a los nacionales de cualquiera de los seis países a residir en los territorios de los demás países y les garantiza el acceso a toda actividad económica en pie de igualdad con los nacionales del país considerado. En 2004, la Argentina, seguida por el Brasil, adoptó una decisión unilateral que suspendía la expulsión de los migrantes en situación irregular nacionales de países fronterizos. Con posterioridad, esta decisión fue extendida a nacionales del Perú y otros países. Ambas se basan en el criterio del avance logrado por el proceso de integración impulsado por el MERCOSUR, cuyo principal objetivo es establecer un mercado común que permita la libre circulación de bienes, servicios y factores de producción entre los Estados miembros. **Véanse las directrices 2.3, 4.1, 5.2, 5.3, 5.4, 9.3, 9.4 y 14.4.**

MERCOSUR: Acuerdo sobre residencia para nacionales de los Estados parte del MERCOSUR, Bolivia y Chile, de 6 de diciembre de 2002, disponible en

<http://www.cpcmercosur.gov.ar/leyes/ley25903.htm>;
www.iadb.org/intal/tratados/mercosur.htm;

Ejemplos de prácticas óptimas

E. Texido y otros: «Migraciones laborales en Sudamérica: el MERCOSUR ampliado», *International Migration Papers*, núm. 63 (Ginebra, OIT, 2003), disponible en

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/publ/imp63s.pdf>,

y E. Geronimi: «Admisión, contratación y protección de trabajadores migrantes», *International Migration Papers*, núm. 70 (Ginebra, OIT, 2004), disponible en:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp70s.pdf>.

14. **Conferencia Sudamericana sobre Migraciones (Proceso de Lima):** Los países que participan en el Proceso de Lima son Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. En la Declaración de Quito los Estados miembros acordaron definir y coordinar estrategias y programas regionales en materia de migraciones con el fin de promover los derechos humanos de los migrantes y sus familias, reforzar la gestión de los flujos migratorios en la región y elaborar normativas nacionales y binacionales, promover la creación de vínculos con los nacionales en el extranjero, fortalecer las redes y establecer medios más seguros y menos costosos para las transferencias de remesas, promover la integración de los migrantes, en particular, en el lugar de trabajo, y armonizar y coordinar sistemas de información, administración y legislación en materia de migraciones. **Véanse las directrices 2.1, 2.2, 2.7, 3.2, 3.4, 8.1, 11.8, 15.3, 15.6 y 15.10.**

<http://www.gcim.org>.

15. **Iniciativa de Berna:** El Gobierno de Suiza lanzó esta iniciativa en 2001 en ocasión del Coloquio Internacional sobre Migraciones junto con el Departamento de Políticas, Investigación y Comunicaciones sobre Migraciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) que hizo las veces de secretaría de la reunión. Se trata de un proceso consultivo de los Estados, que abarca todos los tipos de migraciones. La Agenda Internacional para la Gestión de las Migraciones (diciembre de 2004), que fue el resultado más importante de la Iniciativa de Berna, proceso que duró cuatro años, fue elaborada para ayudar a los gobiernos a idear medidas eficaces para la gestión de las migraciones. La Agenda describe un sistema para organizar el diálogo, la cooperación y el desarrollo de capacidad en el plano nacional, regional y mundial. **Véanse las directrices 2.1 y 2.2.**

<http://www.bfm.admin.ch/index.php?id=226&L=3>.

16. **Grupo de Migración de Ginebra (GMG):** En 2003, varios organismos internacionales cuyo mandato abarca cuestiones relativas a las migraciones internacionales, a saber, la OIT, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) y la OIM, reconociendo la necesidad de reforzar alianzas estratégicas entre los distintos organismos a efecto de fortalecer la coordinación y la complementariedad de sus actividades, crearon un grupo oficioso denominado Grupo de Migración de Ginebra. El objetivo del GMG es promover la buena gobernanza de las migraciones trabajando de consumo para estimular la aplicación más amplia de todos los instrumentos y normas relativos a las migraciones que son pertinentes, y para definir un liderazgo más coherente, coordinado y sólido con el fin de mejorar la eficacia general de la respuesta de la comunidad internacional en el tratamiento de las cuestiones actuales y futuras de las migraciones. El GMG tiene la característica singular y valiosa de estar integrado por los directores generales de los propios organismos. **Véanse las directrices 2.1, 2.2, 2.7 y 8.1.**

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/partners/gmg.htm>.

17. **Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales (CMMI):** La Comisión fue establecida en diciembre de 2003 por Suecia y Suiza, junto con los Gobiernos del Brasil, Filipinas y Marruecos con el objeto de crear un marco para la formulación de una respuesta global y coherente a las cuestiones de migración. Su mandato consiste en inscribir las migraciones internacionales en la agenda global, analizar las deficiencias de las políticas de migraciones, examinar las vinculaciones con otras cuestiones y presentar recomendaciones al Secretario General de las Naciones Unidas, los gobiernos y demás copartícipes. En el curso de su labor, la Comisión ha realizado investigaciones y consultas con las partes interesadas, audiencias de carácter regional en distintas partes del mundo e intercambios de información. Presentará un informe final al Secretario General de las Naciones Unidas en octubre de 2005. **Véanse las directrices 2.1 y 2.2.**

<http://www.gcim.org>.

18. **OIT:** Desde 1999, la Oficina ha organizado una serie de consultas regionales tripartitas sobre migraciones laborales con el fin de reunir a los interlocutores sociales clave por subregiones, que por lo general están vinculadas a proyectos de integración económica. En estos semi-

narios se han realizado actividades conjuntas de desarrollo de capacidad y ejercicios de concertación tripartita. Los participantes eran altos funcionarios de ministerios de trabajo y dirigentes de sindicatos nacionales y de federaciones de empleadores. Gracias a la utilización de una metodología de formación que promueve el diálogo y los aportes de todos los participantes, se ha establecido o reforzado la cooperación tripartita regional tanto en el plano formal como informal en materia de migraciones laborales. En algunos casos, los seminarios han generado propuestas específicas para la adopción de iniciativas en materia de políticas aplicables en mecanismos regionales y al seguimiento de programas. Han tenido lugar en Port Louis, Mauricio, para los países del Océano Indico (2000); Dushambé, Tayikistán, para Asia Central (2001); Pretoria, para la Comunidad del Africa Meridional para el Desarrollo (SADC) (2002); Douala, Camerún, para Africa Central (2003); Arusha, para la Comunidad de Africa Oriental (2004); Argel, para los países del Maghreb (2005), y Dakar para Africa occidental (2005). Los tres últimos fueron organizados por el proyecto de la OIT «Gestión de las Migraciones Laborales como instrumento de desarrollo en la región Euromediterránea, Africa Oriental y Africa Occidental», que recibe apoyo de la UE. **Véanse las directrices 2.1, 2.2, 2.7 y 6.2.**

<http://migration-africa.itcilo.org>.

19. **Programa Internacional de Política Migratoria (PIM):** El PIM es un programa interorganismos de alcance mundial copatrocinado por la OIT, la OIM, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y el Instituto de las Naciones Unidas para la Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) con el propósito de organizar diálogos intergubernamentales y desarrollar capacidades en espacios regionales de migración. De 1998 a 2003, participaron en las actividades del PIM más de 800 funcionarios gubernamentales de alta y mediana categoría provenientes de 115 países. El PIM elaboró una metodología rigurosa en materia de formación y diálogo y reunió a participantes provenientes de «espacios comunes de migración» que enfrentan problemas semejantes o comunes en materia de migraciones y desplazamientos humanos en tanto que países de origen, destino o tránsito. En las consultas participan representantes de varios ministerios interesados de cada país participante, que suelen ser los ministerios de trabajo, relaciones exteriores, interior y justicia. Participan también en dichas consultas representantes de las organizaciones sociales asociadas, las instituciones académicas y las asociaciones de la sociedad civil. **Véanse las directrices 2.1, 2.2, 2.7 y 6.2.**

<http://www.impprog.ch/>.

20. **Union Network International (UNI):** La UNI, organización internacional de sindicatos del sector profesional y de servicios, expide un documento de identidad para los trabajadores migrantes a fin de ayudarlos a conservar sus derechos sindicales y a obtener apoyo cuando viajan de un país a otro. Las personas que están afiliadas en su propio país pueden ser acogidas por un afiliado de la UNI en el país de destino y recibir listas de contactos locales, informaciones sobre las condiciones de trabajo, las operaciones bancarias, los impuestos, el alojamiento, los colegios, la atención de la salud, la jubilación y demás prestaciones. Además, pueden obtener asesoramiento sobre normativa y cuestiones laborales y sobre convenios colectivos, así como también apoyo jurídico en caso de conflicto con el empleador. Las personas que tienen documentos de la UNI también pueden seguir cursos de formación. La UNI difunde en su sitio web un fascículo en varios idiomas titulado *El trabajo en el extranjero: directrices de la UNI*. Véanse las directrices 2.6, 10.8, 10.11, 12.1, 12.5 y 14.3.

<http://www.union-network.org>.

III. Base global de conocimientos

21. **Australia:** La Oficina de Estadística realiza una encuesta mensual sobre la fuerza de trabajo, que incluye cuestiones relativas a las migraciones. También se realizan periódicamente encuestas complementarias sobre inmigrantes. El Departamento de Inmigración y Asuntos Multiculturales e Indígenas elabora informes periódicos en base a sistemas de servicios al usuario, que incluyen estadísticas sobre los empleados extranjeros que ingresan a Australia y los sectores en que trabajan, así como las tasas de incumplimiento, permanencia en el país una vez expirado el plazo otorgado y protección de las solicitudes de visados. Este organismo también documenta las experiencias de los migrantes en el mercado de trabajo mediante un cierto número de encuestas, como la encuesta longitudinal de inmigrantes en Australia, una encuesta sobre áreas designadas para titulares de visados con calificaciones y bajo patrocinio, y una encuesta de ex estudiantes extranjeros que obtuvieron la residencia permanente. Véase la directriz 3.1.

<http://www.abs.gov.au/>.

22. **Costa Rica:** El Instituto Nacional de Estadística y Censos realiza anualmente encuestas de hogares con propósitos múltiples, que incluyen preguntas sobre el país de nacimiento, el año de llegada, y el lugar

Ejemplos de prácticas óptimas

de residencia cinco años atrás. Se han añadido también preguntas sobre las remesas. **Véase la directriz 3.1.**

<http://www.inec.go.cr/>.

23. **Irlanda:** La Oficina Central de Estadística realiza encuestas nacionales de hogares trimestrales, que comprenden preguntas sobre la ciudadanía irlandesa y la nacionalidad, el lugar de nacimiento y el primer año de residencia en Irlanda. Las encuestas también incluyen preguntas sobre la emigración de irlandeses al extranjero, tales como, el país de destino y la fecha de partida. **Véase la directriz 3.1.**

<http://www.cso.ie/>.

24. **Portugal:** El Instituto Nacional de Estadística realiza encuestas de empleo, que comprenden preguntas sobre el país de nacimiento y la nacionalidad de los migrantes. Se han llevado a cabo encuestas complementarias, que contienen preguntas sobre migraciones. **Véase la directriz 3.1.**

<http://www.ine.pt/>.

25. **OIT:** El Programa de Migraciones Internacionales mantiene la base de datos en línea sobre migraciones laborales internacionales (ILM), que contiene datos estadísticos en series temporales sobre migraciones laborales provenientes de 86 países, obtenidos mediante una encuesta realizada por medio de un cuestionario enviado por correo. Además de compartir los datos de EUROSTAT, la base de datos abarca a varios países en desarrollo. La OIT también ha elaborado manuales y directrices para la recopilación de datos sobre migraciones, y brinda asistencia técnica a los países con el fin de mejorar la recopilación de datos. La base de datos NATLEX de la OIT contiene más de 55.000 entradas sobre legislación nacional del trabajo, seguridad social y derechos humanos conexos. Las entradas de NATLEX proporcionan resúmenes de legislación y las referencias pertinentes. Además, están indexadas por palabras clave y clasificadas por temas, uno de ellos relativo a los trabajadores migrantes. **Véanse las directrices 3.2 y 3.3.**

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/ilmdb/index.htm>; www.ilo.org.

26. **Fondo Monetario Internacional (FMI):** El FMI es la principal fuente de datos sobre remesas de migrantes a escala global. Su publicación anual Balance of Payments Statistics Yearbook (Anuario estadístico de la balanza de pagos) contiene datos nacionales oficiales sobre remesas. **Véanse las directrices 3.1 y 3.2.**

<http://www.imf.org/>.

27. **Organización Internacional para las Migraciones (OIM):** Desde 2000, la OIM publica el *Informe sobre migraciones en el mundo*, que presenta informaciones sobre las últimas tendencias en materia de migraciones internacionales y un panorama general de los acontecimientos por región, que incluye reseñas específicas. Cada publicación trata un tema específico: la tercera edición de 2005 se centra en los costos y beneficios de las migraciones internacionales. **Véanse las directrices 3.2 y 3.3.**

<http://www.iom.int/iomwebsite/Publication/ServletSearchPublication?event=detail&id=4171>.

28. **Migration Information Source (MIS):** La MIS, que pertenece al «Migration Policy Institute», organismo privado con sede en Washington, es un portal de la web que contiene material informativo cualitativo y cuantitativo. Presenta diversos análisis y perspectivas sobre los debates en curso y demás cuestiones relativas a la migración. Está diseñado para facilitar informaciones accesibles a distintos grupos, tales como investigadores, responsables de la formulación de políticas y periodistas, entre otros. **Véanse las directrices 3.2 y 3.3.**

<http://www.migrationinformation.org/>.

29. **Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE):** La OCDE recopila datos sobre migraciones a través del Sistema continuo de información sobre migraciones (SOPEMI), basado en una red de corresponsales nacionales en los Estados miembros, nombrados por la secretaría de la OCDE. Los datos se publican anualmente en *Trends in international migration*, SOPEMI (resumen en español: *Tendencias de la migración internacional*). Esta publicación de referencia en materia de información sobre migración en los países de la OCDE presenta un análisis de las tendencias regionales y nacionales. El informe contiene además análisis detallados de determinados aspectos de las migraciones. Véanse las directrices 3.2 y 3.3.

<http://www.oecd.org/>; OECD, 2005. Trends in international migration – SOPEMI, 2004 edition (París, OCDE).

30. **Oficina Estadística de las Comunidades Europeas (EUROSTAT):** EUROSTAT, que es la sección estadística de la Comisión Europea, recopila datos estadísticos de migración y asilo de los Estados miembros de la UE por medio de un cuestionario anual en colaboración con la Comisión Económica para Europa (CEPE), el Consejo de Europa, la OIT y la División de Estadística de las Naciones Unidas. Este esfuerzo conjunto reduce la carga de la presentación de informes sobre

los países. El cuestionario comprende preguntas sobre stocks y flujos de migrantes e informaciones sobre ciudadanía. Los datos obtenidos se ponen a disposición de otros organismos o países mediante publicaciones o bases de datos en línea. EUROSTAT apunta a normalizar la recopilación y el análisis de las estadísticas de la Comunidad en el campo de las migraciones conforme a un plan de acción respaldado por normas legislativas en la materia. **Véanse las directrices 3.1 y 3.2.**

<http://epp.eurostat.cec.eu.int>; <http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.23.e.pdf>;
<http://www.un.org/esa/population/publications/migcoord2002/eurostat.pdf>.

31. **UNESCO Migration Research Institutes Database (Base de datos de institutos de investigación sobre migración-UNESCO):** Inaugurada en febrero de 2002, esta base de datos suministra informaciones sobre cerca de 300 institutos de investigación y formación de 77 países. Facilita también resúmenes de 86 publicaciones periódicas que tratan de migración. Almacenados en la base de la UNESCO sobre ciencias sociales «DARE», los datos se obtienen mediante cuestionarios (Instituto, periódicos), así como mediante otras fuentes fiables como sitios web oficiales, informes anuales y publicaciones periódicas. **Véanse las directrices 3.2, 3.3 y 3.5.**

<http://databases.unesco.org/migration/MIGWEBintro.shtml>.

32. **Naciones Unidas:** La División de Estadística de las Naciones Unidas publica directrices y recomendaciones con el propósito de ayudar a los países a recopilar y difundir datos en materia de migraciones. La última revisión de las recomendaciones sobre migraciones internacionales, a saber, las *Recomendaciones sobre Estadísticas de las Migraciones Internacionales* fue publicada en 1998. La División de Estadísticas recopila datos nacionales oficiales sobre existencias y flujos de migración internacional y los publica en el *Demographic Yearbook (Anuario Demográfico)*. La División de Estadísticas también ofrece a los países apoyo y asistencia técnica en materia de recopilación y compilación de datos y en materia de formación de estadísticos en lo referente a las recomendaciones de las Naciones Unidas. La División de Población de las Naciones Unidas realiza investigaciones y publica estudios sobre políticas y tendencias de migraciones con regularidad, lo que incluye estimaciones globales del número de migrantes internacionales. El informe *International Migration 2002* contiene datos sobre migraciones referentes a 228 países; es la fuente de datos de estimaciones sobre migraciones internacionales más utilizada. La División de Población a

su vez organiza anualmente una reunión de coordinación de las Naciones Unidas sobre migraciones internacionales, que reúne a los principales organismos que recopilan y analizan datos sobre migraciones. Véanse las directrices 3.1, 3.2, 3.3 y 3.4.

<http://unstats.un.org>;

UNSD, International migration statistics: Current activities of the United Nations Statistics Division; UNECE/Eurostat Seminar on Migration Statistics (Geneva, 21-23 March 2005);

<http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.17.e.pdf>; <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>.

33. **Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL):** El Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) recomienda enérgicamente a los países de la región la recopilación de datos censales referentes al lugar de nacimiento, año de llegada al país, y lugar de residencia cinco años atrás. Uno de los principales programas del CELADE y la CEPAL es el Programa de Investigación de la Migración Internacional en América Latina y el Caribe (IMILA) que, en 1970, comenzó a elaborar una base de datos que contiene informaciones sobre las principales características de las poblaciones migrantes provenientes de los censos nacionales. La base de datos del IMILA reúne información sobre la población nacida en el extranjero por país de origen, sexo, edad, período de llegada, estado civil, nivel de instrucción, características económicas y número promedio de hijos por mujer. Más recientemente, el CELADE y la CEPAL han creado el Sistema de Información sobre Migración Internacional en la Comunidad Andina (SIMICA). Se trata de un estudio de las modalidades y tendencias de la migración internacional de los países de la Comunidad Andina, centrado en las características de los migrantes tanto en su país de origen como en su país de destino. Véanse las directrices 3.1, 3.2, 3.3 y 3.4.

<http://www.eclac.cl>.

34. **Banco Mundial:** El Banco Mundial difunde datos detallados sobre remesas en sus informes: *World Development Indicators* (WDI) y *Global Development Finance* (GDF). Las series de datos del Banco Mundial están basadas en los datos del Fondo Monetario Internacional sobre balanza de pagos, si bien abarcan un número más importante de países. Comparados con los datos del FMI y el WDI, la definición de las remesas utilizada por el GDF es más amplia, pues suma las remesas de los trabajadores, la remuneración de los asalariados y

Ejemplos de prácticas óptimas

las transferencias de los migrantes consideradas como transferencias de capital. **Véanse las directrices 3.1 y 3.2.**

<http://www.worldbank.org/>.

IV. Gestión eficaz de las migraciones laborales

i) Políticas de gestión de las migraciones

35. **Canadá:** Con el fin de satisfacer las necesidades de trabajadores calificados a largo plazo, el Canadá aplica una política de admisión de trabajadores calificados, artesanos y profesionales que prevé procedimientos mediante los cuales se adjudican puntos según criterios de edad, formación y capacidad de hablar inglés o francés. **Véanse las directrices 4.1, 4.10, 5.1 y 5.2.**

<http://www.cic.gc.ca>; www.hrdc-drhc.gc.ca; www.canlii.org;

Encuesta de la OIT sobre migraciones, 2003: Resúmenes por país (Ginebra, OIT, 2004).

36. **Nueva Zelandia:** Se favorece la inmigración de trabajadores calificados que tienen ofertas de empleo o calificaciones y experiencia de trabajo en una ocupación en la que hay escasez de mano de obra. El Gobierno procura facilitar su integración y la obtención de la residencia permanente proporcionándoles una carpeta de información financiadas con cargo a tasas sobre trabajadores migrantes. La carpeta contiene información sobre vivienda, salud, educación, trabajo, empresas, gobierno, legislación, integración y otras cuestiones tales como las operaciones bancarias, el transporte, los asuntos jurídicos y la historia del país. Existe un sitio web y una línea telefónica gratuita a disposición de los trabajadores migrantes. El Departamento de Trabajo publica informaciones sobre derechos laborales en varios idiomas. Hay una consulta tripartita sobre política de migraciones laborales. La División de Establecimiento del Servicio de Inmigración suministra fondos a las organizaciones y empresas que ayudan a los migrantes a establecerse en el país. Estos servicios ofrecen informaciones sobre derechos, servicios y prestaciones sociales. Los trabajadores migrantes también pueden asistir a clases de inglés. **Véanse las directrices 4.1, 4.2, 4.8, 4.10, 5.1, 5.2, 6.1, 6.3, 6.4, 7.1, 10.8, 12.1, 14.5 y 14.7.**

<http://www.immigration.govt.nz>;

Encuesta de la OIT sobre migraciones, 2003: Resúmenes por país (Ginebra, OIT, 2004).

37. **Filipinas:** Filipinas tiene una política de emigración con fines de empleo que hace hincapié en la migración de trabajadores temporales y su protección, y procura potenciar al máximo el impacto de las remesas en el desarrollo del país. El Gobierno busca nichos del mercado de trabajo en el extranjero y dispone el suministro ordenado de mano de obra supervisando la contratación por los empleadores extranjeros, agencias de colocación o gobiernos extranjeros, mediante acuerdos bilaterales. La Administración de Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA) es un organismo especializado, dependiente del Departamento de Trabajo y Empleo, que tiene la responsabilidad de la administración de la emigración de la mano de obra. El organismo expide permisos de habilitación a agencias de colocación privadas establecidas en Filipinas, a efecto de que éstas establezcan contratos de trabajo legalizados con trabajadores que buscan empleo en el extranjero. La POEA aprueba estos contratos, controla las malas prácticas e inicia acciones judiciales contra las personas que violan las normas de contratación. Sin embargo, Filipinas permite que las agencias de colocación pidan pruebas de embarazo y de VIH/SIDA a los trabajadores. La POEA formula políticas de emigración, realiza campañas contra la trata de personas, suministra informaciones antes de la partida, interviene en los casos de violación de los derechos laborales en el extranjero y ayuda a sus nacionales en los países de destino. El Gobierno puede interrumpir o suspender definitivamente el envío de trabajadores a ciertos países en caso de abusos repetidos. Los trabajadores migrantes que recurren a los canales oficiales reciben antes de partir instrucciones sobre las condiciones sociales y laborales en el extranjero, los planes de seguro de vida y jubilación y el seguro médico. Reciben asistencia en materia de educación para el migrante o su familia y tienen también la posibilidad de recibir préstamos. Además, se les expide una tarjeta de identificación que permite abrir cuentas de ahorro internacionales en un consorcio de bancos por intermedio del cual se pueden transferir remesas a bajo costo. A los migrantes que retornan, se les conceden incentivos como, en particular, préstamos de capital con tasas preferenciales para instalar una empresa y el derecho a postular a becas subvencionadas. Véanse las directrices 2.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.8, 4.10, 10.1, 10.3, 10.4, 10.8, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.7, 11.8, 12.1, 12.10, 15.4, 15.5, 15.6 y 15.8.

<http://www.poea.gov.ph>.

38. **España:** España ha instituido tres estructuras formales para la participación de los interlocutores sociales en la legislación y la política de migraciones laborales: el Foro para la Integración Social de los Inmi-

Ejemplos de prácticas óptimas

grantes, la Comisión Interministerial de Extranjería y Comisiones Ejecutivas Provinciales. Además, el Ministerio de Trabajo tiene un servicio de migración laboral, la Dirección General de Ordenación de las Migraciones y una Secretaría de Estado, la Delegación de Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. Creada como parte del Programa Global de 2002 de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración en España (Plan Greco), esta Secretaría está encargada de la coordinación de las actividades de gestión de las migraciones, incluida la integración de las comunidades de inmigrantes, centrándose en la contribución que pueden aportar al crecimiento económico. El director de esta Secretaría es un miembro dirigente de la Comisión Interministerial de Extranjería, que evalúa las prácticas del Gobierno respecto de los no ciudadanos, así como del Consejo Superior de Política de Inmigración, que supervisa las cuestiones de inmigración en todos los niveles gubernamentales. **Véanse las directrices 4.6, 4.8, 6.1, 6.3, 6.4, 14.5 y 14.9.**

N. Ortega Pérez: España: Hacia una nueva política migratoria, *Migration Information Source*, 2003, disponible en www.migrationinformation.org; <http://www.mtas.es/migraciones/>; *Encuesta de la OIT sobre migraciones, 2003: Resúmenes por país* (Ginebra, OIT, 2004).

39. **Reino Unido:** El programa para migrantes altamente calificados autoriza el ingreso de migrantes muy calificados, aun cuando no tengan ofertas de trabajo, con fines de empleo en relación de dependencia o por cuenta propia. Los candidatos pasan diversas pruebas basadas en un sistema de puntos, diferentes según tengan menos o más de 28 años de edad. Como con la mayoría de los visados de trabajo del Reino Unido, después de cuatro años se puede presentar una solicitud de residencia permanente. **Véanse las directrices 4.1 y 14.4.**

<http://www.ind.homeoffice.gov.uk>.

- ii) Ampliar los canales para las migraciones laborales regulares
40. **Australia:** Las personas que desean emigrar a Australia con fines de empleo pueden presentar una solicitud utilizando los canales permanentes o temporales del Programa de Migraciones de Australia. Los solicitantes de visas permanentes – excepto los patrocinados por un pariente australiano que resida en un área designada de Australia – son evaluados mediante un sistema de puntaje que considera fundamentalmente las calificaciones, la edad, los conocimientos de inglés, la expe-

riencia laboral y los términos de la Lista de demandas para ocupaciones de los migrantes. Los canales temporales permiten que los empleadores patrocinen el ingreso a Australia de trabajadores extranjeros para ocupar puestos calificados que, de otra manera, no se podrían cubrir sirviéndose de la fuerza de trabajo australiana. El puesto debe reunir unos niveles mínimos de calificaciones y salarios, y los solicitantes deben demostrar poseer las aptitudes y calificaciones necesarias para desempeñarlo. Las personas que han estudiado en Australia pueden solicitar un permiso de residencia permanente. Las admisiones temporales han aumentado para responder a las necesidades de mano de obra calificada de las empresas, pero no para los trabajadores menos calificados. Los trabajadores temporales pueden solicitar un permiso de residencia permanente y sus cónyuges están autorizados a trabajar. Se llevan a cabo análisis anuales del mercado de trabajo con el fin de determinar las necesidades económicas y de mercado de trabajo, las necesidades regionales, los efectos económicos, sociales y medioambientales de las migraciones y el número de solicitantes previsto, incluidos los que funden sus solicitudes en sus calificaciones o necesidades familiares. El Departamento de Inmigración y Asuntos Multiculturales e Indígenas (DIMIA) administra las migraciones laborales. Tiene un sitio web que proporciona informaciones en varios idiomas, sobre el mercado de trabajo. La Oficina Nacional de Reconocimiento de Calificaciones Extranjeras (NOOSR) brinda información a los trabajadores migrantes potenciales sobre los requisitos de las distintas categorías de puestos de trabajo. Una vez que un trabajador migrante ha entrado a Australia, pueden evaluarse los certificados y diplomas obtenidos en el extranjero y concederse préstamos para seguir los cursos necesarios para revalidar dichos certificados en Australia. Ciertos organismos profesionales y ciertos estados tienen además criterios adicionales propios que regulan la admisión en determinadas profesiones de las personas con calificaciones adquiridas en el extranjero. El Gobierno ha designado representantes del DIMIA en organismos de los sectores clave para ayudarles a servirse de los sistemas migratorios para contratar a las personas que necesitan. El DIMIA y los sectores organizan eventos de contrataciones conjuntas para lograr un mejor contacto entre los candidatos a la migración calificados y los empleadores que encuentran dificultades para contratar localmente a trabajadores calificados. **Véanse las directrices 3.1, 4.1, 4.2, 4.8, 5.1, 5.2, 5.5, 12.1, 12.6, 14.3, 14.4, 14.10 y 15.3.**

<http://www.immi.gov.au>; www.austlii.edu.au; www.acti.asn.au; www.actu.asn.au; <http://aei.dest.gov.au>; *Encuesta de la OIT sobre migraciones, 2003: Resúmenes por país* (Ginebra, OIT, 2004).

41. **Canadá:** El programa de trabajadores agrícolas estacionales, que existe desde 1966, ha sido creado para responder a la escasez de mano de obra que enfrentan los agricultores. Permite un desplazamiento organizado de trabajadores migrantes durante la siembra y la cosecha y se basa en el memorando de entendimiento entre el Canadá y México, así como con los países del Caribe, principalmente Jamaica. El programa es administrado por el Departamento de Recursos Humanos de Canadá (HRDC), donde los empleadores solicitan trabajadores garantizando un número mínimo de horas de trabajo durante no menos de seis semanas, vivienda gratuita y un salario mínimo. Los agricultores pueden indicar el nombre de los trabajadores y muchos de ellos vuelven a la misma empresa año tras año. Los empleadores cuentan con una corporación sin fines de lucro administrada por un Consejo de Dirección, del que forman parte representantes del HRDC. Los contratos de trabajo son firmados por los trabajadores, los empleadores y un agente gubernamental antes de la llegada de los trabajadores. Los contratos prevén contribuciones para planes de jubilación, vacaciones pagas, seguros de accidentes del trabajo y de enfermedad. Los trabajadores son recibidos en el aeropuerto y se les ayuda a realizar los trámites de entrada al país. Sin embargo, los trabajadores agrícolas estacionales no gozan de ciertas formas de protección laboral como la libertad de cambiar de empleo y el pago de horas extraordinarias. **Véanse las directrices 2.3, 4.6, 5.2, 5.3, 5.5, 6.3, 9.10, 10.3, 12.1, 12.2, 12.3 y 13.3.**

<http://www.rcmvs.org/paises/SAWP.htm>; Report of the International Workshop organized by IOM, Santiago de Chile, Chile, 2000, disponible en

http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=3425&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html.

42. **Egipto:** El Sistema Integrado de Información para Migrantes (IMIS) es un proyecto financiado por Italia que la OIM ejecuta en Egipto. Cuenta con una base de datos en línea que se encuentra en el Ministerio de Mano de Obra y Emigración de Egipto que puede ser consultada por las personas que desean emigrar a Italia. Un sistema que ajusta la demanda de los empleadores italianos con la oferta de los postulantes egipcios ofrece a éstos últimos acceso al sistema de información sobre el mercado de trabajo italiano y les permite solicitar puestos de trabajo en Italia por Internet. **Véanse las directrices 2.2, 5.2 y 12.1.**

A. Stocchiero: *Fostering Egyptian local development through diasporic networks in Italy*, CeSPI Policy Paper on the Integrated Migration Information System (IMIS) Project, Rome, 2004,

disponible en http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/Abstract_e.asp.

43. **Alemania:** El Programa de trabajadores agrícolas estacionales, que opera según memorandos de entendimiento entre Alemania y los países de origen, es administrado por el Servicio Público de Empleo de Alemania y sus contrapartes. La mayoría de los trabajadores estacionales son trabajadores agrícolas polacos. Los trabajadores migrantes son admitidos hasta por 90 días en caso de que no haya nacionales disponibles para trabajar en el sector agrícola, forestal, hotelero y de alimentación, en el procesamiento de frutas y verduras o en los aserraderos. Los empleadores no pueden contratar trabajadores migrantes temporales por más de siete meses por año, a menos que sea para determinados cultivos. Los empleadores deben presentar los contratos de trabajo a las oficinas de trabajo locales, en los que deben figurar el salario y las condiciones de trabajo, incluidos el alojamiento, las comidas y, de ser el caso, los arreglos para los viajes. Los empleadores pagan al Servicio de Empleo un honorario por trabajador, que no pueden recuperar cobrándoselo al trabajador. Si bien los empleadores deben ofrecer vivienda adecuada a los trabajadores, según algunos informes las condiciones de alojamiento son a veces inferiores a las normales. **Véanse las directrices 2.3, 5.1, 5.5, 10.3 y 13.7.**

<http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/anzeigeContent>.

44. **España:** España ha llevado a cabo en 2005 un programa de regularización, cuyo diseño y aplicación han sido objeto de extensas consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El programa permite que los trabajadores migrantes que se han registrado en los gobiernos locales durante un período que no sea inferior a seis meses, que no tengan antecedentes penales y que tengan las calificaciones necesarias para su puesto de trabajo, regularicen su situación. Los trabajadores domésticos están autorizados a presentar la solicitud. Los trabajadores regularizados obtienen un permiso de trabajo y de residencia de un año. Los empleadores que desean emplear trabajadores migrantes durante ciertos períodos cortos, según el sector, y que no adeudan impuestos, pueden solicitar la regularización de sus empleados. La gran mayoría de las solicitudes de regularización han sido aceptadas; los porcentajes más altos se observan, en ese orden, en los sectores del trabajo doméstico, la construcción, la agricultura y la hotelería. **Véanse las directrices 6.1 y 14.4.**

<http://www.mtas.es/migraciones/proceso2005/default.htm>.

Ejemplos de prácticas óptimas

45. **España:** En virtud del proyecto sobre migraciones circulares llevado a cabo por la *Unió de Pagesos* (UP) en Cataluña, los trabajadores temporales son contratados en Marruecos, Colombia y en países de Europa Oriental. Dos sindicatos agrícolas de Mallorca (*Unió de Llauradors i Ramaders* y *Unió de Pagesos de Mallorca*) se han unido a esta iniciativa, que promueve el hermanamiento entre el pueblo de origen del trabajador temporal y la localidad de destino. Las oficinas de colocación oficiales de los Gobiernos de España y de Cataluña organizan el viaje y la contratación de los trabajadores, que trabajan entre cinco y siete meses en Cataluña; también se encargan de recibirlos a su llegada. El proyecto comprende un plan de vivienda, que generalmente administra más de 50 viviendas colectivas, y procura aprovechar al máximo el aumento de trabajadores migrantes en las ciudades catalanas. Una de las ventajas más importantes consiste en favorecer la independencia personal de los trabajadores migrantes temporales mediante su participación en la vida de la comunidad local y la organización de reuniones o actividades de formación. **Véanse las directrices 5.3, 5.5, 7.2, 12.1, 12.3 y 14.5.**

http://www.uniopagesos.es/organitzacio/fundacio_02.asp.

iii) Diálogo social

46. **Costa Rica:** Gracias a los esfuerzos del Consejo Laboral Superior, los interlocutores sociales acordaron una agenda estratégica común sobre trabajadores migrantes, flexibilidad laboral, política de empleo y empleo en la economía informal. Una declaración de política sobre la migraciones laborales reconoce la contribución de los trabajadores migrantes al desarrollo económico y social del país. **Véanse las directrices 4.10, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 14.9 y 15.2.**

OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 2004.

47. **Irlanda:** El Marco de Política para el Progreso Sostenible – acuerdo trienal de los interlocutores sociales para 2003-2005 – recomienda la formulación de políticas nacionales sobre trabajadores migrantes. Son parte en las negociaciones el Gobierno, los empleadores, los sindicatos, los organismos agrícolas y las asociaciones comunitarias y voluntarias. Una de las 10 iniciativas especiales del acuerdo trata de la migración y el interculturalismo. El Gobierno y los interlocutores sociales convinieron en que era deseable desarrollar un marco de política general sobre migraciones, que comprenda cuestiones sobre las

cuales el Gobierno consultará a los interlocutores sociales – específicamente, la migración económica y el mercado de trabajo y las cuestiones relativas a la integración, el racismo y el interculturalismo, así como las cuestiones que afectan a los migrantes. Las partes se comprometen a mantener consultas de manera más sistemática en el plano nacional sobre la inmigración económica, y en especial consultas entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, y a examinar el sistema de permisos de trabajo. Además, se comprometen a elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas contra el racismo en el lugar de trabajo. **Véanse las directrices 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.2 y 14.2.**

Sustaining progress: Social partnership agreement 2003-2005,
Dublín, febrero de 2003, disponible en
<http://www.iboa.ie/files/SustainingProgress2003-2005.doc>.

48. **Filipinas:** El Consejo de Administración tripartito de la Administración del Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA) está compuesto por el Secretario de Trabajo y Empleo, representantes de los departamentos gubernamentales correspondientes, un representante de los trabajadores del Congreso de Sindicatos de Filipinas y un representante empleador de la asociación de agencias privadas de colocación. **Véanse las directrices 4.10, 6.1 y 6.2.**

<http://www.poea.gov.ph>.

49. **Africa:** Se han establecido grupos de diálogo social nacional que tratan específicamente de las migraciones laborales en 12 países de Africa Oriental, Africa del Norte y Africa Occidental: Argelia, Burkina Faso, Cabo Verde, Gambia, Kenya, Malí, Mauritania, Marruecos, Senegal, República Unida de Tanzania y Túnez. Estos grupos comprenden órganos consultivos informales con la participación de ministerios y departamentos gubernamentales, entre los cuales figuran los ministerios de trabajo, las asociaciones nacionales de empleadores y las federaciones sindicales. Se designaron altos funcionarios del Ministerio de Trabajo como puntos focales nacionales en materia de migraciones laborales en cada uno de esos 12 países, con la responsabilidad de obtener y compartir informaciones entre asociados, celebrar reuniones y seminarios entre los interlocutores sociales y los ministerios y departamentos gubernamentales y actuar como enlace respecto de los mecanismos subregionales que tratan de migraciones laborales. Los grupos nacionales se reúnen ocasionalmente cuando la capacidad y los recursos disponibles lo permiten; durante 2005 en casi todos estos países han tenido lugar seminarios nacionales tripartitos de concertación política y desarrollo de capacidad organizados conjuntamente por los inter-

Ejemplos de prácticas óptimas

locutores sociales y la OIT. En los seminarios nacionales se han logrado acuerdos sobre las prioridades de promoción nacional en materia de adopción de normas internacionales, investigación y mejora de la recopilación y difusión de datos sobre migraciones laborales. Se espera que los participantes faciliten el intercambio de informaciones con las respectivas oficinas gubernamentales y las organizaciones de interlocutores sociales nacionales que representan. Estos grupos nacionales han comenzado a crearse gracias a un proyecto de la OIT, apoyado por la Unión Europea, titulado Gestión de las Migraciones Laborales como instrumento de desarrollo en la región Euromediterránea, la región de África Oriental y la región de África Occidental. **Véanse las directrices 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 6.2, 6.3 y 6.4.**

Labour migration for integration and development in Africa, disponible en <http://migration-africa.itcilo.org>.

- iv) Consultas con la sociedad civil y las asociaciones de migrantes
- 50. **México:** El Gobierno ha creado un organismo especializado que depende del Ministerio de Relaciones Exteriores para atender las necesidades de sus nacionales en el extranjero. El Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME) establece prioridades en consulta con un consejo consultivo compuesto por 105 representantes electos de la comunidad, mucho de los cuales son trabajadores migrantes y dirigentes de asociaciones de migrantes de los Estados Unidos. Al reunir organismos gubernamentales que se ocupan de mexicanos que trabajan en el extranjero, el IME asume la coordinación y atiende las preocupaciones de los trabajadores migrantes en la elaboración de las políticas y en su aplicación. El IME también encarga investigaciones, desarrolla programas de asistencia para los migrantes y transmite informaciones de interés para los migrantes y sus familias a través de los medios de comunicación. **Véanse las directrices 6.1, 6.4, 6.5 y 7.1.**
<http://portal.sre.gob.mx/ime/>.
- 51. **Filipinas:** El Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) colabora con las ONG y el Gobierno para dar mejor protección a los trabajadores migrantes, incluidas las trabajadoras domésticas. El TUCP trabaja con la ONG de defensa de los migrantes Kaibigan en temas y derechos que interesan a las trabajadores migrantes como, por ejemplo, la trata de personas. Tanto el TUCP como la Kaibigan son miembros del Consejo de Trabajadores Migrantes de la Comisión Nacional contra la Pobreza, que está bajo la autoridad de la Oficina del Presidente de

Filipinas. Un centro del TUCP para los trabajadores migrantes de Manila ayuda a los trabajadores que emigran, así como también a los que han retornado. El sindicato de servicios públicos PS-Link lleva a cabo sesiones de preparación para los trabajadores que quieren emigrar, donde se les informa sobre sus derechos y se les dan contactos en los países de destino. **Véanse las directrices 7.2, 9.8, 9.11, 10.8, 12.1 y 12.2.**

El Mundo Sindical, dossier, núm. 3 (CIOSL, mayo de 2004);
<http://www.tucp.org.ph/>.

52. **Estados Unidos:** La Coalición de Illinois para los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados (ICIRR), coalición de organizaciones de migrantes, colabora con sindicatos y gobiernos locales, estatales y federales, así como también con otras ONG nacionales e internacionales con el fin de promover los derechos de los trabajadores migrantes en el proceso de elaboración de políticas. En colaboración con el gobierno estatal, la ICIRR financia y forma organizaciones locales para facilitar servicios de interpretación y defender a los migrantes cuando postulan a un programa estatal o buscan asistencia jurídica. Además, la ICIRR organiza talleres en varios idiomas sobre derechos laborales, políticas antidiscriminatorias y procedimientos de inmigración, así como también seminarios de capacitación de trabajadores migrantes para funciones de conducción. **Véanse las directrices 6.4, 7.1, 7.2 y 10.8.**

<http://www.icirr.org>.

53. **Estados Unidos:** El sindicato de los trabajadores del comercio y la alimentación «United Food and Commercial Workers Union» coopera con América Latina, principalmente con las organizaciones de la comunidad de trabajadores mexicanos de los Estados Unidos, con el fin de sindicar a los trabajadores migrantes del sector de mataderos y carnicerías, que depende desde hace mucho tiempo de la mano de obra inmigrante. **Véanse las directrices 7.2 y 10.8.**

http://www.ufcw.org/press_room/press_releases_2000/raidonomahaplant.cfm.

54. **Migrant Forum Asia (MFA):** El MFA, consejo de coordinación de las principales ONG de Asia, representa una red de grupos de apoyo y defensa de los migrantes tanto de los países de origen como de destino de Asia. Desde su creación en 1994, se ha convertido en un organismo regional que defiende los derechos de los trabajadores migrantes de Asia y sus familias, independientemente de su condición de inmigrantes. Ha

Ejemplos de prácticas óptimas

participado activamente en la campaña internacional de ratificación de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990. El MFA y el *Asian Migrant Center* (Centro de Migraciones de Asia) difunden trabajos de investigación sobre trabajadores migrantes. El *Asian Migrant Yearbook* (Anuario de Migraciones de Asia) es la referencia en materia de cuestiones de migración y derechos en Asia. **Véanse las directrices 3.2, 3.3, 7.1 y 7.2.**

<http://www.mfasia.org>; *Asian migrant yearbook 2002-2003: Migration facts, analysis and issues* (Hong Kong, Asian Migrant Centre, 2004); M.L.L. Alcid: «The multilevel approach to promoting Asian migrant workers. rights: The MFA experience», en *International Migration*, diciembre de 2004, vol. 42, págs. 169-176.

V. Protección de los trabajadores migrantes

i) Derechos humanos

55. **México:** En los Estados Unidos, 43 consulados mexicanos ofrecen programas de asistencia jurídica destinados a las víctimas de violaciones de los derechos humanos y a los migrantes menores de edad, así como también servicios de asistencia social y centros culturales. Suministran también la matrícula consular, documento de identificación expedido por los consulados mexicanos que demuestra que el portador de ese documento es un nacional mexicano que vive en el extranjero. El Gobierno mexicano promueve la aceptación de dicho documento de identificación por parte de bancos, departamentos de policía y demás entidades. Ha sido particularmente útil para los inmigrantes mexicanos en situación irregular. En 2005, 118 bancos de los Estados Unidos han aceptado la matrícula como una forma alternativa de identificación para autorizar la apertura de cuentas bancarias. El mayor acceso a las cuentas bancarias mediante el uso de la matrícula ha tenido el efecto benéfico de reducir los costos de transferencia de las remesas a México. **Véanse las directrices 8.2, 12.8 y 15.6.**

<http://portal.sre.gob.mx/eua/>; M. Orozco: *International financial flows and worker remittances: Issues and lessons*, informe encargado por la División de Población y Mortalidad de las Naciones Unidas, disponible en línea como anexo 3 de *Bridging the gap: International migration and the role of migrants and their remittances in*

development, véase <http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936#>;
World migration 2003: Managing migration: Challenges and responses for people on the move, vol. 2, IOM World Migration Report Series, cap. 9 (Ginebra, OIM, 2003).

56. **Cumbre regional de ONG sobre trabajadores domésticos migrantes extranjeros (Declaración de Colombo):** Asistieron a la Cumbre de Colombo, Sri Lanka, de 2002, organizada por «Coordination of Action Research on AIDS & Mobility» (CARAM) de Asia, participantes de 24 países en representación de trabajadores domésticos migrantes, gobiernos, sindicatos, ONG y organizaciones internacionales. La Cumbre concluyó con la Declaración de Colombo que reclama estrategias, políticas, planes e intervenciones de desarrollo con el fin de tratar la cuestión del reconocimiento, la protección y la dignidad de los trabajadores migrantes extranjeros. La Declaración de Colombo establece que el derecho de permanecer y desplazarse dentro y fuera de las fronteras con dignidad es fundamental para la civilización humana y que los trabajadores domésticos migrantes contribuyen al desarrollo socioeconómico de los países. **Véanse las directrices 2.5, 6.2, 6.5, 7.2, 8.1 y 9.8.**

Report of the Regional Summit on Foreign Migrant Domestic Workers, 26-28 de agosto de 2002, Colombo, Sri Lanka, disponible en http://caramasia.gn.apc.org/page_type_2.php?page=regional_summit/Regional_Summit-MainPage&title=CARAMASIA.ORG%20::%20Regional%20Submit%20::%20Main%20Page.

57. **Plataforma de Cooperación Internacional para Inmigrantes Indocumentados (PICUM):** La PICUM, red de organizaciones que dan asistencia a los migrantes en situación irregular en Europa, promueve el respeto de los derechos humanos de los trabajadores migrantes indocumentados dentro de Europa. Además, la PICUM reúne información sobre la legislación y las prácticas relativas a los derechos sociales de los migrantes indocumentados en Europa y formula recomendaciones para mejorar la situación jurídica y social de los migrantes en situación irregular. El informe de la PICUM, *Ten Ways to Protect Undocumented Migrant Workers* (Diez maneras de proteger a los trabajadores migrantes indocumentados) presenta datos pormenorizados obtenidos de ONG, sindicatos y otros organismos que trabajan y abogan por los trabajadores indocumentados en Europa y los Estados Unidos. Agrupados en diez acciones, se presentan métodos que contribuyen al

Ejemplos de prácticas óptimas

respeto de la dignidad de los migrantes indocumentados, como seres humanos y como trabajadores. Véanse las directrices 4.4, 7.2 y 8.2.

<http://www.picum.org>.

ii) Aplicación de las normas internacionales en el plano nacional

58. **Albania:** Así como en varios otros países, la ley de atención hospitalaria dispone que los hospitales de Albania den atención médica de emergencia gratuita a todas las personas. Por consiguiente, los trabajadores migrantes y sus familias, incluso los que están en situación irregular, tienen atención médica en las mismas condiciones que los nacionales del país. La República Checa y Suiza también dan atención médica de emergencia a los trabajadores migrantes, incluidos los que están en situación irregular. Véanse las directrices 9.3 y 9.10.

European Institute of Social Security, Leuven, disponible en <http://www.eiss.be/>.

59. **Azerbaiyán:** Así como en un gran número de Estados Miembros, el Código de Trabajo de Azerbaiyán, que entró en vigor en 1999, prohíbe la discriminación en el empleo por motivo de ciudadanía, sexo, raza, nacionalidad, idioma, lugar de residencia, situación económica, origen social, edad, situación familiar, religión, opiniones políticas, afiliación sindical o a otras asociaciones públicas, situación profesional, credo u otros factores que no estén relacionados con las calificaciones profesionales, el desempeño en el trabajo o las aptitudes profesionales. Véanse las directrices 8.4 y 9.4.

OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 2000.

60. **Bosnia y Herzegovina y Burkina Faso:** Estos dos Estados son los únicos en el mundo en haber ratificado los tres convenios internacionales sobre los trabajadores migrantes – Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990. Véase la directriz 9.1.
61. **Canadá:** Generalmente, todos los trabajadores migrantes autorizados tienen derecho a la misma cobertura que los nacionales de conformidad con la legislación canadiense. El Canadá ha concluido acuerdos bilaterales de seguridad social con otros países. Los trabajadores están

autorizados a cambiar de empleador, y los trabajadores temporales que pierden su puesto de trabajo sin que medie falta de su parte pueden permanecer en el país y buscar otro empleo. **Véanse las directrices 4.1, 8.1, 9.3, 9.4, 9.7, 9.8, 9.9 y 9.12.**

<http://www.cic.gc.ca>;

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca>;<http://www.canlii.org>;

Encuesta de la OIT sobre migraciones 2003: Resúmenes por país (Ginebra, OIT, 2004).

62. **Chile y los Estados Unidos:** Los acuerdos existentes entre Chile y los Estados Unidos respecto de la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social combinan el reconocimiento del trabajo cumplido en Chile y en los Estados Unidos con el fin de sacar el mayor partido de las prestaciones y reducir al mínimo la doble imposición. En ciertas circunstancias, los familiares a cargo o los cónyuges de los trabajadores migrantes pueden recibir prestaciones en los Estados Unidos en virtud del derecho a la seguridad social que tiene el miembro de la familia de un trabajador migrante. **Véanse las directrices 2.3 y 9.9.**

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home.

63. **Francia:** El Código del Trabajo estipula que todos los trabajadores migrantes, incluidos los que están en situación irregular, tienen derecho a ser remunerados de conformidad con la legislación que se aplica a los trabajadores nacionales y según las disposiciones que figuran en sus contratos. Véanse las directrices 9.3, 9.5, 9.11 y 10.5.

Artículo L341, *Code du Travail*, Francia.

64. **Italia:** No se retira automáticamente el permiso de residencia a los trabajadores migrantes no pertenecientes a la UE que pierden o renuncian a su empleo. Tienen derecho a registrarse en las oficinas de colocación hasta el vencimiento de su permiso de residencia. **Véase la directriz 9.4.**

OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 2000.

65. **Jordania:** En 2003, el Ministerio de Trabajo de Jordania aprobó un contrato de trabajo especial para trabajadores domésticos no jordanos con el propósito de incrementar la protección de estos trabajadores migrantes, en su mayoría mujeres, si bien la legislación nacional no protege a los trabajadores domésticos. También en 2003, Jordania modificó una ley sobre el registro de las agencias de colocación y la supervisión de las mismas. **Véanse las directrices 4.4 y 9.8.**

Special working contract for non-Jordanian domestic workers: An opportunity to enhance protection for a particularly vulnerable group of women workers, Oficina Regional para los Estados Arabes del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), Amman, Comunicado de prensa, 21 de enero de 2003, disponible en <http://www.unifem.org.jo/hdocs/mainform.asp?p=readNews&key=4>.

66. **Marruecos:** Los acuerdos bilaterales de seguridad social celebrados con Francia, España y los Países Bajos disponen la atención médica gratuita de los trabajadores migrantes. **Véanse las directrices 2.3 y 9.10.**

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home.

67. **Filipinas:** Un memorando de entendimiento dispone que las agencias de colocación que contratan trabajadores para buques extranjeros deben remitir trimestralmente las contribuciones al sistema de seguridad social de Filipinas. Los trabajadores están cubiertos por la seguridad social al firmar el contrato de trabajo normal de la gente de mar con la agencia de contratación y con el armador en tanto que empleadores. **Véase la directriz 9.9.**

<http://www.sss.gov.ph>.

68. **Turquía:** En Turquía, en virtud del párrafo 1 del artículo 3 del Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), todos los trabajadores migrantes tienen que estar obligatoriamente cubiertos por los regímenes de seguros de larga duración establecidos por ley. **Véanse las directrices 9.1 y 9.3.**

OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 2005.

69. **Estados Unidos:** La legislación nacional del trabajo y del empleo como, por ejemplo, la legislación sobre remuneración y horas de trabajo, trabajo infantil, seguridad y salud, actividad sindical y discriminación en el empleo, abarca a todos los trabajadores migrantes, incluidos los que están en situación irregular. Es ilegal que un empleador tome represalias contra los trabajadores migrantes denunciándolos a las autoridades de migraciones por haber exigido reparación con motivo de la violación de la legislación laboral; el Gobierno ha sancionado a empleadores por tomar represalias. En lo referente a la discriminación en el empleo, la Ley de Derechos Civiles de 1964 abarca a los trabajadores migrantes al prohibir la discriminación basada en el origen nacional. Es ilegal favorecer a los trabajadores nacionales

respecto de los trabajadores migrantes, así como también favorecer a los trabajadores migrantes de un país respecto de trabajadores migrantes de otro país. La Ley de Derechos Civiles también prohíbe la discriminación por embarazo. Por lo tanto, es ilegal que un empleador exija que una trabajadora realice una prueba de embarazo o que la discrimine porque está embarazada. De ser necesario, a los trabajadores se les ofrecen servicios de interpretación y traducción durante los procedimientos administrativos y legales. Los trabajadores migrantes en situación regular tienen derecho a todas las reparaciones a la que tienen derecho los trabajadores nacionales; los trabajadores migrantes en situación irregular tienen derecho a las reparaciones por el trabajo que ya han realizado sobre la misma base que los trabajadores nacionales. Sin embargo, en cuanto respecta a las reparaciones eventuales, en 2002, la Corte Suprema de los Estados Unidos ha anulado un precedente que viene de antiguo al negarse a autorizar reparaciones eventuales en un caso relativo a un trabajador migrante en situación irregular que participaba en actividades sindicales. La cuestión de la extensión de esta limitación a otras leyes está en litigio en otras instancias judiciales. **Véanse las directrices 9.3, 9.4, 9.5, 9.8, 9.11, 9.12, 10.10 y 12.11.**

<http://www.dol.gov>; <http://www.eeoc.gov>; <http://www.nlr.gov>.

70. **CARICOM:** El Acuerdo sobre Seguridad Social de la CARICOM tiene por objeto armonizar la legislación relativa a la seguridad social de los Estados miembros. Se refiere explícitamente a los convenios de la OIT y está basado en los tres principios fundamentales de igualdad de trato, el mantenimiento de los derechos adquiridos o en vías de adquisición y la protección y el mantenimiento de dichos derechos después de la migración a otros Estados. El acuerdo se funda en gran medida en la Recomendación núm. 167 de la OIT. Trece Estados miembros han firmado y ratificado el Acuerdo y doce han promulgado disposiciones legislativas para darle efecto legal. **Véanse las directrices 9.2, 9.3 y 9.9.**

<http://www.caricom.org/>.

71. **Unión Europea:** El marco jurídico de la Unión Europea garantiza ampliamente la transferibilidad de los derechos en materia de seguridad social para los nacionales tanto de la Unión Europea como de terceros países. **Véase la directriz 9.9.**

Reglamentos de la CEE 1408/71, 859/2003, disponibles en <http://europa.eu.int/>.

72. **Unión Europea/Maghreb, Unión Europea/países mediterráneos:** Los acuerdos de asociación de la Unión Europea con Argelia, Marruecos y Túnez en virtud de la asociación europea- mediterránea contiene extensas disposiciones sobre la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social de los trabajadores migrantes de los países del Maghreb que viven y trabajan en la Unión Europea. **Véase la directriz 9.9.**

http://europa.eu.int/comm/external_relations/euomed/bd.htm.

73. **Actividades del órgano de control de la OIT en materia de libertad sindical:** La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical han reafirmado en varias oportunidades los derechos de los trabajadores migrantes de constituir sindicatos o de afiliarse a los mismos y de ser protegidos contra todo acto de discriminación antisindical. Los órganos de control de la OIT también garantizan que los trabajadores migrantes puedan ejercer responsabilidades sindicales, al menos después de un período razonable de residencia en el país de destino, o que un porcentaje razonable de ellos pueda hacerlo. Por ejemplo, después de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos de la OIT según las cuales su legislación no estaba en conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Camerún, Chad y Níger modificaron sus legislaciones respectivas para autorizar a los trabajadores migrantes a ejercer responsabilidades sindicales después de un cierto período de residencia en el país de conformidad con el artículo 3 del Convenio. Finlandia y Luxemburgo modificaron su legislación para eliminar las restricciones relativas al número máximo de trabajadores migrantes que pueden afiliarse a sindicatos a fin de poner en conformidad su legislación con el artículo 2 del Convenio. Con respecto a los derechos de los trabajadores migrantes en situación irregular, el Comité de Libertad Sindical considera que están cubiertos por el artículo 2 del Convenio, que reconoce que los trabajadores «sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes». **Véanse las directrices 8.4 y 9.2.**

OIT: *Informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 1993, 1995, 1997, 1998; OIT: 327.º Informe del Comité de Libertad Sindical, *Boletín Oficial*, vol. LXXXV, 2002, Serie B, núm. 1, párrafo 561.

iii) Aplicación

74. **Mauricio:** La Unidad Especial para los Trabajadores Migrantes del Ministerio de Trabajo realiza inspecciones de las condiciones de empleo de los trabajadores migrantes, quienes gozan de los mismos derechos que los nacionales. Dicha Unidad examina los contratos de trabajo para verificar que cumplen ciertos requisitos como, por ejemplo, los seguros, las condiciones de vida, el pasaje de avión de regreso, y la atención de la salud. La remuneración debe pagarse directamente a los trabajadores. En respuesta a las protestas de los trabajadores migrantes se han mejorado los procedimientos de inspección mediante la contratación de más inspectores y de un intérprete. Los inspectores realizan tres tipos de actividades: se reúnen con los trabajadores para informarles sobre sus derechos cuando comienzan a trabajar por primera vez; llevan a cabo inspecciones de rutina diurnas de las condiciones de trabajo, alojamiento y alimentación, e inspecciones nocturnas de las condiciones de alojamiento y alimentación. Se celebran reuniones tripartitas en el Ministerio para resolver las quejas de los trabajadores; por lo general se encuentra una solución en un día o dos. En caso de no solucionarse, los empleadores pueden ser demandados y ser objeto de sanciones penales. Se prohíbe la discriminación por motivo de nacionalidad, raza, religión, color, credo o sexo. Recientemente, la Unidad Especial para los Trabajadores Migrantes ha estado abordando la cuestión de los abusos en el sector de la industria del vestido. **Véanse las directrices 4.8, 4.9, 4.10, 6.1, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 9.3, 9.4, 9.10, 9.11, 9.12, 10.1, 10.2, 10.3, 10.5, 10.7, 10.8, 10.10, 11.3, 11.4 y 11.5.**

<http://www.gov.mu/portal/site/empmentsite/menuitem>.

75. **Estados Unidos:** La Oficina de Derechos Civiles (OCR) del Departamento de Servicios Sanitarios y Humanos pone a disposición de las personas que están bajo su protección una serie de directrices, en las que figuran la mayoría de las instituciones de salud y bienestar del país, referentes a la obligación de proporcionar servicios de interpretación y de traducción de los documentos de vital importancia para las personas que no son de habla inglesa. Otras directrices se refieren a la atención médica de emergencia para todos los trabajadores migrantes y a las redes de seguridad que conceden prestaciones para sus familiares. La OCR investiga las quejas por discriminación basadas en el origen nacional, incluidas las de los trabajadores migrantes, y colabora con los proveedores de servicios, los gobiernos locales y estatales y las ONG con el fin de impulsar la formación en materia de legislación

antidiscriminatoria aplicable a la población migrante y su difusión. Véanse las directrices 9.3, 9.10, 10.4, 10.9 y 10.10.

<http://www.hhs.gov/ocr/>.

VI. Prevención de prácticas abusivas en materia de migración y protección contra las mismas

76. **Moldova, República de:** Un mecanismo nacional de referencia (NRS) de casos de víctimas de trata de personas en el que participan tanto organizaciones gubernamentales como ONG, identifica las víctimas reales y potenciales de la trata de personas. Esta entidad las pone en contacto con servicios relacionados con la mejora de la economía como, por ejemplo, el desarrollo empresarial y la formación profesional, y servicios de asistencia a las personas, a saber, asesoramiento médico y jurídico, alojamiento y protección de testigos. Sin embargo, debido a la falta de financiación la asistencia brindada a las víctimas ha sido limitada. Véanse las directrices 11.2, 11.8 y 11.9.

Programa de Migraciones Internacionales, OIT, migrant@ilo.org.

77. **Marruecos:** La Confederación Democrática del Trabajo (CDT) colabora con las ONG que apoyan a los trabajadores migrantes como, por ejemplo, la Asociación de los amigos y las familias de las víctimas de la emigración clandestina de Marruecos, para ayudar a los trabajadores migrantes en las cuestiones relacionadas con los derechos humanos, entre otras, así como también en la organización de campañas de sensibilización sobre los peligros de la migración irregular. Véanse las directrices 7.2, 8.2, 11.1 y 12.4.

<http://www.csc-en-ligne.be>.

78. **Nigeria:** La Agencia Nacional para la Prohibición de la Trata de Personas (NAPTIP) se dedica a impedir la trata de personas, perseguir a los tratantes y ayudar a las víctimas. Coordina la labor de diferentes agencias y mantiene consultas periódicas con los donantes tripartitos. La NAPTIP tiene la responsabilidad de aplicar la legislación destinada a combatir la trata y de organizar las actividades de formación correspondientes. Como consecuencia de los acuerdos bilaterales establecidos con algunos países de tránsito y de destino, la NAPTIP ha rescatado y devuelto niños a Benin y al Gabón. La Ley de los Derechos del Niño de 2003 protege y promueve los derechos de los niños. Se están

llevando a cabo campañas de sensibilización de la opinión pública, en particular en materia de trabajo infantil y de trata de niños. En las escuelas secundarias existen asociaciones contra la trata de personas que realizan actos de sensibilización destinados a los jóvenes sobre las precauciones que deben tomarse antes de aceptar ofertas para trabajar en otros países. **Véanse las directrices 2.3, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.8 y 11.9.**

A. Adepoju: «Review of research and data on human trafficking in sub-Saharan Africa», *International Migration*, vol. 43, núms. 1 y 2, 2005; R. Salah: «Child trafficking: A challenge to child protection in Africa», documento presentado a la cuarta Conferencia regional africana sobre los abusos y la negligencia contra los niños, Enegu, Nigeria, marzo de 2004; <http://allafrica.com/>; http://www.globaljusticecenter.org/papers2005/oyagbola_eng.htm.

79. **Arabia Saudita:** En julio de 2005, el Ministerio de Trabajo de Arabia Saudita anunció la creación de un departamento especial para proteger los derechos de los trabajadores domésticos migrantes e imponer sanciones a los empleadores que cometen abusos. El Departamento de Protección de los Trabajadores Domésticos recibirá quejas de los trabajadores domésticos que sean objeto de acoso sexual, malos tratos o que no hayan sido pagados. Los empleadores podrán ser condenados a no contratar ningún trabajador doméstico durante un período de cinco años. **Véanse las directrices 4.4, 4.8, 9.12, 10.7, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5 y 11.9.**

Raid Qusti, *Arab News*: «Ministry cracks down on maid abuses», 25 de julio de 2005.

80. **Taiwán, China:** Se prohíbe a los empleadores retener los documentos de identidad de los trabajadores migrantes tales como pasaportes o permisos de residencia. Se les prohíbe también retener su remuneración u otros bienes, causarles daños corporales o violar cualquier otro de los demás derechos de dichos trabajadores. A los empleadores que cometan dichos actos se les prohibirá emplear trabajadores migrantes. **Véanse las directrices 8.1, 8.3, 9.5, 9.11, 11.1, 11.2 y 11.6.**

Asian migrant yearbook 1999: Migration facts, analysis and the issues in 1998 (Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd.), pág. 177.

81. **Tailandia, Camboya y República Democrática Popular Lao:** El programa de radio para las minorías lingüísticas sobre prevención de la trata de personas, un proyecto cooperativo entre Radio de Tailandia, organizaciones internacionales y ONG que trabajan con minorías, pro-

Ejemplos de prácticas óptimas

duce programas de radio que informan sobre la trata de personas y otros peligros de la migración. En 2003, Tailandia firmó con Camboya un memorando de entendimiento de cooperación bilateral para eliminar la trata de niños y mujeres y ayudar a las víctimas de la trata de personas; en 2005, también firmó con el Gobierno de la República Democrática Popular Lao un memorando de entendimiento de cooperación para combatir la trata de personas, en particular, de mujeres y de niños. **Véanse las directrices 2.3, 7.2, 8.4, 11.1, 11.5, 11.7, 11.8 y 11.9.**

http://www.unesco.org/most/migration/article_bpimm.htm;
www.mfa.go.th.

82. **Reino Unido:** Una vez admitido en el territorio del Reino Unido, un trabajador doméstico tiene derecho a cambiar de empleador. Los trabajadores domésticos que han dejado a su primer empleador por haber sido objeto de abusos o de explotación y están en situación irregular pueden solicitar la regularización de su situación. **Véanse las directrices 9.8, 9.12, 11.3, 11.9 y 14.4.**

OIT: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2000.

83. **Estados Unidos:** La Ley sobre Protección de las Víctimas de la Trata y la Violencia de 2000 prevé sanciones penales contra las personas que retienen los documentos de identidad de las víctimas de la trata de personas. **Véanse las directrices 11.1, 11.4, 11.5 y 11.6.**

<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005>.

84. **Conferencia Ministerial sobre el Tráfico y la Trata de Personas y otros Delitos Transnacionales Conexos (Proceso de Bali):** Se trata de un proceso regional consultivo en el que participan cerca de 40 países, principalmente de Asia y la Región del Pacífico, con observadores y asociados de otras regiones del mundo. Los gobiernos intercambian informaciones y mantienen consultas sobre la prevención del tráfico y la trata de personas, además de considerar sus causas profundas. La segunda Conferencia Ministerial Regional, celebrada en Bali en abril de 2003, reconoció que la pobreza, las disparidades económicas, las oportunidades del mercado de trabajo y los conflictos eran las principales causas del incremento mundial del tráfico y la trata de personas y pidió la adopción de medidas de cooperación en este ámbito. Instó a la comunidad internacional a ayudar a los países de origen a atender la difícil situación de los refugiados, a tratar las causas profundas del movimiento irregular de personas y a brindar ayuda de urgencia, asistencia al desarrollo, y apoyo directo a las personas

desplazadas. Abogó también en favor de la ampliación de las vías legales de migración, en particular del acceso a los mercados de trabajo internacionales. **Véanse las directrices 2.1, 2.2, 11.1, 11.2, 11.7 y 11.10.**

<http://www.baliprocess.net/>.

85. **Red Europea de Trabajadores Domésticos Migrantes (RESPECT):** RESPECT, red compuesta por organizaciones básicas de trabajadores domésticos migrantes, ONG y sindicatos, está financiada por la Comisión Europea. Promueve los derechos de los trabajadores domésticos migrantes y la aplicación de medidas de política pública con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo e impedir el abuso y la explotación. Además, realiza campañas en favor de la valoración de su trabajo y de su reconocimiento legal. En 2001, la red elaboró la Carta de derechos para los trabajadores domésticos migrantes, la cual exige que se les respete. **Véanse las directrices 7.1, 7.2, 9.8 y 9.12.**

KALAYAAN (*Justice for Overseas Workers*), St. Francis Centre, Pottery Lane, Londres W11 4NQ, disponible en kalayaanuk@aol.com.

86. **Unión Europea:** La directiva del Consejo relativa a la trata de seres humanos prevé la expedición de un permiso de residencia de corta duración a los nacionales de terceros países que han sido víctimas de trata de seres humanos, si cooperan con las autoridades para detener a los traficantes. Antes de otorgarles dichos permisos, se les concede un «plazo de reflexión» de 30 días para ayudarlos a recuperarse, durante el cual reciben asistencia en forma de alojamiento, asesoramiento jurídico, atención médica y tratamiento psicoterapéutico. Los titulares de un permiso de residencia pueden seguir cursos de educación y formación profesional durante el procedimiento legal contra los tratantes. Sin embargo, no se prevé la renovación del permiso, que puede ser retirado si las autoridades no están satisfechas con el grado de cooperación de la víctima. Algunos países como Austria, Bélgica, Italia y los Países Bajos expiden permisos de residencia y de trabajo temporales a las víctimas que testimonian contra los tratantes. Ofrecen también formación profesional, tratamiento psicoterapéutico y asistencia jurídica y ayuda para obtener asistencia médica, psicológica y social. **Véanse las directrices 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 11.1, 11.2, 11.4, 11.5, 11.9 y 14.3.**

Directiva 2004/81/CE del Consejo de 29 de abril de 2004 relativa a la expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos o hayan

Ejemplos de prácticas óptimas

sido objeto de una acción de ayuda a la inmigración ilegal, que cooperen con las autoridades competentes.

87. **Proyecto subregional del Mekong para combatir la trata de niños y mujeres:** Este proyecto subregional en el que participan Camboya, la República Democrática Popular Lao, Tailandia, Viet Nam y la provincia de Yunnan de la República Popular de China, promueve la creación de puestos de trabajo, la educación y la capacitación profesional en los países de origen, con el fin de impedir que los niños y las mujeres puedan ser víctimas de trata. **Véase la directriz 11.10.**

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/child/trafficking/>.

VII. El proceso de migración

- i) Proceso ordenado y equitativo de migraciones laborales

88. **Australia:** El Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) trasmite regularmente informaciones para los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, por numerosas estaciones de radio étnicas y distribuye informaciones escritas en diversos idiomas. **Véase la directriz 10.8.**

<http://www.actu.asn.au/>.

89. **Costa Rica:** La Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADO-MES) tiene muchas trabajadoras afiliadas, principalmente de Nicaragua, y también de El Salvador, Honduras y Guatemala. Proporciona información y asistencia sobre cuestiones laborales y sociales, formación sobre derechos laborales y otras cuestiones, aboga por una legislación laboral que proteja mejor a las trabajadoras domésticas y mantiene un centro de acogida para trabajadoras despedidas. **Véanse las directrices 10.8 y 11.9.**

An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, fascículo 4, «Working and living abroad», pág. 62 (Ginebra, OIT, sin fecha).

90. **Estonia y Finlandia:** La Asociación de Sindicatos de Estonia, la Organización Central de Sindicatos de Finlandia (SAK) y la Unión de Trabajadores Asalariados (TU) organizan en Finlandia centros de información para los trabajadores migrantes para impedir el desarrollo

de un mercado de trabajo paralelo que tenga normas inferiores para los trabajadores migrantes por comparación con los trabajadores nacionales. Se suministran informaciones sobre alojamiento, permisos de trabajo, impuestos, la forma de presentar una solicitud de empleo, y otros servicios ofrecidos por sindicatos. Los sindicatos finlandeses también han creado un centro de información en Estonia para los estonios con permiso de trabajo que se proponen emigrar a Finlandia o que consideran la posibilidad de emigrar. Da a los visitantes informaciones sobre legislación laboral y fiscal, así como también sobre seguridad social. Además, se les aconseja buscar la ayuda de los sindicatos después de emigrar. **Véanse las directrices 9.4, 10.8, 12.1 y 12.5.**

<http://netti.sak.fi/workinginfinland/en/index.html>;

El Mundo Sindical, dossier, núm. 7 (CIOSL, diciembre de 2003).

91. **Francia:** Ciertas confederaciones sindicales como la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) y *Force Ouvrière* (Confederación General del Trabajo-Fuerza Obrera) junto con representantes de los empleadores y del gobierno local organizan un centro de trabajo temporal para trabajadores migrantes que abarca a 19 comunas agrícolas. El centro suministra a los trabajadores información sobre sus derechos, la legislación laboral, las posibilidades de formación, el alojamiento y la forma de regularizar su situación. Además, ofrece servicios gratuitos tanto a los trabajadores como a los empleadores pues ayuda a los empleadores a encontrar trabajadores y ayuda a los trabajadores a cambiar de sector de trabajo entre la hotelería, la alimentación y la agricultura, cuando sus contratos han terminado en uno de dichos sectores. Mediante esta rotación de puestos de trabajo se ha logrado obtener contratos de empleo temporal duraderos e incluso contratos de empleo permanentes. Los interlocutores sociales también administran un edificio para alojar a los trabajadores durante la temporada de trabajo de la hotelería. Los representantes de los sindicatos y de los empleadores distribuyen un folleto destinado a los trabajadores temporales sobre procedimientos de contratación, contratos de empleo, horas de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, desempleo y puestos de trabajo. **Véanse las directrices 1.1, 5.5, 6.1, 6.3, 6.4, 10.8, 14.3, 14.4 y 14.5.**

El Mundo Sindical, dossier, núm. 7 (CIOSL, diciembre de 2003).

92. **Alemania:** El sindicato alemán IG Bau tiene oficinas en Berlín y Varsovia para ayudar a los trabajadores migrantes polacos. En las oficinas de Varsovia, un dirigente sindical alemán colabora con los sindicatos de Polonia y sindica a los trabajadores que planean trabajar en Alema-

nia. El IG Bau tiene también un acuerdo sobre trabajadores migrantes con los sindicatos de la construcción de Polonia y distribuye folletos en alemán y polaco para informar a los trabajadores migrantes del sector agrícola en Alemania sobre sus derechos. **Véanse las directrices 2.6, 10.8 y 12.5.**

<http://www.migrant-workers-union.org>;

El Mundo Sindical, dossier, núm. 4 (CIOSL, junio de 2004).

93. **India:** El Ministerio de Asuntos de los Indios en el Extranjero (Pravasi Bhartiya Karya Mantralaya), creado en 2004, promueve la inversión de los indios del extranjero en la India, administra la Ley sobre Emigración de 1983, establece y administra centros para los asuntos de los indios en el extranjero en los países con mayor concentración de trabajadores migrantes indios, desarrolla y aplica políticas de asistencia para el empleo destinadas a personas de origen indio y no residentes indios, tiene representantes en el Consejo de Promoción de la Inversión Extranjera y la Autoridad de Aplicación de Inversión Extranjera y colabora con la Comisión de Inversiones. Como otros países, la India ha promulgado recientemente una legislación que prevé la doble ciudadanía para personas de origen indio en determinados países, así como también para los ciudadanos indios que deseen adoptar la ciudadanía de dichos países en el futuro. Los trabajadores migrantes pueden conservar su ciudadanía de origen después de naturalizarse en los países de destino. Esta disposición ayuda a los trabajadores migrantes a mantener vínculos con su país de origen y facilita la circulación de personas y de calificaciones. **Véanse las directrices 12.1, 12.2, 12.8, 15.5, 15.7, 15.8 y 15.9.**

<http://indiandiaspora.nic.in/>;

http://www.indiaday.org/government_policy/dual_citizenship.asp.

94. **Pakistán:** Un Fondo de Bienestar creado en beneficio de los nacionales que residen en el extranjero combina el aporte de contribuciones obligatorias de los contratistas y de los migrantes para establecer instituciones de formación profesional y de educación, así como también empresas comerciales, industriales o de servicios. **Véanse las directrices 12.10 y 14.3.**

<http://www.opf.org.pk/>; OIT: Informe III (Parte 1B), *Trabajadores migrantes*, capítulo 6, Migrantes y sociedad, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.^a reunión, Ginebra, junio de 1999.

95. **Filipinas:** La Administración de Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA) ofrece información en su sitio web sobre reclutadores priva-

dos habilitados, puestos de trabajo vacantes en el extranjero, y la dirección de los consulados en los países de destino. Además, suministra a las personas que quieren emigrar asesoramiento y advertencias respecto de reclutadores que no utilizan procedimientos éticos y de las prácticas que deben evitar durante el proceso de migración cuando postulan a un empleo. En los países de destino los consulados tienen encargados de asuntos laborales, entre los cuales hay mujeres, que se dedican a atender a las mujeres migrantes e informarlas sobre la trata de personas. **Véanse las directrices 11.8, 11.10, 12.1, 12.2 y 12.8.**

<http://www.poea.gov.ph>; <http://www.trafficking.org.ph/poea/>.

96. **Sri Lanka:** Los consulados tienen funcionarios encargados de dar informaciones y asistencia a los trabajadores migrantes en los países de destino, en particular a las mujeres. Por ejemplo, ayudan a las mujeres, que han tenido que huir de empleadores abusivos, a tratar de recuperar sus pasaportes si éstos han sido retenidos por sus empleadores, a obtener los salarios impagos y a suministrar fondos y asistencia para el retorno a Sri Lanka. El Fondo de Bienestar para los Trabajadores Migrantes, creado por la Oficina de Empleo en el Extranjero de Sri Lanka, está a la disposición de los trabajadores migrantes que necesitan fondos ya sea en Sri Lanka o en los países de destino. Reciben seguros de asistencia médica y de fallecimiento, así como también asistencia social, becas y asistencia para el retorno como, por ejemplo, alojamiento, en casos de emergencia o de dificultades para volver al país. El Fondo también subvenciona intereses sobre préstamos concedidos a trabajadores migrantes para ayudarlos a pagar los gastos previos a la partida, a financiar el empleo independiente y la vivienda al regreso. **Véanse las directrices 8.2, 8.3, 10.8, 11.1, 11.2, 12.2, 12.8 y 12.10.**

<http://www.justiceministry.gov.lk>.

ii) Contratación

97. **Colombia:** La legislación nacional dispone que los contratos ofrecidos a los trabajadores nacionales para ser empleados en el extranjero sean certificados por el Ministerio de Trabajo. El visado de emigración sólo se da si el contrato cumple con la legislación nacional. **Véanse las directrices 13.2, 13.3 y 13.4.**

An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, fascículo 3, «Recruitment and the journey for employment abroad», págs. 32-33 (Ginebra, OIT, sin fecha).

Ejemplos de prácticas óptimas

98. **Egipto:** El Código del Trabajo, promulgado en 2003, prevé que la contratación de trabajadores egipcios para trabajar en el extranjero se haga por intermedio del Ministerio de Mano de Obra y Migración (MOMM) o de agencias privadas de empleo. Se hace corresponder la demanda de trabajadores por parte de los empleadores extranjeros con las solicitudes de los trabajadores; los candidatos seleccionados son entrevistados. Los contratos de trabajo deben ser revisados para verificar que contienen los requisitos previstos y luego son certificados. El Código del Trabajo también prevé la reglamentación de las agencias privadas de colocación, a cargo del Departamento de Migraciones Laborales. El Departamento revisa también las ofertas de empleo listados por las agencias y debe certificar su conformidad. El Ministerio de Mano de Obra y Migración puede suspender o prohibir el funcionamiento de las agencias que violan la legislación. Sin embargo, las agencias de empleo están autorizadas a cobrar honorarios de contratación a los trabajadores, en oposición al párrafo 1 del artículo 7 del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), que dispone que las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa. Cabe observar que los trabajadores migrantes encuentran oportunidades de empleo mediante canales distintos de las instituciones oficiales o las agencias de empleo privadas. **Véanse las directrices 4.8, 13.1 y 13.5.**

[http://www.emigration.gov.eg/;](http://www.emigration.gov.eg/)

[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home.](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home)

99. **Etiopía:** La Proclamación de las Agencias de Empleo Privadas de 1998 (núm.104) que fue promulgada a raíz de los abusos de que fueron víctimas los trabajadores migrantes de Etiopía, en particular los trabajadores domésticos y las víctimas de la trata de personas, exige la certificación de las agencias de empleo. El incumplimiento de dicha proclamación puede tener como consecuencia la cancelación de la licencia de la agencia. Los contratos de empleo deben contener ciertos requisitos legales mínimos. Debe presentarse al Gobierno una copia del contrato de cada trabajador. Las agencias de empleo deben registrar los trabajadores que contratan y envían al extranjero, y deben también asumir la responsabilidad legal de la violación de los contratos de empleo por terceras partes. Las infracciones son sancionadas, en particular, las violaciones de los derechos humanos. **Véanse las directrices 4.4, 8.1, 8.3, 11.1, 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5 y 13.6.**

100. **Jamaica:** El Ministerio de Trabajo vela por que la inspección del trabajo efectúe un control trimestral de todas las agencias de colocación privadas. **Véanse las directrices 10.1, 13.2 y 13.5.**

An information guide: *Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, fascículo 3, «Recruitment and the journey for employment abroad», pág. 42 (Ginebra, OIT, sin fecha).

101. **Mauricio y China:** Las disposiciones de un acuerdo bilateral entre Mauricio y China prevén las medidas que ha de tomar cada país para proteger a los trabajadores migrantes chinos. China suministra informaciones a Mauricio sobre agencias de colocación poco fiables. Mauricio presenta los contratos de trabajo a la Embajada de China a fin de garantizar su conformidad con la legislación de China y la concordancia de las versiones inglesa y china de los contratos (uno es firmado en China y el otro en Mauricio). **Véanse las directrices 2.6, 13.3 y 13.4.**

<http://www.gov.mu/portal/site/empmentsite/menuitem>.

102. **Filipinas:** La Administración de Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA) habilita y controla las agencias de colocación, administra la reglamentación, y examina los contratos de trabajo para verificar que cumplen con los requisitos previstos. Las agencias de colocación están autorizadas a cobrar honorarios de contratación a los trabajadores, en oposición al párrafo 1, del artículo 7 del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), que dispone que las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa. Los trabajadores migrantes que parten sin tener contratos aprobados por la POEA son multados en el aeropuerto. Las agencias de contratación deben depositar una fianza para indemnizar a los trabajadores en caso de violación de sus derechos. Deben, además, firmar un poder notarial que estipula su responsabilidad por las infracciones a los contratos en que incurren los empleadores. Se otorgan incentivos como recompensa a los contratistas que obtienen buenos resultados. **Véanse las directrices 13.1, 13.4, 13.5, 13.6 y 13.8.**

<http://www.poea.gov.ph>.

103. **Sri Lanka:** La Oficina de Empleo en el Extranjero reglamenta las agencias de colocación. La Junta de Directores comprende representantes de las agencias de colocación. La obtención de una patente es obligatoria en virtud de la ley núm. 21 de 1985; operan cerca de 600 agencias certificadas. Las agencias de colocación deben depositar

Ejemplos de prácticas óptimas

una fianza en efectivo y una garantía bancaria, que pueden ser ejecutadas por la Oficina en caso de que la agencia de colocación cometa una infracción. Las patentes de las agencias pueden ser canceladas en caso de incumplimiento de la legislación o las reglamentaciones. En los países de destino, los consulados registran las agencias de colocación y las empresas que contratan trabajadores de Sri Lanka; sólo aquellas que están registradas están autorizadas a contratar trabajadores. Las agencias de contratación no pueden iniciar ninguna acción, como hacer publicidad o entrevistar a postulantes para empleos, sin disponer previamente de una aprobación escrita. Los trabajadores no pueden partir sin tener en sus pasaportes una visa de salida y el sello de seguridad. Los honorarios corren por cuenta de la agencia de colocación. El Ministerio de Relaciones Laborales y Empleo en el Extranjero y altos funcionarios de la Oficina de Empleo en el Extranjero visitan periódicamente los principales países de destino de los trabajadores migrantes con el fin de comprobar si están correctamente protegidos. Un cierto número de funcionarios del Departamento de Trabajo y de la Oficina de Empleo en el Extranjero ocupan puestos en las misiones en el extranjero con el objeto de ayudar y proteger a los trabajadores migrantes. Existen memorandos de entendimiento con agencias de contratación en los Estados del Golfo, Singapur y Hong Kong (China) que contienen disposiciones relativas a la aprobación por el Gobierno de Sri Lanka de los contratos de trabajo de los trabajadores domésticos y al examen de las referencias de sus empleadores. **Véanse las directrices 4.4, 6.3, 12.8, 13.1, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6 y 13.7.**

Ley núm. 21 de 1985 de la Oficina de Empleo en el Extranjero de Sri Lanka y ley núm.4 (enmendada) de 1994 de la Oficina de Empleo en el Extranjero de Sri Lanka; OIT: Aplicación de Normas Internacionales del Trabajo 2005(1), *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.^a reunión, 2005; <http://www.justiceministry.gov.lk>

VIII. Integración e inclusión sociales

104. **Canadá:** En 2003, el Canadá estableció un programa de prestación de cuidados a domicilio para resolver la escasez de trabajadores a domicilio necesarios para atender a niños, personas mayores o discapacita-

dos. Este programa autoriza a los trabajadores migrantes a solicitar el permiso de residencia permanente después de haber cumplido dos años de contrato en un plazo de tres años después de llegar al Canadá. **Véanse las directrices 5.1 y 14.4.**

<http://www.cic.gc.ca>; <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>;
<http://www.canlii.org>; *Encuesta de la OIT sobre migraciones, 2003: Resúmenes por país* (Ginebra, OIT, 2004).

105. **Costa Rica:** En 1997, como consecuencia de la Reunión Binacional Costa Rica-Nicaragua, Costa Rica expidió permisos de trabajo temporales a ciertas categorías de trabajadores migrantes nicaraguenses que, según el Departamento de Trabajo, escaseaban en particular en la agricultura durante la temporada de la cosecha del café y la caña de azúcar. Dichos permisos fueron concedidos a las personas que habían recibido documentos de identidad en el Consulado de Nicaragua, entre quienes había personas en situación irregular. Por otra parte, como resultado de la Reunión de Presidentes de América Central de 1998, y en solidaridad con los países afectados por el huracán Mitch, Costa Rica declaró una amnistía general que abarcó a 140.000 migrantes en situación irregular que residían y trabajaban en el país. Sus principales objetivos eran legalizar, documentar y regularizar la situación de los nacionales de América Central que vivían en condiciones de irregularidad y darles la residencia permanente y un permiso de trabajo renovable durante un año, que podía extenderse por dos años más. **Véanse las directrices 5.5 y 14.4.**

Decreto Ejecutivo núm. 27457-G-RE, Defensoría de los Habitantes; «Personas migrantes: Un llamado a la solidaridad nacional» (San José, Costa Rica, 1999), pág. 8, *La Gaceta*, núm. 239, 9 de diciembre de 1998.

106. **Francia:** El supermercado «Continent» contrató trabajadores locales de una zona de Marsella con altas tasas de desempleo y una numerosa población de inmigrantes. Varias ONG y funcionarios gubernamentales colaboraron en el establecimiento de los perfiles de los puestos de trabajo y la contratación de trabajadores pertenecientes a minorías para los 400 puestos de trabajo que debían ser provistos. Facilitó la tarea el hecho de no exigirse diplomas, excepto para puestos específicos. Los trabajadores fueron formados por las agencias de colocación. Las ONG dieron formación a los directores en materia de integración y sensibilización a la diversidad cultural. **Véanse las directrices 14.2 y 14.3.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponible en <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>.

107. **Alemania:** La Volkswagen estableció una declaración sobre derechos sociales y relaciones laborales en la empresa y difundió información escrita entre su personal con el fin de combatir la discriminación contra los trabajadores migrantes. La empresa elaboró programas para varios grupos de beneficiarios como, por ejemplo, el personal de recursos humanos, los formadores, el personal de alto nivel y el comité de trabajadores. Se incorporaron módulos sobre igualdad de oportunidades en la evaluación de calificaciones, los seminarios y la formación profesional. Se contrataron consejeros especializados. Cinco grupos diferentes trabajaron para prevenir las opiniones extremistas, dando prioridad a los adolescentes y los adultos jóvenes durante los cursos de formación profesional. Se ha distribuido una guía práctica destinada a los jóvenes, los instructores y los educadores. **Véase la directriz 14.2.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponible en <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>.

108. **Irlanda:** En consulta con grupos de inmigrantes y grupos representantes de minorías, la Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda (IBEC), el Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU), la Federación de la Industria de la Construcción, el Comité Consultivo Nacional sobre Racismo e Interculturalismo y la Autoridad de Igualdad del Gobierno de Irlanda organizan una semana anual antirracista en el lugar de trabajo. Se trata de una campaña nacional para prevenir el racismo en el lugar de trabajo. Esta campaña comprende reuniones de debate y seminarios de formación y discusiones sobre diversas cuestiones entre trabajadores y miembros de grupos de minorías étnicas. Tienen lugar también seminarios, conferencias y actos que celebran las diferentes culturas. En esa ocasión, se difunden carpetas de información, carteles y boletines. **Véanse las directrices 2.1, 2.2, 3.1, 6.1, 6.3, 6.4, 7.2, 14.1, 14.2 y 14.9.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponible en <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>.

109. **Países Bajos:** Se procede a una evaluación de todos los inmigrantes para saber si necesitan un programa introductorio de integración. De ser necesario, se les ofrece cursos de holandés y cursos en los que reciben información sobre la sociedad holandesa, las oportunidades de empleo y su localización. Generalmente, están a cargo del Consejo de Refugiados de Holanda. Se pasa un examen al finalizar el curso y las personas que lo aprueban obtienen un certificado, lo cual les permite estudiar o trabajar en los Países Bajos. No hay sanción para quien no

aprueba el examen, pero el curso debe repetirse. **Véanse las directrices 14.3, 14.5 y 14.7.**

Véase «Ministry of Justice», disponible en
<http://www.justitie.nl/English/>;
<http://www.degeschiedenisvaninburgering.nl/>.

110. **Países Bajos:** LTO-Nederland, organización de empleadores del sector de la jardinería, y el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo han elaborado un proyecto, que financian conjuntamente, con miras a la prevención de la discriminación a fin de mejorar las relaciones laborales en colaboración con los sindicatos. Dicho proyecto ha mejorado la situación de los trabajadores migrantes en el mercado de trabajo mediante el ofrecimiento de clases de holandés y cursos de capacitación. Se ha introducido un código de conducta para los empleadores sobre igualdad de oportunidades, que comprende un procedimiento de presentación de quejas y la constitución de comités independientes de evaluación de las quejas de discriminación en materia de contratación y condiciones de trabajo. Un sistema de control compara la participación de los trabajadores migrantes con la de los trabajadores nacionales. **Véanse las directrices 6.1, 6.3, 6.4, 14.2, 14.3 y 14.7.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponible en
<http://www.wisdom.at/ilo/index.aspx>.

111. **Sudáfrica:** En 1994, el Gobierno, en consulta con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Minería, concedió a los trabajadores migrantes el derecho de voto en las elecciones locales. Los migrantes que vivían en Sudáfrica desde hacía más de cinco años recibieron el permiso de residencia. **Véanse las directrices 14.4 y 14.13.**
112. **España:** Las confederaciones sindicales de España han implantado estructuras en todo el país donde se da información y asistencia a los trabajadores migrantes. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras tiene centros de información para los trabajadores extranjeros, denominados «CITEs», que dan informaciones y asesoramiento a los trabajadores en materia de legislación laboral y cuestiones administrativas como, por ejemplo, permisos de trabajo, vivienda, visados y seguridad social. Realizan campañas de información y distribuyen documentación en los idiomas de los trabajadores migrantes; ofrecen cursos de idiomas y otras materias; organizan también actividades de concienciación para grupos que tienen contactos con trabajadores migrantes como, por ejemplo, funcionarios de gobierno y de policía. Los centros «CITEs» intercambian informaciones mediante una base de datos, lo que les permite responder más rápidamente a las necesidades de los

trabajadores. La Unión General de Trabajadores (UGT) tiene centros en regiones con un número importante de trabajadores migrantes y, donde no hay centros, presta asistencia a través de los sindicatos locales. Los centros ayudan a los trabajadores a renovar los permisos de residencia o de trabajo, dan orientación respecto de los procedimientos de visado, dan información sobre cuestiones laborales y brindan asistencia jurídica y ayuda en materia de trámites oficiales. También existen clases de idiomas y talleres sobre seguridad y salud en el trabajo. La UGT participa en los foros locales y nacionales sobre cuestiones relativas a trabajadores migrantes. **Véanse las directrices 6.2, 10.8, 10.11, 14.3, 14.5, 14.7 y 14.10.**

El Mundo Sindical, dossier, núm. 7, diciembre de 2003; dossier, núm. 4, junio de 2004 (CIOSL).

113. **Suecia:** El Consejo de Integración de Suecia realiza diversas actividades destinadas a mejorar la situación de los trabajadores migrantes en el mercado de trabajo y su integración en la sociedad sueca. Mediante el programa de puestos de aprendizaje para los trabajadores migrantes, el Gobierno subsidia el empleo durante un determinado período de modo que dichos trabajadores puedan adquirir experiencia y aprender las exigencias y las normas de trabajo de Suecia. Existe una formación complementaria para los trabajadores migrantes con diplomas universitarios extranjeros. El Consejo también tiene programas para combatir el racismo y la xenofobia. Los trabajadores migrantes en situación regular tienen los mismos derechos que los nacionales en materia social, económica y educativa, así como también ciertos derechos políticos. **Véanse las directrices 9.3, 9.4, 14.2 y 14.3.**

<http://www.integrationsverket.se>;

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponible en <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>.

114. **Reino Unido:** La empresa química Robert McBride Ltd. respondió a las quejas de discriminación de los trabajadores migrantes mediante el establecimiento de una política de trato igualitario para todos los grupos étnicos, centralizando los recursos humanos y organizando la formación del personal. La empresa ha modificado su formulario de solicitud de empleo con el propósito de eliminar las preguntas que puedan ser discriminatorias. Los postulantes son contratados en zonas donde la población inmigrante es importante, y los requisitos de contratación en los puestos de trabajo menos calificados corresponden en mayor medida a las exigencias del puesto de trabajo, por ejemplo, eliminando ciertos requisitos innecesarios en materia de idiomas. Se han

implantado otras políticas para responder a las necesidades de los trabajadores migrantes como, por ejemplo, el feriado flexible, disposiciones relativas a la observancia de las diferentes religiones y una actitud más tolerante respecto de la vestimenta de las minorías. Las políticas adoptadas por la empresa han dado lugar a una representación más proporcionada de las minorías y de los trabajadores migrantes en el conjunto de la fuerza trabajo. Un acto educativo contra la discriminación ha reunido la dirección, el sindicato local y los representantes de las comunidades. El Servicio Consultivo de Relaciones Raciales ha ofrecido asesoramiento en cuestiones de política. **Véanse las directrices 7.2 y 14.2.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, disponible en <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>.

115. **Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL):** La CIOSL ha preparado un Plan de Acción contra el Racismo y la Xenofobia y una Guía para sindicalistas destinada a poner en práctica el programa de acción. La guía trata específicamente del racismo y la xenofobia contra los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, y se basa en las recomendaciones del Programa de Durban para definir los medios y formas de combatirlos. Explica la medida en que corresponden al Plan de acción sindical y propone las acciones que podrían llevar a cabo los sindicalistas utilizando ejemplos de actividades realizadas con éxito por los sindicalistas en el empleo, dentro de los sindicatos, y en la sociedad. Asimismo, promueve los convenios de la OIT relativos a los trabajadores migrantes. **Véanse las directrices 9.1 y 14.2.**

Trade union primer, guide for trade unionists in their fight against racism and xenophobia, disponible en <http://www.icftu.org/www/pdf/RacismeE2004.pdf>.

IX. Migración y desarrollo

116. **China:** China ha comenzado a revertir la «fuga de cerebros» que experimenta, estimulando a sus nacionales formados en el extranjero a volver a China y a trabajar en el país. Numerosos organismos gubernamentales (central, provincial y municipal, etc.) y otras organizaciones promueven activamente el retorno. Mientras que el Gobierno nacional establece amplias directrices de política y crea un clima político, social y económico general favorable, numerosas instituciones

Ejemplos de prácticas óptimas

trabajan para fomentar el regreso de los migrantes. La política del Gobierno central destinada a mejorar la ciencia y la tecnología del país consiste en permitir que sus nacionales viajen libremente al extranjero y luego compitan entre ellos en el mercado internacional creando un entorno nacional que les resulte atractivo. Las fuerzas del mercado, estimuladas por las reformas del Gobierno nacional, han sido un factor importante para lograr el retorno de numerosas personas que se integran en el sector privado. **Véanse las directrices 15.8 y 15.9.**

D. Zweig: *Learning to compete: China's strategies to create a «reverse brain drain»*, Hong Kong, Centre on China's Transnational Relations, Universidad de Ciencia y Tecnología de Hong Kong, documento de trabajo núm. 2, disponible en <http://www.cctr.ust.hk/articles/pdf/triggering.pdf>.

117. **Ecuador:** El Banco Solidario establece acuerdos con bancos en los principales países de destino de los trabajadores migrantes para facilitar la transferencia de sus remesas. El objetivo del Banco es dar acceso a todos los servicios bancarios en España, Ecuador e Italia para mantener a un costo bajo la transferencia de remesas. **Véase la directriz 15.6.**

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936> (véase el anexo 3 del documento).

118. **El Salvador:** El Gobierno creó el Programa de atención a las comunidades salvadoreñas en el exterior, que promueve la migración regular mediante acuerdos bilaterales; estimula la creación de asociaciones entre las empresas de El Salvador y los trabajadores del extranjero, incluso en el sector del turismo y la vivienda; aumenta las inversiones de las remesas mediante un fondo de financiación; y coordina la política de migraciones. En un proyecto piloto, los fondos de las remesas de los trabajadores salvadoreños en los Estados Unidos son acrecentados para proporcionar becas dando prioridad a la educación primaria y básica en las zonas rurales pobres, en particular a niños que no están escolarizados. **Véanse las directrices 2.3, 4.7, 5.3, 15.4, 15.5, 15.9 y 15.10.**

<http://www.elsalvador.org/home.nsf/asistencia>.

M. Roger Hernández: «Programa de atención a las comunidades salvadoreñas en el exterior», en *«Memorias sobre migración internacional colombiana y la conformación de comunidades transnacionales»* (Bogotá, Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2003).

119. **Kenya:** En las zonas rurales, las unidades bancarias móviles facilitan la transferencia de remesas. El procesamiento en línea y la comunicación por satélite permiten la transferencia de dinero y otros servicios financieros. Por ejemplo, el «Equity Bank» atiende a 29 pueblos apartados y a 12.000 clientes mediante sus unidades móviles. **Véanse las directrices 15.6 y 15.9.**

http://www.swwb.org/English/1000/address/gnbi/add_gnbi_equity_bank_limited.htm.

120. **Malí y Francia:** El acuerdo bilateral de 2000 – la Consulta Malí-Francia sobre Migración, debate anual en el plano ministerial sobre la integración de los malienses en Francia – prevé la congestión de los flujos migratorios y la cooperación para el desarrollo de las zonas de emigración de Malí. Francia se hace cargo de los gastos de viaje y de la financiación para la creación de empresas por parte de los trabajadores migrantes con el fin de estimular su retorno voluntario. Durante el período 2002-2004, Francia ha suministrado fondos para que los malienses trabajen en el sistema de educación de Malí y en la creación de pequeñas empresas. Las calificaciones de los malienses de Francia están registradas y la información es administrada por una comisión franco-maliense. El fondo también ha complementado la financiación de proyectos locales realizados por la diáspora de Malí. Un banco de Malí garantiza préstamos a pequeñas empresas para permitir su expansión. Funcionarios ministeriales realizan visitas de relaciones públicas en los países de destino con el fin de suministrar informaciones sobre los motivos por los cuales los malienses emigran. Se da a los malienses informaciones sobre puestos de trabajo y requisitos de residencia en los países de destino antes de su partida. En la mayoría de los países de destino, los consulados prestan asistencia a los migrantes de Malí, incluso en lo que respecta a su retorno y los estimulan a mandar remesas a Malí. **Véanse las directrices 2.3, 2.4, 5.2, 12.1, 12.2, 15.2, 15.4, 15.8, 15.9 y 15.10.**

S. Martin; P. Martin; P. Weil: *Fostering cooperation between source and destination countries*, disponible en <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=60>; S.E. Findley, Universidad de Columbia: *Mali: Seeking opportunity abroad*, disponible en <http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?id=247>.

121. **México:** El Programa iniciativa ciudadana 3 por 1 – fondo de equiparación destinado a la inversión de remesas – fue lanzado por asociaciones de migrantes y de gobiernos locales del estado de Zacatecas. Actualmente, lo administra el Ministerio Federal de Desarrollo Social

Ejemplos de prácticas óptimas

en coordinación con numerosos estados y gobiernos locales, y asociaciones de migrantes. Los trabajadores migrantes que aportan fondos provenientes de remesas presentan propuestas de desarrollo de infraestructura, servicios públicos o creación de empleo en el gobierno local o en un consulado mexicano. Si el Gobierno aprueba la propuesta, cada dólar aportado por una asociación de migrantes es correspondido por un dólar aportado por cada gobierno local, estatal o federal. El Programa 3 por 1 ha reforzado el papel de las asociaciones de las ciudades de origen tanto en los Estados Unidos como en México. **Véanse las directrices 1.1, 1.2, 7.1, 15.5, 15.9 y 15.10.**

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936>
(véase el anexo 3 del documento).

122. **México:** El Grupo de Trabajo de la Nueva Alianza Comunitaria, creado en Chicago en 2003 por el Consulado General de México, está compuesto por la Federal Deposit Insurance Corporation, 30 instituciones bancarias, 25 organizaciones comunitarias y organismos gubernamentales que participan en el mercado de las remesas y promueven las operaciones bancarias y los servicios de crédito e hipoteca entre los trabajadores migrantes. El Gobierno de México respalda el Banco de Servicios Financieros (BANSEFI) en tanto que programa destinado a aumentar los productos financieros y los servicios disponibles para los trabajadores migrantes, en particular los trabajadores de bajos ingresos. Los costos de la transferencia de remesas han bajado a una franja que va del 4 al 10 por ciento del monto transferido, lo que representa una baja de un 20 por ciento con respecto a los costos anteriores. También se ha promovido la utilización de tasas de cambio favorables. Como parte de su programa de asociación para la prosperidad entre los Gobiernos de México y de los Estados Unidos, el BANSEFI difunde información sobre el costo de la transferencia de remesas de los Estados Unidos y proporciona información sobre las ventajas del sistema de transferencia de cuenta a cuenta. También ha creado un grupo de bancos populares, instituciones de microfinanzas y sindicatos de crédito para actuar como distribuidores de las remesas. **Véase la directriz 15.6.**

M. Orozco: *International financial flows and worker remittances: Issues and lessons* (Inter-American Dialogue, Washington, DC), págs. 25-28.

123. **Marruecos:** La Banque Populaire (BP) de Marruecos es un importante banco de propiedad estatal con sucursales y agentes en distintos países de Europa. Los trabajadores migrantes marroquíes pueden abrir en

Europa cuentas corrientes conjuntas en una sucursal local del BP a las que tienen acceso sin cargo sus familiares residentes en Marruecos. El BP también ofrece modalidades de bajo costo para girar dinero a Marruecos y varios planes de seguros destinados específicamente a los migrantes que cubren el pasaje de avión en caso de emergencia familiar o el retorno del cuerpo después de la muerte de la persona asegurada. **Véase la directriz 15.6.**

<http://www.bp.co.ma/>.

124. **Filipinas:** Los trabajadores migrantes que registran sus contratos en la Administración de Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA) reciben un documento de identidad electrónico establecido en colaboración con los bancos de Filipinas, que les permite transferir a bajo costo las remesas desde los países de destino a sus familias en Filipinas. La transferencia a bajo costo de las remesas también puede hacerse mediante empresas de teléfono móvil. **Véase la directriz 15.6.**

<http://www.poea.gov.ph>.

125. **Senegal:** La Oficina de Asistencia y Orientación de los Senegaleses en el Exterior, que pertenece al Ministerio de Asuntos Exteriores, promueve el bienestar de los trabajadores senegaleses en el extranjero, facilita su retorno y rehabilitación y promueve el retorno de las remesas. Además, insta a los expatriados a participar activamente en el desarrollo económico y social de su país. **Véanse las directrices 12.2, 15.5, 15.8 y 15.9.**

Encuesta de la OIT sobre migraciones: Resúmenes por país, págs. 335-338 (Ginebra, OIT, 2004); <http://www.gouv.sn>.

126. **Senegal y Francia:** Un acuerdo bilateral dispone el aumento de la cuota de visados franceses para los senegaleses, y el pago del viaje y el alojamiento a los trabajadores migrantes altamente calificados que realizan misiones de desarrollo temporales en el Senegal, así como también a los trabajadores que retornan al Senegal para realizar pequeños proyectos de desarrollo, a cambio de que el Senegal preste asistencia para el retorno de los trabajadores migrantes en situación irregular. **Véanse las directrices 2.3, 2.4, 5.2, 15.4, 15.8 y 15.9.**

R. Magoni: *International migration and relations with third countries: France*, Migration Policy Group, Bruselas, 2004, disponible en <http://www.migpolgroup.com/uploadstore/unFrance%20foreign%20relations%20full%20report.pdf>.

127. **Sudáfrica y el Reino Unido:** Un memorando de entendimiento (MOU) de 2003 sobre intercambio recíproco de formación del perso-

Ejemplos de prácticas óptimas

nal de atención de la salud entre el Reino Unido y Sudáfrica prevé el intercambio de conocimientos y calificaciones. El MOU promueve también el reconocimiento de las calificaciones de los profesionales de la salud de Sudáfrica y los autoriza a trabajar durante un período determinado en organizaciones que dispensan servicios nacionales de salud en el Reino Unido, cumplido el cual regresan a Sudáfrica con las calificaciones y experiencia adquiridas. **Véanse las directrices 2.3, 15.7, 15.8 y 15.9.**

<http://www.doh.gov.za/>; [http://www.dh.gov.uk/
PublicationsAndStatistics/LettersAndCirculars/DearColleague](http://www.dh.gov.uk/PublicationsAndStatistics/LettersAndCirculars/DearColleague).

128. **Tailandia:** El proyecto para revertir la fuga de cerebros establece relaciones entre trabajadores migrantes tailandeses altamente calificados con el fin de que intercambien informaciones y conocimientos. Se ofrecen estímulos a los profesionales para que regresen a Tailandia y participen en proyectos de desarrollo o tecnológicos. Se han realizado en Tailandia más de 100 proyectos y actividades de colaboración con diversas organizaciones. Han cooperado la Asociación de Profesionales Tailandeses de los Estados Unidos y el Canadá, la Asociación de Profesionales Tailandeses de Europa y la Asociación de Profesionales Tailandeses del Japón. **Véanse las directrices 15.8, 15.9 y 15.10.**

<http://www.atpac.org>.

129. **Reino Unido:** El Repertorio de recomendaciones prácticas del Departamento de Salud para la contratación internacional de profesionales de la salud (revisado en 2004) dispone que los países en desarrollo no deberían ser el objetivo de los empleadores del National Health Service en materia de contratación de profesionales de la salud. El Repertorio establece indicadores de buenas prácticas para las partes que participan en la contratación internacional; la adopción de una lista de aproximadamente 150 países en desarrollo que corren el riesgo de sufrir escasez de trabajadores de la salud, en los cuales no deberían contratarse trabajadores; la inclusión en el Repertorio de los profesionales de la salud temporales y permanentes, así como también de los proveedores del sector público y privado; y recomienda no cobrar a los trabajadores honorarios en concepto de colocación. El Reino Unido también tiene acuerdos bilaterales con China, España, Filipinas e India, en materia de contratación de trabajadores de atención de la salud. **Véanse las directrices 2.3, 15.7, 15.8 y 15.9.**

<http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/09/77/34/04097734.pdf>.

130. **Secretaría de la Commonwealth (2003):** La Secretaría de la Commonwealth ha elaborado un Repertorio de recomendaciones prácticas para la contratación internacional de trabajadores de la salud y un Protocolo sobre contratación de profesores. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la Commonwealth para la contratación internacional de trabajadores de la salud contiene directrices para los países de la Commonwealth destinadas a evitar la contratación en países que sufren de escasez de trabajadores de la salud. Dicho Repertorio, que ha sido adoptado por los Ministros de Salud de la Commonwealth, establece un marco para la interacción entre los países que procuran atender las necesidades básicas de salud de sus poblaciones. El Protocolo sobre contratación de profesores fue adoptado en una reunión ministerial que tuvo lugar en septiembre de 2004 en el Reino Unido. Apunta a lograr un equilibrio entre el derecho de migración internacional de los profesores, ya sea en forma temporal o permanente, y las necesidades de proteger la integridad de los sistemas nacionales de educación y prevenir la explotación de los escasos recursos humanos de los países en desarrollo. **Véanse las directrices 15.7, 15.8 y 15.9.**

<http://www.thecommonwealth.org/Templates/Colour.asp?NodeID=34044>.

131. **La Red Digital de la Diáspora Africana (DDNA), la Red Sudafricana de Calificaciones en el Extranjero (SANSA) y la Fundación Africana para el Desarrollo (AFFORD):** Estas organizaciones realizan actividades de interrelación con el propósito de estrechar vínculos con las comunidades transnacionales (diáspora) de profesionales calificados en el extranjero, a fin de promover su retorno o la circulación y transferencia de calificaciones, tecnologías y capitales para el desarrollo del país de origen. La iniciativa DDNA del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre tecnologías de la información y comunicación promueve el desarrollo y la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio mediante la movilización de los recursos intelectuales, tecnológicos, empresariales y financieros de los empresarios de la diáspora. Existen actualmente tres redes digitales de la diáspora: África, la región del Caribe y América Latina. La SANSA apunta a los cientos de universitarios expatriados de Sudáfrica diplomados en medicina, educación e ingeniería, en particular a los que se encuentran en Australia, Canadá, Reino Unido y Estados Unidos. Además de una red electrónica, existe una base de datos con más de 2.000 miembros. La AFFORD pone en relación organizaciones africanas con sede en el Reino Unido con organizaciones de la sociedad civil de África y una gran diversidad de organizaciones, entre las cuales figuran gobiernos,

Ejemplos de prácticas óptimas

empresas, inversores, organismos bilaterales y multilaterales y las principales ONG para el desarrollo de Africa. **Véanse las directrices 15.7, 15.8, 15.9 y 15.10.**

G. Mutume: «Reversing Africa's brain drain: New initiatives tap skills of African expatriates», *Africa Recovery*, vol. 17, núm. 2, julio de 2003, disponible en <http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol17no2/172brain.htm>; *Digital Diaspora Network for Africa*: <http://www.ddn-africa.org>; <http://www.ddn-africa.org/bridge.html>; SANSa: <http://sansa.nrf.ac.za/>; AFFORD: <http://www.afford-uk.org/about/>.

132. **La Unión Postal Universal (UPU):** La UPU y Eurogiro han conectado sus redes para la transmisión de telegiros postales, lo que ayudará enormemente a los trabajadores migrantes a transferir remesas a bajo costo. Este programa comenzó con cerca de 30 administraciones postales, tanto en países industrializados como en países en desarrollo, mediante la utilización del sistema electrónico de intercambio de datos de la UPU para enviar datos de giros postales. Cerca de 50 oficinas de correos y bancos utilizan Eurogiro para transferencias bancarias y en efectivo. El sistema de telegiro postal permite que las oficinas de correos y potencialmente los bancos utilicen uno u otro sistema electrónico de transferencia de fondos. Al ampliarse la red, este servicio estará disponible en el mundo entero y será particularmente valioso para los trabajadores migrantes y sus países de origen. **Véase la directriz 15.6.**

<http://www.upu.int/>.