

ORIENTACIONES SOBRE ACUERDOS BILATERALES DE MIGRACIÓN LABORAL

Febrero de 2022



**United Nations
Network on Migration**
Working Better Together

Agradecimientos

Estas Orientaciones sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral fueron preparadas por el Grupo de Trabajo Temático sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral, con los auspicios de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración y bajo la codirección de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Grupo de Trabajo Temático contó con la participación de la Federación Norteamericana del Trabajo - Congreso de Organizaciones Industriales, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), el Grupo de Trabajo de Expertos de las Naciones Unidas sobre los Derechos de la Mujer en el Pacto Mundial para la Migración, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Internacional de Empleadores, la Confederación Sindical Internacional, Migrant Forum in Asia, la Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Inmigrantes Indocumentados (PICUM), la Internacional de Servicios Públicos, Solidarity Center, el Grupo Principal de la Infancia y la Juventud de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres, la Organización Mundial de la Salud (OMS) así como con el Centro de Investigaciones sobre la Migración Internacional, Balsillie School of International Affairs, Wilfrid Laurier University.

Michelle Leighton, Jefa de Migración Laboral en la OIT, y Marina Manke, Jefa de la División de Movilidad Laboral y Desarrollo Humano, orientaron estratégicamente al Grupo de Trabajo Temático a lo largo de todo el proceso.

La redacción técnica estuvo a cargo de Natalia Popova (OIT) y de Vassiliy Yuzhanin (OIM), con el apoyo de Francesco Panzica, en su calidad de Consultor. En este emprendimiento se recibieron excelentes observaciones y sugerencias de la Confederación Sindical Internacional, los sindicatos y la Organización Internacional de Empleadores. También se recibieron comentarios y aportaciones sobre los distintos borradores del documento del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), así como de (por orden alfabético): Anne Althaus, Sophie Auger, Sarah Barasa, Nilim Baruah, Francesco Carella, Ryszard Cholewinski, Noëlle Darbellay, Tanja Dedovic, Tim De Meyer, Kenza Dimechkie, Addishiwot Arega Gebrewold, Yitna Getachew, Tatiana Hadjiemmanuel, Ella Hartsoe, Paul Hausmann, Jenna Hennebry, Philip Hunter, Maren Hopfe, Christine Hofmann, Joanne Irvine, Samia Kazi-Aoul Chaillou, Iskandar Kholov, Jobst Koehler, Katerine Landuyt, Geertrui Lanneau, Heike Lautenschlager, Michela Macchiavello, Patrick Marega Castellan, Fabiola Mieres, Henrik Moller, Shabari Nair, Michael Newson, Victor Hugo Ricco, Aurelia Segatti, Theodoor Sparreboom, Paul Tacon, Jason Theede, Ionela Timofte, Yuka Ujita, Michael Watt, Christiane Wiskow, Lara White, y muchos otros colegas de la oficinas de la OIM y la OIT en Ginebra y en el terreno.

Estas Orientaciones sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral no serían realidad sin el decidido apoyo de Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT y de Monica Goracci, Directora del Departamento de Apoyo a Programas y Gestión de la Migración. El documento constituye la orientación aprobada por el Comité Ejecutivo en nombre de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración. El proceso de elaboración del documento estuvo dirigido por la Secretaría de dicha Red, quien también proporcionó apoyo financiero para la formulación y la presentación del documento.

Índice

Agradecimientos.....	ii
Siglas y acrónimos.....	vi
I. Alcance.....	1
II. Definiciones.....	3
III. Principios generales de los derechos humanos y laborales.....	4
A. Derechos humanos, en particular los derechos laborales.....	4
B. Contratación.....	8
C. Acceso a la información.....	9
D. Situación migratoria.....	10
E. Seguridad y salud ocupacionales.....	11
F. Protección social.....	11
G. Contrato de empleo y protección salarial.....	12
H. Estructura de gobernanza.....	12
I. Cualificaciones y competencias.....	15
J. Ahorros y remesas.....	18
K. Retorno y reintegración en el mercado de trabajo.....	18
IV. Directrices operacionales.....	20
A. Fase de preparación: funciones y responsabilidades.....	21
B. Negociación.....	35
C. Aplicación.....	36
D. Supervisión.....	51
V. Cuestiones sectoriales específicas.....	58
A. Trabajadores de temporada.....	58
B. Trabajadores migrantes del ámbito sanitario.....	60
C. Trabajadores domésticos migrantes.....	65
Bibliografía y otras referencias.....	69
Anexo 1. Principales fuentes de referencia para los acuerdos bilaterales de migración laboral en lo que respecta a los principios generales y las directrices operacionales.....	75
Anexo 2. Disposiciones orientativas para los acuerdos bilaterales de migración laboral para cada etapa del ciclo de migración laboral.....	79
Anexo 3. Lista de verificación relativa a la estructura del acuerdo bilateral de migración laboral.....	80
Anexo 4. Lista de verificación relativa a la negociación del acuerdo bilateral de migración laboral.....	81
Anexo 5. Lista de verificación relativa a la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral.....	81
Anexo 6. Modelo de descriptivo de funciones para el comité conjunto de supervisión de un acuerdo bilateral de migración laboral.....	83

FIGURAS

Figura 1. Ciclo del acuerdo bilateral de migración laboral.....	20
Figura 2. Fases orientativas del ciclo de migración laboral de los trabajadores migrantes.....	21

CUADROS

Cuadro 1. Derechos humanos, incluidos los derechos laborales	25
Cuadro 2. Contratación	29
Cuadro 3. Seguridad y salud.....	30
Cuadro 4. Protección social.....	30
Cuadro 5. Estructura de gobernanza.....	31
Cuadro 6. Cualificaciones y competencias	32
Cuadro 7. Ahorros y remesas.....	32
Cuadro 8. Casos de fuerza mayor y situaciones de emergencia	33
Cuadro 9. Retorno y reintegración en el mercado de trabajo	33
Cuadro 10. Responsabilidades de los gobiernos en la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral	37
Cuadro 11. Funciones que se recomienda que desempeñen los interlocutores sociales durante la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral	47
Cuadro 12. Funciones de la sociedad civil y otras partes interesadas durante la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral.....	50
Cuadro 13. Disposiciones del acuerdo bilateral de migración laboral que deben supervisar los países de origen y de destino.....	53

RECUADROS

Recuadro 1. Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Honduras, 5 de noviembre de 2013 (extractos) (Canadá 2014)	4
Recuadro 2. Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Honduras, 5 de noviembre de 2013 (extracto) (Canadá 2014)	7
Recuadro 3. Memorando de Entendimiento establecido entre el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno de la República de Filipinas y el Departamento de Trabajo e Inmigración del Gobierno de Manitoba, en el Canadá, relativo a la Cooperación en materia de Despliegue y Desarrollo de Recursos Humanos	9
Recuadro 4. Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Honduras, 5 de noviembre de 2013 (extracto) (Canadá 2014)	10
Recuadro 5. Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Honduras, 5 de noviembre de 2013 (extractos) (Canadá 2014)	14
Recuadro 6. Ejemplos de reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias en los acuerdos bilaterales de migración laboral	15
Recuadro 7. Acuerdo entre el Reino de España y la República del Ecuador relativo a la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios	19
Recuadro 8. Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá ..	60
Recuadro 9. Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud (en lo sucesivo, "el Código")	61
Recuadro 10. Libertad de circulación de profesionales en Europa	63
Recuadro 11. Acuerdo relativo a la Inserción Laboral de Profesionales Sanitarios Filipinos en la República Federal de Alemania, firmado el 19 de marzo de 2013, establecido entre Filipinas y la República Federal de Alemania	64
Recuadro 12. Acuerdo de Cooperación Laboral para la Contratación de Trabajadores del Servicio Doméstico establecido entre el Ministerio de Asuntos Indios en el Extranjero de la República de la India y el Ministerio de Trabajo del Reino de la Arabia Saudita, firmado el 2 de enero de 2014	67

Siglas y acrónimos

ACNUDH	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
ICM	Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización no gubernamental
PICUM	Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Inmigrantes Indocumentados
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

I. Alcance

La finalidad de estas orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral es ayudar a los países de origen y de destino a diseñar, negociar, aplicar, supervisar y evaluar acuerdos bilaterales de migración laboral que estén fundamentados en los derechos y que incorporen una perspectiva de género, sobre la base de un enfoque cooperativo y en el que participen múltiples partes interesadas. Las orientaciones han sido elaboradas por el Grupo de Trabajo Temático sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral de la Red de las Naciones Unidas, codirigido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). El Grupo de Trabajo Temático sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral está integrado por representantes de organismos de las Naciones Unidas, organizaciones de empleadores y de trabajadores, el sector académico y organizaciones de la sociedad civil.

Las orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral establecen los criterios que pueden emplear los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como otras partes interesadas, para evaluar las prácticas existentes. Además, se basan en los principios extraídos del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho y las normas internacionales del trabajo, los instrumentos conexos de las Naciones Unidas y la OIT, y otras fuentes pertinentes y prácticas prometedoras. Por ello, podrían emplearse como orientación técnica para la formulación de políticas y el diseño de marcos normativos sobre acuerdos bilaterales de migración laboral.

En el anexo 1 del presente documento se enumeran todas las fuentes empleadas.

De igual modo, estas orientaciones están en consonancia con los principios rectores y los objetivos del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, en particular el objetivo 5, que insta a promover vías regulares de migración y recurrir a determinadas acciones, en concreto “formular acuerdos bilaterales, regionales y multilaterales sobre movilidad laboral basados en los derechos humanos y con perspectiva de género que incluyan condiciones específicas de empleo para cada sector, en cooperación con los interesados pertinentes, [...]”, así como otros objetivos pertinentes de dicho Pacto¹.

Además, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece un sólido vínculo entre el trabajo decente y la migración, que se ve reflejado en diversas metas, incluida la meta 8.8, que aboga por “[p]roteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”. Asimismo, otras metas importantes relacionadas con la migración laboral se enuncian en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 10, que versa sobre la reducción de la desigualdad en y entre los países, así como en el ODS 17, que se centra en el fortalecimiento de los medios de implementación y la revitalización de la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible. En concreto, la meta 10.7 insta a los Estados a “[f]acilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas”, y la meta 10.c a que se comprometan “[d]e aquí a 2030, [a] reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5%”.

Los principios que figuran en la sección III tratan de abarcar todos los aspectos relacionados con la migración laboral que deben incluirse en un acuerdo bilateral de migración laboral a fin de garantizar una protección efectiva y la formulación de políticas bien planificadas. Estos principios se detallan en la sección IV del documento, donde se proporcionan directrices operacionales y se abordan las

¹ Por ejemplo, el objetivo 6 (Facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente); el objetivo 7 (Abordar y reducir las vulnerabilidades en la migración); el objetivo 18 (Invertir en el desarrollo de aptitudes y facilitar el reconocimiento mutuo de aptitudes, cualificaciones y competencias), y el objetivo 22 (Establecer mecanismos para la portabilidad de la seguridad social y las prestaciones adquiridas).

responsabilidades de interlocutores específicos en el proceso de migración laboral, así como las modalidades de implementación.

Las orientaciones incluyen una serie de extractos de acuerdos bilaterales de migración laboral ya existentes. Cabe señalar que estos ejemplos se basan en fuentes textuales y no constituyen necesariamente ejemplos de buenas prácticas debido a la falta de información, así como de evaluaciones del impacto. Su inclusión no debe considerarse como una aprobación de los mismos, sino que se presentan como prácticas que emplean los gobiernos como medio para abordar cuestiones específicas.

El término “acuerdos bilaterales de migración laboral” constituye una expresión genérica que se utiliza a lo largo de estas orientaciones con el fin de incluir todos los tipos de acuerdos establecidos entre dos países que regulan la migración laboral. No obstante, conviene destacar que los acuerdos bilaterales de migración laboral no incluyen a los refugiados. La estructura concreta de un acuerdo bilateral de migración laboral dependerá de los objetivos específicos de las partes implicadas. Cuando se vayan a formalizar acuerdos bilaterales de migración laboral, es esencial asegurarse de que promuevan la migración laboral basada en los derechos y que hagan efectivos los derechos de los trabajadores establecidos en la legislación y las normas laborales internacionales. Además, constituyen una herramienta de aplicación internacional que puede servir de apoyo para las políticas nacionales de migración laboral, pero que no puede sustituirlas. Existen determinados aspectos normativos que únicamente la política nacional de migración laboral podría abordar, como, por ejemplo, las modalidades de entrada, los sistemas de visados y permisos, las vías de regularización y que conducen a la adquisición de la ciudadanía, etc. Por consiguiente, los acuerdos bilaterales de migración laboral deben estar estrechamente relacionados con las políticas nacionales pertinentes, promover la igualdad de trato y estar fundamentados en los sistemas de información sobre el mercado laboral y la migración. Asimismo, también cabe subrayar que la coherencia normativa resulta fundamental en los planos nacional y regional, y que es preciso incorporar de manera firme las cuestiones migratorias en los marcos normativos, las políticas sectoriales, los mecanismos de cooperación y los enfoques conjuntos.

El diálogo social desempeña un papel primordial en la preparación, la aplicación efectiva, el seguimiento y la evaluación de los acuerdos bilaterales de migración laboral. Este tipo de acuerdos deben abarcar el ciclo migratorio completo y beneficiar por igual a los países de origen y de destino, a las comunidades locales y a los trabajadores migrantes y sus familiares.



II. Definiciones

Se han definido algunos términos fundamentales a efectos de las presentes orientaciones:

- Por **"acuerdo bilateral de migración laboral"** se entenderán principalmente los acuerdos bilaterales de migración laboral, que son arreglos concertados entre dos Estados u organismos. Un acuerdo bilateral de migración laboral describe pormenorizadamente las responsabilidades específicas de cada una de las partes, así como las acciones que deben emprender, con miras a alcanzar sus objetivos particulares en materia de gobernanza de la migración laboral. Además, estos acuerdos incluyen los acuerdos bilaterales laborales y los memorandos de entendimiento jurídicamente vinculantes. También pueden incluir acuerdos bilaterales específicos formalizados entre los ministerios u organismos gubernamentales de los países de origen y de destino que aborden diferentes aspectos de la migración laboral. De igual modo, pueden comprender acuerdos marco o de cooperación que incluyan la migración laboral junto con otros temas referentes a la migración, como la migración irregular, la readmisión y la migración y el desarrollo².
- Por **"ciclo del acuerdo bilateral de migración laboral"** se entenderán las siguientes fases, a saber: preparación; negociación, incluidas la firma y ratificación; aplicación, y seguimiento y evaluación del acuerdo bilateral de migración laboral.
- Por **"trabajador migrante"** se entenderá toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional³.
- Por **"país de destino (Estado de empleo)"** se entenderá el Estado donde el trabajador migrante vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, según el caso⁴.
- Por **"país de origen"** se entenderá el Estado del que sea nacional la persona de que se trate⁵.
- Por **"país de tránsito"** se entenderá cualquier Estado por el que pase el interesado en un viaje al Estado de empleo o del Estado de empleo al Estado de origen o al Estado de residencia habitual⁶.
- Por **"empleador"** se entenderá una persona o entidad que contrata a empleados o a trabajadores, ya sea directa o indirectamente (OIT, 2019a).
- Por **"agente de contratación"** se entenderá tanto los servicios públicos de empleo como las agencias privadas de empleo y todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación. Los agentes de contratación pueden presentar muchas formas, ya sea con o sin fines de lucro, o desplegando su actividad dentro o fuera de marcos jurídicos y normativos (*ibid.*).

² OIT, 2017a., párr. 68.

³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), 1990, art. 2, párr. 1.

⁴ ACNUDH, 1990, art. 6.

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

III. Principios generales de los derechos humanos y laborales

Las presentes orientaciones han sido estructuradas con el fin de determinar los principios generales que deberían aplicarse a todos los acuerdos bilaterales de migración laboral.

A. Derechos humanos, en particular los derechos laborales

A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo a fin de proteger a los trabajadores migrantes. Todos los acuerdos bilaterales de migración laboral deben respetar, promover y hacer realidad todos los derechos humanos, incluidos aquellos que se exponen en las normas internacionales del trabajo, y en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la no discriminación con respecto a las condiciones de trabajo y la contratación ética y equitativa, así como la promoción del trabajo decente en el ámbito de la migración laboral. Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben asimismo incluir disposiciones explícitas relativas a la explotación y la conculcación de los derechos de los trabajadores migrantes, así como sobre la prestación de asistencia a los migrantes que han sido víctimas de la trata u objeto de tráfico. Estos acuerdos también deben respetar y promover la aplicación de las leyes y los reglamentos nacionales que rigen los derechos humanos y laborales, así como los convenios colectivos.

El ejemplo que se presenta en el recuadro 1 ilustra de qué manera puede un acuerdo bilateral de migración laboral mejorar los mecanismos de protección de los derechos humanos y laborales de todos los trabajadores migrantes.

Recuadro 1. Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Honduras, 5 de noviembre de 2013 (extractos) (Canadá 2014)

Primera parte: Obligaciones

Artículo 1: Obligaciones Generales

1. Cada Parte se asegurará que su ley y prácticas laborales contengan y otorguen protección a los siguientes principios y derechos laborales internacionalmente reconocidos, particularmente tomando en cuenta sus compromisos respecto a la Declaración de la OIT de 1998:

- a) [la] libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) la eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil;
- d) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;
- e) condiciones mínimas aceptables de trabajo, tales como salarios mínimos, y pago de horas extras para los trabajadores asalariados, incluyendo aquellos que no están cubiertos por contratos colectivos;
- f) la prevención de lesiones o enfermedades ocupacionales y la indemnización en dichos casos de lesiones o enfermedades, y



g) la no discriminación con respecto a las condiciones de empleo de los trabajadores migrantes.

2. En la medida que los principios y derechos enunciados en los párrafos anteriores están relacionados con la OIT, los subpárrafos a) al d) se refieren únicamente a la Declaración de la OIT de 1998, mientras que los derechos enunciados en los subpárrafos e), f) y g) se refieren más concretamente a la Agenda de Trabajo Decente de la OIT.

Artículo 2: Mantenimiento de los Niveles de Protección

1. Una Parte no dejará sin efecto ni derogará ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar su ley laboral de manera que debilite o reduzca su adhesión a los principios internacionalmente reconocidos y los derechos contemplados en el Artículo 1 (Obligaciones Generales), como una forma de incentivar el comercio con la otra Parte, o como un incentivo para establecer, adquirir, expandir o retener una inversión o [a] un inversionista en su territorio.

2. Una Parte no fallará en aplicar efectivamente su ley laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, para incentivar el comercio o la inversión.

Artículo 3: Medidas Gubernamentales de Observancia

Cada Parte promoverá la observancia y cumplirá con la aplicación efectiva de su ley laboral con una apropiada y oportuna acción del gobierno, incluido:

a) el establecimiento y mantenimiento de las divisiones de inspección laboral, designando y entrenando inspectores laborales u oficiales que monitoreen el cumplimiento y que investiguen las violaciones sospechosas, incluyendo inspecciones proactivas *in-situ*;

b) iniciando procedimientos para procurar las sanciones o remedios apropiados para esas infracciones; y

c) alentando o apoyando la mediación, conciliación y arbitraje, así como el establecimiento de comités de trabajadores-empleadores para abordar la regulación laboral en el sitio de trabajo.

Anexo 1: Actividades de Cooperación

1. Las Partes han establecido la siguiente lista indicativa de las áreas de actividades de cooperación que podrán llevar a cabo conforme al Artículo 9 (Actividades de Cooperación):

a) compartir información: intercambio de información y de las mejores prácticas en asuntos de interés común y en eventos, actividades e iniciativas organizadas en sus respectivos territorios;

b) foros internacionales: cooperación dentro de foros regionales e internacionales, tal como la Organización Internacional del Trabajo en asuntos relacionados con el trabajo;

c) derechos fundamentales y su aplicación efectiva: legislación y práctica relacionadas con los elementos básicos de la Declaración de la OIT de 1998 (libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación);

d) peores formas de trabajo infantil: legislación y práctica relacionadas con el cumplimiento de la Convención 182 de la OIT;



- e) administración laboral: capacidad institucional de las administraciones y tribunales laborales;
 - f) inspecciones laborales y sistemas de inspección: métodos y capacitación para mejorar el nivel y la eficiencia de la aplicación del derecho laboral, fortalecer los sistemas de inspección de trabajo, y ayudar a asegurar el cumplimiento de las leyes laborales;
 - g) relaciones laborales: formas de cooperación y resolución de conflictos para asegurar relaciones laborales productivas entre los trabajadores, empleadores y gobiernos;
 - h) condiciones de trabajo: mecanismos de vigilancia del cumplimiento de las leyes y reglamentos con relación a las horas de trabajo, salario mínimo y horas extras, seguridad y salud ocupacional y condiciones del empleo;
 - i) género: cuestiones de género, incluyendo la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y a la ocupación;
 - j) cualquier otro asunto que, a criterio de las Partes, promueva los propósitos de este Acuerdo.
2. Al identificar áreas para la cooperación laboral y el fortalecimiento de capacidades y al llevar a cabo actividades de cooperación, cada Parte podrá considerar las opiniones de los representantes de sus trabajadores y empleadores, así como las de otros miembros del público.

Fuente: Canadá, 2014.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación. La igualdad de trato y la no discriminación deben hacerse extensivas a todos los trabajadores migrantes y sus familiares, independientemente de su sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, raza⁷, color, discapacidad, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, condición migratoria, nacimiento o cualquier otra condición, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo, la remuneración, la protección social, los derechos familiares, los derechos sindicales, los procedimientos judiciales, la provisión de una vivienda adecuada y la alimentación. Los acuerdos bilaterales de migración laboral han de incorporar cláusulas que prohíban los exámenes obligatorios de detección del VIH y del embarazo, en consonancia con las normas pertinentes de la OIT y los derechos humanos, y deben asimismo preservar la identidad cultural de los trabajadores migrantes.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles, de forma gratuita, en caso de conflictos en el ámbito laboral y de violaciones de los derechos humanos, laborales y civiles. Las disposiciones también deben ser precisas en lo que respecta a los procedimientos de presentación de denuncias o los mecanismos de seguimiento de las reclamaciones, incluidas aquellas que se encuentren pendientes después de que la persona que migra haya retornado a su país de origen, en particular a fin de recuperar las remuneraciones y otras prestaciones que se le adeuden, incluida cualquier otra compensación por otros daños sufridos (por ejemplo, dificultades económicas o penurias relacionadas con el impago de salarios).

En este contexto, es preciso señalar que en los acuerdos bilaterales de migración laboral debe garantizarse el derecho de los trabajadores migrantes a acceder a asistencia y protección consular en relación con la solución de controversias y las denuncias relativas a las violaciones de derechos o delitos cometidos contra ellos, así como con respecto a cualquier detención, acusación o expulsión. Esta

⁷ OIT. Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.ª reunión CIT (2019). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3996050.es.



asistencia también podría consistir en el establecimiento de mecanismos en los países de origen que permitieran a sus nacionales que trabajan en el extranjero presentar denuncias ante los representantes del Gobierno en los países de destino. El derecho a presentar demandas judiciales a través de procedimientos tanto judiciales como extrajudiciales, incluido el derecho a presentar un recurso, no debe resultar ilusorio como consecuencia del temor de los trabajadores migrantes —ya sea fundado o no— a ser expulsados del país o a verse privados de libertad como resultado de su condición migratoria. Los trabajadores migrantes deben estar protegidos contra las represalias y las repercusiones negativas que puedan derivarse de su condición, en particular mediante la implementación de sistemas de protección eficaces, y se les ha de proporcionar apoyo para que puedan presentar denuncias de forma adecuada ante las autoridades competentes y obtener reparación. Los trabajadores migrantes deben asimismo recibir información en un idioma y un formato que sean accesibles y comprensibles para ellos.

Además, el ejercicio legítimo de los derechos de los que gozan en virtud de los principios y derechos establecidos en el acuerdo bilateral de migración laboral o en la legislación nacional no puede constituir un motivo que impida la renovación de un permiso de residencia o que dé lugar a la expulsión, y no se ha de ver limitado como consecuencia de la amenaza relacionada con la adopción de tales medidas.

En el recuadro 2 se incluye un ejemplo de una disposición que garantiza a los trabajadores migrantes el acceso a la justicia y a reparación a través de recursos judiciales o administrativos adecuados.

Recuadro 2. Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Honduras, 5 de noviembre de 2013 (extracto) (Canadá 2014)

Artículo 4: Acción Privada

Cada Parte se asegurará que una persona con un interés jurídicamente reconocido en un asunto particular, conforme a su ley laboral, tenga acceso adecuado a los procedimientos administrativos o judiciales que permitan que se cumplan y surtan efecto los derechos protegidos por dicha ley, incluyendo por el otorgamiento de remedios efectivos por el incumplimiento de esa ley.

Fuente: Canadá, 2014.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes deben disponer de acceso a vías de recurso adecuadas y eficaces, así como a mecanismos de presentación de denuncias y de apoyo seguros, equitativos y eficaces, que tengan en cuenta las cuestiones de género en aquellos casos en que hayan tenido lugar episodios de abuso, violencia y acoso, y que brinden protección frente a las represalias y las repercusiones negativas que puedan derivarse de su condición. Es necesario poder acceder a asistencia jurídica y esta debe ser gratuita, y es preciso que los trabajadores migrantes no tengan que pagar ninguna tasa que les impida acceder a la justicia. Estas medidas pueden permitir a los trabajadores migrantes que hayan sido objeto de violaciones de sus derechos en el trabajo cambiar su lugar de trabajo y obtener una autorización de residencia y de trabajo permanente en el país, al menos hasta que se adopte una decisión en relación con su caso. Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben incluir disposiciones que promuevan la participación de los interlocutores sociales y otras partes interesadas en la lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes deben poder desplazarse y elegir libremente su lugar de residencia dentro del país de destino, de conformidad con las normas de derechos humanos. Esto conlleva la simplificación de los procedimientos de entrada en el país de destino y el derecho de salir del mismo, la aplicación de medidas que faciliten la integración y la movilidad geográfica, y el derecho de retornar voluntariamente al país de origen. La retención o confiscación del pasaporte, otros documentos de identidad o el permiso de trabajo de un trabajador migrante por parte de un empleador o una agencia de contratación constituye una violación de los derechos humanos y laborales y puede repercutir negativamente en el derecho a la libertad de circulación.

A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar. Se han de incluir disposiciones para que ambas partes intercambien información actualizada sobre las normas relativas a la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y la reunificación familiar, así como las vías para la estancia, en particular la residencia permanente y la obtención de la ciudadanía. Los acuerdos bilaterales han de tener en cuenta el interés superior de los hijos a cargo de los trabajadores migrantes y la preservación de la unidad familiar en sus políticas de reunificación familiar. En aquellos casos en que no sea viable llevar a cabo la reunificación familiar o los trabajadores migrantes no hayan iniciado este proceso, los acuerdos bilaterales de migración laboral deberán incluir disposiciones específicas que aborden la necesidad de brindar oportunidades que permitan la reunificación periódica entre los trabajadores migrantes y los hijos a su cargo.

A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes y sus familias en caso de pérdida o cambio de empleo, concediendo la flexibilidad y el tiempo necesarios para cambiar de lugar de trabajo y empleador, o salir del país. Los trabajadores migrantes no deben verse abocados a una situación irregular por el mero hecho de haber perdido su empleo y han de ser tratados de manera equitativa en lo que respecta a las garantías específicas relativas a la seguridad en el empleo, la protección contra el despido, la búsqueda de un empleo alternativo, las labores de socorro y de reciclaje profesional, y la percepción de prestaciones de desempleo. Si tras la llegada del trabajador migrante, este no puede acceder al empleo (o la autoridad considera que el trabajo para el que ha sido contratado no se corresponde con su capacidad física o sus cualificaciones profesionales) o el contrato expira de manera prematura, dicho trabajador migrante deberá tener derecho a un empleo alternativo. El hecho de restringir la capacidad de los trabajadores migrantes para poner fin a una relación laboral por su propia voluntad puede dar lugar a casos de explotación o abuso o reforzarlos y, por lo tanto, debe quedar expresamente prohibido en el acuerdo bilateral de migración laboral en cuestión.

A.8 Deber de protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia (por ejemplo, inundaciones, pandemias, conflictos, etc.). Las normas internacionales sobre el trabajo proporcionan flexibilidad en casos de fuerza mayor o situaciones graves de emergencia, por ejemplo, en lo que respecta al horario de trabajo y al trabajo forzoso. También pueden incluirse disposiciones sobre el apoyo y la asistencia que deben brindar las autoridades nacionales, las embajadas, los empleadores y las agencias de contratación, y las organizaciones de trabajadores durante las situaciones de emergencia, que deben a su vez abordar el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales y la asistencia correspondiente (albergue o vivienda, alimentos, atención médica, seguridad social, etc.).

B Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes. Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben proteger a los trabajadores migrantes frente a las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, incluida la prohibición de cobrar comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores migrantes (OIT, 2019a). Es necesario que en el acuerdo se detallen las condiciones y obligaciones en materia de contratación, así como las instituciones gubernamentales responsables y las agencias de contratación autorizadas (por ejemplo, las agencias privadas de empleo registradas o con licencia y los servicios públicos de empleo de ambas partes), y sus respectivas funciones y responsabilidades. Los procedimientos de contratación y selección han de ser transparentes, y en el acuerdo bilateral de migración laboral se deben explicar de forma clara las modalidades de aplicación.

Los países de origen y de destino deben adoptar todas las medidas necesarias y oportunas con el fin de brindar una protección adecuada y evitar que puedan producirse abusos de los trabajadores migrantes que hayan sido contratados o colocados por agencias privadas de empleo o agentes de contratación.

Un ejemplo de disposiciones para la supervisión de los procesos de contratación de los trabajadores migrantes lo constituye el acuerdo formalizado entre Filipinas y la provincia de Manitoba, en el Canadá, que figura en el recuadro 3.



Recuadro 3. Memorando de Entendimiento establecido entre el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno de la República de Filipinas y el Departamento de Trabajo e Inmigración del Gobierno de Manitoba, en el Canadá, relativo a la Cooperación en materia de Despliegue y Desarrollo de Recursos Humanos

5. Contratación y selección de trabajadores

- a) El Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno de la República de Filipinas registrará y otorgará una acreditación a los empleadores a fin de que puedan reclutar y contratar trabajadores.
- b) Las agencias de contratación cuya sede esté situada en Filipinas facilitarán a los empleadores los nombres de los nacionales filipinos preseleccionados que deseen ser empleados como trabajadores y que cumplan los requisitos que se enumeran en el apartado e) que figura más adelante, así como información sobre sus competencias, su experiencia y sus cualificaciones que pueda resultar de interés.
- c) Los empleadores podrán seleccionar a los trabajadores calificados y proporcionar los nombres de dichos trabajadores a las agencias de contratación cuya sede esté situada en Filipinas. A continuación, estos trabajadores solicitarán permisos de trabajo para el Canadá o se postularán a través del Programa de candidatos provinciales de Manitoba.
- d) El Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno de la República de Filipinas establecerá mecanismos que faciliten el despliegue de trabajadores calificados a través de las agencias de contratación con sede en Filipinas.
- e) Este apartado no prohíbe a los empleadores de Manitoba seleccionar y contratar a nacionales filipinos sin hacer uso de las estructuras establecidas o los acuerdos elaborados en el marco de este Memorando de Entendimiento, siempre que dichos procesos de selección y contratación se lleven a cabo de conformidad con el Código del Trabajo de Filipinas. Asimismo, este apartado tampoco excluye la posibilidad de que la contratación se lleve a cabo entre los respectivos gobiernos de los participantes.
- f) La contratación de trabajadores temporales filipinos fuera de Filipinas se llevará a cabo a través de la Oficina de Trabajo en el Extranjero de Filipinas más cercana.

6. Costo de contratación de trabajadores

Los participantes aspiran a que los empleadores asuman los costos relacionados con la contratación de trabajadores. Los empleadores y las agencias de contratación cuya sede esté situada en Filipinas no deben solicitar, cobrar o recibir, directa o indirectamente, ningún pago de una persona que busque empleo en Manitoba que contravenga el Código de Normas de Empleo o la Ley de Reclutamiento y Protección de los Trabajadores.

Fuente: Canadá, 2014.

Cabe citar, entre otros ejemplos, el Acuerdo relativo a la Inserción Laboral de Profesionales Sanitarios Filipinos en la República Federal de Alemania, firmado el 19 de marzo de 2013, establecido entre Filipinas y la República Federal de Alemania (véase el recuadro 11 que figura más adelante).

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información sobre las leyes y políticas actualizadas, las necesidades del mercado de trabajo y las correspondientes deficiencias de competencias y cualificaciones, las condiciones de vida y de trabajo, y las prestaciones de seguridad social. El acuerdo bilateral de migración laboral debe definir las funciones y responsabilidades de las diferentes instituciones y los distintos asociados en el proceso de intercambio de información, tanto en lo que respecta a la aplicación de dicho acuerdo como al hecho de informar sobre los participantes del mercado laboral, como los empleadores y los trabajadores, con el fin de aumentar su sensibilización y mejorar sus



conocimientos durante todas las fases del ciclo migratorio⁸. En la medida de lo posible, esta información debe proceder de fuentes o sistemas formales, como los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y la migración.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita, que incluye, entre otros, los requisitos de admisión, las condiciones de vida y de empleo, los derechos y las obligaciones establecidos en virtud de la legislación aplicable —en particular el derecho del trabajo—, y los mecanismos de denuncia y de protección. Los trabajadores migrantes deben poder acceder a la información en un formato y un idioma que comprendan con el fin de evitar prácticas fraudulentas, y esta debe estar disponible a través de una gran variedad de canales (por ejemplo, sitios web, plataformas en línea, centros de contacto, medios de comunicación social, etc.). Los trabajadores migrantes también deben disponer de acceso a asistencia jurídica, de forma gratuita en caso necesario. Las disposiciones del acuerdo bilateral de migración laboral pueden incluir la exigencia a las partes que lo suscriben de garantizar que la información y los servicios pertinentes se ofrezcan tanto a los posibles trabajadores migrantes como a los ya contratados a través de actividades de capacitación y sensibilización previas a la partida, incluso después de la llegada. En el recuadro 4 se presenta un ejemplo de disposiciones relativas al intercambio de información.

Recuadro 4. Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Honduras, 5 de noviembre de 2013 (extracto) (Canadá 2014)

Artículo 6: Información y Conocimiento Público

1. Cada Parte publicará oportunamente o de otra manera pondrá a disposición del público su ley laboral, los reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general con respecto a cualquier asunto cubierto por este Acuerdo con el fin de que las personas interesadas y la otra Parte puedan familiarizarse con ellos.
2. Cuando así lo disponga su ley, cada Parte deberá:
 - a) publicar por adelantado cualquier medida que se proponga adoptar; y
 - b) otorgar a las personas interesadas una oportunidad razonable de comentar sobre las medidas propuestas.
3. Cada Parte promoverá el conocimiento público de su ley laboral:
 - a) asegurando la disponibilidad de la información pública relacionada con su ley laboral y los procedimientos para su aplicación y cumplimiento; y
 - b) promoviendo la educación del público con respecto a su ley laboral.

Fuente: Canadá, 2014.

D. Situación migratoria⁹

⁸ Esto incluye la participación de todas las carteras gubernamentales que estén en contacto con menores y jóvenes (educación, salud, bienestar, justicia) con miras a garantizar que se ofrezcan respuestas reforzadas y coordinadas para la protección y el bienestar de los niños cuando los padres migran, y preparar a las familias para los períodos de separación (incluido el establecimiento de modalidades formales de atención para los menores durante los períodos de ausencia de los progenitores) (UNICEF, 2010).

⁹ El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular hace referencia a la "identidad jurídica y documentación adecuada" (Naciones Unidas, 2016).

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino en lo que respecta a la entrada, la salida, la estancia, el empleo y la residencia de los trabajadores migrantes y sus familias, en particular cuestiones relacionadas con los procesos de solicitud y expedición de visados, y la expedición de permisos de residencia y de trabajo, todo ello de conformidad con las leyes y los reglamentos nacionales del país de destino y los acuerdos internacionales pertinentes.

D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y de estancia, cuando sean de aplicación, a fin de velar por que los trabajadores migrantes y sus familias se mantengan en situación regular, incluido el acceso a asistencia y servicios en materia de inmigración, así como a una información precisa y oportuna.

D.3 **Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular.** Es preciso establecer unas normas mínimas de protección para todos los migrantes, incluido en el caso de aquellos trabajadores migrantes que están cubiertos por el acuerdo bilateral de migración laboral, pero que, sin embargo, se encuentran en situación irregular. Estos trabajadores migrantes deben gozar de igualdad de trato en lo que respecta a los derechos emanados de empleos anteriores en lo tocante a las cuestiones relacionadas con la remuneración y las prestaciones de seguridad social y otras prestaciones conexas. Además, pueden incluirse disposiciones en caso de fallecimiento o incapacidad laboral de un trabajador migrante que permitan a las personas a su cargo (por ejemplo, la pareja, el cónyuge y los hijos) reclamar los bienes dejados atrás en el país de destino, así como la indemnización correspondiente.

E. Seguridad y salud ocupacionales

E.1 **Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes.** En los acuerdos bilaterales de migración laboral se deben especificar las responsabilidades respectivas de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. El papel de los gobiernos, las autoridades públicas de salud y la inspección laboral, como organismos encargados de la ejecución, consiste en formular y apoyar el establecimiento de leyes y reglamentos en materia de seguridad y salud ocupacionales, así como supervisar su aplicación. Los empleadores son responsables, en colaboración con las organizaciones de trabajadores, de coordinar, proteger y promover la seguridad y la salud de todos los trabajadores.

Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben incorporar disposiciones que velen por la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes. Estas disposiciones deben incluir el acceso a la información, la capacitación, las medidas de protección (incluidas aquellas en caso de pandemia), los servicios de seguridad y salud ocupacionales, y la vigilancia de la salud en relación con la prevención y el tratamiento de las enfermedades y la promoción y rehabilitación de la salud (en particular la salud mental). El acuerdo bilateral de migración laboral también debe incluir disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y lesiones laborales, así como a las licencias por enfermedad, la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de las mismas, en igualdad de condiciones con los nacionales, a lo largo de todas las etapas del proceso de migración laboral.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria, en igualdad de condiciones que los nacionales y promover la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social de los trabajadores migrantes y sus familiares. Las disposiciones en materia de seguridad social del acuerdo bilateral de migración laboral se han de formular en términos de igualdad de trato con respecto a los trabajadores nacionales del país de destino, en particular en lo tocante a la protección de la maternidad y, en caso de existir, a las modalidades de acceso al cuidado infantil o al de familiares a su cargo, así como a las prestaciones para los trabajadores con responsabilidades familiares.

Los acuerdos bilaterales de migración laboral pueden incluir disposiciones en materia de seguridad social que requieran la participación de las instituciones nacionales de seguridad social. En otras

ocasiones, el acceso a la seguridad social puede estar contemplado en un acuerdo bilateral o multilateral de seguridad social independiente. En lugar de desembolsar una cantidad fija en el momento de la partida, la disposición puede contemplar la opción de que la contribución a las prestaciones de seguridad social se mantenga también en el país de origen.

Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben velar por que los trabajadores migrantes y sus familias dispongan de acceso a los sistemas de atención de la salud nacionales. Además, los acuerdos bilaterales de migración laboral deben garantizar que las prestaciones de seguridad social, incluida la atención de la salud, no sean discriminatorias y estén disponibles y sean accesibles para todos los trabajadores migrantes. Las disposiciones en materia de seguridad social deben tener un carácter integral y trascender el ámbito de la indemnización por lesiones a fin de abordar también la disponibilidad y accesibilidad de los servicios de salud. Asimismo, es necesario que se aplique el principio de igualdad de trato con respecto a la indemnización por lesiones.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres (ONU-Mujeres, 2019), y garantizar la aplicación de disposiciones sobre:

- La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social¹⁰.
- El cumplimiento de las leyes y los reglamentos relativos al salario mínimo o los límites salariales fijados en los convenios colectivos, cuando proceda. Los pagos en especie podrían incorporarse de forma limitada y con sujeción a normas estrictas.
- Los métodos de cálculo de la remuneración, que deben ser transparentes. De igual modo, los salarios deben ser proporcionales al horario de trabajo, los tiempos de descanso y las licencias.

Es necesario incorporar disposiciones relativas a la compensación de las horas extraordinarias; las deducciones permitidas; el día de pago; y la emisión de justificantes de pago en la(s) cuenta(s) bancaria(s) del trabajador migrante, etc. Además, el acuerdo bilateral de migración laboral debe incluir un modelo de contrato de empleo, cuando proceda, que comprenda mecanismos de control que garanticen el cumplimiento del contrato e impidan su sustitución. Los contratos de empleo acordados deben traducirse a un idioma que los trabajadores migrantes comprendan con el fin de que estos últimos puedan hacerse una idea clara de lo que se espera de ellos, así como lo que cabe esperar de su empleador. Asimismo, podrían incluirse disposiciones que prohibieran las deducciones salariales ilegales y que velasen por una liquidación rápida y definitiva de los pagos de los salarios pendientes que se adeudaran una vez finalizase el contrato de empleo, así como la prestación de asistencia jurídica para reclamar los salarios que no se hubieran pagado o que se hubiesen pagado parcialmente en el país en caso de que el trabajador hubiese retornado al país de origen.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de la promoción, la aplicación y el cumplimiento de las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes. El acuerdo bilateral de migración laboral debe incorporar orientaciones relativas al establecimiento de una estructura de gobernanza, en función de las necesidades específicas de los países. Además, también debe incluir disposiciones que permitan supervisar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores

¹⁰ OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).



migrantes, en particular la función específica que ha de desempeñar la Inspección de Trabajo, otras instituciones pertinentes y los servicios de salud pública a fin de garantizar la supervisión eficaz y el cumplimiento efectivo de los compromisos acordados. Las tareas de inspección laboral no deben implicar la participación en controles de inmigración para los que sea necesario establecer otros procedimientos y procesos migratorios especiales. Cabe destacar el importante papel que desempeña el diálogo social a la hora de aplicar y supervisar los acuerdos bilaterales de migración laboral. Asimismo, también conviene señalar que el acuerdo bilateral de migración laboral debe fomentar el acceso a la vivienda.

En el recuadro 5 se expone un ejemplo de una estructura de gobernanza consagrada a la aplicación y la supervisión.



Recuadro 5. Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Honduras, 5 de noviembre de 2013 (extractos) (Canadá 2014)

Segunda parte: Mecanismos Institucionales

Artículo 7: Consejo Ministerial

1. Las Partes establecen un Consejo Ministerial compuesto por los Ministros responsables de los asuntos laborales de las Partes, o sus designados, para discutir asuntos de interés mutuo, supervisar la aplicación de este Acuerdo, incluyendo las actividades de cooperación mencionadas en el Artículo 9 (Actividades de Cooperación) y para examinar, revisar su progreso conforme a este Acuerdo. El Consejo promoverá la transparencia y la participación pública en su trabajo.

2. El Consejo podrá considerar cualquier asunto que esté dentro del ámbito de este Acuerdo y, si las Partes así lo deciden conjuntamente, tomarán cualquier acción en el ejercicio de sus funciones:

a) trabajando a través de los Puntos de Contacto Nacionales para coordinar programas y actividades de cooperación; y

b) estableciendo y asignando responsabilidades a los comités, grupos de trabajo y grupos de expertos.

3. El Consejo se reunirá dentro del primer año después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo y de aquí en adelante cuando se considere necesario. El Consejo podrá celebrar reuniones conjuntas con consejos establecidos conforme a acuerdos similares. A menos que las Partes decidan lo contrario, cada reunión del Consejo incluirá una sesión donde los miembros del Consejo tengan la oportunidad de reunirse con el público para tratar asuntos relacionados con la implementación de este Acuerdo.

4. El Consejo revisará la operación y efectividad de este Acuerdo, incluyendo el grado de avance alcanzado en la implementación de los objetivos de este Acuerdo, dentro de los 5 años siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo y posteriormente en los plazos que decida el Consejo. Salvo que el Consejo establezca lo contrario:

a) la revisión incluirá un examen de la documentación, las opiniones del comité o grupo asesor o consultivo laboral nacional o de los grupos mencionados en el Artículo 8 (Mecanismos Nacionales) y un informe resumido elaborado por los Puntos de Contacto Nacionales; y

b) esta revisión deberá concluir dentro de los 180 días desde el momento en que se inicie, y dentro de los 30 días siguientes se hará público el informe y la documentación general se pondrá a disposición del público, si se solicita, a reserva de la ley interna en cuanto a la confidencialidad de la información personal y comercial.

Artículo 8: Mecanismos Nacionales

1. Cada Parte convocará un nuevo comité o grupo asesor o consultivo laboral nacional, o consultará uno existente, para proveer opiniones sobre asuntos relacionados con este Acuerdo. Dicho comité o grupo estará compuesto por miembros del público, incluyendo una representación equilibrada de empleadores, trabajadores y sus organizaciones representativas, así como otras organizaciones no gubernamentales y partes interesadas y los gobiernos locales o subnacionales pertinentes, según sea procedente.

2. Cada Parte designará una oficina dentro de su Ministerio responsable de los asuntos laborales que fungirá como Punto Nacional de Contacto y proporcionará a la otra Parte su información de contacto a través de nota diplomática.

3. Los Puntos Nacionales de Contacto serán el punto de contacto entre las Partes y realizarán las funciones asignadas por las Partes o por el Consejo, así como:

- a) coordinar programas y actividades de cooperación de conformidad con el Artículo 9 (Actividades de Cooperación);
- b) revisar las comunicaciones públicas de conformidad con el Artículo 10 (Comunicaciones Públicas); y
- c) proporcionar información a la otra Parte, a los Paneles de Revisión y al público.

Fuente: Canadá, 2014.

I. Cualificaciones y competencias

I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral. Los países de origen y de destino deben, previa consulta con las organizaciones que representan a los empleadores y trabajadores, identificar los procedimientos para la elaboración de perfiles profesionales y su adecuación mediante una capacitación apropiada y el reconocimiento de competencias y cualificaciones, según proceda, en particular a nivel sectorial. Las disposiciones del acuerdo bilateral de migración laboral deben comprender el desarrollo y reconocimiento de competencias. Lo más recomendable es que este tipo de acuerdos incluyan la provisión de acceso a:

- el reconocimiento de las cualificaciones obtenidas en el extranjero;
- el reconocimiento del aprendizaje previo y los certificados;
- los servicios que promueven la adecuación de las competencias, y
- el desarrollo de competencias, las oportunidades de progreso profesional y el aprendizaje permanente.

En el recuadro 6 se incluye un ejemplo relativo al reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de competencias.

Recuadro 6. Ejemplos de reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias en los acuerdos bilaterales de migración laboral

A - Reconocimiento de cualificaciones y competencias

Convenio de migración entre la República Argentina y Ucrania, 29 de abril de 1999 (extractos)¹¹

Capítulo IV: Reconocimiento de títulos

Artículo 15: Las Partes se comprometen a promover el reconocimiento recíproco de títulos y certificados de estudios. Las instituciones correspondientes de las Partes estudiarán la posibilidad de preparar un convenio sobre reconocimiento de títulos y certificados de estudios en todos los niveles.

Acuerdo Marco de Asistencia y Cooperación en materia Migratoria entre Colombia y Perú, 6 de marzo de 2012 (extractos)¹²

¹¹ Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/70000-74999/70356/norma.htm>.

¹² Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/legaldocument/wcms_382453.pdf.



Artículo 2

1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, a través del Programa REVALORA PERÚ, en el marco de sus competencias, brindará servicios de capacitación y certificación de competencias laborales adquiridas para los nacionales colombianos que trabajen por cuenta ajena o propia en el Perú.

2. El Ministerio de Trabajo de Colombia, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en el marco de sus competencias, brindará acciones de formación profesional y certificación de competencias laborales adquiridas para los nacionales peruanos que trabajen por cuenta ajena o propia en Colombia.

Artículo 4

Las Partes implementarán mecanismos de coordinación a fin de desarrollar de manera progresiva procesos que permitan la certificación de competencias laborales de sus connacionales y la posibilidad de certificar los estudios técnicos obtenidos por los beneficiarios en los países de origen.

B - Adecuación de competencias

Acuerdo entre el Reino de España y la República del Ecuador relativo a la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios, 29 de mayo de 2001 (extractos)¹³

Artículo 4

La valoración de requisitos profesionales y el traslado de trabajadores migrantes se llevarán a cabo conforme a las normas siguientes:

1. La preselección profesional de los candidatos se efectuará por una Comisión de Selección hispano-ecuatoriana en Ecuador. Los candidatos seleccionados profesionalmente serán sometidos a un examen médico y, en su caso, a un período previo de formación.

2. La Comisión de Selección estará formada por representantes de las Administraciones de ambas Partes Contratantes, en la misma podrá participar el empleador o sus representantes, y tendrá como objetivo la selección de los trabajadores más idóneos en relación con las ofertas de empleo existentes, la organización de los cursos previos de formación que puedan ser necesarios, así como el asesoramiento y la asistencia a los trabajadores en relación con todo el proceso.

3. Podrán participar en ella en calidad de asesores, y siempre y cuando ambas partes lo soliciten, representantes de los agentes sociales, organismos intergubernamentales y de organizaciones no gubernamentales que operen en el ámbito de las migraciones y la cooperación al desarrollo designados por las Partes Contratantes.

4. Los trabajadores seleccionados firmarán un contrato, por regla general en un plazo no superior a treinta días y, asimismo, recibirán la documentación de viaje, previa petición de la misma. Una copia del contrato de trabajo será facilitada a las autoridades ecuatorianas. El contrato de trabajo podrá ser sustituido por un documento análogo en función de las características del sector de actividad que se determine por el Comité mixto previsto en el artículo 21 de este Acuerdo.

¹³ Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2001/07/10/pdfs/A24909-24912.pdf>.



5. Las solicitudes de los visados de estancia o residencia en el marco del presente acuerdo serán tramitadas con carácter de urgencia por la Oficina Consular española competente. En el visado, estampado en el pasaporte, se hará constar su tipo, finalidad y la duración de la permanencia en España que autoriza. Cuando esta duración sea igual o inferior a seis meses, el visado servirá para documentar dicha permanencia.

Artículo 5

1. Las autoridades de Ecuador, conjuntamente con las españolas, y dentro del ámbito de sus competencias, darán las máximas facilidades para la realización del trabajo de la Comisión de Selección. Contribuirán en la medida de sus posibilidades en los procesos de formación de los trabajadores seleccionados, en su caso, y para el viaje de estos a España en los plazos fijados. Los trámites administrativos inherentes al viaje desde Ecuador hasta España correrán de cuenta de los interesados o, en su defecto, de las empresas contratistas.

2. Antes de iniciar el viaje, los trabajadores recibirán la información necesaria para llegar a su lugar de destino, y todos los informes concernientes a sus condiciones de permanencia, trabajo, alojamiento y salarios.

C - Desarrollo de competencias

Memorando de Entendimiento sobre el Desarrollo de Competencias del Proyecto Piloto de Intercambio concertado entre Indonesia y Australia, 4 de marzo de 2019 (extractos)¹⁴

3.1 El objetivo principal del Proyecto Piloto consiste en permitir que personas debidamente cualificadas se desplacen entre Indonesia y Australia para realizar prácticas profesionales de corta duración en empresas u otras organizaciones con el fin de mejorar sus competencias en sectores específicos.

3.2 El propósito colaborativo descrito en este Memorando de Entendimiento constituye un reflejo de la voluntad común de Australia e Indonesia de:

- 1) promover los intercambios a fin de compartir competencias y experiencias laborales prácticas entre Indonesia y Australia;
- 2) reforzar la comprensión de las prácticas empresariales, gubernamentales y culturales de Indonesia y Australia;
- 3) fomentar la cooperación entre los organismos gubernamentales indonesios y australianos en materia de desarrollo colaborativo de competencias; y
- 4) permitir que las empresas impartan capacitaciones y ofrezcan pasantías específicas en el lugar de trabajo a los empleados, tanto en Indonesia como en Australia, con el fin de mejorar sus competencias.

4.12 Las personas que participen en el Proyecto Piloto podrán obtener las cualificaciones o los certificados pertinentes mediante su participación en los cursos correspondientes durante el intercambio (por ejemplo, capacitaciones formales dirigidas a la obtención de permisos o con fines normativos relacionados con la ocupación). La organización anfitriona debe alentar a las personas que participen en el intercambio a realizar un examen de certificación durante el transcurso del programa, siempre que sea posible. Si bien puede que se imparta una capacitación formal, esta no habrá de constituir el propósito primordial del intercambio.

4.19 Para evitar cualquier duda, tanto la organización de origen como la organización anfitriona serán responsables de asumir cualquier costo asociado a la capacitación de cualquier persona que participe en el intercambio en el marco del Proyecto Piloto, incluida su participación en cualquier capacitación formal.

Fuentes: Ucrania, 2001; Colombia y Perú, 2012; España, 2001; Australia, 2019.

¹⁴ Disponible en inglés en: <https://www.dfat.gov.au/trade/agreements/not-yet-in-force/iacepa/iacepa-text/Pages/iacepa-mou-indonesia-aus-skills-development-exchange-pilot-project>.

J. Ahorros y remesas

J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno. Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben incluir disposiciones que garanticen de forma clara que los trabajadores migrantes tendrán derecho a transferir aquella parte de sus ingresos y ahorros que deseen. Asimismo, también pueden contemplar medidas que promuevan la simplificación y agilización de los trámites administrativos relacionados con el acceso a los servicios financieros y bancarios en el país de destino, la transferencia de remesas durante la estancia de los trabajadores migrantes —sin costo alguno o a un costo razonable (respetando las metas de los ODS pertinentes)¹⁵— y los plazos. Los trabajadores migrantes, al terminar su permanencia en el país de destino, tendrán derecho a transferir de vuelta sus ingresos y ahorros, de conformidad con la legislación aplicable de los Estados de que se trate. Finalmente, es preciso señalar que debe quedar estrictamente prohibida cualquier modalidad de ahorro forzoso.

K. Retorno y reintegración en el mercado de trabajo

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral teniendo en cuenta las consideraciones de género. Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben incluir disposiciones relativas al retorno en condiciones de seguridad y dignidad y la reintegración sostenible de los trabajadores migrantes, en particular en caso de que se produzcan situaciones de crisis —como, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la COVID-19, un conflicto o descontento social—, que garanticen la cooperación entre los países de origen y de destino en tales situaciones. Entre dichas disposiciones se podrían incluir aquellas relacionadas con¹⁶:

- el reconocimiento del aprendizaje previo;
- los servicios de empleo, en particular los relacionados con la capacitación;
- los programas nacionales o específicos para los migrantes que retornan, por ejemplo, apoyo para el emprendimiento, educación financiera, etc.;
- el apoyo psicosocial, según proceda, en concreto para las familias (es decir, los hijos, los cónyuges y otros cuidadores) con miras a fomentar la reunificación familiar;
- los servicios esenciales consagrados a luchar contra la violencia de género, como los servicios de salud, la policía y la justicia, y los servicios sociales, y
- la atención de las necesidades de protección de los migrantes que retornan a lo largo de todo el proceso de retorno y reintegración, en particular cuando se produzcan situaciones de emergencia y crisis. Asimismo, es preciso definir de forma clara las diferentes modalidades de costos de los viajes de retorno.

En el recuadro 7 se presenta un ejemplo de un acuerdo bilateral de migración laboral que aborda la reintegración de los trabajadores migrantes.

¹⁵ Indicador 10.c de los ODS: “De aquí a 2030, reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5%”.

¹⁶ Para obtener más información, véase el documento de posición elaborado en 2021 por la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración titulado *Garantizar el retorno en condiciones de seguridad y dignidad y la reintegración sostenible*. Disponible en: https://migrationnetwork.un.org/sites/g/files/tmzbd1416/files/docs/21-163_es_iom_euu_-_un_network_on_migration_-_8_ensuring_safe_and_dignified_return_position_paper_s.pdf.

Recuadro 7. Acuerdo entre el Reino de España y la República del Ecuador relativo a la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios

(Extractos)

CAPÍTULO V

El retorno de las personas migrantes

Artículo 13

Las Partes Contratantes se comprometen a la adopción coordinada de medidas para poner a punto programas de ayuda al retorno voluntario de trabajadores migrantes ecuatorianos a su país de origen.

Con este fin se articularán medidas que impulsen la vertiente de reinserción del trabajador migrante en Ecuador con el valor añadido que supone la experiencia de la emigración como factor de desarrollo económico, social y tecnológico. Para ello, las Partes Contratantes propiciarán el desarrollo de proyectos, con fondos propios y provenientes de organismos internacionales de cooperación, tendentes a la capacitación profesional del migrante y el reconocimiento de la experiencia profesional obtenida en España; la promoción para el establecimiento de pequeñas y medianas empresas de migrantes que retornen a Ecuador; así como la creación de empresas binacionales que asocien a empresarios y trabajadores; y en otras áreas de desarrollo económico y social, en especial las que promuevan la formación de recursos humanos y la transferencia de tecnología.

Fuente: España, 2001.

IV. Directrices operacionales

Tanto el país de origen como el de destino pueden poner en marcha el acuerdo bilateral de migración laboral. Las fases del ciclo del acuerdo bilateral de migración laboral son las siguientes, a saber: preparación y redacción, negociación, aplicación, seguimiento y evaluación, y posible revisión (véase la figura 1).

Figura 1. Ciclo del acuerdo bilateral de migración laboral



Fuente: [Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements \(OIT y OIM, 2019\)](#).

Lo más aconsejable es que el ciclo del acuerdo bilateral de migración laboral abarque todo el ciclo de migración laboral, que incluye la identificación de las oportunidades de empleo en el extranjero; la preparación para la migración, como la obtención de información, la solicitud de visados, la verificación de los documentos, la capacitación previa a la partida, etc.; el viaje; la adaptación u orientación posterior a la llegada; el trabajo en el extranjero, y el retorno al país de origen, según proceda (véase la figura 2 y el anexo 2).

Figura 2. Fases orientativas del ciclo de migración laboral de los trabajadores migrantes



Fuente: Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements (OIT y OIM, 2019)

Si bien el proceso de negociación de un acuerdo bilateral de migración laboral está reservado a las instituciones del Estado (Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Trabajo, ministerio u organismo responsable de la migración, y principales ministerios competentes), en las demás fases del ciclo del acuerdo bilateral de migración laboral deben participar los interlocutores sociales, la sociedad civil y las organizaciones de migrantes, las autoridades regionales y locales, y otras partes interesadas, incluidos los representantes de los trabajadores migrantes y los organismos de protección de la infancia. La principal institución del acuerdo bilateral de migración laboral puede designar un equipo específico que realice un seguimiento de las diferentes etapas del ciclo del acuerdo bilateral de migración laboral. Estos posibles acuerdos varían en función de cada país y dependen asimismo de las estructuras responsables de la coordinación de políticas existentes. Estas directrices operacionales determinan las distintas responsabilidades de las principales partes interesadas en cada etapa del ciclo del acuerdo bilateral de migración laboral.

Cabe destacar que, por su naturaleza, los acuerdos bilaterales de migración laboral abarcan la migración regular y no pretenden abordar los aspectos vinculados a la migración irregular o la readmisión. Además, si un acuerdo bilateral de migración laboral hace referencia a la colaboración entre las partes implicadas para reducir la migración irregular, debe incluir el cumplimiento del derecho y las normas internacionales y especificar las salvaguardias y los procedimientos necesarios para garantizar dicho cumplimiento, como, por ejemplo, 1) el principio de no discriminación; 2) el principio de no devolución; 3) la prohibición de la expulsión colectiva; 4) el debido proceso y las garantías procesales; 5) el derecho a acceder a recursos efectivos, tanto judiciales como extrajudiciales, por parte de los trabajadores migrantes; y 6) la protección de los derechos dimanantes de empleos anteriores.

Se recomienda que todos los acuerdos bilaterales de migración laboral bien definidos, y cualesquiera enmiendas a los mismos, incorporen una disposición que requiera su traducción a los idiomas locales, así como su difusión a todas las partes interesadas, en concreto mediante la publicación del texto, en colaboración con las organizaciones que representen a los empleadores y los trabajadores.

A. Fase de preparación: funciones y responsabilidades

1. Proceso consultivo.

La fase de preparación suele incluir las siguientes etapas:

- Consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes para la identificación de desafíos y soluciones que podrían abordarse a través de un acuerdo bilateral

de migración laboral en el contexto de una política migratoria que esté en consonancia con la política de empleo (Popova, 2019 y Panzica, 2017). Las consultas deben incorporar una perspectiva de género y observar las consideraciones relativas a los menores, y distinguir los desafíos que han de afrontar los trabajadores migrantes y sus familiares a lo largo del ciclo migratorio en función de su género y edad.

- Recopilación de toda la información necesaria para la preparación del proyecto de acuerdo.
- Redacción del acuerdo bilateral de migración laboral que servirá de orientación para el equipo encargado de llevar a cabo las negociaciones durante el proceso de negociación.

Funciones y responsabilidades durante la fase de preparación

Gobiernos nacionales

La organización responsable de la negociación del acuerdo bilateral de migración laboral podrá:

- Celebrar reuniones con las organizaciones públicas y privadas pertinentes que trabajen en el ámbito de la migración —interlocutores sociales, organizaciones de la sociedad civil, centros de capacitación, agencias públicas y privadas de empleo, organismos de protección de la infancia, etc.— que puedan ayudar a identificar los principales desafíos y soluciones que deben abordarse a través de los acuerdos bilaterales de migración laboral. Estas reuniones podrían adoptar la forma de grupos consultivos. Asimismo, las reuniones de consulta pueden celebrarse de forma específica o periódica, y resultar de gran utilidad para analizar las necesidades del mercado laboral y las implicaciones para el mercado de trabajo nacional.
- Involucrar a los grupos consultivos en la redacción de los acuerdos, según sea necesario.

Los grupos consultivos podrían activarse, en caso necesario, durante el proceso de negociación, por ejemplo cuando los interlocutores que participen en las negociaciones presenten nuevas propuestas que deban ser evaluadas de manera detallada.

Interlocutores sociales

- Las organizaciones de trabajadores y los organismos de protección de la infancia pueden brindar asesoramiento y formular sugerencias sobre la manera de salvaguardar los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias a través del acuerdo bilateral de migración laboral.
- Las organizaciones de empleadores del país de destino pueden precisar los sectores y las competencias que se demandan en el mercado de trabajo. De igual modo, las del país de origen pueden señalar cualquier escasez de mano de obra que se produzca como consecuencia de la migración laboral (OIT, 2019b).

Organizaciones de la sociedad civil

Las organizaciones de la diáspora y de la sociedad civil que brinden apoyo a los trabajadores migrantes y a sus familiares pueden proporcionar información sobre los principales desafíos que se han de afrontar y las posibles soluciones que se pueden implementar durante el proceso migratorio.

Instituciones de seguridad social

Pueden brindar asesoramiento sobre la pertinencia de la protección social para los trabajadores migrantes y sus familias y la transferibilidad de las prestaciones sociales, si procede. Además, estas instituciones participan directamente en la negociación de acuerdos de seguridad social con los países de destino.



2. Recopilación de información.

Las instituciones que se enumeran a continuación deberían participar en esta etapa con el fin de recopilar la información necesaria para preparar las negociaciones del acuerdo bilateral de migración laboral:

EN EL PAÍS DE ORIGEN. Funciones y responsabilidades de:

Los gobiernos nacionales

El (los) ministerio(s) u organismo(s) que se ocupen de la migración laboral debe(n):

- Identificar, en consulta con los interlocutores sociales y otras organizaciones pertinentes, los principales objetivos y determinar el valor añadido dimanante de la firma de un acuerdo bilateral de migración laboral (la migración laboral ya existente hacia un país de destino específico y los desafíos que es posible que se hayan de enfrentar a fin de garantizar que dicha migración laboral tenga lugar de forma segura, ordenada y regular; las nuevas oportunidades laborales; las posibilidades de invertir de forma conjunta en el desarrollo de competencias en sectores con grandes posibilidades de crecimiento; la protección de los trabajadores migrantes; el examen de cuestiones específicas relativas a los trabajadores migrantes, etc.).
- Evaluar el interés y la disponibilidad de la otra parte para negociar un acuerdo bilateral de migración laboral o un memorando de entendimiento.
- Recabar información sobre el país de destino (mercado laboral, marcos jurídicos, requisitos de cualificación, futuras necesidades del mercado laboral, condiciones de vida y de trabajo, etc.).
- Verificar los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y laborales ratificados por los países de origen o de destino, y examinar otros acuerdos de cooperación bilateral y regional existentes con miras a garantizar que se respeten las obligaciones mutuas durante la negociación de un acuerdo bilateral de migración laboral o un memorando de entendimiento.
- Analizar los efectos de la migración laboral en el mercado de trabajo nacional para evitar el posible agotamiento de la mano de obra en sectores y profesiones que ya experimenten escasez de competencias.
- Facilitar información sobre el nivel educativo y el número de egresados en función de cada profesión, así como sobre el proceso de certificación de competencias, con el fin de poder comparar los parámetros con los del país de destino.
- Determinar los puntos fuertes y débiles que puedan afectar a la capacidad de negociación.
- Identificar los marcos normativos que regulen la entrada, la residencia, la permanencia y la salida¹⁷.
- Analizar la complementariedad con los marcos jurídicos existentes y la participación en acuerdos internacionales para el reconocimiento de cualificaciones y competencias.
- Estudiar la complementariedad con los procesos de integración regional, los procesos consultivos regionales y los marcos de cooperación económica, comercial y de otro tipo existentes.

Los funcionarios consulares

Facilitar información sobre las condiciones de vida y de trabajo en el país de destino. Brindar apoyo al Ministerio de Trabajo en el análisis de la situación de los trabajadores migrantes en el país de destino, proporcionando información sobre las condiciones de vida y de trabajo en dicho país, en particular directrices relativas a los procedimientos de inmigración y referentes a visados.

¹⁷ Incluido también: i) analizar la disponibilidad e integración del apoyo para los hijos a cargo de los trabajadores migrantes en aquellos sectores que más contacto tengan con los menores y los jóvenes durante la ausencia de los progenitores (educación, salud, bienestar, justicia), y ii) garantizar que los menores y las familias de los trabajadores migrantes reciban asistencia en cada fase del ciclo migratorio y que se establezcan modalidades de atención que se adapten a sus necesidades, en concreto procedimientos formales de tutela e intensificación del acogimiento por familiares.

Las autoridades regionales y locales

Las autoridades regionales y locales pueden participar debidamente en el proceso de recopilación de información en función de la estructura y distribución de las competencias a nivel nacional.

Los interlocutores sociales

Brindar asesoramiento y apoyo para la identificación de los desafíos que es posible que se deban afrontar en el ámbito de la protección de los trabajadores migrantes y sus familias (incluidos los hijos a su cargo), así como las carencias de competencias y la escasez de mano de obra que puedan existir en el mercado de trabajo nacional.

Las organizaciones de la sociedad civil

Las organizaciones de la diáspora, las asociaciones que velan por el respeto de los derechos de los migrantes, las asociaciones de migrantes que retornan y los círculos académicos pueden aportar sus propios puntos de vista sobre los desafíos que han de enfrentar los trabajadores migrantes y sus familias y las oportunidades de las que disponen, incluidos aquellos que podrían tener que afrontar retos, riesgos u obstáculos específicos, como, por ejemplo, las trabajadoras migrantes, los trabajadores migrantes con discapacidades, los hijos de trabajadores migrantes separados de sus progenitores, etc.

PAÍS DE DESTINO. Funciones y responsabilidades de:

Los gobiernos nacionales

Las responsabilidades del ministerio que se ocupe de la migración laboral o de otros ministerios —como, por ejemplo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Trabajo, etc.— de los países de destino son similares a las de los países de origen, si bien existen algunas diferencias que se destacan a continuación:

- Los principales motivos para negociar los acuerdos bilaterales de migración laboral son satisfacer las necesidades del mercado de trabajo, promover la movilidad laboral, etc.
- Su función es recabar información sobre el país de origen (mercado laboral, sistemas educativos, condiciones de vida y de trabajo, etc.).
- Verifican los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y laborales ratificados por los países de origen y de destino, y examinan otros acuerdos de cooperación bilateral y regional existentes con miras a garantizar que se respeten las obligaciones mutuas durante la negociación de un acuerdo bilateral de migración laboral o un memorando de entendimiento.

Las autoridades regionales y locales

Las autoridades regionales y locales pueden participar debidamente en el proceso de recopilación de información en función de la estructura y distribución de las competencias a nivel nacional.

Los interlocutores sociales

Brindar asesoramiento y apoyo para la identificación de las distintas necesidades y carencias en todos los niveles de competencias, en particular de los trabajadores migrantes.

La sociedad civil, incluidas las organizaciones de migrantes

Las organizaciones de la diáspora y las asociaciones que velan por el respeto de los derechos de los migrantes pueden brindar asesoramiento sobre las actuales condiciones de empleo de los trabajadores migrantes que sería posible abordar a través del acuerdo bilateral de migración laboral, así como facilitar información y prestar apoyo a los trabajadores migrantes, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los distintos grupos.

Tipo de información necesaria

La información necesaria para la preparación de los acuerdos bilaterales de migración laboral en los países de origen y de destino se estructura con arreglo a los principios expuestos en la sección III. El primer tipo de información que se ha de recopilar, con respecto a cada uno de los principios, es aquella que sirva para verificar qué instrumentos internacionales relevantes en materia de derechos humanos y laborales, y qué marcos de cooperación, ya han ratificado los países de origen y de destino, así como en cuáles de ellos participan. Este tipo de información se resume en el cuadro 1. Por su parte, el contenido que figura en los cuadros 2 a 9 aborda temas como la contratación, la seguridad y la salud, la protección social, la gobernanza, las cualificaciones y las competencias, los ahorros y las remesas, los casos de fuerza mayor y las situaciones de emergencia, y el retorno y la reintegración en el mercado de trabajo.

Cuadro 1. Derechos humanos, incluidos los derechos laborales

Tema	Información	Fuentes en los países de origen y de destino
Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo a fin de proteger a los trabajadores migrantes	¿Se aplica la igualdad de trato a los trabajadores migrantes en lo que respecta a la protección de los derechos humanos, como el derecho a la vida; a la no discriminación y a la igualdad ante la ley; a no ser sometido a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes; a no estar sometido a esclavitud; a la libertad y a la seguridad; a no ser sometido a detención o prisión arbitraria; a la igualdad de trato ante los tribunales y cortes de justicia; a la libertad de mantener contactos directos y ordinarios con los hijos a su cargo y sus familias, etc.?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio del Interior • Ministerio de Justicia • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores • Organismos de protección de la infancia
	Según la legislación nacional, ¿pueden los trabajadores migrantes afiliarse libremente a una organización de trabajadores o crear otras nuevas?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio del Interior • Ministerio de Justicia • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores • Diario Oficial
	¿Existe una legislación nacional que garantice la negociación colectiva? ¿Existen obstáculos jurídicos que dificulten que los trabajadores migrantes puedan afiliarse a los distintos sindicatos u organizarse?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Justicia • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores • Diario Oficial
	¿Existe una legislación nacional que promueva la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio? ¹⁸	<ul style="list-style-type: none"> • Diario Oficial • Ministerio del Interior • Organismos nacionales responsables de la lucha contra la trata de personas

¹⁸ Esta legislación podría abordar prácticas como la retención del pasaporte o los salarios, el engaño, las amenazas, el abuso de autoridad, el confinamiento, las deducciones salariales poco razonables, la sustitución de contratos, la firma de contratos en un idioma desconocido para el trabajador migrante, el sometimiento de los trabajadores a una situación de servidumbre por deudas, la trata de personas, etc.

		<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores • Organizaciones no gubernamentales
<p>Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias</p>	<p>¿Disponen los trabajadores migrantes de acceso a los tribunales y las cortes con competencias generales o especiales, así como a los mecanismos administrativos de presentación de denuncias?</p> <p>¿De qué manera se garantiza el acceso de los trabajadores migrantes a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias?</p> <p>¿Son gratuitos estos trámites para los trabajadores migrantes? ¿O las tasas que se han de abonar son asequibles y no alcanzan un nivel tal que dificulte el acceso a la justicia por parte de los trabajadores migrantes?</p> <p>¿Resuelven estos procedimientos las reclamaciones o controversias de manera oportuna? ¿Se permite a los trabajadores migrantes obtener permisos de estancia y nuevos permisos de trabajo, en caso necesario, mientras se encuentran a la espera de la resolución de la denuncia o controversia?</p> <p>¿Dispone el trabajador migrante de acceso a asistencia e interpretación jurídicas en relación con los procedimientos judiciales, incluida la traducción de documentos a un bajo costo o sin costo alguno?</p> <p>¿Son estos procedimientos independientes y confidenciales?</p> <p>¿Qué mecanismos se han establecido para brindar protección a los trabajadores migrantes frente a las represalias y repercusiones negativas que puedan derivarse de su situación de residencia?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Justicia • Ministerio de Trabajo • Tribunales nacionales • Organizaciones de trabajadores
	<p>¿Qué procedimientos se han establecido para realizar un seguimiento de las denuncias pendientes, en particular después de que el trabajador migrante haya retornado a su país?</p> <p>¿Puede el trabajador migrante regresar a su país mientras continúa el juicio? ¿Puede el trabajador migrante participar desde su país?</p> <p>¿Quién puede representar legalmente al trabajador migrante en el país de destino mientras este se encuentra en su país de origen?</p> <p>¿Qué organización es responsable de supervisar la solución de controversias?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Justicia • Ministerio de Trabajo • Tribunales nacionales • Organizaciones no gubernamentales que trabajan en el ámbito de la protección de los trabajadores migrantes y centros locales de asesoramiento jurídico gratuitos (si procede) • Organizaciones de la diáspora • Servicios consulares del país de origen



<p>Igualdad de trato y no discriminación</p>	<p>¿Existe una legislación nacional que garantice la igualdad de trato y prohíba la discriminación contra los trabajadores migrantes en materia de empleo, ocupación y protección social?</p> <p>¿Se ha establecido un mecanismo eficaz de supervisión y aplicación que garantice el cumplimiento de la legislación nacional en materia de igualdad de trato y no discriminación?</p> <p>¿Prohíbe la legislación la discriminación salarial y garantiza la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para todos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diario Oficial • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Justicia • Instituciones que velan por la igualdad entre los géneros • Tribunales nacionales • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores
	<p>¿Están prohibidos los exámenes obligatorios de detección del VIH y del embarazo en el país de destino?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Salud • Organizaciones de trabajadores
	<p>¿Qué medidas se han adoptado para garantizar que los trabajadores migrantes preserven su identidad cultural?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Interior • Ministerio de Trabajo • Organismos que trabajen en pro de la diversidad cultural y la cohesión • Organizaciones de la diáspora
	<p>¿Qué medidas se han implementado para garantizar la salvaguarda de las relaciones paternofiliales entre los trabajadores migrantes y los hijos a su cargo?</p> <p>¿Qué medidas se han establecido para brindar protección y apoyo a los hijos a cargo en ausencia de los padres que migran en el marco del acuerdo bilateral de migración laboral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades de protección de la infancia • Ministerio de Bienestar Social • Ministerio de Educación • Ministerio de Salud • Ministerio de Justicia • Organizaciones de la sociedad civil
<p>Prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes</p>	<p>¿Qué tipo de legislación y qué mecanismos de aplicación se han establecido a fin de prevenir la violencia y el acoso, la explotación, los abusos o los delitos contra los trabajadores migrantes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Interior • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Justicia • Inspección de Trabajo • Instituciones que velan por la igualdad entre los géneros • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores • Organizaciones de la sociedad civil
	<p>¿Qué mecanismos tienen a su disposición los trabajadores migrantes para denunciar los casos de abuso, violencia y acoso, así como otros delitos?</p> <p>¿Qué mecanismos se han establecido para promover el acceso a la justicia por parte de los trabajadores migrantes que han sido objeto de casos de abuso, violencia y acoso?</p> <p>¿Pueden acceder los trabajadores migrantes a estos tipos de apoyo y procedimientos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Inspección de Trabajo • Ministerio del Interior • Ministerio Público • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores • Servicios consulares del país de origen



	independientemente de su nivel de cooperación con los organismos encargados de la aplicación de la ley?	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones de la sociedad civil
	¿Participan los interlocutores sociales en la lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores
	¿Se han implementado medidas que tengan en cuenta las cuestiones de género con el fin de luchar contra los abusos, la violencia y el acoso, incluidos los delitos de violencia por razón de género y de acoso sexual contra los trabajadores migrantes?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Organismos responsables de los asuntos de género y de la familia, la mujer y la infancia • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores
Libertad de circulación de los trabajadores migrantes	<p>¿Qué procedimientos de entrada existen en el país de destino? ¿De qué modo o a través de qué vía pueden expedirse permisos de residencia y de trabajo? ¿Se permite la movilidad geográfica de los trabajadores migrantes?</p> <p>¿Pueden los trabajadores migrantes retornar a su país de origen de forma voluntaria, al tiempo que respetan las obligaciones contractuales? ¿Se han establecido vías con fines de reunificación familiar o movilidad laboral? ¿Se ofrecen oportunidades de forma periódica que permitan organizar visitas entre los padres y los hijos a su cargo en aquellos casos en que no sea viable llevar a cabo la reunificación familiar o no se haya iniciado este proceso?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Interior • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Relaciones Exteriores • Ministerio de Justicia • Ministerio u organismo responsable de la migración (si existe) • Servicio de Fronteras • Autoridades de inmigración
	<p>¿Existen mecanismos que impidan que los empleadores puedan retener o confiscar el pasaporte, otros documentos de identidad o el permiso de trabajo de los trabajadores migrantes?</p> <p>¿Existe la posibilidad de cambiar de empleador? (Tanto en caso de fin de la relación de empleo como de finalización voluntaria de la misma).</p> <p>¿Cuáles son las condiciones para cambiar de empleador?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Inspección de Trabajo • Ministerio del Interior • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores
Protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida de empleo	¿Pueden los trabajadores migrantes cambiar de empleo en caso de ser objeto de explotación o estar sometidos a condiciones de trabajo abusivas?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Inspección de Trabajo • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores
	¿Tienen los trabajadores migrantes derecho a percibir una indemnización y son tratados de manera equitativa en lo que respecta a la búsqueda de un empleo alternativo y las	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Inspección de Trabajo • Organizaciones de empleadores



	<p>labores de socorro o de reciclaje profesional en caso de pérdida del empleo?</p> <p>En caso afirmativo, ¿qué tipo de mecanismos de aplicación existen?</p> <p>¿Tienen los trabajadores migrantes derecho a interponer un recurso en relación con el fin de la relación de empleo? y ¿cuáles son las vías de recurso en caso de despido improcedente?</p> <p>¿Estipula la legislación nacional o el acuerdo bilateral de migración laboral un período de tiempo durante el cual el trabajador migrante pueda tener derecho a percibir prestaciones de desempleo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones de trabajadores • Organizaciones no gubernamentales que trabajan en el ámbito de la protección de los trabajadores migrantes • Servicios consulares del país de origen
	<p>¿Existen mecanismos de apoyo para los trabajadores migrantes que se vean abocados a una situación irregular por el hecho de haber perdido su empleo? En caso afirmativo, ¿cuáles son?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio del Interior • Organizaciones de trabajadores • Servicios consulares del país de origen

Cuadro 2. Contratación

Tema	Información	Fuentes
<p>Contratación equitativa y ética</p>	<p>¿Existe un marco normativo u operacional a nivel institucional que regule la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes?</p> <p>¿Qué tipos de licencias deben poseer las agencias de contratación y de colocación y los centros de capacitación que imparten capacitaciones previas a la partida? ¿Qué mecanismos de supervisión, aseguramiento de la calidad y cumplimiento se han establecido?</p> <p>¿Qué mecanismos de presentación de denuncias existen? ¿Se han formulado disposiciones en materia de responsabilidad solidaria que sean de aplicación para las agencias de contratación y los empleadores que hayan obligado a dichas agencias y empleadores a depositar fondos a modo de garantía que se puedan emplear cuando sea necesario realizar indemnizaciones? ¿Están todas las agencias de colocación dadas de alta y se registran todas las colocaciones en la embajada de los trabajadores migrantes antes de su llegada?</p> <p>¿Se ha establecido un mecanismo que requiera que el Ministerio de Trabajo y el agregado encargado de las cuestiones laborales o la embajada correspondiente examinen y aprueben previamente los contratos de empleo de los trabajadores migrantes antes de que dichos contratos expiren?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Servicios públicos de empleo • Agencias privadas de empleo • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores

	<p>En caso afirmativo, ¿existen disposiciones que prohíban el cobro de honorarios de contratación u otros gastos a los trabajadores migrantes?</p> <p>¿Se han promulgado disposiciones que impidan la deducción de tasas y otros gastos (incluidos el vuelo, el alojamiento, los alimentos, la asistencia médica, los gastos administrativos, etc.)?</p>	
--	--	--

Cuadro 3. Seguridad y salud

Tema	Información	Fuentes
<p>Seguridad y salud ocupacionales de los trabajadores migrantes</p>	<p>¿Se aplica también el marco legislativo sobre seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores migrantes?</p> <p>¿Qué medidas se han establecido en relación con el diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y lesiones laborales, así como con la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de las mismas?</p> <p>¿Existe igualdad de trato en lo que respecta a las indemnizaciones derivadas de lesiones y accidentes laborales?</p> <p>¿Se imparte algún tipo de capacitación en materia de seguridad y salud ocupacionales a los trabajadores migrantes, en particular sobre el acceso a equipos de protección personal?</p> <p>¿Pueden acceder los trabajadores migrantes a instrucciones sobre seguridad y salud ocupacionales en su idioma?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Salud • Inspección de Trabajo • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores

Cuadro 4. Protección social

Tema	Información	Fuentes
<p>Acceso de los trabajadores migrantes a las prestaciones de seguridad social y</p>	<p>¿Cuáles son las modalidades de acceso a la protección social de los trabajadores migrantes, incluida la atención sanitaria, y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Salud • Institutos de la Seguridad Social

transferibilidad de las mismas	de qué modos pueden transferir sus prestaciones de seguridad social?	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios públicos de empleo • Legislación nacional (derecho del trabajo, derecho de la Seguridad Social, etc.)
	<p>¿Se ha concertado un acuerdo bilateral o multilateral de seguridad social que garantice la transferibilidad de las prestaciones de los trabajadores migrantes?</p> <p>¿La legislación nacional prevé la igualdad de trato en lo tocante a la protección social?</p> <p>¿Tienen los trabajadores migrantes acceso a asistencia médica y a prestaciones en caso de enfermedad, situación de desempleo, jubilación, accidente laboral y discapacidad, así como a subsidios familiares, licencias por maternidad y prestaciones de viudedad?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Relaciones Exteriores • Institutos de la Seguridad Social • Legislación nacional (derecho del trabajo, derecho de la Seguridad Social, etc.) • Fondo de Bienestar Social (si procede)

Cuadro 5. Estructura de gobernanza

Tema	Información	Fuentes
Instituciones responsables de la aplicación y el cumplimiento de las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	¿Qué mecanismos permiten supervisar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores migrantes?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerios y organismos encargados de la migración • Ministerio del Interior • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Salud • Inspección de Trabajo • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores
	¿Cuál es la principal entidad responsable del diseño y la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Relaciones Exteriores • Ministerio del Interior • Ministerios y organismos encargados de la migración
	¿Cuál es la principal entidad responsable del cumplimiento y la supervisión de la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Relaciones Exteriores • Ministerio del Interior • Ministerios y organismos encargados de la migración
	¿Qué otros procesos complementarios de cooperación han concertado los dos países y de qué manera podría la cooperación establecida en virtud del nuevo acuerdo	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Relaciones Exteriores • Ministerio del Interior

	bilateral de migración laboral adaptarse mejor a estos procesos?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerios y organismos encargados de la migración
	<p>¿Participan los interlocutores sociales en el diseño y la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral?</p> <p>¿Participan las organizaciones de la sociedad civil y los propios trabajadores migrantes en el diseño y la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Relaciones Exteriores • Ministerio del Interior • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores
	¿De qué forma se supervisan las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores migrantes?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio del Interior • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores
	¿Tienen los trabajadores migrantes derecho a una vivienda para trabajadores y a que el empleador les proporcione alojamiento?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio del Interior • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores

Cuadro 6. Cualificaciones y competencias

Tema	Información	Fuentes
<p>Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias tanto antes como después de la partida, así como tras su retorno, en consonancia con las demandas del mercado laboral.</p>	<p>¿Existen indicaciones claras sobre las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo, en particular en función de los distintos sectores, así como sobre las cualificaciones y competencias profesionales conexas que escasean?</p> <p>¿Existen sistemas de reconocimiento de cualificaciones y competencias?</p> <p>¿A qué programas de desarrollo de competencias (incluido el aprendizaje del idioma del país de destino) pueden acogerse los trabajadores migrantes?</p> <p>¿Se han establecido asociaciones para la movilidad de personas cualificadas o se han realizado inversiones conjuntas para capacitar a la mano de obra?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Educación • Servicios públicos de empleo • Agencias privadas de empleo • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores

Cuadro 7. Ahorros y remesas

Tema	Información	Fuentes
<p>Transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes</p>	<p>¿Pueden los trabajadores migrantes transferir sus ahorros y remesas cuando lo deseen? ¿Se han formulado políticas y establecido marcos generales que regulen los ingresos de las personas y la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Finanzas • Ministerio de Relaciones Exteriores • Banco Central Nacional

	<p>transferencia de pagos entre ambos países?</p> <p>¿Qué tendencias generales sobre las remesas y los flujos financieros existen entre los dos países que negocian el acuerdo bilateral de migración laboral en términos de su nivel de formalidad; uso de operadores específicos de transferencia monetaria frente a bancos, etc.?</p> <p>¿Disponen los trabajadores migrantes de acceso a canales oficiales que les permitan transferir sus ahorros y remesas? En caso afirmativo, ¿en virtud de qué condiciones?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios consulares • Servicios financieros
--	--	---

Cuadro 8. Casos de fuerza mayor y situaciones de emergencia

Tema	Información	Fuentes
<p>Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor</p>	<p>¿Qué tipo de asistencia se puede brindar a los trabajadores migrantes durante las situaciones de emergencia?</p> <p>¿Qué responsabilidades tienen las distintas entidades —empleadores, agencias de contratación, embajadas, autoridades nacionales, etc.— cuando se producen casos de fuerza mayor y situaciones de emergencia?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Finanzas • Ministerio de Relaciones Exteriores • Ministerio del Interior • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores

Cuadro 9. Retorno y reintegración en el mercado de trabajo

Tema	Información	Fuentes
<p>Modalidades de retorno y reintegración en el mercado laboral con perspectiva de género</p>	<p>¿Existe una política o un marco jurídico, que especifique las modalidades de retorno y las salvaguardas del país de destino de las que disponen los forasteros, que esté en consonancia con las normas internacionales?</p> <p>¿Se han implementado medidas específicas de reintegración sostenible que puedan favorecer la reintegración en el mercado de trabajo en los países de origen? ¿Abordan estas medidas las preocupaciones y necesidades de todos los trabajadores migrantes teniendo en cuenta las cuestiones de género? En caso afirmativo, ¿de qué manera lo hacen?</p> <p>¿Se aplican medidas que garanticen la protección de los salarios? ¿Existen servicios jurídicos a disposición de los trabajadores migrantes que les brinden ayuda a la hora de reclamar sus salarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Educación • Ministerio de Salud • Ministerio del Interior • Servicios públicos de empleo • Agencias privadas de empleo • Organizaciones de empleadores • Organizaciones de trabajadores • Servicios consulares • Ministerios u organismos responsables de los asuntos de la mujer, los jóvenes, los menores, etc.



	<p>impagados una vez hayan retornado a su país de origen?</p> <p>¿Se han implementado medidas específicas de reintegración dirigidas a apoyar a los menores, las familias, los trabajadores migrantes y otros cuidadores en el proceso de reunificación tras períodos de separación?</p>	
--	--	--



3. 3. Redacción del acuerdo bilateral de migración laboral

Las instituciones que se enumeran a continuación participan en la preparación de la redacción de los acuerdos bilaterales de migración laboral.

Funciones y responsabilidades

Gobiernos nacionales

- Se debe crear un grupo de trabajo o equipo interministerial que redacte el acuerdo bilateral de migración laboral siguiendo los principios generales que se ilustran en las presentes directrices. Asimismo, el equipo podría formarse también durante la fase de recopilación de información.
- El equipo habrá de preparar un borrador inicial que se someterá a consulta con los ministerios competentes, los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes, incluidos los representantes de los trabajadores migrantes. Además, este equipo debe consultar el acuerdo-tipo que se incluye en la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86) de la OIT. De igual modo, cabe señalar que la lista de verificación que se incluye en el anexo 3 podría servir de ayuda a la hora de evaluar si se han considerado debidamente todos los temas necesarios en el proyecto de acuerdo.
- El equipo incorporará la retroalimentación recibida durante el proceso de consulta y facilitará un borrador actualizado que estará preparado para presentarse al país de destino a fin de comenzar las negociaciones. Dicho borrador podría ir acompañado de un proyecto de modelo de contrato de empleo, según proceda.
- El equipo interministerial que haya redactado el acuerdo también podrá participar en las negociaciones. En caso negativo, deberá designarse un equipo de negociación.
- El nivel de participación en las negociaciones deberá definirse previamente.
- La institución principal deberá definir la estrategia de negociación y comunicársela al equipo de negociación.
- La institución principal habrá de asignar los recursos financieros necesarios para llevar a cabo las negociaciones.

Interlocutores sociales

Las organizaciones de empleadores pueden ayudar a identificar las competencias que se demandan en los países de destino, así como las que es posible que escaseen en los países de origen. Estas organizaciones pueden asimismo contribuir a determinar los ámbitos en los que es preciso mejorar la protección de los trabajadores migrantes y formular soluciones adecuadas. Entre las buenas prácticas en materia de diálogo social se incluye la celebración de consultas con los interlocutores sociales a medida que se van elaborando los acuerdos bilaterales de migración laboral. De igual modo, en esta etapa también se podría consultar a las instituciones educativas. Por su parte, los organismos de protección de la infancia pueden ayudar a identificar los problemas sociales y aquellos relacionados con la protección de los menores y las familias de los trabajadores migrantes, y proponer la adopción de medidas de protección adecuadas.

B. Negociación

Las negociaciones de los acuerdos bilaterales de migración laboral deben prestar especial atención a las modalidades de aplicación, mientras que los principios, fundamentados en los derechos humanos y laborales internacionales, deben servir de orientación permanente para el contenido del acuerdo.

Los resultados se verán condicionados por el interés de las partes y su capacidad para formular soluciones conjuntas. Habida cuenta de que las partes han aceptado negociar un acuerdo bilateral de migración laboral, cabe pensar que, en principio, existe un interés mutuo por suscribir un acuerdo, incluso aunque sus motivaciones para ello puedan ser diferentes. En lo que respecta a los países de origen, el objetivo principal podría ser hallar nuevas oportunidades de trabajo para sus ciudadanos, mejorar la

protección de los trabajadores migrantes o abordar retos específicos del ámbito laboral. En cuanto a los países de destino, puede que la finalidad sea colmar los vacíos del mercado laboral o reducir la migración irregular ofreciendo determinadas oportunidades de migración regular, o que se fundamente en otras razones, como, por ejemplo, generar oportunidades de comercio con los países de origen, etc.

Las negociaciones pueden avanzar tanto mediante la celebración de reuniones directas entre las delegaciones de ambas partes como a través de un intercambio de proyectos de acuerdo que permita alcanzar un entendimiento común. La decisión respecto de la modalidad de negociación que se elegirá se adoptará estando ambas partes de acuerdo y dependerá de razones políticas (por ejemplo, a fin de dar visibilidad a la negociación) o financieras, puesto que la negociación directa requiere la inversión de una mayor cantidad de recursos (por ejemplo, viajes).

La negociación puede finalizar con la firma de un acuerdo bilateral de migración laboral o un memorando de entendimiento. Estos dos tipos de arreglos pueden tener repercusiones diferentes con respecto a las obligaciones mutuas de cada una de las partes. Los acuerdos bilaterales de migración laboral otorgan derechos e imponen obligaciones jurídicamente vinculantes, que se rigen por el derecho internacional, y suelen tener un carácter más específico y estar orientados a la acción. Por su parte, los memorandos de entendimiento constituyen acuerdos no vinculantes que establecen un marco de cooperación amplio consagrado a abordar preocupaciones comunes.

Es necesario que la fase de negociación la dirijan equipos o delegaciones que estén formados por funcionarios de alto nivel autorizados para llevar a cabo las negociaciones en nombre del Estado. El equipo de negociación suele estar compuesto por representantes de diferentes instituciones, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Migración (en caso de que exista), el Ministerio de Relaciones Exteriores y otros ministerios competentes (por ejemplo, los ministerios de justicia, del interior, de educación y de salud, así como aquellos encargados de los asuntos de la juventud, de la mujer y de género, y ministerios de sectores específicos).

En caso de que la negociación resulte satisfactoria y las partes acuerden redactar un texto común, el jefe de cada delegación firmará el documento. En determinados casos, serán el jefe del Gobierno o los responsables de los ministerios competentes, que visitarán uno de los países participantes, quienes firmarán el acuerdo.

En esta etapa, el acuerdo estará listo, pero aún no habrá entrado en vigor. Por lo general, los acuerdos bilaterales de migración laboral han de ser ratificados por el parlamento y publicados en el Diario Oficial de los países implicados. La situación difiere cuando las partes acuerdan firmar un memorando de entendimiento en lugar de un acuerdo bilateral de migración laboral. En este caso, el memorando de entendimiento entrará en vigor con su firma, salvo que se requiera su ratificación por parte de las normas constitucionales (como sucede, por ejemplo, en Italia). Al tener un carácter menos formal que el acuerdo bilateral de migración laboral, la aplicación del memorando de entendimiento dependerá de la buena voluntad de las partes. Es posible que surjan obstáculos si el memorando contiene implicaciones financieras que requieran la aprobación por parte del órgano legislativo correspondiente. La fase de negociación de los acuerdos bilaterales de migración laboral se resume en la lista de verificación que figura en el anexo 4.

C. Aplicación

La aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral exigirá que los interlocutores sociales y otras partes interesadas, tanto de los países de origen como de destino, participen de forma activa, en función de los temas que se hayan incluido en el acuerdo. Cabe subrayar que la coherencia entre ministerios y países en lo que respecta a la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral debe alcanzarse mediante la adopción de enfoques de coordinación reforzados y transversales por parte de los asociados públicos y privados implicados. En el cuadro 10 se exponen las responsabilidades de los gobiernos en relación con la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral. Asimismo, en el cuadro 11 se muestran las funciones que se recomienda que desempeñen los interlocutores sociales y en el 12 las de la sociedad civil y otras partes interesadas.

4. Responsabilidades de los gobiernos en la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral

Cuadro 10. Responsabilidades de los gobiernos en la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral

Tema	Institución implicada	País de origen	País de destino
Intercambio de información	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Servicios públicos de empleo Ministerio de Relaciones Exteriores Dirección de Empleo en el Extranjero¹⁹ Organismos de protección de la infancia o encargados del bienestar de la familia 	<p>Concienciación:</p> <ul style="list-style-type: none"> sobre el acuerdo bilateral de migración laboral con el fin de informar a los posibles trabajadores migrantes; con respecto a las oportunidades de empleo en los países de destino; sobre las condiciones de vida y de trabajo en los países de destino; en relación con los contactos útiles a fin de obtener asesoramiento y recibir asistencia en los países de destino; y mayor entendimiento con respecto a las situaciones de trata y trabajo forzoso; sobre la necesidad de preparar a los menores, los padres y las familias para afrontar los períodos de separación. 	<p>Concienciación de los trabajadores migrantes y empleadores, así como de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y del público en general, sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral recién formalizados y ya existentes.</p> <p>La información sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral debe estar disponible en un idioma que los trabajadores migrantes comprendan o con el que estén familiarizados.</p> <p>Concienciación y mayor entendimiento respecto de las situaciones de trata y trabajo forzoso.</p> <p>Concienciación y mayor comprensión en relación con las implicaciones que conlleva la separación familiar de los trabajadores migrantes y las medidas que pueden ayudarlos a mantener las relaciones familiares, en particular con los hijos a su cargo.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Servicios públicos de empleo 	<p>Orientación previa a la partida y consecutiva a la llegada.</p> <p>Información sobre el cruce de fronteras y la</p>	<p>Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada que esté consolidada, haya sido analizada y pueda emplearse con fines de</p>

¹⁹ Es preciso recordar que algunos países de origen, sobre todo de Asia, cuentan con organismos responsables de las cuestiones relacionadas con el empleo en el extranjero independientes que pueden estar adscritos al Ministerio de Trabajo o al de Relaciones Exteriores.



	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio del Interior y servicios de inmigración y fronterizos 	<p>expedición de permisos de trabajo y de residencia.</p>	<p>seguimiento y evaluación de las políticas.</p>
<p>Modalidades de entrada y obtención de la residencia para los trabajadores migrantes</p> <p>Es posible organizar la expedición de diferentes permisos mediante el establecimiento de una ventanilla única (prestación de servicios integrados) que atienda en diferentes idiomas y puedan emplear la mayoría de los trabajadores migrantes. Un ministerio competente debe ser responsable de la gestión de este acuerdo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio del Interior o de Justicia, ministerio responsable de las cuestiones de inmigración y migratorias Embajadas y consulados del país de destino en el país de origen 	<p>Criterios de admisibilidad para los trabajadores migrantes y, en su caso, para los hijos y familiares.</p> <p>Documentación necesaria para solicitar un visado.</p> <p>Procedimientos y tiempo de tramitación.</p> <p>Costos.</p>	<p>Expedición del visado de entrada.</p> <p>Vías de acceso para la obtención de la residencia.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Ministerio u organismo con mandato sobre migración 		<p>Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y expedición de los mismos.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio del Interior Servicio de Migración, Servicio de Inmigración o equivalente 		<p>Controles fronterizos.</p> <p>Expedición de permisos de residencia.</p> <p>Renovaciones y prórrogas de visados y permisos.</p>
<p>Contratación equitativa y ética</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Ministerio u organismo con 	<p>Concesión de licencias a las agencias privadas de contratación y todos los demás intermediarios o</p>	<p>Protección de los trabajadores migrantes frente a las prácticas de</p>

	<p>mandato sobre migración</p> <ul style="list-style-type: none"> Organismos de protección de la infancia o encargados del bienestar de la familia 	<p>subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación, y supervisión de los mismos, a fin de evitar prácticas de contratación abusivas y fraudulentas.</p> <p>Prohibición de cobrar tasas de contratación y otros gastos a los trabajadores migrantes.</p> <p>Verificación del modelo de contrato de empleo, incluido en el acuerdo bilateral de migración laboral (si procede), facilitado a los trabajadores migrantes para que lo firmen antes de la partida.</p>	<p>contratación abusivas y fraudulentas.</p> <p>Prohibición de cobrar tasas de contratación y otros gastos a los trabajadores migrantes.</p> <p>El contrato de empleo debe proporcionarse en un idioma que el trabajador migrante comprenda.</p> <p>Medidas frente a la sustitución de contratos.</p> <p>Garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.</p> <p>Garantizar el cumplimiento de la normativa sobre el salario mínimo, si procede.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Servicios públicos de empleo (en colaboración con las agencias privadas de contratación) Instituciones de enseñanza y formación técnica y profesional y otras instituciones educativas 	<p>Procedimientos de selección para la contratación.</p> <p>Elaboración de perfiles de competencias y adecuación de aptitudes.</p> <p>Impartición de capacitaciones previas a la partida.</p>	<p>Adecuación de competencias.</p> <p>Desarrollo de competencias.</p> <p>Apoyo para el reconocimiento de competencias.</p>
	<p>Inspección de Trabajo</p>		<p>Supervisión de las obligaciones contractuales a nivel empresarial e individual.</p>
<p>Igualdad de trato y no discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Instituciones de seguridad social Ministerio del Interior Ministerio de Justicia Ministerio Público 	<p>Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación y desigualdad.</p>	<p>Garantizar la aplicación de las disposiciones relativas a la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales.</p> <p>Garantizar la adopción de medidas que promuevan el mantenimiento de las relaciones entre los trabajadores migrantes y sus familiares que se encuentren en los países</p>



			de origen, en especial con los hijos a su cargo.
	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Salud Ministerio de Trabajo 		Prohibición de los exámenes obligatorios de detección del VIH y del embarazo.
Libertad de circulación de los trabajadores migrantes	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Ministerio del Interior Ministerio de Justicia Servicios sociales Servicios consulares 		<p>Posibilidad de cambiar de empleador.</p> <p>Debe estar prohibido que el empleador pueda retener o confiscar el pasaporte, los documentos de identidad o el permiso de trabajo de cualquier trabajador migrante.</p>
Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Servicios públicos de empleo Comités sectoriales (en caso de que existan) Otros ministerios responsables del desarrollo de competencias 	<p>Capacitación profesional previa a la partida sobre los perfiles acordados con los países de destino.</p> <p>Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno.</p> <p>Reconocimiento mutuo o armonización de las normas relativas a las competencias o cualificaciones.</p> <p>Elaboración de perfiles de los migrantes que retornan y reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero.</p>	<p>Es necesario impartir capacitación a los trabajadores migrantes y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas.</p> <p>Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno.</p> <p>Reconocimiento mutuo o armonización de las normas relativas a las competencias o cualificaciones.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Educación 	Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias, necesarios para el reconocimiento de las mismas.	Procedimientos para el reconocimiento de competencias y cualificaciones.
Seguridad y salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Organizaciones de empleadores y de trabajadores 		<p>Aplicación de las leyes y los reglamentos relativos a la seguridad y la salud ocupacionales que incluyan a los trabajadores migrantes.</p> <p>Información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales para los trabajadores migrantes.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Inspección de Trabajo 		Supervisar la aplicación de las leyes y los reglamentos relativos a la

			seguridad y la salud ocupacionales
	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Salud Instituciones de seguridad social 		Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.
Integración de los trabajadores migrantes	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Organismo estatal o ministerio responsable de la migración Servicio Estatal de Migración Autoridades locales Organismo o ministerio con mandato sobre integración 	Orientación y capacitación previas a la partida	<p>Acceso de los trabajadores migrantes a condiciones de vida y de trabajo decentes.</p> <p>Acceso a vivienda o alojamiento para trabajadores.</p> <p>Participación de los trabajadores migrantes en la vida comunitaria y cultural, acceso a los servicios comunitarios, aprendizaje del idioma, etc.</p> <p>Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares que se encuentren en los países de origen.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio del Interior 		Acceso de los trabajadores migrantes a unas condiciones de vida dignas.
	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Educación 		Acceso de los trabajadores migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.
Prevenir y eliminar la violencia y el acoso, la explotación o los abusos en el trabajo, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Instituciones nacionales responsables de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género 		<p>Prevención de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos en el trabajo contra los trabajadores migrantes, en colaboración con los interlocutores sociales.</p> <p>Libre acceso por parte de los trabajadores migrantes a mecanismos seguros, equitativos y</p>

			eficaces que les permitan denunciar los casos en que hayan tenido lugar episodios de abuso, violencia y acoso en el trabajo.
	<ul style="list-style-type: none"> • Inspección de Trabajo 		Prevención e investigación de los casos en que hayan tenido lugar episodios de violencia, acoso, explotación o abuso en el trabajo contra los trabajadores migrantes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Relaciones Exteriores • Agregados encargados de las cuestiones laborales 		Los servicios consulares del país de origen brindan asistencia a los trabajadores migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo.
	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Interior, Ministerio Público, Mediador • Organismos especializados en igualdad y derechos humanos (que pueden tener facultades cuasi judiciales) 	Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.	Protección, investigación, y asistencia.
Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo 		Acceso gratuito a los mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales.
	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Justicia 		<p>Procedimientos para el libre acceso de los trabajadores migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales.</p> <p>Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los</p>

			procedimientos judiciales.
	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Relaciones Exteriores 		Los servicios consulares del país de origen brindan asistencia a los trabajadores migrantes en relación con la solución de controversias y las denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.
Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio del Interior Organismo estatal competente en materia de migración (en caso de existir) Servicios de atención a la infancia y sistema de protección 	Suministro de información y prestación de apoyo a los familiares de los trabajadores migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	<p>Establecimiento de procedimientos para la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y relativos a la reunificación familiar, que estén claramente instaurados y explicados y sean fácilmente accesibles en un idioma que los trabajadores migrantes puedan comprender.</p> <p>Creación de oportunidades para la reunificación periódica de los trabajadores migrantes y los hijos a su cargo en aquellos casos en que no sea viable llevar a cabo la reunificación familiar o no se haya iniciado este proceso.</p>
Protección de los trabajadores migrantes y sus familias en caso de pérdida de empleo o de estar sometidos a condiciones de trabajo abusivas.	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Embajadas y servicios consulares Organismos de protección de la infancia o encargados del bienestar de la familia 		<p>Establecimiento de procedimientos que permitan a aquellos trabajadores migrantes expuestos a condiciones laborales abusivas, o cuyos empleadores abusen de ellos, cambiar de lugar de trabajo.</p> <p>Los trabajadores migrantes que pierdan su empleo no deben verse abocados a una situación irregular, sino que deben recibir apoyo para encontrar un empleo alternativo y poder</p>



			<p>beneficiarse de las labores de reciclaje profesional, en caso necesario.</p> <p>Los procedimientos deben permitir a los trabajadores migrantes interponer un recurso en relación con el fin de la relación de empleo y permanecer el tiempo suficiente en el país hasta que se adopte una decisión sobre su caso. Si se trata de un despido improcedente, es necesario ofrecer vías para interponer un recurso.</p>
Acceso a prestaciones de seguridad social por parte de los trabajadores migrantes y transferibilidad de las mismas	<ul style="list-style-type: none">• Ministerio de Trabajo• Instituciones de seguridad social	<p>En el caso de la migración a corto plazo, las contribuciones a las prestaciones a largo plazo también podrían mantenerse en el país de origen.</p> <p>Establecimiento de acuerdos bilaterales con los países de destino que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social (por ejemplo, las indemnizaciones económicas relacionadas con la esfera de la seguridad y la salud ocupacionales).</p>	<p>Las prestaciones de seguridad social y en materia de atención de la salud deben estar disponibles y ser accesibles para todos los trabajadores migrantes.</p> <p>La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social (por ejemplo, subsidios por lesiones) debe aplicarse con arreglo a la legislación nacional y los acuerdos existentes concertados entre los países de origen y de destino.</p>
	<ul style="list-style-type: none">• Ministerio de Salud		<p>Acceso por parte de los trabajadores migrantes y sus familias a los sistemas nacionales de salud.</p>
Ahorros y remesas	<ul style="list-style-type: none">• Ministerio de Trabajo	<p>Impartición de educación financiera para los trabajadores migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida y la asistencia para el retorno y la reintegración.</p>	<p>Celebración de sesiones informativas y organización de campañas de sensibilización que incluyan mensajes clave sobre educación financiera en los países de destino.</p>
	<ul style="list-style-type: none">• Ministerio de Finanzas• Banco Central		<p>Simplificación y agilización de los trámites administrativos</p>



			relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.
	<ul style="list-style-type: none">Ministerio de Economía (desarrollo económico)	Implementación de programas de inversión de los ahorros de los trabajadores migrantes dirigidos a favorecer el desarrollo del país.	
	<ul style="list-style-type: none">Ministerio de Bienestar de la Infancia y la Familia	Adopción de medidas que garanticen que tanto los hijos de los trabajadores migrantes como otros cuidadores puedan beneficiarse de los servicios de protección social y no sean excluidos sobre la base de la suposición de que recibirán remesas.	
Retorno y reintegración	<ul style="list-style-type: none">Ministerio de TrabajoMinisterio de Relaciones ExterioresMinisterio del Interior	Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación o el reciclaje profesional, y la inserción laboral. Implementación de programas específicos para los migrantes que retornan, por ejemplo, sobre iniciativa empresarial, alfabetización financiera, medios de sustento y paquetes de reintegración, servicios de apoyo para la reintegración de ventanilla única, etc.	Prestación de asistencia para el retorno y la reintegración de los trabajadores migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la COVID-19.
	<ul style="list-style-type: none">Ministerio de Educación	Reconocimiento del aprendizaje previo	
	<ul style="list-style-type: none">Ministerio de SaludOrganismos de protección de la infancia o encargados del bienestar de la familia	Prestación de apoyo psicosocial, según proceda, en particular para los hijos y las familias que se reúnan con los trabajadores migrantes después de períodos de separación.	



5. Funciones que se recomienda que desempeñen los interlocutores sociales durante la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral

Cuadro 11. Funciones que se recomienda que desempeñen los interlocutores sociales durante la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral²⁰

Tema	Interlocutores sociales implicados	País de origen	País de destino
Intercambio de información	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de empleadores 		Proporcionar información a los trabajadores migrantes sobre los deberes y las prestaciones dimanantes del acuerdo bilateral de migración laboral en su idioma.
	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de trabajadores 	Informar a los trabajadores migrantes, antes de su partida, acerca de sus derechos y obligaciones, y establecer modalidades formales de atención para los hijos a cargo de dichos trabajadores durante los períodos de ausencia.	Facilitar información a los trabajadores migrantes sobre la protección de sus derechos durante su estancia en el país de destino.
Igualdad de trato y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de empleadores 		Garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Brindar protección contra la discriminación. Conceder acceso a viviendas o alojamientos para trabajadores.
	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de trabajadores 	Establecer acuerdos de cooperación con las organizaciones de trabajadores de los países de destino a fin de mejorar la protección de los trabajadores migrantes.	Proteger los derechos de los trabajadores migrantes, estén o no sindicados. Evaluar la posibilidad de establecer acuerdos con las organizaciones de trabajadores del país de origen para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, la libertad de asociación, etc.
Prevenir y eliminar la violencia y el acoso, la explotación o los	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de empleadores 		Apoyar los esfuerzos gubernamentales para garantizar el respeto de las

²⁰ La siguiente lista tiene carácter indicativo y no pretende ser exhaustiva. Su objetivo es especificar las funciones que se recomienda que lleven a cabo los interlocutores sociales que no son vinculantes y que no limitan el papel que pueden desempeñar en un acuerdo bilateral de migración laboral.

abusos contra los trabajadores migrantes			leyes pertinentes y eliminar los abusos que sufren los trabajadores migrantes en el trabajo.
	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de trabajadores 	Asesorar a los trabajadores migrantes sobre la manera de afrontar la violencia, la explotación o los abusos en el trabajo.	Brindar asesoramiento y asistencia a los trabajadores migrantes que hayan sido víctimas de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos en el trabajo.
Ofrecer protección a los trabajadores migrantes en caso de pérdida de empleo o de estar sometidos a condiciones de trabajo abusivas.	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de empleadores 		Facilitar información en caso de pérdida de empleo y ofrecer alternativas laborales plausibles.
	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de trabajadores 		Prestar asistencia a los trabajadores migrantes en caso de pérdida de empleo o de estar sometidos a condiciones de trabajo abusivas.
Contratación equitativa	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de empleadores 	Garantizar el establecimiento de procedimientos de selección transparentes.	Garantizar el establecimiento de procedimientos de contratación transparentes. Aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos y laborales.
	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de trabajadores 	Valorar la posibilidad de participar en los procedimientos de selección.	Brindar asesoramiento y asistencia a los trabajadores migrantes durante el proceso de contratación.
Contrato de empleo y protección salarial	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de empleadores 		<p>El contrato de empleo está en consonancia con el modelo convenido en el acuerdo bilateral de migración laboral (si existe) o las cláusulas pactadas en el acuerdo.</p> <p>El contrato está redactado en un formato y un idioma que los trabajadores migrantes pueden comprender.</p> <p>El contrato firmado no debe ser sustituido por otros.</p> <p>Se debe transferir de manera periódica el pago del salario a la cuenta del trabajador migrante.</p> <p>Los pagos en especie deben ser limitados y estar claramente consensuados en el contrato.</p>

			Se han de liquidar de forma definitiva los salarios impagados en el momento del fin de la relación de empleo.
	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de trabajadores 	Asesorar a los trabajadores migrantes en relación con el modelo de contrato y las cláusulas correspondientes.	Brindar asesoramiento y apoyo a los trabajadores migrantes en caso de que exista desacuerdo en lo que respecta a la interpretación de las cláusulas o se hayan aplicado de manera incorrecta las obligaciones pactadas.
Seguridad y salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de empleadores 		Las normas en materia de seguridad y salud ocupacionales también deben ser de aplicación para los trabajadores migrantes. Se debe informar a los trabajadores migrantes sobre las normas existentes en un idioma que puedan comprender.
	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de trabajadores 		Impartir capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacionales a los trabajadores migrantes en un idioma que comprendan. Prestar apoyo a los trabajadores migrantes en caso de sufrir enfermedades o lesiones laborales, en particular asesoramiento, asistencia jurídica, etc.
Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de empleadores 	Participar en asociaciones para la movilidad de personas cualificadas, en caso de existir, así como en el reconocimiento de competencias tras el retorno.	Identificar las vacantes y las necesidades de competencias. Desarrollar las competencias a través de la capacitación en el empleo. Participar en asociaciones para la movilidad de personas cualificadas, en caso de existir.
	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de trabajadores 	Participar en asociaciones para la movilidad de personas cualificadas, en caso de existir.	Facilitar acceso a oportunidades de capacitación. Participar en asociaciones para la movilidad de personas cualificadas, en caso de existir.

6. Funciones de la sociedad civil y otras partes interesadas durante la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral

Cuadro 12. Funciones de la sociedad civil y otras partes interesadas²¹ durante la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral

Tema	Organización implicada	País de origen	País de destino
Intercambio de información	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de la diáspora Organizaciones que promueven la protección de los derechos de los trabajadores migrantes 	<p>Ofrecer información y asesoramiento sobre las condiciones de entrada y los mecanismos de empleo, apoyo y obtención de la residencia.</p> <p>Ofrecer información y asesoramiento sobre las repercusiones de índole social y los problemas relacionados con la protección que pueden surgir si se produce una separación familiar de los hijos y las familias.</p>	<p>Alentar a los trabajadores migrantes a participar en las comunidades de la diáspora y en las organizaciones que abogan por los derechos de los migrantes, ya que pueden ofrecer una mayor protección a través de sus redes y promover la integración laboral y social.</p>
Modalidades de entrada y obtención de la residencia para los trabajadores migrantes	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de la diáspora 	<p>Proporcionar información sobre las condiciones de entrada y los mecanismos de empleo, apoyo y obtención de la residencia.</p>	<p>Ofrecer asesoramiento y apoyo para la tramitación de los procedimientos establecidos.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones no gubernamentales 	<p>Proporcionar orientación previa a la partida sobre los países de destino e impartir capacitación en materia de derechos y obligaciones de los migrantes y enseñanza de idiomas.</p>	<p>Ofrecer orientación y apoyo posteriores a la llegada para realizar los trámites establecidos en los países de destino.</p>
Integración de los trabajadores migrantes	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de la diáspora Organizaciones no gubernamentales 		<p>Ofrecer asesoramiento y apoyo para acceder a las medidas de integración.</p>
Ahorros y remesas	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones no gubernamentales 	<p>Ofrecer orientación previa a la partida sobre las modalidades existentes para transferir las remesas y los ahorros.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de la diáspora 		<p>Brindar asesoramiento sobre los programas de desarrollo del país de</p>

²¹ Por ejemplo, el papel que pueden desempeñar las instituciones nacionales de derechos humanos en la promoción y supervisión de la aplicación efectiva de las normas internacionales de derechos humanos a nivel nacional.

			origen que los trabajadores migrantes pueden emplear para invertir sus ahorros.
Contratación equitativa y ética	<ul style="list-style-type: none"> • Agencias privadas de empleo • Agentes de contratación 	<p>Prestar apoyo a los trabajadores migrantes durante el proceso de contratación, incluida la preparación del contrato de empleo.</p> <p>Brindar asistencia a los empleadores de los países de destino en lo que respecta a la elaboración de perfiles y la selección de posibles trabajadores migrantes en el marco del acuerdo bilateral de migración laboral.</p> <p>Impartir capacitación relacionada con la ocupación específica, si procede.</p> <p>Organizar la enseñanza de idiomas y la orientación cultural previas a la partida.</p>	

Por lo general, la aplicación de un acuerdo bilateral de migración laboral no exige realizar cambios en los marcos legislativos de las partes que lo suscriben. Normalmente, los acuerdos bilaterales de migración laboral hacen referencia a la legislación vigente. En aquellos casos en que exista un conflicto con la legislación vigente, será necesario aprobar una enmienda legal antes de proceder a la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral. Estos acuerdos también deben ser coherentes con respecto a los convenios colectivos existentes y estar en consonancia con las leyes y normas internacionales.

Otro aspecto que se debe tener en cuenta es la participación de otras instancias gubernamentales (por ejemplo, las autoridades federales, nacionales o locales). En caso de que no sea únicamente el Gobierno central el responsable de la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral, también habrá de contemplarse la función que deberán desempeñar las autoridades específicas.

Cabe señalar que es posible realizar un seguimiento de la fase de aplicación empleando la lista de verificación que figura en el anexo 5.

D. Supervisión

Es necesario recabar la información adecuada con el fin de entender qué aspectos han funcionado bien y cuáles no, así como los motivos de ello, para saber si se han alcanzado los objetivos de los acuerdos bilaterales de migración laboral. Estos datos, una vez analizados por las autoridades competentes, pueden requerir la modificación o reformulación del acuerdo con miras a resolver los problemas identificados. De igual modo, el proceso de supervisión también debería formar parte del diálogo social que se lleve a cabo entre los países que suscriban el acuerdo bilateral de migración laboral.

Los acuerdos bilaterales de migración laboral pueden incluir la creación de un comité conjunto de supervisión que podría encargarse no solo de llevar a cabo la supervisión, sino también de interpretar de manera conjunta el acuerdo, las propuestas de soluciones amistosas a las controversias y las enmiendas

recomendadas. Sin embargo, existen pocos datos empíricos sobre la eficacia de muchos de estos comités conjuntos, especialmente con respecto a aquellos en los que los interlocutores sociales no participan de manera efectiva o debido a la falta de recursos financieros para celebrar reuniones periódicas. Una excepción que es preciso destacar la constituye el caso del acuerdo bilateral laboral suscrito por Alemania y Filipinas en relación con el personal de enfermería, en el que el comité conjunto de supervisión participa plenamente y contribuye de forma positiva a la aplicación efectiva, transparente y participativa del acuerdo.

Para abordar esta cuestión, se ha propuesto el uso de una herramienta, así como la adopción de un descriptivo de funciones modelo para los comités conjuntos de supervisión (véase el anexo 6). El descriptivo de funciones propone especificaciones concretas con respecto a las funciones y los objetivos del comité conjunto de supervisión, así como en relación con su composición, la presidencia y la secretaría, y las modalidades operacionales (OIT y OIM, 2019). En el comité deben participar instituciones gubernamentales, responsables del acuerdo bilateral de migración laboral, e interlocutores sociales, incluidas las organizaciones de trabajadores. En cuanto a las implicaciones financieras, se recomienda que ya durante la fase de preparación del acuerdo bilateral de migración laboral se realice una asignación específica de fondos para el comité.

Además de dicho comité conjunto de supervisión, cada una de las partes de un acuerdo bilateral de migración laboral podría llevar a cabo un proceso de supervisión unilateral, consagrado a evaluar el nivel de aplicación y a recopilar información sobre los desafíos y las preocupaciones existentes. Asimismo, los resultados de esta evaluación unilateral podrían compartirse con la otra parte a fin de lograr un entendimiento común y modificar el acuerdo, según fuese necesario. Un ejemplo de sistema de supervisión individual lo ofrece el Comité Nacional de Coordinación de Etiopía, que tiene, según el artículo 15 de la Proclamación N° 923/2016, la función de supervisar los acuerdos bilaterales de migración laboral y de adoptar acciones legales encaminadas a proteger a los trabajadores migrantes frente a las violaciones de derechos y los daños sufridos en los países de destino.

Funciones de los Gobiernos en la supervisión de los Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral

Muchos ministerios competentes y organismos de ejecución conexos pueden desempeñar un papel activo en la recopilación y el análisis de datos, en particular:

- el Ministerio de Trabajo, a través de sus bases de datos y la información proporcionada por los servicios nacionales de empleo, así como de los informes presentados por las agencias privadas de empleo, la Inspección de Trabajo, las instituciones de seguridad social y la Oficina Nacional de Estadística;
- el Ministerio de Educación, que proporciona datos sobre el reconocimiento de competencias;
- el Ministerio de Relaciones Exteriores, que ofrece datos facilitados por sus servicios diplomáticos;
- el Ministerio de Salud, que presta servicios de salud a los trabajadores migrantes tanto antes como después del proceso migratorio, así como durante el mismo;
- el Ministerio del Interior, que proporciona datos sobre el control fronterizo, la integración en el mercado de trabajo, los permisos de residencia y la migración irregular; y
- los ministerios de educación, salud, bienestar y justicia, que pueden recopilar y proporcionar información sobre los hijos de los trabajadores migrantes que se encuentren en los países de origen a fin de garantizar que los programas se elaboren teniendo en cuenta sus necesidades de apoyo y protección durante los periodos de tiempo en que sus padres estén ausentes.

Funciones de otros interlocutores en la supervisión de los Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral

Otras fuentes de información importantes para el país de origen son:

- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- Las organizaciones de la diáspora y las organizaciones que abogan por los derechos de los migrantes o las instituciones nacionales de derechos humanos, ya que pueden ofrecer información sobre las condiciones de los trabajadores migrantes en el país de destino.

- Los trabajadores migrantes y las instituciones nacionales de derechos humanos, que pueden informar a las autoridades competentes sobre los abusos y las violaciones que pueden tener lugar. El hecho de poder acceder a los servicios que ofrecen las embajadas durante el horario de trabajo podría suponer todo un desafío. Por consiguiente, se recomienda establecer una línea de asistencia telefónica —a ser posible gratuita— con un número específico que esté vinculado a los servicios consulares del país de destino. En caso de que la embajada cuente con un agregado encargado de las cuestiones laborales, este podrá adoptar las medidas necesarias para ayudar al trabajador migrante que se encuentra en dificultades. Cabe subrayar la importancia que reviste la necesidad de salvaguardar la confidencialidad de esta información.

En el cuadro 13 se presenta información de utilidad sobre la preparación de un plan de supervisión de disposiciones específicas de un acuerdo bilateral de migración laboral que pueden emplear tanto los países de origen como de destino.

Cuadro 13. Disposiciones del acuerdo bilateral de migración laboral que deben supervisar los países de origen y de destino

Disposiciones del acuerdo bilateral de migración laboral que se deben supervisar	País de origen	País de destino
<p>Modalidades de entrada y obtención de la residencia para los trabajadores migrantes</p>		<p>Número de permisos de residencia expedidos a trabajadores migrantes (por edad, sexo o género, y duración), antes y después de la firma del acuerdo, desglosado por permisos expedidos en virtud de los acuerdos bilaterales de migración laboral y otros canales.</p> <p>Número de permisos de trabajo expedidos a trabajadores migrantes (por edad, sexo o género, y duración), antes y después de la firma del acuerdo, desglosado por permisos expedidos en virtud de los acuerdos bilaterales de migración laboral y otros canales, así como por sector laboral.</p> <p>Número de trabajadores migrantes que pueden reunirse con los hijos a su cargo o su cónyuge.</p> <p>Número de permisos de residencia o de trabajo renovados (por edad y sexo o género).</p> <p>Tipo de permisos de trabajo expedidos (por edad y sexo o género).</p> <p>Número de permisos de trabajo denegados a trabajadores migrantes (por edad, sexo o género, y motivo de la denegación).</p>
<p>Contratación equitativa y ética</p>	<p>Número de trabajadores migrantes que participan en el proceso de contratación (por edad y sexo o género) (en caso de organizarse).</p>	<p>Número de trabajadores migrantes contratados a través de los servicios públicos de empleo (por edad, sexo o género, y perfil ocupacional).</p>



	<p>Número de trabajadores migrantes que han participado en la capacitación previa a la partida (por edad y sexo o género).</p> <p>Número de trabajadores migrantes contratados a través de los servicios públicos de empleo (por edad, sexo o género, y perfil ocupacional).</p> <p>Número de trabajadores migrantes contratados a través de agencias privadas de empleo (por edad, sexo o género, y perfil ocupacional).</p> <p>Número de migrantes que firmaron su contrato de empleo antes de la partida (por edad, sexo o género, y ámbito profesional).</p>	<p>Número de trabajadores migrantes contratados a través de agencias privadas de empleo (por edad, sexo o género, y perfil ocupacional).</p> <p>Proporción de contratación formal frente a informal.</p>
Igualdad de trato y no discriminación	<p>¿Existe información sobre las denuncias de los agregados encargados de las cuestiones laborales o los funcionarios consulares, así como de las organizaciones de trabajadores?</p>	<p>¿Cuántas denuncias se han presentado (por edad, sexo o género, y tipo de denuncia)?</p> <p>¿Cuántas causas y decisiones administrativas y judiciales se han admitido a trámite y dictado, respectivamente, y sobre qué tipo de denuncias?</p>
Libertad de circulación de los trabajadores migrantes		<p>¿Cuántos trabajadores migrantes se han trasladado geográficamente según los registros de las administraciones locales?</p> <p>¿Cuántos trabajadores migrantes se han quedado desamparados en el país de destino o se han visto obligados a retornar a su país de origen?</p> <p>¿A cuántos trabajadores migrantes se les ha impedido visitar a los hijos a su cargo, especialmente en situaciones de necesidad o de crisis familiar o en momentos que eran importantes para ellos?</p>
Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias	<p>Número de trabajadores migrantes que han participado en la formación profesional previa a la partida.</p> <p>Número de trabajadores migrantes que retornaban que solicitaron el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas en el extranjero (por edad y sexo o género).</p> <p>Número de trabajadores migrantes que obtuvieron</p>	<p>Número de trabajadores migrantes que accedieron a los servicios de capacitación.</p> <p>Número de trabajadores migrantes que solicitaron el reconocimiento de sus competencias en el país de destino (por edad y sexo o género).</p> <p>Número de trabajadores migrantes que obtuvieron certificados de reconocimiento de competencias y cualificaciones.</p> <p>Número de normas en materia de competencias o cualificaciones</p>



	certificados para el reconocimiento de competencias y cualificaciones.	armonizadas o que se reconocen mutuamente.
Seguridad y salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	<p>¿Cuántos trabajadores migrantes han afirmado sufrir enfermedades o lesiones laborales (por edad y sexo o género)?</p> <p>¿Cuántos trabajadores migrantes han recibido una indemnización con motivo de una enfermedad o lesión laboral (por edad y sexo o género)?</p>	<p>¿Cuántos trabajadores migrantes han afirmado sufrir enfermedades o lesiones laborales (por edad y sexo o género)?</p> <p>¿Cuántos trabajadores migrantes han recibido una indemnización con motivo de una enfermedad o lesión laboral (por edad y sexo o género)?</p>
Integración de los trabajadores migrantes		<p>Número de trabajadores migrantes (y familiares) que acceden a los sistemas de educación y formación profesional (por edad y sexo o género).</p> <p>Número de trabajadores migrantes que se benefician de las oportunidades de vivienda pública.</p> <p>Número de trabajadores migrantes que acceden a los servicios de atención de la salud.</p> <p>Número de trabajadores migrantes (y familiares) que acceden a los planes de protección social.</p> <p>Número de trabajadores migrantes que tienen acceso a viviendas y alojamientos para trabajadores.</p> <p>Duración de los periodos de separación de los trabajadores migrantes y los hijos a su cargo.</p>
Prevenir y eliminar la violencia y el acoso, la explotación o los abusos en el trabajo contra los trabajadores migrantes	<p>¿Cuántos trabajadores migrantes fueron víctimas de la violencia y el acoso, la explotación y los abusos (por edad y sexo o género)?</p> <p>¿Cuántos trabajadores migrantes recibieron asistencia por parte de los servicios consulares en caso de haber sido víctimas de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos?</p> <p>¿Cuántos migrantes tuvieron que hacer frente a "situaciones de abuso" (por ejemplo, impago de los salarios o remuneración insuficiente, deducciones salariales ilegales, retención del pasaporte, sustitución del contrato, trabajo diferente al esperado u obstaculización del contacto directo y ordinario con</p>	<p>¿Cuántos trabajadores migrantes fueron víctimas de la violencia y el acoso (por edad y sexo o género)?</p> <p>¿Cuántos trabajadores migrantes se han beneficiado de medidas (de sensibilización, por ejemplo) dirigidas a la prevención de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos y la protección frente a los mismos?</p>



	los hijos a su cargo y sus familiares), por edad, sexo o género, y ámbito profesional?	
Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias	<p>¿Cuántos pudieron obtener reparación una vez regresaron a su hogar?</p> <p>¿Cuántos pudieron transferir la reparación o indemnización?</p>	<p>Número de casos presentados por los trabajadores migrantes ante los tribunales (por sexo o género, y tipo de denuncia).</p> <p>Número de denuncias presentadas por los trabajadores migrantes ante los órganos administrativos (por sexo o género, y tipo de denuncia).</p> <p>¿Cuántos migrantes obtuvieron reparación (incluida una indemnización económica o de otro tipo)?</p> <p>¿Cuántos trabajadores migrantes se han visto obligados a abandonar el país como consecuencia de haber presentado una denuncia contra su empleador?</p> <p>¿Cuántos trabajadores migrantes recibieron asistencia jurídica a fin de presentar denuncias contra sus empleadores?</p>
Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar	¿Qué acuerdos formales de guarda y custodia existen para los hijos al cargo de los trabajadores migrantes en caso de que ambos progenitores migren y no sea viable llevar a cabo la reunificación familiar o no se haya iniciado este proceso?	<p>¿Cuántos permisos de entrada por reunificación familiar se han expedido?</p> <p>¿Con qué frecuencia han tenido los trabajadores migrantes la oportunidad de reunirse con los hijos a su cargo?</p>
Protección a los trabajadores migrantes en caso de pérdida de empleo o de estar sometidos a condiciones de trabajo abusivas.		<p>¿Cuántos trabajadores migrantes que han perdido su empleo han podido optar a un empleo alternativo y a las labores de socorro o de reciclaje profesional en igualdad de condiciones que los nacionales?</p> <p>¿Cuántos trabajadores migrantes que han perdido su empleo han conservado su residencia, al menos hasta el fin de la duración de su contrato de empleo?</p>
Acceso de los trabajadores migrantes a las prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas	¿Cuántos trabajadores migrantes han podido transferir sus prestaciones de seguridad social (por edad y sexo o género)?	¿Cuántos trabajadores migrantes están inscritos en el sistema de seguridad social nacional y reciben tales prestaciones, incluida la atención de la salud?
Ahorros y remesas	¿Cuántos trabajadores migrantes pudieron transferir sus remesas y ahorros con arreglo a las condiciones establecidas en el acuerdo bilateral de migración laboral?	



Retorno y reintegración	¿Qué porcentaje de los migrantes retorna a su hogar en virtud de las condiciones establecidas en el acuerdo bilateral de migración laboral (por edad y sexo o género)? Número de migrantes que se benefician de los servicios de reintegración (por edad y sexo). Duración del período de separación entre los trabajadores migrantes y sus hijos en el momento del retorno.	
--------------------------------	--	--

Si bien la supervisión ofrece retroalimentación continua sobre la aplicación en curso del acuerdo bilateral de migración laboral, es necesario realizar una evaluación a fin de valorar las repercusiones, la eficacia y la pertinencia de dicho acuerdo. Esta tarea puede organizarse tanto de manera conjunta por las dos partes como de forma unilateral. La evaluación proporciona a los gobiernos, los interlocutores sociales y otras partes interesadas indicaciones sobre si se han alcanzado los resultados previstos y, en caso contrario, los motivos de ello. La evaluación, que llevará a cabo el ministerio competente directamente a través de expertos externos, se basará en la realización de entrevistas exhaustivas con los interlocutores sociales y otras partes interesadas clave, así como en la elaboración de informes de supervisión, y en el análisis de datos y el examen de las publicaciones pertinentes y la documentación sobre las políticas, y abarcará todas las etapas del ciclo del acuerdo bilateral de migración laboral. Este proceso de evaluación permite extraer enseñanzas, señala los logros relevantes y ofrece recomendaciones para lograr mejoras.



V. Cuestiones sectoriales específicas

Si bien los principios generales y las directrices operacionales se aplican a todos los trabajadores migrantes, existen algunas cuestiones específicas de los diferentes sectores que se deben tomar en consideración, debido a los desafíos adicionales que presenta la migración laboral. Dichas cuestiones conciernen a las siguientes categorías de trabajadores migrantes:

A. Trabajadores de temporada²²

En muchos países desarrollados existe una gran demanda de trabajadores migrantes de temporada en los sectores del turismo, la hostelería, la construcción y la agricultura. Entre las cuestiones más relevantes en este ámbito, cabe citar las siguientes:

- Debido al uso de formas engañosas de contratación y a la naturaleza a corto plazo del trabajo, los trabajadores migrantes pueden verse abocados a una situación de informalidad, lo que a su vez puede conducirlos a una situación irregular. Esta circunstancia también puede aumentar en gran medida el riesgo de ser objeto de discriminación y explotación, así como de verse sometido a trabajos forzados.
- El entorno de trabajo ofrece escasa protección en lo que respecta a la seguridad y la salud ocupacionales, y existen múltiples riesgos de verse expuestos a accidentes y enfermedades laborales, sin la protección adecuada, así como malas condiciones de vida y de trabajo (por ejemplo, en relación con el transporte y la vivienda cuando el lugar de trabajo se encuentra en ubicaciones remotas [rurales]).
- Los trabajadores migrantes —en especial aquellos que trabajan en el sector de la agricultura— suelen estar ubicados en zonas rurales remotas, un hecho que limita la posibilidad de supervisar los derechos humanos y laborales.
- Existe una falta de claridad respecto de los salarios, las deducciones, las modalidades de pago y las condiciones de trabajo.
- Se dispone de un acceso limitado a la protección social —en particular a los servicios de salud— y a la transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones.
- Existen casos en los que el empleador facilita alojamientos insalubres con respecto a los que se aplican deducciones salariales.
- Los contratos de empleo temporales no incluyen algunas prestaciones importantes.
- Hay una falta de información sobre los derechos sindicales y las posibilidades de afiliación.
- Se produce una separación de los miembros de la familia.
- Los trabajadores migrantes del sector de la agricultura se han visto gravemente afectados por la pandemia de la COVID-19. El cierre de empresas y las restricciones a la circulación, junto con el acceso limitado a la protección social, incrementan la vulnerabilidad de los migrantes (FAO, 2020).
- En el contexto de la pandemia ocasionada por la COVID-19, se han incrementado los riesgos de verse desamparados en los países de destino sin poder acceder a los distintos tipos de apoyo o servicios debido a las altas tasas de informalidad y los bajos niveles de ahorro.
- Se brinda una escasa asistencia para el retorno al país de origen, o no se presta ninguna, debido a las carencias existentes en la legislación nacional de los países de destino, que hacen que los

²² La mayoría de los acuerdos bilaterales de migración laboral se formalizan en el contexto de la migración laboral temporal, a pesar de que los trabajadores de temporada son reconocidos como un subconjunto específico de trabajadores migrantes en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y en la Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros, por ejemplo, así como en acuerdos bilaterales de migración laboral específicos, como los acuerdos bilaterales de migración laboral relativos a la agricultura establecidos entre el Canadá y México y los países del Caribe en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Estacionales (SAWP, por sus siglas en inglés), que únicamente permite una estancia por un período máximo de ocho meses en el plazo de un año. Véase el siguiente enlace: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html>.

trabajadores de temporada sean especialmente vulnerables, así como a la falta de capacidad de los Estados para conseguir que los empleadores cumplan con sus obligaciones, etc.

Las cuestiones mencionadas anteriormente podrían abordarse mediante el fortalecimiento de la colaboración entre los países de origen y de destino, así como promoviendo la participación de las organizaciones sectoriales, los interlocutores sociales y las organizaciones de migrantes en la aplicación y la supervisión efectivas de los acuerdos bilaterales de migración laboral. En este sentido, cabe señalar que un acuerdo bilateral de migración laboral puede incluir las siguientes disposiciones:

- Medidas que garanticen que los trabajadores migrantes sean conscientes de sus derechos y puedan hacer uso de ellos. Ello comprende: 1) proporcionar información detallada a los trabajadores migrantes sobre sus derechos en el trabajo y cómo hacerlos valer; 2) organizar enseñanzas de idiomas gratuitas antes de la partida o consecutivas a la llegada; 3) elaborar una lista de contactos de las organizaciones que pueden brindar apoyo a los trabajadores migrantes en caso de necesidad; 4) establecer procedimientos que permitan denunciar los abusos en el ámbito laboral de forma segura ; y 5) localizar, entrevistar y prestar ayuda a los migrantes en entornos seguros y neutrales —no en el lugar de trabajo— y a través de una mediación lingüística y cultural adecuada.
- Las organizaciones de trabajadores, las asociaciones de migrantes y las organizaciones no gubernamentales pueden contribuir a garantizar que los trabajadores migrantes estén protegidos y conozcan sus derechos, así como que se les brinda asistencia en caso de que presenten una denuncia.
- Identificación clara de los intermediarios que han sido autorizados con el fin de evitar procedimientos de contratación abusivos.
- Indicaciones detalladas sobre los viajes y el transporte al lugar de trabajo, el alojamiento, los importes de los salarios y las modalidades de pago, la duración de la jornada laboral, los descansos semanales, la seguridad y la salud, etc.
- Mecanismos de inspección laboral que garanticen la aplicación efectiva de los derechos de los trabajadores migrantes, según proceda.
- Modalidades para el cambio de trabajo o de sector, especialmente cuando los trabajadores migrantes estén sometidos a condiciones de trabajo abusivas.
- Mecanismos que garanticen el respeto de las normas en materia de seguridad y salud ocupacionales en el sector económico de referencia y modalidades de indemnización en caso de sufrir accidentes y enfermedades laborales.
- Establecimiento de medidas que se deberán adoptar en circunstancias concretas, como la pandemia ocasionada por la COVID-19, ofreciendo apoyo financiero y servicios de salud.

El acuerdo bilateral de migración laboral establecido en 2013 entre el Canadá y México²³ sobre el trabajo estacional en la agricultura ofrece un ejemplo concreto de una estructura modelo. Véase el recuadro 8.

²³ Disponible en inglés en: http://www.oit.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/WCMS_382417/lang-en/index.htm.

Recuadro 8. Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá

La finalidad del Acuerdo era establecer las condiciones fundamentales para los trabajadores y los empleadores que participaban en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.

Para apoyar la aplicación del Acuerdo, los Estados Unidos Mexicanos acordaron designar a un "agente gubernamental" que estaría ubicado en el Canadá.

En la sección I se define la duración de la jornada laboral y las condiciones relativas a la realización de horas extraordinarias, y se establece un día de descanso a la semana.

En la sección II se señala que el empleador debe proporcionar alojamiento gratuito, comidas o instalaciones para cocinar.

En la sección III se define el nivel de los salarios que se debe aplicar, que no debe ser inferior al que sea más alto de entre los siguientes:

- a. el salario mínimo para los trabajadores previsto por la ley en la provincia en la que el trabajador esté empleado;
- b. el salario pertinente acordado para el sector, o
- c. la tarifa que pague el empleador a sus trabajadores canadienses que realicen el mismo tipo de trabajo agrícola.

En la sección IV se detallan las deducciones que se aplican a los salarios, por ejemplo, en concepto de seguro médico, comidas y costos de los suministros básicos.

En la sección V se ofrece información sobre el seguro contra enfermedades y lesiones laborales y no laborales, así como en caso de muerte.

En la sección VI se presentan indicaciones sobre la conservación de los documentos de trabajo y las nóminas.

En la sección VII se establecen las disposiciones relativas al viaje, la acogida y el permiso de trabajo, y el proceso mediante el cual el trabajador reembolsará estos costos.

En las secciones VIII y IX se describen el resto de obligaciones del empleador y del trabajador, respectivamente.

En la sección X se presentan los procedimientos para la repatriación prematura.

En la sección XI se exponen las disposiciones que regulan el traslado de los trabajadores de un empleo a otro.

Fuente: Canadá, 2013.

B. Trabajadores migrantes del ámbito sanitario

Existe una gran demanda de profesionales de la salud en muchos países. Si bien algunos países desarrollados han experimentado un aumento de la demanda de profesionales del ámbito de la salud debido al envejecimiento de su población, en muchos países en desarrollo la escasez de mano de obra, en concreto en relación con las necesidades sanitarias de la población, es una cuestión que reviste una especial importancia. Habida cuenta de estas tendencias, el número de trabajadores de la salud que son migrantes no ha hecho más que aumentar. El sector de la salud ha experimentado asimismo un aumento considerable en lo que respecta a la presencia de mujeres, siendo los cuidados de enfermería la especialidad que cuenta con el mayor número de mujeres entre las profesiones del ámbito de la atención de la salud (OIT, 2018; págs. 175 a 179). Como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, la demanda de servicios de salud ha aumentado de forma exponencial, generando así un factor de atracción adicional para la migración laboral en el sector. Para garantizar la adopción de un enfoque equitativo y equilibrado

en lo que respecta a la regulación de la movilidad de los profesionales sanitarios, en particular a través de los acuerdos bilaterales de migración laboral, es necesario abordar los siguientes aspectos conexos:

- La creciente escasez de mano de obra en el sector de la salud de los países de origen repercute de forma negativa en los servicios de atención de la salud que pueden prestarse a la población.
- Debe existir igualdad de trato entre los trabajadores de la salud migrantes y los nacionales.
- Existe un riesgo de que los países de destino presenten escasez de personal cualificado y de que los países de origen sufran una fuga de cerebros debido tanto a la falta de acceso a la obtención de cualificaciones como a la ausencia de reconocimiento de las competencias en los países de destino.
- Existe un riesgo de fuga de cerebros en los países de origen como resultado de la falta de inversión apropiada en los sistemas de atención de la salud.

La migración de las trabajadoras y los trabajadores de la salud es una característica de los mercados mundiales de trabajo de la salud, impulsada por las condiciones de trabajo y por las diferencias de ingresos entre los países. El reconocimiento y la certificación de las aptitudes constituyen importantes obstáculos para las enfermeras y los enfermeros migrantes²⁴. La Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó en 2010 el Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud, en el que se establecen principios sobre la contratación internacional ética y el trato equitativo del personal sanitario migrante y se asumen compromisos para establecer acuerdos regionales y bilaterales para poner en marcha estos principios, con el fin de regular la migración laboral en el sector de la salud (véase el recuadro 9).

Recuadro 9. Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud (en lo sucesivo, “el Código”)

El Código es uno de los pocos instrumentos jurídicos internacionales que están bajo la dirección de la OMS. A diferencia de lo que sucede con un instrumento jurídico internacional no vinculante, el Código cuenta con un sólido mecanismo de aplicación, supervisión y examen de la eficacia.

En particular, el debate celebrado en la 73.ª Asamblea Mundial de la Salud, en particular en el contexto específico de la pandemia de la COVID-19, condujo a la publicación de la Lista de apoyo y protección para el personal de salud de la OMS (2020). Dicha Lista incluye a los 47 países que han sido identificados como los que han de afrontar los desafíos más apremiantes en materia de personal sanitario en relación con la cobertura sanitaria universal.

El documento, en consonancia con los principios y artículos del Código mundial de la OMS, hace hincapié en que los países enumerados en la Lista deben tanto ser priorizados para la prestación de apoyo al personal y los sistemas de salud como contar con salvaguardas activas relacionadas con la contratación. Como buena práctica, se alienta a que otros países de ingresos bajos y medianos también se beneficien del enfoque basado en el apoyo y las salvaguardas que se aplica a los países de la Lista.

Un ejemplo de ello es el Código de prácticas del Reino Unido, que está en consonancia explícita y sistemáticamente con el Código mundial de la OMS y las decisiones de la Asamblea Mundial de la Salud conexas, incluida la Lista de apoyo y protección para el personal de salud de la OMS (2020).

A continuación, se enumeran algunos elementos importantes del Código del Reino Unido:

²⁴ OIT, 2018 (pág.166). En promedio, el porcentaje respectivo de personal médico y personal de enfermería migrantes representa el 22 y el 14,5 por ciento en los países de la OCDE (pág. 178).

- Por primera vez, establece una relación entre las necesidades internas del Reino Unido en materia de personal sanitario y su apoyo a la asistencia exterior para el desarrollo dirigido al personal sanitario y los sistemas de salud.
- Menciona de forma explícita que las entidades comerciales —y sus subcontratistas— y los empleadores del Reino Unido tienen prohibido contratar personal sanitario de los países incluidos en la Lista.
- Señala que la contratación de personal de los países incluidos en la Lista se deberá realizar a través del establecimiento de acuerdos de colaboración entre los distintos gobiernos cuyo propósito será:
 - a) Garantizar que no se produzcan efectos negativos en los sistemas de salud de los países de origen, por ejemplo, mediante el análisis del mercado laboral sanitario, la participación de las partes interesadas del sector de la salud y la celebración de consultas con la OMS.
 - b) Apoyar “la colaboración y el beneficio mutuo, ya sea mediante el reembolso directo, el intercambio de competencias, conocimientos y procesos, el apoyo al desarrollo de la capacitación y la educación, o la migración circular”.

Fuentes: OMS, 2020; Gobierno del Reino Unido, 2021a; Gobierno del Reino Unido, 2021b.

En concreto, en el sector de la salud, el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) de la OIT y su Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157) establecen normas laborales fundamentales, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo del personal de enfermería. De manera especial, el párrafo 62 de la Recomendación núm. 157 hace referencia al establecimiento de acuerdos bilaterales y multilaterales con el fin de:

- “a) armonizar la instrucción y la formación que capacitan para el ejercicio de la profesión, sin menoscabo de las normas;
- b) fijar las condiciones para el reconocimiento mutuo de las calificaciones adquiridas en el extranjero;
- c) armonizar las condiciones para autorizar el ejercicio de la profesión”.

Asimismo, en el párrafo 66 se establece que:

- “1) El personal de enfermería extranjero debería poseer el nivel de calificaciones que la autoridad competente considere adecuado para ocupar los puestos disponibles y cumplir cualquier otra condición exigida para el ejercicio de la profesión en el país de empleo. El personal extranjero que participe en programas de intercambio organizados podrá ser exento de esta última obligación.
- 2) El empleador debería asegurarse de que el personal de enfermería extranjero posee un adecuado conocimiento del idioma para el puesto que va a ocupar.
- 3) A equivalencia de calificaciones, el personal extranjero debería disfrutar de condiciones de empleo tan favorables como las del personal nacional en puestos que impliquen los mismos deberes y responsabilidades”.

A nivel regional, la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) ha formalizado acuerdos de reconocimiento mutuo en ocho ámbitos profesionales. La iniciativa muestra los procedimientos que permiten reconocer y certificar las cualificaciones profesionales en otro país perteneciente a dicha Asociación. Existen acuerdos de reconocimiento mutuo con respecto a ocho categorías profesionales, entre las que se encuentran el personal de enfermería, los médicos y los odontólogos. La aplicación de los acuerdos de reconocimiento mutuo ha supuesto todo un desafío, debido a la existencia de diferentes requisitos de capacitación y de evaluación en la región, y también porque la circulación a través de las fronteras sigue estando sujeta a la normativa en materia de inmigración. A pesar de dichas dificultades, se podría hacer referencia a los acuerdos de reconocimiento mutuo, como los establecidos por la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental, en los acuerdos bilaterales de migración laboral que se

ocupan del sector de la salud con el fin de garantizar la transferibilidad de cualificaciones y competencias.

En 2005, la Unión Europea adoptó un enfoque similar con miras a favorecer la movilidad de los profesionales a nivel regional (véase el recuadro 10).

Recuadro 10. Libertad de circulación de profesionales en Europa

Los profesionales de la Unión Europea (UE) pueden desplazarse a través de las fronteras y ejercer su profesión o prestar servicios en otros Estados miembros.

La Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales²⁵ abarca todas las profesiones reguladas, excepto aquellas para las que el reconocimiento de las cualificaciones profesionales se rige por disposiciones jurídicas específicas (por ejemplo, marinos, auditores de cuentas, intermediarios de seguros, controladores aéreos, etc.). De igual modo, también existe una legislación especial para los abogados.

Las profesiones que se benefician del régimen de reconocimiento automático con arreglo a los requisitos mínimos de capacitación armonizados en virtud de la directiva son las siguientes: enfermeros, matronas, médicos (con formación básica, generales y especialistas), odontólogos, farmacéuticos, arquitectos y veterinarios.

Para facilitar el reconocimiento de las profesiones reguladas, la UE ha introducido un procedimiento electrónico, la Tarjeta Profesional Europea (TPE)²⁶, que permite, hasta la fecha, a los enfermeros responsables de cuidados generales, los farmacéuticos, los fisioterapeutas, los agentes inmobiliarios y los guías de montaña solicitar en línea el reconocimiento de sus cualificaciones en otros países de la UE.

Fuente: Popova, N., 2019.

En el recuadro 11 se presenta un interesante ejemplo de acuerdo bilateral de migración laboral que aborda la migración del personal sanitario y que incluye cierta información sobre cómo aplicarlo de manera eficaz. Asimismo, en él se abordan, hasta cierto grado, las cuestiones relativas a la fuga de cerebros e incorpora una cláusula sobre el desarrollo de los recursos humanos con el fin de estudiar proyectos que permitan promover la capacitación en Filipinas. La contratación se realiza contando con el apoyo de la agencia pública de empleo del país de origen. Es importante subrayar que el acuerdo incluye el reconocimiento de la función que desempeñan los sindicatos, es decir, los sindicatos de la Internacional de Servicios Públicos, y su participación en la aplicación y la supervisión del acuerdo (OIT, 2020a).

²⁵ La Directiva 2005/36/CE fue modificada por la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013. Véase el siguiente enlace: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:32013L0055>.

²⁶ Para obtener más información sobre la Tarjeta Profesional Europea, sírvase consultar el siguiente enlace: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_es.htm.

Recuadro 11. Acuerdo relativo a la Inserción Laboral de Profesionales Sanitarios Filipinos en la República Federal de Alemania, firmado el 19 de marzo de 2013, establecido entre Filipinas y la República Federal de Alemania.

El objetivo del Acuerdo es:

Regular el despliegue de profesionales sanitarios filipinos en Alemania e intercambiar ideas e información a fin de mejorar y simplificar los procedimientos de inserción laboral.

Identificar los modos de preservar, promover y mejorar el bienestar de los trabajadores migrantes filipinos.

La contratación y el despliegue de los profesionales sanitarios filipinos se han contemplado con arreglo a las leyes, los procedimientos, las directrices y los reglamentos vigentes en cada país y tomando en consideración los intereses de los respectivos mercados de trabajo.

El contrato de empleo ha de firmarse antes de la partida, y las condiciones de trabajo se han establecido con el fin de que sean similares a las de los trabajadores alemanes. Se ha previsto la impartición de una capacitación previa a la partida que sirva de orientación a fin de proporcionar información sobre las leyes, los reglamentos, las políticas, los procedimientos, las normas, la cultura y las prácticas pertinentes del país de destino.

Los trabajadores de la salud migrantes se beneficiarán de la cobertura en materia de seguridad social existente en virtud del sistema alemán de seguridad social.

El Acuerdo consideró la adopción de las directrices relativas a la aplicación que se firmaron el 14 de junio de 2013.

La aplicación del Acuerdo se delegó en la Dirección de Empleo en el Extranjero y el Departamento de Trabajo y Empleo de Filipinas y, en el caso de Alemania, en la Agencia Federal de Empleo (BA, por sus siglas en alemán), a través de los Servicios de Inserción Laboral Internacional (ZAV, por sus siglas en alemán), y en la Sociedad Alemana para la Cooperación Internacional (GIZ, por sus siglas en alemán) a fin de promover la formación lingüística y profesional e implementar el programa de integración

De igual modo, la supervisión del Acuerdo se encomendó a un comité conjunto que incluyó a un representante sindical de Filipinas y otro de Alemania.

Tal y como se contempla en el Acuerdo y las directrices de aplicación, el primer paso consiste en identificar a los candidatos adecuados mediante una selección que se realiza en colaboración con la Dirección de Empleo en el Extranjero de Filipinas. Los empleadores entrevistan a los candidatos preseleccionados mediante videoconferencia a través de Skype a fin de seleccionar al personal de enfermería para sus propias instituciones.

Antes de partir de su país, el personal de enfermería seleccionado recibe clases de alemán que le permiten obtener el certificado B1 y asiste a un curso de orientación y profesionalización de cuatro días de duración, que incluye información sobre los procesos que se han de seguir y los requisitos que se deben cumplir para obtener el reconocimiento de sus cualificaciones en Alemania. De igual modo, se les brindará apoyo de manera individual antes de la partida en lo que respecta a la preparación y presentación ante las autoridades alemanas pertinentes de los documentos necesarios para obtener el reconocimiento de sus cualificaciones.

El personal de enfermería obtiene la confirmación de su admisión en el mercado de trabajo y su visado de entrada antes de partir de Filipinas.



El proyecto cuenta con el apoyo financiero de los empresarios alemanes, quienes:

- a. Pagan una cantidad fija de 5.550 euros a la Sociedad Alemana para la Cooperación Internacional por cada enfermero colocado, que cubre el costo de los servicios prestados que ofrece el proyecto, a saber, coordinación, formación lingüística y especializada en el país de origen, y asesoramiento sobre la integración y el reconocimiento de cualificaciones para los empleadores y el personal de enfermería en Alemania.
- b. Asumen los gastos de viaje de los enfermeros y las enfermeras, así como los costos asociados al reconocimiento del título en Alemania y la formación lingüística necesaria para obtener el certificado de aptitud en alemán de nivel B2.

Fuente: Proyecto de "Contratación sostenible de personal de enfermería" de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Consúltese el siguiente enlace: <https://www.giz.de/en/worldwide/41533.html>.

C. Trabajadores domésticos migrantes

Los trabajadores domésticos migrantes son uno de los colectivos que más marginación sufren y que en mayor situación de vulnerabilidad se encuentran, y a menudo suelen ser objeto de actitudes discriminatorias y de abusos en todas y cada una de las etapas del ciclo migratorio. Habida cuenta de que los trabajadores domésticos migrantes a menudo migran en el marco de programas para trabajadores temporales, es posible que no puedan acceder a la protección social y, en muchos casos, incluso a los servicios básicos de salud. Asimismo, en algunos países, el trabajo doméstico tampoco queda cubierto por determinados aspectos incluidos en la legislación laboral, en particular los relacionados con el horario de trabajo, los períodos de descanso, etc.

Para abordar los desafíos a los que han de hacer frente los trabajadores domésticos migrantes, los países de origen y de destino pueden acordar la aplicación de normas comunes a través del establecimiento de acuerdos bilaterales de migración laboral, en concreto aquellas relacionadas con:

- La contratación equitativa y ética. Entre las disposiciones se pueden incluir las siguientes: i) la identificación de las agencias de contratación autorizadas con el fin de aplicar el acuerdo bilateral de migración laboral (estas disposiciones deben incluir también la prohibición de cobrar tasas de contratación a los trabajadores migrantes); y ii) la preparación y firma del contrato de empleo antes de la partida. El contrato podría redactarse tomando como referencia el acuerdo-tipo, anexo a la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86) de la OIT, y de conformidad con el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) de la OIT.
- La preparación para la migración. Es necesario incluir capacitación y orientación previas a la partida en relación con los requisitos del trabajo doméstico en los acuerdos bilaterales de migración laboral. En este contexto, resulta asimismo fundamental impartir capacitaciones sobre las cuestiones relacionadas con los derechos existentes y los canales disponibles para obtener reparación. La preparación también puede incluir una formación lingüística para el país de destino.

Dada la naturaleza del trabajo doméstico, que tiene lugar en el seno de los hogares, es necesario determinar los canales legales adecuados que permitan garantizar la prestación de asesoramiento y apoyo en caso de ser objeto de abusos. La situación normativa varía en función de cada país y, como resultado de ello, también lo hacen las posibilidades de supervisar la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral en relación con el trabajo doméstico. A este respecto, cabe señalar que el acuerdo bilateral de migración laboral relativo al trabajo



doméstico concertado entre la India y la Arabia Saudita constituye un ejemplo interesante, y en él se contempla el establecimiento de una línea telefónica de ayuda que funcione 24 horas al día (véase el recuadro 12). Los aspectos relevantes de este ejemplo son los relacionados con el nivel del acuerdo y no con su aplicación.

- Las modalidades de retorno. Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben incluir disposiciones por si se produjera un retorno anticipado al país de origen, en concreto cuando se produzcan situaciones de emergencia. En determinados países de destino, los trabajadores domésticos pueden encontrarse en una situación de desempleo, una circunstancia que a menudo los aboca a una situación irregular, y sin medios que les permitan acceder a unas condiciones de trabajo decentes y disfrutar de sus derechos.

Recuadro 12. Acuerdo de Cooperación Laboral para la Contratación de Trabajadores del Servicio Doméstico establecido entre el Ministerio de Asuntos Indios en el Extranjero de la República de la India y el Ministerio de Trabajo del Reino de la Arabia Saudita²⁷, firmado el 2 de enero de 2014

Artículo 3. Esferas de cooperación entre las partes

Las partes deberán:

- i) Acordar que por “trabajadores del servicio doméstico” se entenderán los empleados cuyo trabajo se base en su totalidad o fundamentalmente en llevar a cabo las labores de trabajo doméstico en una vivienda que una familia utilice principalmente para vivir, e incluirá, entre otros, a jardineros, conductores de vehículos de motor y personas encargadas del cuidado de los niños y de las personas de edad avanzada, enfermas y con discapacidad.
- ii) Tratar de controlar los costos de contratación en ambos países.
- iii) Garantizar la contratación de los trabajadores del servicio doméstico directamente o a través de agencias, oficinas o empresas de contratación que hayan recibido la autorización correspondiente o hayan sido registradas por parte de sus respectivos gobiernos.
- iv) Adoptar un contrato de empleo estándar para los trabajadores domésticos cuyo texto haya sido aceptado por las autoridades competentes de ambos países, que será vinculante para las partes contratantes (empleadores, trabajadores domésticos, oficina de contratación saudita, agencias de contratación indias, etc.).
- v) Garantizar a las partes contratantes el derecho a recurrir ante las autoridades competentes en un plazo determinado en caso de que se produzca un conflicto contractual que ambas partes deberán especificar con arreglo a la legislación que sea aplicable.
- vi) Aplicar medidas jurídicas contra las oficinas, empresas o agencias de contratación que infrinjan las leyes de cualquiera de los dos países.
- vii) Garantizar que las agencias, oficinas o empresas de contratación de ambos países, así como los empleadores, no cobren ni deduzcan del salario de los trabajadores domésticos ningún costo relacionado con su contratación y despliegue ni impongan ningún tipo de deducción salarial no autorizada.
- viii) Cooperar a fin de aplicar el presente Acuerdo y esforzarse por resolver cualquier problema que pueda surgir durante la aplicación y el cumplimiento de cualquier disposición del mismo.
- ix) Esforzarse por que la relación entre los empleadores y los trabajadores del servicio doméstico sea armoniosa y se fundamente en el reconocimiento mutuo del derecho a trabajar con dignidad, así como en el respeto de sus respectivas culturas.

²⁷ Disponible en inglés en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/WCMS_379042/lang-en/index.htm.



Artículo 4. Responsabilidades de la primera parte

La primera parte deberá:

- i) Garantizar que el reclutamiento, la contratación y la colocación de los trabajadores del servicio doméstico que se lleven a cabo en el marco del presente Acuerdo estén en consonancia con las leyes, las normas y los reglamentos pertinentes.
- ii) Velar por que se promuevan y protejan el bienestar y los derechos de los trabajadores del servicio doméstico que sean empleados en el Reino de la Arabia Saudita de conformidad con las leyes, las normas y los reglamentos aplicables.
- iii) Garantizar la autenticidad del contrato de empleo, en el que se establecerán, entre otras cuestiones, los derechos y las obligaciones del empleador y del trabajador del servicio doméstico, así como las condiciones de empleo.
- iv) Velar por la aplicación del contrato de empleo formalizado entre el empleador y el trabajador del servicio doméstico.
- v) Esforzarse por promover la rápida solución de los casos de incumplimiento de contratos laborales y otros casos que se denuncien ante las autoridades y los tribunales sauditas adecuados.
- vi) Posibilitar la apertura de una cuenta bancaria por parte del empleador a nombre del trabajador del servicio doméstico a fin de ingresar su salario mensual según se haya previsto en el contrato de empleo.
- vii) Tratar de establecer un mecanismo que ofrezca asistencia a los trabajadores del servicio doméstico las 24 horas del día.
- viii) Promover la expedición de visados de salida para la repatriación de los trabajadores del servicio doméstico una vez haya finalizado su contrato o cuando se produzcan situaciones de emergencia o surja la necesidad.

Artículo 5. Responsabilidades de la segunda parte

La segunda parte deberá:

- i) Garantizar que los trabajadores del servicio doméstico contratados cumplan los requisitos de salud y no padezcan ninguna enfermedad contagiosa mediante la realización de exámenes médicos exhaustivos en centros médicos fiables de la India.
- ii) Asegurarse de que los futuros trabajadores del servicio doméstico no tengan antecedentes penales o un expediente que pueda conllevar la denegación de su entrada.
- iii) Llevar a cabo, a través de la Embajada de la India, la verificación y autenticación de los contratos de empleo de las partes que contraten a los trabajadores del servicio doméstico indios.
- iv) Exhortar a los futuros trabajadores del servicio doméstico a observar las leyes, la moral, la ética y las costumbres sauditas mientras residan en el Reino de la Arabia Saudita.
- v) Facilitar la repatriación de los trabajadores del servicio doméstico que incumplan las condiciones contractuales.
- vi) Esforzarse por establecer procedimientos y mecanismos que permitan y faciliten la partida de los posibles trabajadores del servicio doméstico indios hacia el Reino de la Arabia Saudita sin demora.

Fuentes: India y Arabia Saudí, 2014.



Bibliografía y otras referencias

Battistella, G.

- 2015 "Labour Migration in Asia and the Role of Bilateral Migration Agreements" en M. Panizzon, et al. (eds), *The Palgrave Handbook of International Labour Migration*. Basingstoke: Palgrave MacMillan, págs. 299 a 324.

Cholewinski, R.

- 2015 "Evaluating Bilateral Labour Migration Agreements in the Light of Human and Labour Rights" en M. Panizzon, et al. (eds), *The Palgrave Handbook of International Labour Migration*. Basingstoke: Palgrave MacMillan, págs. 231 a 252.

Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas

- 2017a *Observación general conjunta núm. 3 (2017) del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y núm. 22 (2017) del Comité de los Derechos del Niño sobre los principios generales relativos a los derechos humanos de los niños en el contexto de la migración internacional**, documento de las Naciones Unidas CMW/C/GC/3-CRC/C/GC/22* (16 de noviembre de 2017). Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/343/62/pdf/G1734362.pdf?OpenElement>.

- 2017b *Observación general conjunta núm. 4 (2017) del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y núm. 23 (2017) del Comité de los Derechos del Niño sobre las obligaciones de los Estados relativas a los derechos humanos de los niños en el contexto de la migración internacional en los países de origen, tránsito, destino y retorno*, documento de las Naciones Unidas CMW/C/GC/4-CRC/C/GC/23 (16 de noviembre de 2017). Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/343/68/pdf/G1734368.pdf?OpenElement>.

Confederación Sindical Internacional

- s. f. *Code of Conduct*. Bruselas. Disponible en: <https://weceurope.org/world-employment-confederation-global/code-of-conduct-2/>.

Gobierno del Canadá

- Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Honduras. Ottawa. Disponible en: <https://sde.gob.hn/wp-content/uploads/2017/08/SP-Canada-Honduras-Labour-Agrmt-Final-16-10-13.pdf>.



Gobierno del Reino Unido

- 2021a** *UK to strengthen its ethical approach to the international recruitment of health and care workers.* Comunicado de prensa. Ginebra. Disponible en: <https://www.gov.uk/government/news/uk-to-strengthen-its-ethical-approach-to-the-international-recruitment-of-health-and-care-workers>.
- 2021b** *Code of practice for the international recruitment of health and social care personnel in England.* Disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/code-of-practice-for-the-international-recruitment-of-health-and-social-care-personnel/code-of-practice-for-the-international-recruitment-of-health-and-social-care-personnel-in-england>.

Iniciativa Migrantes en Países en Situaciones de Crisis

- 2016** *Directrices para la protección de los migrantes en países afectados por conflictos o desastres naturales.* Ginebra, OIM. Disponible en: https://micicinitiative.iom.int/sites/g/files/tmzbd11426/files/documents/micic_guidelines_spanish_web_17_10_2016.pdf.

Naciones Unidas

- 2016** Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes. Asamblea General. Nueva York. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/N16/285/49/pdf/N1628549.pdf?OpenElement>.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)

- 1990** Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990. Nueva York. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cmw.aspx>.
- 2014a** *Principios y Directrices recomendados sobre los derechos humanos en las fronteras internacionales.* Nueva York. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/OHCHR_Recommended_Principles_Guidelines_SP.pdf.
- 2014b** *The economic, social, and cultural rights of migrants in an irregular situation.* Nueva York. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-1_en.pdf.
- 2015** *Behind closed doors: protecting and promoting the human rights of migrant domestic workers in an irregular situation.* Nueva York. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Behind_closed_doors_HR_PUB_15_4_EN.pdf.
- 2018** *The Slow onset effects of climate change and human rights protection for cross-border migrants.* Nueva York. Disponible en: <https://disasterdisplacement.org/portfolio-item/slow-onset>.
- 2020** *Siete elementos clave en la construcción de narrativas basadas en los derechos humanos sobre las personas migrantes y la migración.* Nueva York. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/SevenKeyElements-sp.pdf>.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y Grupo Mundial sobre Migración (GMM)

- 2018** *Principles and guidelines supported by practical guidance on the human rights protection of migrants in vulnerable situations.* Nueva York. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf>.

ONU-Mujeres



- 2019 *Gender-responsive guidance on employment contracts*. Nueva York. Disponible en: <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/gender-responsive-guidance-on-employment-contracts>.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

- 2020 *Los trabajadores migrantes y la pandemia de COVID-19*. Roma. Disponible en: <https://www.fao.org/documents/card/en/c/ca8559es>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- 2007 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. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178678.pdf.
- 2013 *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Disponible en: https://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS_173363/lang-en/index.htm.
- 2015a *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf.
- 2015b *Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos migrantes* Nota de información 9. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_437211/lang-es/index.htm.
- 2017 Extending access to social protection and portability of benefits to migrant workers and their families in selected RECs in Africa. Disponible en: https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_646607/lang-en/index.htm.
- 2018 *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf.
- 2019a *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf.
- 2019b Skills shortages and labour migration in the field of information and communication technology in India, Indonesia and Thailand. The “Future of Work in ICT” Project. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_710031.pdf.
- 2019c Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible. Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). ILC.108/III/B. Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673703.pdf.
- 2020a *The role of social partners in skills development, recognition and matching for migrant workers*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_754106.pdf.



- 2020b** Nota informativa: *La COVID-19 y el sector de la salud*. Nota informativa de la OIT, 11 de abril de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--sector/documents/briefingnote/wcms_745391.pdf.
- 2020c** Programas de trabajadores migrantes estacionales: Reconsiderando sus principios y mecanismos fundamentales a la luz del COVID-19. Nota de la OIT, mayo de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--migrant/documents/publication/wcms_747802.pdf.
- 2021a** *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A Guide for policymakers and practitioners*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf.
- 2021b** *Protección social para los migrantes*. Espacio de trabajo en línea disponible en: <https://www.usp2030.org/gimi/ShowProject.action;jsessionid=Gaez9V-Vdol1IsT6oxKz5WCIU0H4fZtl3mP9e2s07oSloqQsYl6M!-1398058155?id=2657&lang=ES>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU-Mujeres

- 2019** *Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/--ro-geneva/--ilo-ankara/documents/publication/wcms_731370.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

- 2019** *Tool for the assessment of bilateral labour migration agreements pilot-tested in the African region. ILO/IOM Project Towards Comprehensive Global Guidance on Developing and Implementing Bilateral Labour Migration Arrangements (BLMAs): Unpacking Key Obstacles to Implementation in the African Region*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--migrant/documents/publication/wcms_722208.pdf.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

- 2016** *Regional Guidelines for the Development of Bilateral Labour Agreements in Southern African Development Community*. Ginebra. Disponible en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/regional_guide_bilateral_labour_agreements.pdf.
- 2019** Manual sobre reintegración - Guía práctica para el diseño, la implementación y la supervisión de la asistencia para la reintegración. Ginebra. Disponible en: <https://publications.iom.int/books/manual-sobre-reintegracion-guia-practica-para-el-diseno-la-implementacion-y-la-supervision-de>.
- 2020a** *Las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación: Una hoja de ruta para fomentar una mejor regulación*. Ginebra. Disponible en: <https://publications.iom.int/books/las-recomendaciones-de-montreal-sobre-la-contratacion-una-hoja-de-ruta-para-fomentar-una>.
- 2020b** Metodología de los perfiles migratorios. Marco de Gobernanza sobre la Migración de la OIM (MiGOF). Ginebra. Disponible en: https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/about-iom/migof_brochure_a4_es.pdf.



Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Organización Mundial de la Salud (OMS) y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)

- 2015 *Migración Internacional, Salud y Derechos Humanos*. Ginebra. Disponible en: <https://publications.iom.int/books/migracion-internacional-salud-y-derechos-humanos-0>.

Organización Mundial de la Salud (OMS)

- 2010 *Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud*. Ginebra. Disponible en: https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/spanish-national-reporting-instrument-2021.pdf?sfvrsn=326f3294_32&download=true.

- 2020 *Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud*. 73.^a Asamblea Mundial de la Salud, documento A73/9. Ginebra. Disponible en: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA73/A73_9-sp.pdf.

Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- 2006 *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and of Destination*. Viena. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_203851.pdf.

Popova, N.

- 2019 "Recognizing the skills of migrant workers in the health sector" en OMS (2019). *Health diplomacy: Spotlight on refugees and migrants*, pág. 103. Ginebra. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/326918/9789289054331-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Popova, N. y F. Panzica

- 2017 *General practical guidance on promoting coherence among employment, education/training and labour migration policies*. Ginebra, OIT. División de Migración Laboral. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_614314.pdf.

UNICEF

- 2010 *Los niños dejados atrás: Una tabla clasificatoria de la desigualdad respecto al bienestar infantil en las naciones ricas del mundo*. Centro de Investigaciones Innocenti, Report Card 9. Roma. Disponible en: https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/rc9_spa.pdf. Documento de síntesis disponible en: <https://www.unicef.org/media/83581/file/Children-Left-Behind.pdf>.

- 2020 *A Lifeline at Risk: COVID-19, Remittances and Children*. Nueva York. Disponible en: <https://www.unicef.org/media/87986/file/A%20lifeline%20report.pdf>.

Unión Interparlamentaria (UIP), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)

- 2015 *Migración, derechos humanos y gobernanza*. Manual para Parlamentarios N° 24. Ginebra. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=57b6e2264>.



van Panhuys, C., S. Kazi-Aoul y G. Binette

2017 Migrant Access to Social Protection under Bilateral Labour Agreements: A Review of 120 Countries and Nine Bilateral Arrangements. Extension of Social Security Working Paper 57. Ginebra, OIT. División de Migración Laboral. Disponible en: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=54405>.

Wickramasekara, P.

2012 Something is better than nothing: Enhancing the protection of Indian migrant workers through bilateral agreements and memoranda of understanding. Manila, Foro sobre los Migrantes en Asia. Disponible en: <https://apmigration.ilo.org/resources/something-is-better-than-nothing-enhancing-the-protection-of-indian-migrant-workers-through-bilateral-agreements-and-memoranda-of-understanding>.

Sitio web:

– OIM e Iniciativa de responsabilidad empresarial en la erradicación de la esclavitud y la trata (CREST). Ginebra. Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS) Disponible en: <https://crest.iom.int/en/who-we-are/about-crest>.

Anexo 1. Principales fuentes de referencia para los acuerdos bilaterales de migración laboral en lo que respecta a los principios generales y las directrices operacionales

A día de hoy, todavía no existen unas orientaciones consolidadas sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral, aunque sí que hay muchas directrices. Algunas forman parte de normas vinculantes —en particular, convenios internacionales del trabajo— y otras de normas no vinculantes, como las recomendaciones y declaraciones de la OIT y el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales de 2007.

En el cuadro que figura más adelante se enumeran las principales fuentes de las que se han extraído los principios generales. La lista de fuentes, que no pretende ser exhaustiva, se fundamenta en los aspectos básicos identificados por el Grupo de Trabajo Temático sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración.

Derechos

Principios	Fuentes
Derechos humanos, incluidos los derechos laborales de los trabajadores migrantes regulares e irregulares	Instrumentos internacionales de derechos humanos (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial , Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos , Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales , Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer , Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes , Convención sobre los Derechos del Niño , Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares , Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas , Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad); convenios, protocolos y recomendaciones de la OIT; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 (C029, P029; C087; C097, art. 10; C098; C100; C105; C111; C138; C182); C143, art. 1; C155; P155; C187; R203, párr. 3; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; C097, art. 6, párr. 1, inciso d); C143, art. 9, párr. 2; R086, Acuerdo-tipo, art. 16; R151, párrs. 33 y 34; R201, párr. 21, inciso 1); R203, párrs. 12 y 13; P029, arts. 1, párr. 1 y 4, párr. 1; C189, art. 16; R203, párr. 12, inciso e); C190; R206; Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, art. 81, párr. 1, inciso b); Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2007), directrices 2.3, 2.6, 3.4 y 5.3.
Igualdad de trato y no discriminación	C097, art. 6, párr. 1, incisos a) i), ii) y iii), e inciso b); R086, Acuerdo-tipo, arts. 17, 19 y 20; C143, arts. 9, 10 y 12 (R151, párr. 2, inciso g); C102, art. 86,); C189, arts. 5, 10, párr. 1, 11, 14, párr. 1 y 15, párr. 1, inciso d); C111 y R111; C118; R157, párr. 66, inciso 3); C118; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Político, art. 3, párr. 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 2, párr. 10; Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, arts. 1, 7 y 25; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre los Derechos del Niño, art. 2, párr. 10.
Prevención y lucha contra la violencia y el acoso contra los trabajadores migrantes	C189, art. 5; R201, párr. 7; R206, párrs. 10 y 23, inciso d); C190, art. 4; P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

<p>Libertad de circulación de los trabajadores migrantes</p>	<p>C189, art. 9, inciso c); C097, art. 4 y R086, párrs. 4, 18, inciso 2) f) y 20; C143, Preámbulo y art. 14, inciso a); Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional; Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, arts. 21 y 39. Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos.</p>
<p>Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar, si es posible</p>	<p>Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, art. 44; C143, art. 13; R151, párr. 13 (1 a 19); R086, párrs. 15, 16, inciso 1) y 18, inciso 2 b); Convención sobre los Derechos del Niño (arts. 3 y 10, inciso 2)). Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2007): directriz 2.3. C143, art. 9, párr. 1.</p>
<p>Las prestaciones de seguridad social y en materia de atención de la salud no son discriminatorias y están disponibles y son accesibles para todos los trabajadores migrantes</p>	<p>Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, art. 28. R200, párr. 25; R201, párr. 3, incisos b) y c). Resolución WHA 70.15 - Promoción de la salud de refugiados y migrantes. R200 - Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200). A72/25 Rev.1 - Promoción de la salud de refugiados y migrantes. Plan de acción mundial, 2019-2023. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, art. 28. Resolución WHA 70.15 - Promoción de la salud de refugiados y migrantes. A72/25 Rev.1 - Promoción de la salud de refugiados y migrantes. Plan de acción mundial, 2019-2023. Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2007): directriz 9.9.</p>
<p>Protección en caso de pérdida o cambio de empleo</p>	<p>Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, art. 49; C143, art. 8; R151, párrs. 30 a 32; C097, art.8. R086, Acuerdo-tipo, arts. 23 y 24; R203, párr. 18; R169, párr. 44.</p>
<p>Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor y situaciones de emergencia</p>	<p>R116 - Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), párr. 14, incisos b) iii) a vi). C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), art. 2, párr. 2, inciso d).</p>

Contratación

Principio	Fuentes
<p>Contratación equitativa</p>	<p>Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, art. 66; C088, art. 1, párr. 1; C097, art. 3; C097, anexos I y II, art. 4; C111; C143, arts. 2 a 7; C181, art. 7, párr. 1 y art. 8, párr. 2; C189, art. 15, párr. 1, inciso d); R201, párrs. 6, inciso 4) y 22; R203, párrs. 4, inciso j) y 8, incisos a) a e); R205, párr. 27; Código del Convenio sobre el Trabajo Marítimo (2006). R086, párrs. 13 y 14; R086, Acuerdo-tipo, art. 6, párr. 4; P029, art. 2, inciso d); R151; R169, párr. 7, inciso b); R088; R201; R204. Código de Conducta del Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS). Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos de la OIT (2019).</p>

Seguridad y salud

Principio	Fuentes
Seguridad y salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, arts. 25, 28 y 43; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, art. 11, párr. 1, inciso f); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 7, inciso b); C087; C098; C155, arts. 16 a 21; R157, párr. 69, incisos a) y b); R164, párrs. 10 a 17; C161, arts. 5, 12 y 13; R171, párrs. 11 a 14 y 22; C189, art. 13; R151, párrs. 20 a 22. Resolución WHA 70.15 - Promoción de la salud de refugiados y migrantes. A72/25 Rev.1 - Promoción de la salud de refugiados y migrantes. Plan de acción mundial, 2019-2023.

Seguridad social

Principio	Fuentes
Acceso de los trabajadores migrantes a las prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las pensiones	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 3, 9 y 10; Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, art. 27; C097, art. 6, párr. 1, inciso b); R086, Acuerdo-tipo, art. 21; C102, art. 68; C118, art. 8; C157, art 4, párr. 1, arts. 7 a 9 y art. 17; R167, párrs. 2 y 4 a 7; R202; R203, párrs. 4, inciso f) y 12, inciso b); C019 y C121. Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2007), directriz 9.9.

Contrato de empleo y protección salarial

Principio	Fuentes
Protección salarial e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, arts. 25, 54 y 61; C100; R111, párr. 2; C095; C097, art. 6, párr. 1, inciso a), anexo I, arts. 5 y 7, y anexo II, arts. 6 y 12; C189, arts. 7, 11 y 12; R151, párr. 7, inciso 1) a); R157, párr. 6; R188, párr. 8, inciso b); R201, párrs. 6 y 15, inciso 1); R203, párr. 4, inciso e); R205, párr. 27, inciso a). R086, párr. 5, inciso 2); R086, Acuerdo-tipo, arts. 8, párr. 1 y 22, párrs. 2 y 3, incisos d) y f).

Estructura de gobernanza

Principios	Fuentes
Instituciones responsables de la promoción, la aplicación y el cumplimiento de las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	C097; C143; R086; Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral de la OIT (2017).
Integración de los trabajadores migrantes	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, arts. 43 y 44; R115; C097, art. 6, párr.1, inciso a) iii).

Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias

Principio	Fuentes
Reconocimiento de competencias	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 6, 13 y 14; Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, arts. 12, 30, 43, 45 y 51; C143, art. 14, inciso b); R157, párrs. 62 a 64 y 66, incisos 1) y 3); R086, párr. 10, inciso b); R086, Acuerdo-tipo, arts. 2, inciso b), 3, 4, inciso b) y 9; R195, párrs. 5, inciso h), 12 y 21, incisos a) y e).

Ahorros y remesas

Principio	Fuentes
Transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a su país de origen	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, arts. 32, 47 y 48; C097, art 9; R086, Acuerdo-tipo, art. 13.

Retorno y reintegración en el mercado de trabajo

Principio	Fuentes
Retorno y reintegración en el mercado laboral con perspectiva de género en los países de origen	R086, párr. 20; R086, Acuerdo-tipo, arts. 25 y 26; R205.

Anexo 2. Disposiciones orientativas para los acuerdos bilaterales de migración laboral para cada etapa del ciclo de migración laboral

Ciclo de migración laboral	Acuerdo bilateral de migración laboral y medidas complementarias
Identificación de oportunidades de empleo en el extranjero	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de selección a través de los servicios públicos de empleo o las agencias privadas de empleo. • Adecuación preliminar de competencias (no se trata de una evaluación exhaustiva, sino de una correspondencia previa con respecto a las competencias demandadas).
Preparación para la migración	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos (pasaporte, títulos, certificados de competencias, etc.). • Recopilación de información de manera individual para el país de destino. • Visado. • Apoyo dirigido a los hijos, los padres y las familias a fin de que puedan prepararse para los períodos de separación (preparación familiar). • No deben cobrarse tasas de contratación u otros gastos a los trabajadores.
Capacitación previa a la partida	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de las competencias (a través de los servicios públicos de empleo, las agencias privadas de empleo, etc.) • Capacitación y cursos de orientación cultural previos a la partida (impartidos a través de los servicios públicos de empleo, las organizaciones no gubernamentales, etc.) • Capacitación relacionada con la ocupación específica, con arreglo a los requisitos del acuerdo bilateral de migración laboral.
Viaje	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden organizarlo los empleadores del país de destino.
Trabajo en el extranjero	<ul style="list-style-type: none"> • Inscripción en el país de destino. • Permiso de trabajo. • Reconocimiento de competencias. • Capacitación (en caso necesario) y asistencia posteriores a la llegada. • Derechos en el trabajo. • Capacidad para cambiar de empleador. • Protección social. • Transferencia de remesas y ahorros.
Retorno	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero. • Reintegración en el mercado laboral, jubilación, inactividad o reemigración. • Transferibilidad de la seguridad social y las prestaciones adquiridas. • Apoyo a las familias que se reúnen tras períodos de separación.

Fuente: *Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements* (OIT y OIM, 2019)

Anexo 3. Lista de verificación relativa a la estructura del acuerdo bilateral de migración laboral

Tema
Autoridades responsables de la negociación del acuerdo bilateral de migración laboral.
Autoridades encargadas de la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral.
Autoridades responsables de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del acuerdo bilateral de migración laboral.
Tipos de migración laboral que incluye el acuerdo bilateral de migración laboral (por ejemplo, permanente, temporal, de temporada, etc.).
Trabajadores migrantes que se beneficiarán del acuerdo bilateral de migración laboral, por ocupación y niveles de competencias.
Reconocimiento de competencias.
Desarrollo de competencias.
Procedimientos de contratación y selección.
Procedimientos de entrada del país de destino, expedición de permisos de residencia y de trabajo.
Acceso de los trabajadores migrantes a condiciones de vida y de trabajo decentes (es decir, vivienda, alimentación, educación, etc.).
Seguridad y salud ocupacionales de los trabajadores migrantes.
Inclusión de un modelo de contrato de empleo, según proceda.
Disposiciones relativas a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, incluidos los principios de no discriminación e igualdad de trato respecto de los nacionales.
Disposiciones dirigidas a la protección de los derechos de la familia, incluido el derecho a mantener un contacto directo y ordinario, así como relaciones personales, entre los trabajadores migrantes y los hijos a su cargo.
Mecanismos que impidan que los trabajadores migrantes se vean abocados a una situación irregular como resultado de la pérdida de empleo.
Transferencia de ahorros y remesas.
Acceso a la protección social y transferibilidad de las prestaciones de seguridad social.
Consideración de las necesidades que presentan grupos específicos de migrantes en situación de vulnerabilidad con respecto al mercado laboral, por ejemplo, las trabajadoras migrantes, los jóvenes, etc.
Disposiciones relativas a la presentación de denuncias y al acceso a la justicia por parte de los trabajadores migrantes.
Modalidades para promover la reintegración sostenible en el mercado laboral tras el retorno.
Modalidades de supervisión de la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral.
Mecanismos para el examen del acuerdo bilateral de migración laboral.
Modalidades de solución de controversias para las diferencias de interpretación que puedan surgir entre las partes firmantes.
Duración del acuerdo (si procede).

Fuente: *Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements* (OIT y OIM, 2019)

Anexo 4. Lista de verificación relativa a la negociación del acuerdo bilateral de migración laboral

Tema
¿Se trata de un acuerdo bilateral de migración laboral?
¿Se trata de un memorando de entendimiento?
¿Llevarán a cabo directamente ambas delegaciones negociadoras el proceso de negociación?
¿Se llevará a cabo el proceso de negociación mediante el intercambio de proyectos escritos?
¿Se llevará a cabo el proceso de negociación mediante el intercambio de proyectos escritos y la celebración de algunas negociaciones directas?
Además del ministerio responsable del acuerdo, ¿se celebrarán consultas con otros ministerios durante la fase de negociación o participarán estos últimos en la misma?
¿Participan ministerios competentes y ministerios de sectores específicos en la negociación y el establecimiento de cuotas de ingreso?
¿Se celebrarán consultas con los interlocutores sociales y otras partes interesadas durante la fase de negociación?
¿Es el Ministerio de Relaciones Exteriores el ministerio responsable de llevar a cabo la negociación?
¿Es el Ministerio de Trabajo el ministerio responsable de llevar a cabo la negociación?
¿Firmarán el acuerdo los jefes de las delegaciones que participan en las negociaciones?
¿Firmarán el acuerdo los ministerios responsables?
¿Deberá el parlamento aprobar el acuerdo?
¿Se publicará el acuerdo en el Diario Oficial?

Fuente: *Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements* (OIT y OIM, 2019)

Anexo 5. Lista de verificación relativa a la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral

a) País de origen

Tema
¿Se ha adaptado la legislación nacional a fin de evitar conflictos con el acuerdo bilateral de migración laboral?
¿Han participado todas las instancias gubernamentales pertinentes (locales, regionales y nacionales)?
¿Han participado las organizaciones de trabajadores y de empleadores en la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral?
¿Han participado las organizaciones no gubernamentales que trabajan en la esfera de la migración laboral y las asociaciones de migrantes en la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral?
¿Han participado los organismos que se dedican a brindar apoyo a los hijos y las familias de los trabajadores migrantes en la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral (en particular los organismos de protección de la infancia)?
¿Han participado los servicios públicos de empleo en la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral?



¿Han participado las agencias privadas de empleo en la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral?
¿Se ha difundido la información sobre el acuerdo bilateral de migración laboral entre los trabajadores migrantes?
¿Existen procedimientos transparentes para la selección y colocación de candidatos?
¿Se han adoptado medidas que garanticen que los candidatos seleccionados cumplen los requisitos en materia de salud, cualificaciones, seguridad, seguros, idioma, documentación y otros antes de que tenga lugar la migración?
¿Se han adoptado disposiciones relativas a la capacitación previa a la partida, incluida aquella dirigida específicamente a las trabajadoras migrantes, y a la preparación de los hijos y las familias para la separación?
¿Se han adoptado disposiciones relativas al retorno de los trabajadores migrantes y su reintegración una vez regresen a su hogar?

b) País de destino

Tema
¿Ha estado la legislación nacional en consonancia con el derecho internacional y sus propias disposiciones?
¿Han participado todas las instancias gubernamentales pertinentes (locales, regionales y nacionales)?
¿Han participado las organizaciones de trabajadores y de empleadores en la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral?
¿Han participado las partes interesadas pertinentes, en particular las organizaciones no gubernamentales que trabajan en la esfera de la migración laboral y las asociaciones de migrantes, en la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral?
¿Se han organizado campañas de sensibilización sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral?
¿Han participado los servicios públicos de empleo en la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral?
¿Han participado las agencias privadas de empleo en la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral?
¿Existen disposiciones relativas a la orientación y la formación profesional de los trabajadores migrantes tras su llegada, en particular para las trabajadoras migrantes?
¿Pueden los trabajadores migrantes afiliarse libremente a una organización de trabajadores existente o crear otras nuevas?
¿Se han puesto en marcha programas de integración social para los trabajadores migrantes y sus familias, especialmente para los migrantes recién llegados, que estén regulados por el acuerdo bilateral de migración laboral?
¿Pueden los trabajadores migrantes mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares que se encuentran en los países de origen?
¿Qué procedimientos se han establecido para reconocer las competencias de los trabajadores migrantes (adquiridas mediante procesos de aprendizaje formales y no formales)?
¿Se ha establecido un mecanismo de apoyo que garantice la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social y de otro tipo por parte de los trabajadores migrantes?
¿Se presta asistencia a los trabajadores migrantes con el fin de que planifiquen el retorno a su hogar y su reintegración?

Fuente: *Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements* (OIT y OIM, 2019)

Anexo 6. Modelo de descriptivo de funciones para el comité conjunto de supervisión de un acuerdo bilateral de migración laboral

Funciones

- Garantizar una aplicación fluida del acuerdo bilateral de migración laboral mediante la correcta interpretación de aquellas disposiciones que puedan ofrecer una amplia gama de opciones de actuación.
- Promover la solución de las diferencias existentes entre las partes.
- Supervisar y evaluar la eficacia de las disposiciones del acuerdo bilateral de migración laboral y proponer la realización de modificaciones y mejoras sobre la base de las enseñanzas extraídas y la evolución de las tendencias y las necesidades relativas a la migración laboral.
- Brindar asesoramiento a las autoridades signatarias con respecto a las posibles modificaciones y adaptaciones que sea necesario realizar al acuerdo bilateral de migración laboral.

Objetivos

- Supervisar y examinar la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral, utilizando las metodologías y los indicadores apropiados.
- Identificar los problemas y consensuar las soluciones relacionados con la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral.
- Recopilar y difundir buenas prácticas relacionadas con la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral.
- Organizar entrevistas con los interlocutores sociales, la comunidad internacional —por ejemplo, los organismos de las Naciones Unidas—, los trabajadores migrantes y las organizaciones de la sociedad civil con miras a evaluar la aplicación del acuerdo bilateral de migración laboral y recabar sugerencias que permitan mejorar la cooperación bilateral en dicho ámbito.
- Promover la colaboración con los marcos regionales existentes u otras iniciativas de cooperación internacional, por ejemplo, las comunidades económicas regionales.
- Divulgar los informes de seguimiento y evaluación del acuerdo bilateral de migración laboral.
- Preparar informes financieros anuales relativos al funcionamiento del comité con el fin de solicitar los recursos necesarios a las autoridades signatarias.

Composición y presidencia

Por lo general, los miembros son designados a través del acuerdo bilateral de migración laboral y ha de incorporar a representantes de alto nivel de cada una de las autoridades signatarias. Asimismo, debe incluirse a los ministerios de trabajo, incluso aunque no sean la autoridad encargada de la firma del acuerdo, habida cuenta de que los temas que se abordan son el empleo y la migración laboral. El comité debe ampliar su composición a fin de incluir a representantes de otros ministerios competentes y de los organismos encargados de la ejecución y a interlocutores sociales, en particular a aquellos que trabajen en estrecha colaboración con los trabajadores migrantes. De igual modo, el equilibrio de género debe ser una cuestión prioritaria, en la medida de lo posible.

El comité estará presidido por el miembro de más alto rango de la autoridad signataria de un país determinado, y dicha presidencia rotará cada año sobre dicha base. Cuando el comité vaya a iniciar sus actividades, se acordará que la presidencia la asuma el país de origen o de destino, lugar en el que también se celebrarán las reuniones que se organicen durante el año siguiente. Cuando finalice el año, la presidencia será asumida por el otro país, quien a su vez acogerá las reuniones correspondientes.

Cada país sufragará los gastos en que sus propios representantes deban incurrir a fin de participar en el comité conjunto de supervisión.

Cualquier otro gasto relacionado con la organización de las reuniones será asumido por el país que en ese momento ostente la presidencia del comité.

Modalidades operacionales

Por lo general, las reuniones se celebrarán cada seis meses. La presidencia se encargará de enviar las invitaciones a los miembros y en ellas se informará sobre el lugar y la hora en que se celebrarán las próximas reuniones, así como sobre el orden del día que se abordará.

El comité podrá optar por organizar las reuniones a través de videoconferencia en lugar de celebrarlas de forma presencial con el fin de reducir la carga financiera.

Será preciso proporcionar las actas de cada reunión, incluidas aquellas celebradas por videoconferencia, a los miembros para su aprobación.

Secretaría

El país que haya asumido la presidencia también será responsable de proporcionar apoyo de secretaría, en particular:

- brindar asistencia a la presidencia en lo que respecta a la organización de las reuniones;
- distribuir las invitaciones a las reuniones;
- organizar las reuniones en lo que respecta al lugar de celebración, el servicio de comida y bebida, y los servicios de interpretación;
- organizar las videoconferencias, según sea necesario;
- redactar las actas de las reuniones, incluidas las de aquellas que se celebren por videoconferencia;
- mantener un registro de las actas aprobadas; y
- preparar el informe financiero a final de año relativo al uso de los fondos.

Fuente: Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements (OIT y OIM, 2019)