



VERSIÓN PRELIMINAR NOTA CONCEPTUAL - TALLER REGIONAL

Nombre de la actividad	<i>GOBERNANZA DE LA MIGRACIÓN LABORAL: CONTRATACIÓN EQUITATIVA Y PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS FRAUDULENTAS.</i>
Lugar de realización	Guatemala
Fechas	3 - 5 de septiembre de 2019

CONTEXTO Y JUSTIFICACION

Un 3,4% de la población mundial son personas migrantes, es decir 258 millones¹ de personas, que aportan un 9% del PIB mundial, con casi 7 trillones de dólares al año. Una parte significativa y creciente de estas personas emigran en búsqueda de oportunidades laborales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2017 había 164 millones de trabajadoras y trabajadores migrantes a nivel mundial, un aumento del 9% desde 2013.²

La migración laboral puede contribuir al crecimiento económico tanto del país de origen como en los países de tránsito y destino de las personas migrantes. Sin embargo, este fenómeno no está exento de desafíos y dificultades. Algunos de estos desafíos tienen que ver con los procesos de reclutamiento y contratación, la regularización de los trabajadores migrantes, los prejuicios y estigmas asociados a la migración en las comunidades de acogida, la falta de información para empleadores y migrantes, entre otros.

En el proceso migratorio las personas se exponen a diversos factores que pueden vulnerar su integridad personal y derechos humanos laborales; parte de ello es la

¹ Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 2017:

<https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/index.html>

² Organización Internacional del Trabajo, 2018: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_652150/lang--es/index.htm





desinformación que existe desde el país de origen sobre el proceso de movilidad laboral. Esta desinformación aumenta el riesgo de caer en prácticas abusivas y fraudulentas, de engaño y/o estafa durante la contratación y/o el reclutamiento, e incluso estar expuestos a ser víctimas de trata de personas, trabajo forzoso y explotación. Por múltiples razones, las personas trabajadoras migrantes pueden ser más vulnerables a ser engañadas por agencias de empleo, intermediarios o reclutadores inescrupulosos. Incluso, algunas de éstas son ficticias y actúan al margen de la ley; cobran tarifas exorbitantes por servicios de intermediación, lo cual es contrario a lo previsto por las normas internacionales del trabajo, así como por concepto de gastos de transporte, documentos de identificación, seguros médicos, aprobación de contratos, capacitación, entre otros cobros que pueden ser deducidos del salario de los trabajadores migrantes.

Estas formas de explotación a menudo se descubren durante las auditorías de empleo o la inspección laboral en los países de trabajo, cuando el daño se ha producido y requiere remediación por parte de los empleadores o los gobiernos. También existen testimonios de este tipo de violaciones de derechos laborales y humanos en general con personas migrantes víctimas de trata y explotación laboral.

En muchos corredores migratorios, esto se profundiza por una débil regulación gubernamental que permite cobrar tarifas a los solicitantes de empleo, a menudo como un porcentaje del salario o de acuerdo con el país de destino u ocupación en el empleo. Estas inconsistencias con el derecho internacional crean un campo de juego desigual para aquellos reclutadores que realizan sus negocios de manera ética y equitativa, al tiempo que impiden el cumplimiento interjurisdiccional de las leyes nacionales o subnacionales, cuando los delitos cometidos en una jurisdicción se descubren en otra sin los acuerdos bilaterales necesarios para garantizar la integridad. Esto se ve agravado por la variación en los enfoques regulatorios que van desde la simple concesión de licencias hasta los códigos legales sólidos y prescriptivos con mecanismos de cumplimiento que conducen a un proceso penal.

Por otro lado, las empresas reconocen cada vez más el riesgo potencial de enfrentar situaciones de abuso y de explotación en su fuerza de trabajo migrante, tanto en su lugar de trabajo como en sus cadenas de suministro, lo cual puede generar consecuencias graves para su imagen y sus negocios. La explotación de los trabajadores migrantes a menudo ocurre fuera del conocimiento del empleador debido a la naturaleza compleja de las cadenas de suministro de mano de obra, la falta de transparencia y la multiplicidad de actores. Sin embargo, las empresas pueden ejercer la debida diligencia y otras prácticas coherentes con el marco de “Proteger, Respetar, Remediar” de los Principios





Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, y con los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT, que mitigan el riesgo de abusos en las operaciones y las cadenas de suministro.

En este contexto, la observancia y aplicación práctica de una contratación equitativa y ética se hace particularmente relevante. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los reclutadores, los servicios públicos de empleo, las oficinas nacionales de estadísticas y la sociedad civil tienen roles complementarios esenciales para lograr los ambiciosos objetivos fijados en esta área por los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT, así como de la definición de comisiones de contratación y costos conexos, recientemente adoptada por la OIT.

A nivel global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y en particular las metas 8.8 y 10.7, exigen a los Estados miembros de las Naciones Unidas que faciliten la migración ordenada, segura, regular y responsable, y que promuevan los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro y protegido “para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

El ODS 10 incluye un indicador específico (10.7.1) sobre los costos de contratación para los trabajadores. Para que esta meta se cumpla, es necesario que las políticas y los programas en materia de contratación equitativa y migración laboral se basen sobre evidencia sólida y datos comparables. Por esta razón la OIT y el Banco Mundial, en consulta con expertos de oficinas estadísticas nacionales, han elaborado una metodología para la medición del indicador 10.7.1 de los ODS sobre costos de contratación.

Atender los desafíos en materia de contratación y reclutamiento, así como aprovechar los avances que están promoviendo diversos actores públicos y privados requiere de una gobernanza adecuada de la migración laboral.^{3 4} A nivel regional, en los Países Miembros de la Conferencia Regional sobre Migración (CRM), se identifican diversos desafíos para promover la contratación ética y equitativa y por lo tanto una buena gobernanza de la migración laboral. Uno de estos desafíos está vinculado al cumplimiento de la normativa internacional y nacional, así como la coordinación entre

³ Gobernanza de las migraciones. Ver en: <https://rosanjose.iom.int/site/es/categor-blog/gobernanza-migratoria>

⁴ Migración laboral & Gobernanza https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579266/lang-es/index.htm





instituciones de la región, con miras a la creación de canales de migración laboral regulares, ordenados y seguros y la reducción de las prácticas fraudulentas de contratación⁵.

Los Países Miembros de la CRM constituyen una región donde los flujos migratorios tienen dinámicas que conforman un *“complejo sistema de corredores de migración laboral..., modificado permanentemente a causa de la demografía, la globalización, los factores ambientales y otros relacionados con la inestabilidad política y social”*⁶. Una de las tendencias de los flujos migratorios en la región es la elevada feminización de la migración laboral, en América Central, el 50% de las personas migrantes son mujeres.⁷ Existen barreras para el acceso de las personas migrantes a información práctica y veraz sobre condiciones de trabajo y derechos laborales, lo cual causa que muchas veces no se identifique como víctimas de prácticas fraudulentas a los que sufren violaciones de derechos. Por otro lado, en los procesos de contratación hay una serie de vacíos de carácter informativo tanto en los países de origen como de destino. La responsabilidad de establecer mecanismos de contratación equitativos recae en los gobiernos, sin embargo, el papel de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores es fundamental en la procura de una gobernanza efectiva.

En este contexto, es claro que la gobernanza de la migración laboral^{8 9} en los Países Miembros de la CRM tiene una serie de retos y desafíos para una adecuada gestión de la contratación equitativa y un acceso a la justicia para los migrantes. Uno de estos desafíos está vinculado al cumplimiento de la normativa internacional y nacional, así como la coordinación entre instituciones de la región, acciones que permitirían una reducción considerable de las prácticas fraudulentas de contratación y el limitado acceso a la justicia para la persona migrante.

En respuesta a estos desafíos, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han decidido unir esfuerzos para apoyar a los Países Miembros de la CRM en la mejora de sus esquemas de migración laboral

⁵ Entre las prácticas fraudulentas que se han identificado se encuentran: “...naturaleza del trabajo y condiciones de empleo decepcionantes; retención del pasaporte; deducciones salariales ilícitas; servidumbre por deudas para devolver los costes derivados de la contratación; amenazas a los trabajadores que desean abandonar al empleador, con el consiguiente temor a la ulterior expulsión”. <https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang-es/index.htm>

⁶ La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región. Informes técnicos OIT. 2016.

⁷ Ibidem.

⁸ Gobernanza de las migraciones. Ver en: <https://rosanjose.iom.int/site/es/categor-blog/gobernanza-migratoria>

⁹ Migración laboral & Gobernanza https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579266/lang-es/index.htm





así como en la impulsión de políticas y prácticas de contratación equitativa, en línea con los Principios y Directrices de la OIT, la definición de comisiones y costos de contratación recientemente adoptada, y el principio de “el empleador paga”, adoptado por el Leadership Group for Responsible Recruitment en el 2016, que indica que los trabajadores no deben asumir los costos que implica su proceso reclutamiento, sino que deben ser pagados por los empleadores.

Los posibles efectos de una gobernanza eficaz de la contratación ética y equitativa en la región son:

- facilitar procesos de migración laboral por vías regulares, ordenadas y segura;
- reducir el costo de la migración laboral, y mejorar los resultados en materia de desarrollo para los trabajadores migrantes y sus familias y para los países de origen y de destino;
- ayudar a prevenir la trata de seres humanos y el trabajo forzoso;
- proteger los derechos de los trabajadores, en particular, los de los trabajadores migrantes, contra las prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación.

En virtud de lo anterior, la OIM y la OIT han diseñado para consideración de los Países Miembros de la CRM, **un taller orientado a la promoción de una gobernanza eficaz de la migración laboral para la contratación equitativa y ética, y la prevención de prácticas fraudulentas.** Para fomentar la toma de decisión basada en la evidencia y el cumplimiento de los ODS, dentro del taller se propone **una sesión especial sobre comisiones de contratación y costos conexos, y sobre la metodología de recolección de datos para la medición de costos de contratación bajo el Indicador 10.7.1 de los ODS.**

El taller pretende brindar asistencia técnica a los países para que empleen mecanismos concretos para avanzar en el cumplimiento de los cuatro pilares de la Iniciativa de Contratación Equitativa de la OIT:

1. Mejorar el conocimiento global de las prácticas de contratación nacionales e internacionales.
2. Mejorar las leyes, las políticas y su cumplimiento para promover la contratación justa.
3. Fomentar prácticas empresariales justas.
4. Empoderar y proteger a las personas trabajadoras.





Estos mecanismos incluyen, entre otros, el Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS) y el Corporate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking (CREST) de la OIM, la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (AHIFORES), como instrumentos para la prevención de las prácticas fraudulentas en el proceso de reclutamiento y contratación.

Asimismo, el taller se enmarca en los principios de:

- el **Marco multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales**, en particular sus componentes sobre Trabajo Decente, base de conocimientos, gestión eficaz de las migraciones laborales, protección de los trabajadores migrantes, proceso de migración, y prevención de y protección contra las prácticas migratorias abusivas;¹⁰
- el **Marco para la Gobernanza Migratoria de la OIM (MiGOF)**, especialmente la adherencia a estándares internacionales y el cumplimiento de los derechos de los migrantes, así como el objetivo de promover el desarrollo socioeconómico de los migrantes y de la sociedad en su conjunto.¹¹

OBJETIVOS

Objetivo general

Promover la gobernanza eficaz de la migración laboral en la dimensión relacionada con la contratación equitativa y ética, así como la prevención de prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento.

Objetivos específicos

1. Intercambiar diagnósticos e información de contexto sobre las barreras y los principales retos para una gobernanza eficaz de la migración laboral.
2. Compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas en los Países Miembros de la CRM de iniciativas que promuevan una gobernanza efectiva de la migración

¹⁰ https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178678/lang--es/index.htm

¹¹ https://www.iom.int/sites/default/files/about-iom/migof_brochure_a4_en.pdf





laboral y la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes; y fomentar mayores oportunidades de cooperación entre los países.

3. Difundir y promover el uso práctico de la definición internacional de la OIT de “comisiones de contratación y costos conexos” en la región, incluso mediante la identificación y discusión de las definiciones vigentes existentes en los países miembros de la CRM; así como de instrumentos para la promoción de prácticas éticas de reclutamiento y contratación de migrantes, tales como IRIS y CREST de la OIM;
4. Promover la generación de datos relacionados con la contratación e identificar Países Miembros de la CRM que podrían estar interesados en aplicar la metodología de la OIT y el Banco Mundial para la medición de progreso sobre el Indicador 10.7.1 de los ODS sobre reducción de costos de contratación.

METODOLOGIA

En el taller se utilizará una metodología mixta, con presentaciones técnicas, espacios reflexivos y participativos. Tras la realización del taller, con todos los insumos recolectados, las instituciones organizadoras elaborarán una sistematización del evento con recomendaciones, y ofrecerán acompañamiento técnico y seguimiento a aquellas acciones que se implementen a nivel nacional derivadas de este Taller Regional.

El taller estará organizado en dos partes:

- a. Dos días dedicados a los objetivos 1 y 2 arriba mencionados, y enfocados en discusiones sobre gobernanza de la migración laboral y contratación equitativa y ética.
- b. Un día específicamente dedicado a los objetivos 3 y 4, con enfoque específico sobre la cuestión de la definición de comisiones de contratación y costos conexos, así como sesiones técnicas especializadas sobre colecta de datos y metodología para la medición de costes de contratación bajo el indicador 10.7.1 de los ODS, mirados, entre otros a las oficinas estadísticas participantes.





PARTICIPANTES

Esta nota conceptual propone un taller regional orientado hacia la especialización de las y los participantes en temas relacionados con la gobernanza de la migración laboral y la contratación equitativa. Se propone dirigir el taller a:

- a) 4 representantes **por país** (idealmente a nivel de Directores de Departamentos), 1 por cada una de las instituciones gubernamentales relevantes:
 - Ministerios de Trabajo (departamentos de migración laboral, servicio nacional de empleo y/o departamentos responsables de regular las agencias reclutadoras),
 - Institutos o Direcciones de Migración,
 - Cancillerías (departamentos consulares, de protección a los nacionales en el exterior, y/o de asuntos migratorios),
 - Oficinas Nacionales de Estadísticas (con conocimiento/mandato sobre cuestiones relativas a la población migrante).
- b) 5 representantes en total de organizaciones de empleadores y agencias reclutadoras, nominados a través del grupo de empleadores de la OIT
- c) 5 representantes en total de organizaciones de trabajadores, nominados a través del grupo de trabajadores de la OIT
- d) 3 representantes de la sociedad civil, nominados por la RROCM.

Los organismos observadores de la CRM que deseen participar serán bienvenidos.

Si bien el evento está dirigido principalmente a funcionarios de Gobierno, se contará con un panel tripartito (con la participación de representantes del gobierno, así como de organizaciones sindicales y empresariales) sobre la definición internacional de costos y comisiones de contratación, con el propósito de compartir buenas prácticas y experiencias relevantes para el uso de la definición internacional en la región.

Se invitará también, como ponentes, a representantes de organizaciones de la sociedad civil con experiencia relevante en la materia (p.e. CDM, ProDESC)





Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration



En el caso de los países participantes al Taller “*Improving interjurisdictional regulation and enforcement related to international labour recruiters: sharing global best practices*” organizado en Canadá el 6-7 de junio de 2019, se recomienda que puedan participar, en la medida de lo posible, las mismas personas, para asegurar una continuidad en los temas abordados.





AGENDA PRELIMINAR

GOBERNANZA DE LA MIGRACIÓN LABORAL: CONTRATACIÓN EQUITATIVA Y PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS FRAUDULENTAS

Guatemala
3 - 5 de septiembre de 2019

Día 1

08:30 – 09:00	Inscripción de participantes
09:00 – 09:30	Palabras de Bienvenida <i>Presidencia Pro Témpore de la CRM – Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala</i> <i>Organización Internacional para las Migraciones (OIM)</i> <i>Organización Internacional del Trabajo (OIT)</i>
09:30 – 10:00	Introducción: Objetivos y Metodología Presentación de los participantes y expectativas Dinámica: Presentación
10:00 – 10:30	Pausa Café
10:30 – 12:30	Contexto regional de la gobernanza de las migraciones laborales y de la contratación: tendencias, barreras y desafíos Dinámica: presentación interactiva de cada país y diálogo Facilita: OIM y OIT <i>Todos los países puedan presentar -10 minutos- sobre el contexto nacional, sobre migración laboral y reclutamiento, y la situación de las agencias reclutadoras, desafíos que enfrentan la agencia nacional de empleo, y cómo funciona el reclutamiento internacional en el país.</i>
12:30 – 02:00	Almuerzo
02:00 – 03:45	Estándares y Principios para la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes y Definición de comisiones y costos de contratación: ¿cómo regular la contratación?





Dinámica: presentación de Donna Cabrera, consultora de la OIT e intervenciones interactiva de cada país y dialogo
Facilita: OIT

03:45 – 04:00

Pausa Café

04:00 – 05:00

Mecanismos existentes para la identificación de prácticas fraudulentas en la región, la experiencia de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Dinámica: Presentación interactiva de casos (dos países)¹² y debate.
Moderador: OIM

Día 2

09:00 – 09:45

Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS) y el Corporate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking (CREST) como instrumentos para la prevención de las prácticas fraudulentas en el proceso de reclutamiento y contratación.

Reflexión en torno a las barreras y posibilidades de implementación en la región.

Dinámica: Presentación magistral por parte de OIM (45 min)

09:45 – 10:30

La experiencia de Alberta, Canadá, en la regulación de la contratación de personas migrantes.

Dinámica: Presentación magistral por parte de representante de Alberta, Canadá (45 min)

10:30 – 11:00

Pausa Café

11:00 – 12:30

Buenas prácticas en el reclutamiento internacional de trabajadores

Dinámica: Presentación Interactiva de casos prácticos:

- Un servicio nacional de empleo
- AHIFORES: el distintivo DEAR

¹² Las y los coordinadores del evento consensuarán con las delegaciones para identificar los países que participarán.





Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration



- PRODESC13: El acceso a la justicia para los trabajadores migrantes a través de la implementación del Programa RADAR. Relación entre Derechos Humanos y las cadenas de suministro.
 - CDM. La iniciativa CONTRATADOS una buena práctica en ambos lados de la frontera.
 - CIERTO
- Preguntas, respuestas y discusiones

12:30 – 02:00

Almuerzo

2:00 – 3:30

Panel tripartito: Buenas prácticas internacionales sobre la eliminación de comisiones de contratación y costos conexos.

Participantes: Confederación Sindical Internacional (CIS / ITUC / MRA), un representante de empleadores y uno de un gobierno.

03:30 – 4:30

Cooperación de la OIM y la OIT a los países de la CRM para mejorar la gobernanza de la migración laboral y la contratación equitativa

(Por ejemplo: REFRAME, IRIS y CREST)

Dinámica: Plenaria.

Facilita: OIM y OIT

04:30

Conclusiones y cierre del Día 2

¹³ <http://www.prodesc.org.mx/>





Día 3

Definir, medir y eliminar comisiones y costos de contratación: desafíos y oportunidades para lograr la meta 10.7 de los ODS

- 09:00 – 09:30** **Agenda 2030: Medición de los indicadores de los ODS y relevancia para la gobernanza migratoria**
Presentación de consultor
Facilita: Panamá
- 09:30 – 10:30** **Generación y análisis de datos sobre costos de la contratación: el ODS 10.7.1 y la metodología de medición**
Presentación de OIT y del Banco Mundial
- 10:30 – 11:00** **Pausa Café**
- 11:00 – 11:45** **La medición de los costos de contratación en la frontera Guatemala-México: el caso de la Encuesta Nacional de Frontera Sur de México**
Presentación de COLEF e INEGI, México
- 11:45 – 12:30** **Sesión técnica sobre la metodología de medición de costos**
Explicación de la metodología e instrumentos
OIT, Banco Mundial
- 12:30 – 02:00** **Almuerzo**
- 2:00 – 4:00** **Sesión técnica sobre la metodología de medición de costos:**
Explicación de la metodología y conversatorio con las Oficinas Nacionales de Estadística
OIT, Banco Mundial
- 04:00 – 04:30** **Pausa Café**
- 04:30** **Conclusiones y cierre del taller**
PPT Guatemala CRM; OIT y OIM

