

Manual IRIS para
Gobiernos sobre
Reclutamiento Ético y
Protección a las Personas
Trabajadoras Migrantes

4

AVANZAR LA COOPERACIÓN INTERESTATAL

Potenciando el reclutamiento ético a través de
mecanismos bilaterales, regionales y multilaterales

Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

Esta traducción ha sido posible en el marco del Programa Regional sobre Migración de la OIM con el apoyo de la Oficina de Población, Refugiados y Migración (PRM) del Departamento de Estado de los Estados Unidos y el financiamiento del Departamento de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía del Canadá (IRCC, por sus siglas en inglés).

Publicado por: Organización Internacional para las Migraciones
17 route des Morillons
C.P. 17
1211 Ginebra 19
Suiza
Tel.: +41 22 717 9111
Fax: +41 22 798 6150
Correo electrónico: hq@OIM.int
Sitio web: www.OIM.int

Esta publicación no ha sido traducida por el Servicio de Traducción de la OIM.

Es una traducción no oficial, del original en inglés, *IRIS Handbook for Governments on Ethical Recruitment and Migrant Worker Protection*.

Foto de la portada: © OIM 2015/Amanda NERO

Cita obligatoria: Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2023. Capítulo 4. Avanzar la cooperación interestatal. En: *Manual IRIS para Gobiernos sobre Reclutamiento Ético y Protección a las Personas Trabajadoras Migrantes*. OIM, Ginebra.

ISBN 978-92-9268-654-3 (PDF)

© OIM 2023



Reservados todos los derechos. La presente publicación está disponible en virtud de la [Licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).*

Si desea más información, consulte los [derechos de autor](#) y [las condiciones de utilización](#).

La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos, ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

Autorizaciones: Las solicitudes para la utilización comercial u otros derechos y autorizaciones deberán enviarse a publications@OIM.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

Manual IRIS para
Gobiernos sobre
Reclutamiento Ético y
Protección a las Personas
Trabajadoras Migrantes

4

AVANZAR LA COOPERACIÓN INTERESTATAL

Potenciando el reclutamiento ético a través de
mecanismos bilaterales, regionales y multilaterales

Agradecimientos

Este capítulo ha sido redactado por Leanne Dixon Perera bajo la supervisión y dirección de Philip Hunter y con el apoyo del equipo IRIS (con especial agradecimiento a Diana Mrowka y Pawel Szalus) y de una serie de personas que han contribuido con valiosas aportaciones y conocimientos a lo largo del proceso de redacción. Nuestro más sincero agradecimiento a las siguientes personas, por orden alfabético: Anne Althaus, Natalia Álvarez, Alexandra Bonnie, Roxanne Bourgault, Erika Broers, Åsa Odin Ekman, Lawrence Egulu, John Fahy, Sam Foley, Kristina Galstyan, Andrew Gray, Tatiana Hadjiemmanuel, Annie Yunxian Jiang, Fabio Jiménez, Lohitha Karunasekera, Geertrui Lanneau, Jae Ho Lee, Michela Macchiavello, Reshma Mathews, Zazil Rubio, Jason Theede, Margarita Victorino y Vassiliy Yuzhanin.

El Manual IRIS y este capítulo se han beneficiado del excelente apoyo de producción prestado por la Unidad de Publicaciones de la OIM, con especial agradecimiento a Ramir Recinto por la maquetación y el diseño gráfico.

Índice

Agradecimientos.....	iii
Introducción y alcance	1
1 Cooperación interestatal en materia de reclutamiento ético.....	3
2 Panorama de la cooperación en materia de gobernanza de la migración laboral: mecanismos y procesos	5
Acuerdos de migración laboral	6
Procesos consultivos.....	9
3 Integración del reclutamiento ético en la cooperación en materia de migración laboral	13
Acuerdos de migración laboral	13
Alineación y coherencia con las leyes de reclutamiento relevantes	13
Modalidades de reclutamiento	15
Integrando los elementos y mecanismos del reclutamiento ético y equitativo.....	18
Consultas y compromisos de colaboración	27
Nivel global	27
Nivel interregional	28
Nivel regional	29
Nivel bilateral	33
Anexo	35
Recursos	37

Introducción y ámbito de aplicación

El reclutamiento de fuerza de trabajo internacional, por definición, abarca múltiples países y jurisdicciones. Esto significa que ningún gobierno puede poner fin a las prácticas de reclutamiento poco éticas de forma independiente. Por lo tanto, para proteger a los trabajadores migrantes es vital promover objetivos de reclutamiento ético y justo mediante la cooperación y la colaboración interestatales. Este capítulo del Manual IRIS para Gobiernos sobre Reclutamiento Ético y Protección de las Personas Trabajadoras Migrantes (en adelante, el Manual IRIS)¹ explora las diversas opciones de que disponen los gobiernos para hacerlo.

El Manual IRIS se basa en *las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación: Una hoja de ruta para fomentar una mejor regulación*: un conjunto de 49 recomendaciones prácticas y específicas para los gobiernos sobre el reclutamiento y la protección de las personas trabajadoras migrantes². Las Recomendaciones de Montreal fueron creadas conjuntamente por 100 reguladores de más de 30 países en la Conferencia Mundial sobre la Regulación del Reclutamiento Internacional celebrada en Montreal, Canadá, en junio de 2019. Este capítulo llama la atención sobre recomendaciones seleccionadas que implican mecanismos bilaterales, regionales y multilaterales, y amplía cada una de ellas proporcionando medidas más detalladas para que los gobiernos las tengan en cuenta.

En términos de alcance, este capítulo capta los **mecanismos y procesos de gobernanza de la migración laboral interestatal** en varios niveles (bilateral, regional y multilateral) y diversos grados de formalidad. La orientación global específica se centra en cómo los gobiernos pueden **integrar, incorporar y priorizar el reclutamiento ético** en estas actividades de cooperación. A menos que se indique lo contrario, las orientaciones son aplicables a los países de origen, tránsito y destino. Está dirigida a personas funcionarias gubernamentales en su calidad de negociadoras, reguladoras, inspectoras, agregadas laborales y función consular en diferentes niveles de la administración (nacional, subnacional) y en todas las carteras pertinentes (como los ministerios responsables de trabajo y empleo, inmigración, emigración, asuntos exteriores, etc.). En aras de la simplicidad, las recomendaciones se dirigen indistintamente a los “Estados” y a los “gobiernos”, a fin de garantizar que se abarque todo el espectro de autoridades públicas pertinentes (por ejemplo, los gobiernos subnacionales pertinentes en una federación).

Cabe señalar que este capítulo no es un producto de orientación exhaustivo ni completo para todos los aspectos necesarios para emprender un acuerdo de migración laboral u otros compromisos de gobernanza de la migración laboral. Más bien, se centra deliberadamente en los elementos de reclutamiento ético y en los esfuerzos consultivos específicos dentro de estos instrumentos y actividades.

¹ Este capítulo debe considerarse en estrecha relación con otros capítulos pertinentes del Manual IRIS. Por ejemplo, el *Capítulo 1: Adopción de un enfoque normativo basado en derechos para el reclutamiento laboral internacional*, ofrece orientación sobre cómo regular a los reclutadores, incluidas las autoridades reguladoras necesarias que proporcionan una base adecuada para la cooperación interestatal.

² Las Recomendaciones de Montreal también incluyen 6 recomendaciones dirigidas a la OIM y a la comunidad internacional (véase el ámbito político: “Mantenimiento del impulso en materia de la regulación”) para un total de 55 recomendaciones.

Se destacan ejemplos reales para demostrar las formas prácticas en que diferentes gobiernos están adoptando medidas concretas pertinentes en todo el mundo, para sensibilizar y servir de inspiración a otros gobiernos. Cuando procede, se hace referencia a recursos pertinentes, como las *Orientaciones de las Naciones Unidas sobre acuerdos bilaterales de migración laboral*.

El capítulo está estructurado de la siguiente manera: La Sección 1 llama la atención sobre el **valor y los beneficios** de la cooperación interestatal en la gobernanza del reclutamiento de fuerza laboral internacional; la Sección 2 **describe el panorama** de los mecanismos y procesos pertinentes de migración laboral que pueden aprovecharse; y la Sección 3 proporciona una **guía más específica y ejemplos** sobre cómo avanzar y priorizar el reclutamiento ético en estos mecanismos y procesos.



1 Cooperación interestatal en materia de reclutamiento ético

La facilitación de la migración laboral internacional depende crucialmente del reclutamiento internacional de personas trabajadoras migrantes, en el que los reclutadores operan en complejas redes transnacionales. Los gobiernos desempeñan un papel fundamental a la hora de garantizar que este reclutamiento se lleve a cabo de forma justa, ética y transparente. Establecen el entorno normativo y político en el que operan las agencias privadas de reclutamiento y están obligados a garantizar que las personas migrantes puedan acceder de forma efectiva y práctica a recursos legales en caso de violación de sus derechos³. Como se explica en el capítulo 1 del Manual IRIS, los gobiernos deben regular el proceso de reclutamiento de conformidad con la legislación internacional sobre derechos humanos y las normas laborales.

³ Aunque cada vez es menos frecuente, en algunas jurisdicciones los gobiernos también llevan a cabo sus propios servicios de reclutamiento directo a través de los servicios públicos de empleo.

Sin embargo, **la regulación y el cumplimiento inconsistentes** en los corredores migratorios aumenta la vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes en el proceso de reclutamiento. Vacíos legales e incoherencias entre jurisdicciones no sólo pueden poner a las personas migrantes en peligro de sufrir condiciones inseguras y de explotación, sino también perjudicar a los reclutadores y empleadores éticos. Además, la falta de comunicación, concientización e integración entre los mecanismos de reclutamiento en los países de origen, tránsito y destino puede **reducir el alcance y la eficacia** de los marcos políticos y normativos que rigen el reclutamiento. La cooperación en materia de gobernanza del reclutamiento ético a través de los corredores migratorios es, por tanto, fundamental para los esfuerzos más amplios en materia de gobernanza de la migración laboral y protección de las personas trabajadoras migrantes.

Con el ánimo de trabajar juntos para llenar estos vacíos y desarrollar la coherencia en las protecciones entre jurisdicciones, los gobiernos deberían explorar opciones para avanzar en estos objetivos a través de la **cooperación interestatal**⁴. La cooperación interestatal se utiliza aquí como término genérico para referirse a las distintas formas en que los gobiernos pueden colaborar a diferentes niveles y con distintos grados de formalidad en materia de migración laboral y gobernanza del reclutamiento⁵. Incluye métodos más formales, como la celebración de **acuerdos sobre migración laboral**, así como medios menos formales, como la participación en **foros pertinentes**. A continuación, se destacan varios beneficios de alto nivel de la cooperación interestatal:

- Mayor conocimiento y recopilación de datos sobre las tendencias internacionales en materia de reclutamiento;
- Mayor armonización de los marcos jurídicos, las políticas, los procedimientos, las prácticas y los datos en todos los corredores migratorios;
- Fortalecimiento de los marcos normativos y operativos mediante la mejora del intercambio de información, las investigaciones conjuntas y las medidas de ejecución, lo que puede dar lugar a:
 - Mayor transparencia y parámetros más claros en los procesos de reclutamiento transnacional;
 - Reducción de los costes de reclutamiento en un corredor y/o en un contexto regional más amplio;
 - Mayor protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes;
- Intercambio de experiencias sobre problemas y retos comunes;
- Nuevas oportunidades para desarrollar soluciones y respuestas políticas innovadoras;
- Crear las bases para acuerdos y cooperación más amplios en otros sectores relevantes.

⁴ Aunque este capítulo se centra en la cooperación interestatal (a nivel internacional), principios similares de diálogo y cooperación también se aplican a la cooperación intraestatal (por ejemplo, entre departamentos y organismos gubernamentales dentro de un Estado y entre gobiernos nacionales y subnacionales en Estados federales).

⁵ Como se ha señalado anteriormente, en este documento se utilizan indistintamente los términos “Estados” y “gobiernos” para abarcar todo el espectro de autoridades públicas pertinentes. Por ejemplo, los gobiernos subnacionales pertinentes de una federación que se comprometen a su nivel con un gobierno extranjero en materia de migración laboral y gobernanza de la contratación se incluyen bajo el término general de “cooperación interestatal”.



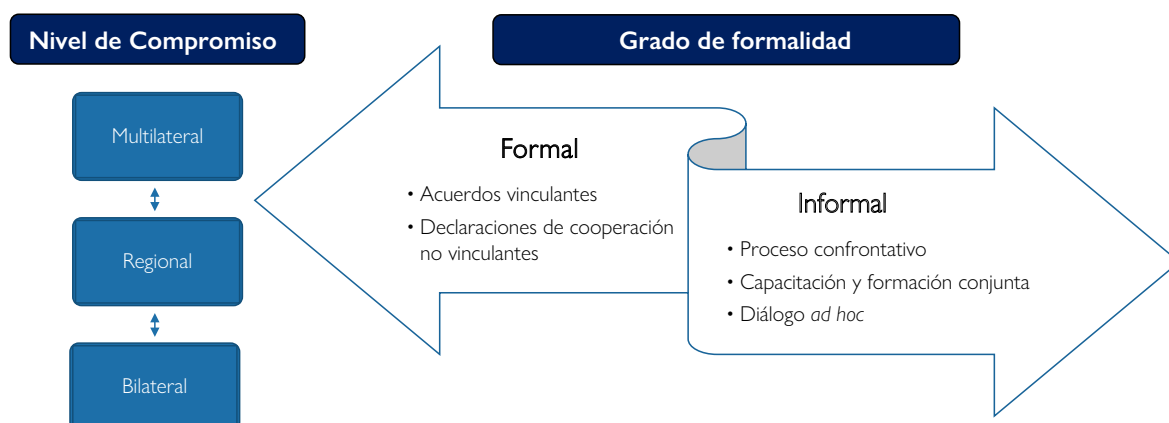
© OIM 2017/Natalie OREN

2 Panorama de la cooperación en materia de gobernanza de la migración laboral: mecanismos y procesos

Los gobiernos tienen varias opciones a la hora de buscar la cooperación interestatal en la gobernanza de la migración laboral⁶, que varían en formalidad y en diferentes niveles de compromiso (Figura 1). La forma en que los gobiernos se comprometen mutuamente depende de sus circunstancias respectivas y mutuas: tendencias migratorias relevantes, compromiso histórico, recursos financieros y humanos, voluntad política, prioridades económicas y sociales, relaciones diplomáticas más amplias, consideraciones geográficas, necesidades demográficas y del mercado laboral, y participación en foros relevantes, entre otros. Los mecanismos y procesos no se excluyen mutuamente y a menudo pueden complementarse y apoyarse entre sí. Por ejemplo, un diálogo muy informal y *ad hoc* puede conducir a consultas más estructuradas y suscitar el interés por herramientas de gobernanza más formales, como los acuerdos de migración laboral.

⁶ La "gobernanza de la migración laboral" generalmente abarca los marcos combinados de normas jurídicas, leyes y reglamentos, políticas y tradiciones, estructuras organizativas (subnacionales, nacionales, regionales e internacionales) y los procesos pertinentes que conforman y regulan los planteamientos de los Estados en materia de migración laboral.

Figura 1. Cooperación interestatal por formalidad y nivel de compromiso



Esta sección describe brevemente los mecanismos y procesos más institucionalizados en el panorama de la migración laboral: acuerdos y procesos consultivos; la [Sección 3](#) explora cómo pueden aprovecharse para promover objetivos de reclutamiento ético y justo.

Acuerdos de migración laboral

Los acuerdos sobre migración laboral son instrumentos políticos de uso común que prevén la **creación conjunta** de una gobernanza relacionada con la migración laboral entre los Estados. Este enfoque permite a los gobiernos abordar los **retos comunes** de una manera que apoye sus respectivas necesidades e intereses. Cuando se hacen bien, los acuerdos pueden y deben alinear la gobernanza de la migración con las normas internacionales y las prácticas respetuosas de los derechos⁷. Éste debería ser un objetivo compartido por los gobiernos. Los acuerdos sobre migración laboral también brindan la oportunidad de ajustarse a los marcos y protocolos operativos existentes, por ejemplo, en el marco de iniciativas de integración regional más amplia (para más información sobre estas últimas, veáse el [cuadro de texto que figura abajo](#))⁸.

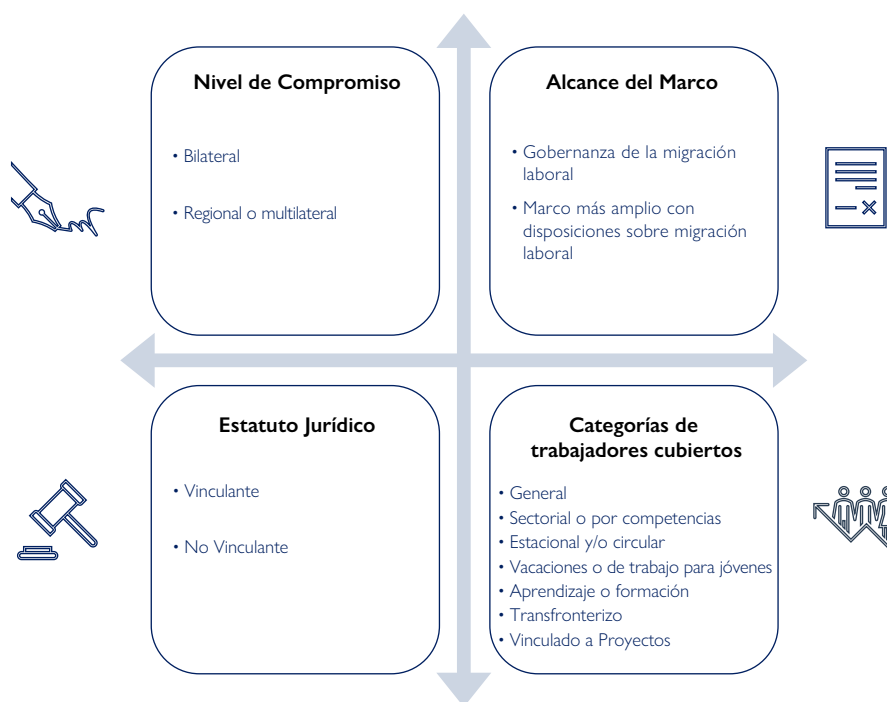
Los acuerdos varían en cuanto a su **nivel de compromiso, alcance** (es decir, la amplitud o especificidad de las cuestiones migratorias abordadas), **estatus jurídico** (es decir, la implicación jurídica en el Derecho internacional) y las categorías de personas trabajadoras que abarcan (Figura 2). Globalmente, su formato y terminología varían considerablemente: “acuerdo”, “convenio”, “memorando de entendimiento”, “declaración de cooperación”, entre otros. Para facilitar la consulta, aquí se utiliza el término genérico “acuerdo de migración laboral” para englobar todos los acuerdos de este tipo⁹. A continuación, se describen brevemente algunas de las consideraciones que intervienen en los distintos tipos.

⁷ La Recomendación n° 86 de la OIT de 1949 proporciona un modelo de acuerdo de migración laboral (anexo) que abarca las diferentes etapas del proceso de migración e incluye un modelo de contrato de trabajo (artículo 22).

⁸ Estas iniciativas se refieren a procesos formales de armonización de políticas y procedimientos entre Estados para lograr una mayor cohesión económica, social, política y de seguridad (por ejemplo, la Unión Africana, la Unión Europea, la ASEAN, etc.). Entre los ejemplos subregionales se encuentran las comunidades económicas regionales de África, como la IGAD, la CEDEAO y el COMESA, entre otras.

⁹ Aunque en este documento se utiliza el término “acuerdo de migración laboral” de forma genérica para todos los tipos de acuerdos pertinentes, cabe señalar que, a nivel internacional, el término “acuerdo bilateral de migración laboral” se utiliza a menudo para implicar una intención de ser jurídicamente vinculante.

Figura 2. Matriz de tipos de acuerdos de migración laboral relevantes



Los acuerdos suelen ser de carácter **bilateral** (es decir, entre dos gobiernos, normalmente a lo largo de un corredor migratorio entre origen y destino), aunque también pueden procurarse sobre una base **regional** o **multilateral** (es decir, entre más de dos gobiernos). Los acuerdos bilaterales suelen ser más fáciles de negociar que los multilaterales, y más específicos en cuanto a tendencias y necesidades dentro de un corredor en particular. Por otro lado, los acuerdos multilaterales suelen contar con mecanismos de aplicación y supervisión relativamente robustos.

El alcance de un acuerdo puede centrarse únicamente en la **gobernanza de la migración laboral**: la gestión, facilitación y administración de los flujos migratorios. A menudo se persiguen bilateralmente (denominados internacionalmente “acuerdos bilaterales de migración laboral”) y suele ocurrir que del propio acuerdo surjan programas de migración laboral diferenciados. Normalmente se hace referencia específica al reclutamiento y selección de personas trabajadoras migrantes. Alternativamente, los gobiernos pueden celebrar **acuerdos marco o de cooperación más amplios** relacionados con la migración laboral, pero que no se limiten específicamente a su gobernanza. Estos pueden incluir acuerdos diseñados para abordar la migración irregular, la facilitación de visados, el reconocimiento de competencias, la seguridad social, el reconocimiento mutuo de credenciales, el libre comercio y la cooperación al desarrollo. Por ejemplo, aunque los acuerdos de libre comercio tienen por objeto reducir o eliminar los aranceles para fomentar un comercio internacional de menor coste entre los Estados signatarios, cada vez incluyen más capítulos laborales o acuerdos de cooperación paralelos con disposiciones laborales pertinentes¹⁰. Los acuerdos de libre comercio también suelen incluir

¹⁰ Los acuerdos o capítulos de cooperación laboral suelen adjuntarse a los acuerdos comerciales e imponen a los Estados la obligación de trabajar para mejorar las normas laborales dentro de sus fronteras. Un ejemplo pertinente de migración laboral figura en el capítulo laboral del Acuerdo *Canadá-Estados Unidos-México* (artículo 23.8): “Las Partes reconocen la vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes con respecto a las protecciones laborales. En consecuencia, al aplicar el Artículo 23.3 (Derechos laborales), cada Parte se asegurará de que las personas trabajadoras migrantes estén protegidas por su legislación laboral, ya sean nacionales o no nacionales de la Parte”. Para más información sobre las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales, consulte el Labour Provisions in Trade Agreements Hub [Centro de la OIT sobre Disposiciones Laborales en los Acuerdos Comerciales] Disponible en Inglés [aquí](#).

disposiciones sobre movilidad que facilitan, sobre una base de reciprocidad, la entrada temporal de nacionales en categorías específicas (por ejemplo, visitantes de negocios, personas trasladadas dentro de una misma empresa, inversores y personas trabajadoras en profesiones altamente cualificadas).

El estatus jurídico de un acuerdo es importante - es decir, si es **vinculante** o **no-vinculante** - ya que tiene distintas implicaciones en el derecho internacional. En la nomenclatura se suele distinguir entre “acuerdo” y “memorando de entendimiento” (MdE) para dar a entender un estatus jurídico diferente; sin embargo, lo que más importa es la **intención** de las Partes firmantes de crear o no dichas obligaciones jurídicamente vinculantes¹¹. En la Figura 3 se enumeran algunas diferencias clave entre estos tipos. Dado que los MdE son más fáciles de negociar y modificar, los gobiernos suelen preferirlos¹².

Figura 3. Principales diferencias entre “acuerdos” vinculantes, y “memorando de entendimiento” no vinculantes



Por último, los acuerdos pueden diferir en cuanto a las **categorías de personas trabajadoras migrantes** que cubren, desde la solicitud general de las personas trabajadoras hasta poblaciones más específicas. En el caso de estos últimos, los acuerdos pueden basarse en el sector (por ejemplo, trabajo doméstico, asistencia sanitaria); la cualificación (por ejemplo, lista de profesionales); las necesidades transfronterizas; los programas estacionales y/o circulares (por ejemplo, personas trabajadoras agrícolas); los programas de movilidad juvenil y vacaciones laborales; los programas de formación o educación; o los proyectos o contratos específicos (por ejemplo, proyectos de infraestructuras o construcción), entre otros¹³.

¹¹ Tenga en cuenta que los “tratados”, tal como se describen en la *Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969*, se rigen por el Derecho internacional y se consideran vinculantes.

¹² Para más información sobre estos instrumentos, véase Wickramasekara, P. 2015 *Acuerdos bilaterales y memorandos de Entendimiento sobre la migración de trabajadores poco cualificados: reseña*. OIT

¹³ Para una lista exhaustiva de los diferentes acuerdos, véase Wickramasekara, P. 2015. *Acuerdos bilaterales y memorandos de Entendimiento sobre la migración de trabajadores poco cualificados: reseña*. OIT.

Orientaciones de las Naciones Unidas sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral

En febrero de 2022, la Red de las Naciones Unidas sobre Migración lanzó [un documento de orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral](#) (BLMA, por sus siglas en inglés) para ayudar a los gobiernos de los países de origen y destino a **diseñar, negociar, implementar, supervisar y evaluar BLMA basados en los derechos y sensibles al género**. El documento ha sido elaborado por el Grupo de Trabajo Temático de la Red sobre BLMA, codirigido por la OIT y la OIM e integrado por representantes de organismos de las Naciones Unidas, organizaciones de empleadores y de trabajadores, el mundo académico y organizaciones de la sociedad civil. Constituye una hoja de ruta clara y completa para que los gobiernos lleven a cabo las BLMA de manera que promuevan la migración laboral basada en los derechos y hagan efectivos los derechos de los trabajadores establecidos en la legislación y las normas laborales internacionales.

Por ello, los gobiernos deberían consultar estas orientaciones técnicas insignia de las Naciones Unidas a la hora de emprender BLMA. Como recurso, se destacan varios **principios clave** con recomendaciones adaptadas. Entre ellos figuran los derechos humanos y los derechos laborales; el reclutamiento ético y justo; el acceso a la información; el estatus migratorio; la seguridad y la salud en el trabajo; la protección social; el contrato de trabajo y la protección salarial; la estructura de gobernanza; las cualificaciones y competencias; el ahorro y las remesas; y el retorno y la reintegración en el mercado laboral.

Las orientaciones también incluyen **directrices operativas, funciones y responsabilidades** de actores específicos, cuestiones específicas sectoriales (por ejemplo, trabajadores temporales, trabajadores sanitarios migrantes y trabajadores domésticos migrantes) y **modalidades de aplicación** de conformidad con los principios clave mencionados. Las directrices operativas abarcan **todo el ciclo del BLMA** (preparación y redacción, negociación, aplicación, seguimiento y evaluación, y posible revisión) y subrayan la necesidad de cubrir el ciclo de la migración laboral, incluido el reclutamiento, en su totalidad.




Al final de este capítulo se incluye una [lista de recursos](#) con otras herramientas y materiales de referencia útiles para los BLMA. Entre ellos se incluyen listas de comprobación práctica, instrumentos de recopilación de datos, modelos de términos de referencia (por ejemplo, para comités de supervisión conjuntos), modelos de plantillas para BLMA y otras herramientas útiles. También se anima a los gobiernos a solicitar el apoyo técnico de OIT y la OIM durante la preparación de los BLMA.

Procesos consultivos

Los gobiernos también pueden comprometerse mutuamente a través de diversos procesos consultivos celebrados a múltiples niveles. En todo el mundo, estos procesos reciben muchos nombres diferentes, como “diálogo”, “proceso”, “consulta”, “iniciativa”, “conferencia”, “foro”, “comunidad”, “comisión”, “red”, “asociación” y “panel”. Denominados genéricamente **Mecanismos Interestatales de Consulta sobre Migración (MICM)**, su hilo conductor es su **naturaleza consultiva y de trabajo en red**¹⁴. Los MICM son cualquier **intercambio de información y diálogo político** en curso dirigido por un Estado a nivel mundial, interregional o regional para los Estados interesados en promover la cooperación en el ámbito de la migración; a continuación, se definen los términos correspondientes para los procesos a distintos niveles¹⁵.

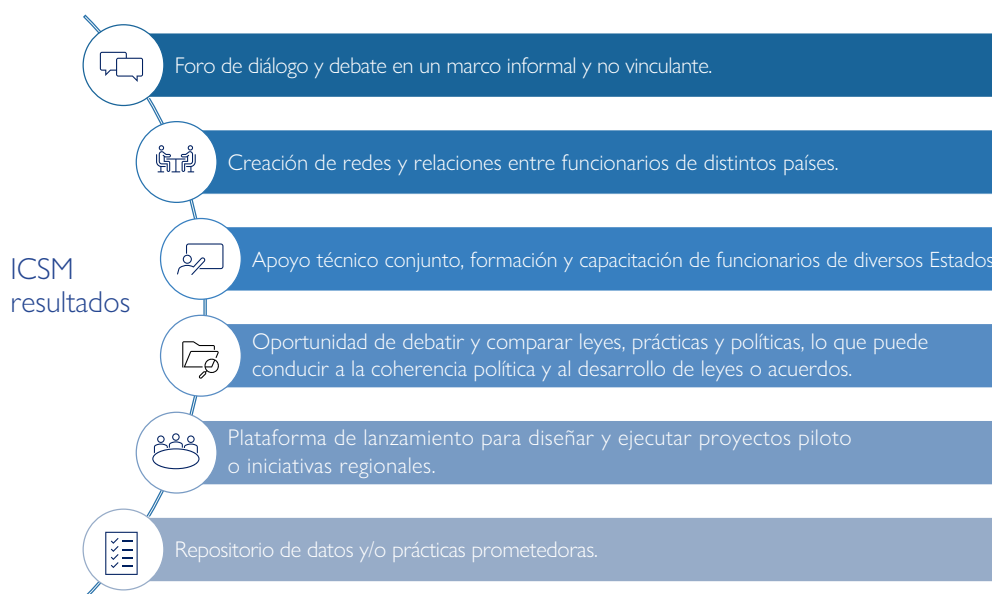
¹⁴ Para más información sobre los ICSM actuales y emergentes, incluido un calendario anual de reuniones relevantes, disponible aquí.

¹⁵ OIM Derecho internacional sobre migración N°34 - *Glosario de la OIM sobre Migración*.

	<p>Procesos mundiales de migración</p> <p>Diálogos políticos internacionales dirigidos por los Estados y procesos de toma de decisiones sobre migración a nivel mundial, a menudo facilitados por una organización intergubernamental, y centrados en la gobernanza general de la migración a nivel mundial (por ejemplo, el Diálogo Internacional sobre la Migración), en temas específicos (consultas y debates sobre migración en organismos mundiales que tienen responsabilidades específicas sobre determinados elementos de la migración a través de convenios y protocolos internacionales), o en las interrelaciones entre la migración y otros ámbitos, como el desarrollo (por ejemplo, el Diálogo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Migración Internacional y el Desarrollo, el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo).</p>
	<p>Foros Interregionales sobre Migración (FIM)</p> <p>Diálogos políticos y de intercambio de información sobre migración permanentes y dirigidos por los Estados, que suelen conectar a dos o más regiones y pueden estar asociados oficialmente a instituciones interregionales formales o ser informales y no vinculantes.</p>
	<p>Procesos Consultivos Regionales sobre Migración (PCR)</p> <p>Diálogos políticos y de intercambio de información regionales, permanentes y dirigidos por los Estados, dedicados a debatir cuestiones migratorias específicas de forma cooperativa entre los Estados de una región acordada (normalmente geográfica), y que pueden estar asociados oficialmente a instituciones regionales formales, o ser informales y no vinculantes.</p>

Dados los entornos informales y no vinculantes que ofrecen los MICMs, es probable que los gobiernos encuentren valor en la participación. Pueden encontrar puntos en común sobre retos compartidos e intercambiar información y experiencias. En consecuencia, la participación puede dar lugar a políticas y prácticas más eficaces, así como a asociaciones e iniciativas conjuntas. En la figura 4 se enumeran varios resultados positivos que pueden derivarse de la labor de los MICMs.

Figura 4: Posibles resultados de la participación en mecanismos de consulta interestatales sobre migración¹⁶



¹⁶ Adoptado de OIM, Advancing a common understanding of migration governance across regions: Assessment Report.

Pacto Mundial para la Migración Regular, Segura y Ordenada y reclutamiento ético y justo

El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada, y Regular (PMM) es un marco de cooperación jurídicamente no vinculante que se basa en los compromisos acordados por los Estados miembros en la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes. Fomenta la cooperación internacional entre todos los actores relevantes en materia de migración, reconociendo que ningún Estado puede abordar la migración por sí solo debido a la naturaleza intrínsecamente transnacional del fenómeno. Fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 73/195 el 19 de diciembre de 2018. El PMM se compone de 23 objetivos, implementación, así como seguimiento y revisión (para más información sobre el Foro Internacional de Revisión de la Migración cuatrienal, consulte [aquí](#)).

La **cooperación internacional** es uno de los principios rectores fundamentales del Pacto Mundial para la Migración, que enfatiza la necesidad de cooperación y diálogo internacional, regional y bilateral. La inclusión del reclutamiento ético es notable: el objetivo seis se centra en facilitar un reclutamiento ético y justo y garantizar condiciones que aseguren un trabajo decente. Entre las 12 acciones relacionadas con el objetivo, la acción b) enfatiza la necesidad de cooperación en esta área y de “apoyarse en el trabajo de las plataformas bilaterales, subregionales y regionales existentes que han superado obstáculos e identificado las mejores prácticas en movilidad laboral, facilitando el diálogo interregional para compartir este conocimiento y promover el pleno respeto de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes de todos los niveles de habilidades, incluidas las personas trabajadoras domésticas migrantes”.



© OIM 2007/Bashir Ahmed SUJAN

3 Integración del reclutamiento ético en la cooperación en materia de migración laboral

Esta sección llama la atención sobre las formas en que los gobiernos pueden comprometerse con los instrumentos y mecanismos mencionados, teniendo como prioridad el reclutamiento ético y justo. Se exploran enfoques específicos y oportunidades para avanzar en la cooperación en materia de reclutamiento ético, incluida la forma en que complementan los marcos normativos existentes y las políticas y prácticas operativas. También se exponen ejemplos concretos de acciones gubernamentales.

Acuerdos de migración laboral

Alineación y coherencia con las leyes de reclutamiento relevantes

Desde el principio, merece la pena señalar cómo encajan los acuerdos de migración laboral en los marcos reguladores más amplios del reclutamiento de fuerza laboral¹⁷. Ante todo, los acuerdos no sustituyen a la legislación nacional respetuosa con los derechos; por sí solos, no constituyen una protección jurídica

¹⁷ Como recordatorio, el término "acuerdo de migración laboral" se utiliza de forma genérica para englobar varios tipos de acuerdos relevantes, tal y como se ha comentado anteriormente.

adecuada para las personas trabajadoras migrantes. Los gobiernos deberían consultar el [Capítulo 1 del Manual IRIS](#) sobre las medidas reglamentarias necesarias para proteger a las personas trabajadoras migrantes y evitar abusos en el proceso de reclutamiento.

Al mismo tiempo, los acuerdos tienen un propósito único, ya que formalizan las disposiciones entre los gobiernos de los países de origen y de destino y, por lo tanto, pueden apoyar un enfoque de gobernanza adaptado al reclutamiento de fuerza laboral a través de un corredor migratorio específico. Como capa adicional de la política, esto puede abordar los aspectos extraterritoriales del reclutamiento y, en consecuencia, gobernar mejor la actividad de reclutamiento transnacional. Por ejemplo, los acuerdos pueden **reforzar la legislación nacional sobre reclutamiento** estableciendo mecanismos transfronterizos que refuercen la aplicación de estas leyes.

En segundo lugar, los acuerdos normalmente sólo hacen referencia a la legislación existente y no requieren nuevas leyes. Sin embargo, si existen incoherencias con la legislación vigente, deberán adoptarse modificaciones legales antes de aplicar el acuerdo. En este sentido, los acuerdos pueden **impulsar cambios positivos en las leyes y políticas nacionales**, sobre todo en el caso de los compromisos vinculantes que requieren ratificación nacional. Dado que los acuerdos deben ajustarse a las normas internacionales, estos cambios pueden implicar la regulación de las agencias privadas de reclutamiento por primera vez o la inclusión de determinados sectores en el ámbito de aplicación de las protecciones laborales nacionales (por ejemplo, el trabajo doméstico), con efectos positivos para la protección de las personas trabajadoras migrantes.

Por último, los acuerdos pueden **lograr coherencia entre las leyes de un corredor migratorio**. Por ejemplo, cuando los marcos normativos de los países de origen y destino tienen normas diferentes sobre el cobro de tasas de reclutamiento, un acuerdo puede ser el medio para lograr la coherencia entre ellos, utilizando las directrices internacionales como referencia. En este sentido, los acuerdos pueden sentar las bases de una cooperación entre los organismos pertinentes en **términos operativos y prácticos** más precisos. La coherencia de las leyes que rigen las mismas redes transnacionales de reclutamiento es un paso importante hacia la creación de condiciones equitativas para los reclutadores éticos y una mejor protección de las personas trabajadoras migrantes a lo largo de sus viajes de migración y empleo.



Modalidades de reclutamiento

En cuanto a **quién participa** en el reclutamiento y selección de personas trabajadoras migrantes en un corredor migratorio concreto, los acuerdos de migración laboral suelen seguir uno de estos cuatro enfoques:

- 1) reclutamiento directo de la Administración a través de los **servicios públicos de empleo**¹⁸;
- 2) autorización para la participación de **agencias privadas de reclutamiento de fuerza laboral**, incluidas las condiciones sobre su conducta y qué agencias pueden operar (por ejemplo, titulares de licencias) con supervisión conjunta del gobierno;
- 3) reclutamiento **directo**, en el que los empresarios contratan sin intermediarios, o,
- 4) un enfoque **híbrido** con participación de reclutadores públicos y privados¹⁹.

Los acuerdos deben especificar claramente las **funciones y responsabilidades** de las instituciones gubernamentales y/o de las agencias de reclutamiento privadas implicadas en el proceso de reclutamiento. En su caso, también podrán establecerse obligaciones para los empleadores. Cuando se especifiquen los reclutadores privados, los acuerdos deben identificar claramente sólo a las agencias de reclutamiento autorizadas (es decir, autorizadas en virtud de los respectivos marcos normativos). Por ejemplo, debería prescribirse la obligación de que los empleadores sólo contraten a agencias de reclutamiento privadas autorizadas. Esto puede respaldarse con un **intercambio periódico de información** entre las partes sobre las entidades de reclutamiento autorizadas y su historial de cumplimiento, así como con **mecanismos de revisión** específicos para el reclutamiento.

A continuación, se describen algunos ejemplos de modalidades habituales de contratación.

- **Servicios públicos de empleo**

- República de Corea: Sistema de permisos de trabajo**

- Adoptado en 2004, el Sistema de Permisos de Trabajo es un sistema de gestión de la migración laboral que elimina a las agencias privadas de reclutamiento del proceso de reclutamiento tanto en el país de origen como en el de destino. Se estableció con el objetivo de controlar la migración irregular y hacer frente a la escasez de personas trabajadoras coreanas en sectores como la construcción, la industria manufacturera, la pesca, la agricultura y los servicios. El sistema se sustenta en Memorandos de Entendimiento entre la República de Corea y 16 países de origen²⁰. Entre otras obligaciones prescritas, los MdE asignan a los organismos gubernamentales del país de origen la responsabilidad de la contratación de los solicitantes de empleo inmigrantes, y a la República de Corea la selección y aprobación de las listas de trabajadores inmigrantes.

- **Agencias privadas de contratación**

- Uganda-Arabia Saudita: reclutamiento de personas trabajadoras domésticas**

- En 2017, los gobiernos de Uganda (Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social) y Arabia Saudita (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social) firmaron un acuerdo destinado a establecer

¹⁸ Estos acuerdos suelen denominarse "de gobierno a gobierno".

¹⁹ Por ejemplo, cuando los servicios públicos de empleo operan en un país de origen mientras que las agencias privadas de reclutamiento están autorizadas en el país de destino, o viceversa.

²⁰ Entre los países de origen que participan en el Sistema de Permisos de Trabajo figuran Bangladesh, Camboya, China, Filipinas, Indonesia, Kirguistán, Mongolia, Myanmar, Nepal, Pakistán, República Democrática Popular Lao, Sri Lanka, Tailandia, Timor-Leste, Uzbekistán y Viet Nam.

un mecanismo eficaz para la colocación de las personas trabajadoras domésticas ugandesas, garantizar la mejora del bienestar y la protección de los derechos de los empleadores y las personas trabajadoras domésticas, y regular la relación contractual entre ellos²¹. En cuanto a la modalidad de reclutamiento, un área de cooperación mutua del acuerdo compromete a ambas partes a “garantizar que todos los reclutamientos de personas trabajadoras domésticas se realicen a través de organismos de reclutamiento **autorizados**”; entendiéndose por organismos de reclutamiento “las oficinas, empresas y agencias **autorizadas** por sus respectivos gobiernos para practicar el reclutamiento ético”²² (énfasis añadido).

- **Combinación de reclutamiento público y privado**

Nueva Zelanda: Régimen de empleador estacional reconocido con los países del Pacífico

El plan de empleadores estacionales reconocidos es un programa de migración laboral estacional que permite a los empleadores autorizados de los sectores de la horticultura y la viticultura reclutar a personas trabajadoras migrantes temporales cuando no hay trabajadores locales disponibles. Las personas trabajadoras migrantes elegibles proceden principalmente de los países del Pacífico participantes, con los que Nueva Zelanda ha suscrito acuerdos interinstitucionales individuales²³. Cada acuerdo interinstitucional incluye un programa que describe los procedimientos de reclutamiento aplicables. En ellos, los modelos de reclutamiento difieren en función del contexto del país de origen y de su respectivo marco legislativo: 1) reclutamiento directo, en el que los empleadores reconocidos reclutan directamente a las personas trabajadoras; 2) los organismos gubernamentales del país de origen preparan grupos de personas “listas para trabajar” de las que los empleadores pueden seleccionar directamente; 3) agentes de reclutamiento privados; o 4) una mezcla de estos enfoques. En algunos países participantes del Pacífico en los que se utilizan sistemas de reclutamiento privado basados en agentes, se observan los requisitos pertinentes de concesión de licencias con la supervisión gubernamental aplicable y el coste del reclutamiento puede no repercutirse en la persona trabajadora.

Recomendación de Montreal

41. Los gobiernos deberían sondear las posibilidades de ampliar la colaboración en materia de contratación con otros gobiernos, mediante la consolidación de alianzas con el sector privado inclusive.

- **Alianzas público-privadas**

Teniendo en cuenta estas modalidades, los gobiernos deben explorar las formas en que pueden participar directamente en el proceso de reclutamiento. La participación directa del gobierno puede explorarse a través de **alianzas público-privadas**, como se destaca en el ejemplo siguiente. Cabe destacar que estas asociaciones deben diseñarse con mecanismos adecuados de supervisión

²¹ También cabe señalar que las personas trabajadoras migrantes reciben formación antes y después de su llegada a la República de Corea. Los temas tratados incluyen la lengua y la cultura coreanas, la comprensión del sistema de permisos de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y las leyes y estatutos pertinentes, como la Ley de Normas Laborales y la Ley de Inmigración, entre otros.

²² Artículo 3(5) y artículo 2 del *Acuerdo sobre reclutamiento de personas trabajadoras domésticas entre el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social de la República de Uganda y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social del Reino de Arabia Saudita*.

²³ A menos que los empleadores puedan demostrar una relación preestablecida con personas trabajadoras de otros países, sólo podrán reclutar personas trabajadoras en el marco del régimen de empleador estacional reconocido procedentes de los siguientes países del Pacífico participantes: Fiji, Kiribati, Nauru, Papúa Nueva Guinea, Samoa, Islas Salomón, Tonga, Tuvalu y Vanuatu.

y control por parte del gobierno, por ejemplo, que las autoridades regulen a los reclutadores privados de fuerza laboral y controlen y hagan cumplir las normas éticas en estos procesos de reclutamiento, como se analiza en otras partes del Manual IRIS.

Journées Québec – alianza público-privada para el reclutamiento internacional de fuerza laboral

Las *Journées Québec* son misiones internacionales de reclutamiento de fuerza laboral organizadas por el Gobierno de Québec (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration) en colaboración con tres organismos regionales de desarrollo económico sin ánimo de lucro: [Montréal International](#), [Québec International](#) y [Société de développement économique de Drummondville](#). Estas misiones se centran en sectores clave con necesidades crecientes de fuerza laboral, como el de salud, las tecnologías de la información y la ingeniería, por citar algunos. Para hacer frente al factor francés en Québec, *las Journées Québec* se celebran principalmente en países francófonos o en países donde se hablan lenguas latinas. Esta iniciativa permite a los candidatos calificados de los países destinatarios reunirse con empresarios que buscan cubrir puestos demandados en Québec. Las personas migrantes solicitantes de empleo interesadas pueden visitar el [sitio web de Journées Québec](#) para informarse sobre las próximas misiones e inscribirse si reúnen los requisitos. La inscripción es gratuita y puede brindar la oportunidad de reunirse y entrevistarse con empleadores que no han podido cubrir sus necesidades de mano de obra a nivel local.

Las misiones de reclutamiento de *Journées Québec* se llevan a cabo de forma ética y en estrecha colaboración con una red bien desarrollada y en constante crecimiento de organismos públicos locales de empleo autorizados en los países de origen objetivo. Las autoridades locales promueven las misiones pertinentes en su red, registran las ofertas de empleo en su sitio web y, si es necesario, preseleccionan a las personas candidatas para y en nombre de los empleadores.

Para proteger a las personas candidatas, el Gobierno de Québec ejerce la diligencia debida para cerciorarse de que los empleadores han cumplido siempre con sus responsabilidades hacia las personas trabajadoras migrantes. Asimismo, el Gobierno de Québec ofrece una serie de sesiones informativas a empleadores y candidatos con el objetivo de sensibilizarse mutuamente sobre las diferencias de cultura y costumbres que pueden encontrar. Además, el Gobierno de Québec ofrece clases de francés a las personas candidatas seleccionadas que lo necesiten, con el fin de facilitar su integración profesional y social. En los últimos años, el número de *Journées Québec* celebradas anualmente ha ido en aumento, lo que se traduce en miles de reclutamientos cada año.



Integrando los elementos y mecanismos del reclutamiento ético y equitativo

Los acuerdos deben basarse en los derechos humanos internacionales y en las normas laborales, con la protección de las personas trabajadoras migrantes como objetivo compartido. Deben respetar, promover y hacer realidad todos los derechos humanos, incluidos los expresados en las normas laborales y, en particular, los principios y derechos fundamentales en el trabajo²⁴.

En consecuencia, los gobiernos deberían hacer hincapié en los **principios de reclutamiento ético y equitativo**²⁵ durante el diseño y la aplicación de sus acuerdos de migración laboral con otros países²⁶. Para ello, un primer paso importante es obtener información preliminar detallada sobre los mecanismos de reclutamiento existentes y la legislación nacional de cada Parte. En el anexo se incluye una lista de comprobación de las preguntas clave pertinentes para esta fase preparatoria. Los gobiernos también deberían adoptar un enfoque multilateral entre los involucrados durante cada fase del proceso de elaboración del acuerdo para garantizar un diálogo permanente con las personas trabajadoras migrantes, los sindicatos, la sociedad civil, los empleadores y las agencias de reclutamiento sobre el diseño y la eficacia del acuerdo y sus objetivos.

En **todas las modalidades de reclutamiento**, los acuerdos de migración laboral deben incluir las siguientes disposiciones sobre contratación ética y equitativa²⁷:

- Descripción clara de los procedimientos de reclutamiento y selección;
- Condiciones y obligaciones sobre las actividades de contratación destinadas a salvaguardar a las personas trabajadoras migrantes de prácticas de contratación abusivas y poco éticas, entre ellas:
 - Prohibición de cobrar honorarios a las personas trabajadoras;
 - Incluir un contrato de trabajo estándar;
 - Facilitar a las personas trabajadoras el acceso a la información sobre sus derechos;
- Formalización de las responsabilidades compartidas entre organismos gubernamentales con actividades de cooperación en:
 - Modalidades de implementación;
 - Mecanismos de revisión y supervisión, incluida la integración del papel de los agregados laborales.

A continuación, se analizan brevemente estos elementos y se dan algunos ejemplos.

● Procedimientos de reclutamiento y selección

Los gobiernos deben describir claramente los procedimientos de reclutamiento y selección en sus acuerdos de migración laboral. Esto aumenta la transparencia en el proceso de contratación y, en última

²⁴ Para más información sobre la inclusión de derechos laborales específicos y su importancia, véanse [las orientaciones de las Naciones Unidas sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral](#).

²⁵ Véanse los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos [aquí](#); así como el [capítulo 1 del Manual IRIS](#) para un análisis de las normas de conducta ética en el reclutamiento.

²⁶ Los acuerdos bilaterales se recomiendan internacionalmente como mecanismo para abordar el reclutamiento inequitativo y poco ético. Véase el apartado 2 del artículo 8 del [Convenio 181 de la OIT](#): "Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados considerarán la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo" y el artículo 10 del [Convenio 97 de la OIT](#): "La autoridad competente deberá garantizar que existen mecanismos y procedimientos apropiados en los que colaboren si es conveniente las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas."

²⁷ Según las orientaciones de las Naciones Unidas [sobre acuerdos bilaterales de migración laboral](#) en materia de reclutamiento ético y equitativo.

instancia, reduce la ambigüedad en torno a las conductas de reclutamiento permitidas y prohibidas. Como resultado, este enfoque puede desplazar las prácticas de contratación poco éticas en todo el corredor migratorio pertinente y reducir los costes asociados a estas prácticas tanto para las personas trabajadoras migrantes como para los empleadores.

Nueva Zelanda y las Islas Salomón

Acuerdo interinstitucional entre el Departamento de Trabajo de Nueva Zelanda y el Ministerio de Asuntos Exteriores y Comercio Exterior de las Islas Salomón en apoyo de la política neozelandesa de Recognized Seasonal Employer [Empleadores Estacionales Acreditados] (RSE, por sus siglas en inglés).

“ Anexo 1: Acuerdos de facilitación

1. Reclutamiento
 - 1.1. La Unidad de Movilidad Laboral (LMU, por sus siglas en Inglés) es responsable de las actividades de reclutamiento de los Empleadores Estacionales Reconocidos (RSE, por sus siglas en inglés) en las Islas Salomón. El Comité de Supervisión de la Movilidad Laboral (LMOC, por sus siglas en inglés), presidido por el Coordinador Nacional de Movilidad Laboral (NLMC, por sus siglas en inglés), supervisa las funciones administrativas de la LMU y el desarrollo de políticas de reclutamiento de RSE en las Islas Salomón.
 - 1.2. El Gobierno de las Islas Salomón aplica un sistema de reclutamiento basado en agentes. Los empresarios estacionales reconocidos que deseen reclutar trabajadores de las Islas Salomón deberán contratar los servicios de un agente autorizado para que lleve a cabo el reclutamiento en su nombre. Los RSE deben ponerse en contacto con la MLU antes de contratar a un Agente y proporcionar detalles de sus intenciones y requisitos de reclutamiento. La RSE deberá informar a la LMU de cualquier cambio o desviación del programa de reclutamiento propuesto.
 - 1.3. La LMU es responsable de la concesión de licencias a los agentes y mantiene un registro de agentes autorizados. El registro está a disposición del público y se publica en el sitio web del Gobierno, o puede facilitarse directamente a las RSE tras ponerse en contacto con la LMU antes de emprender actividades de reclutamiento.
 - 1.4. El Agente es responsable de la selección de los trabajadores de las Islas Salomón de conformidad con las directrices establecidas por el LMCO. Antes de presentar las solicitudes de visado al Alto Comisionado de Nueva Zelanda en Honiara, el Agente debe proporcionar una lista completa de los nombres de las personas trabajadoras a la LMU. La LMU examinará la idoneidad y el carácter de la lista teniendo en cuenta factores como: antecedentes de inmigración, carácter y estado de salud, experiencia laboral previa y nivel de conocimientos de inglés.
 - 1.5. Un RSE que desee nombrar a un empleado actual o anterior o a cualquier otra persona para que lleve a cabo el reclutamiento en su nombre debe informar primero a la LMU y asegurarse de que la persona completa el proceso para convertirse en Agente Autorizado.
 - 1.6. La LMU conserva el derecho de revisar las actividades de cualquier Agente Autorizado y puede adoptar las medidas oportunas, incluida la baja del Agente en el Registro de Agentes Autorizados, cuando se compruebe que el Agente ha actuado en contra de las directrices establecidas por la LMOC.

Este texto es una traducción no oficial al idioma Español del documento "The Recognized Seasonal Employers Scheme (RSE)" firmado entre el Departamento de Trabajo de Nueva Zelanda y el Ministerio de Asuntos Exteriores y Comercio Exterior de las Islas Salomón.

- **Condiciones y obligaciones del reclutamiento ético**

Recomendación de Montreal

39. Los gobiernos deberían incluir disposiciones para promover la contratación ética en los acuerdos laborales bilaterales y/o memorandos de entendimiento que ellos mismos negocien y concluyan. En particular, esos marcos de cooperación deberían incluir disposiciones que estipulen que los empleadores deben correr con todos los gastos de la contratación y que los trabajadores no deben pagar las comisiones de contratación ni los gastos conexos. También deberían requerir el uso de contratos de empleo modelo acordes con las leyes nacionales y las normas internacionales.

Honorarios del reclutamiento y gastos conexos

Como se expone en el [capítulo 1 del Manual IRIS](#), la prohibición del cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a las personas trabajadoras migrantes es la piedra angular de un marco sólido del reclutamiento ético²⁸. Del mismo modo, la **coherencia** de las prohibiciones de comisiones en todas las jurisdicciones y corredores es una de las áreas más cruciales para la cooperación gubernamental en este ámbito. Como mínimo, los gobiernos de los países de origen y de destino deberían **prohibir de manera uniforme que los reclutadores de fuerza de trabajo cobren comisiones de contratación y gastos relacionados a las personas trabajadoras** en el marco de sus acuerdos de migración laboral. Esto puede incluir la prohibición de que el empleador recupere el salario de las comisiones, así como la defensa del **principio de “el empleador paga”**, que especifica que los gastos de contratación no deben correr a cargo del trabajador, sino del empleador²⁹.

Sri Lanka e Israel

Acuerdo entre el Gobierno de la República Socialista Democrática de Sri Lanka y el Gobierno del Estado de Israel sobre el Empleo Temporal de personas trabajadoras de Sri Lanka en sectores específicos del mercado laboral en el Estado de Israel.

“ Preámbulo.

Considerando que las Partes comparten el deseo mutuo de eliminar el cobro y pago de comisiones ilegales de reclutamiento a lo largo del proceso de contratación y empleo y declaran su voluntad de cooperar para lograr este objetivo.

”

²⁸ Véanse las [directrices operativas de la OIT](#) para los gobiernos: 6. Los gobiernos deberían adoptar medidas para eliminar el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores y 6.2 Los empleadores potenciales, públicos o privados, o sus intermediarios, y no los trabajadores, deberían correr con los gastos de contratación. Todos los gastos, sea cual fuere su importe o naturaleza, como los que cobran los reclutadores de mano de obra a los empleadores, deberían ser transparentes para quienes los pagan.

²⁹ Para más información sobre el principio de que el empresario paga, respaldado por el Grupo de Liderazgo para el Reclutamiento Ético [*Leadership Group for Responsible Recruitment*], consulte [aquí](#).

Nepal y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Memorando de entendimiento entre el Gobierno de Nepal y el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte sobre el reclutamiento de profesionales sanitarios.

“ Párrafo 3: principios generales

Los participantes acuerdan atenerse a los siguientes como principios rectores para aplicar el presente Memorando de Entendimiento:

2. Ningún empleador, agencia de reclutamiento o colocación o entidad alguna cobrará honorarios de colocación, costes incurridos por la agencia de contratación y otros honorarios, directa o indirectamente, a ningún profesional sanitario nepalí que vaya a ser destinado, que contravengan las leyes aplicables y las normas y reglamentos de ambos países. Es posible que las personas solicitantes interesadas tengan que financiar algunos de los costes asociados al reclutamiento, aunque en el caso de los contratados se espera que normalmente sean reembolsados por los empleadores. ”

Contrato estándar de trabajo

Algunas de las prácticas de reclutamiento más abusivas tienen su origen en problemas relacionados con el contrato de trabajo: ausencia de contrato; personas trabajadoras inmigrantes a los que no se les entrega una copia, o en un idioma que no entienden; términos y condiciones tergiversados; y sustitución de contrato: cuando se obliga o fuerza a los trabajadores a aceptar un contrato diferente con términos y condiciones menos favorables que el que aceptaron en un principio.

Los contratos de trabajo estándar o modelo pueden funcionar como una herramienta eficaz para atajar estas prácticas poco éticas, ya que establecen salarios mínimos y disposiciones sobre condiciones de trabajo, días de descanso y similares. Los acuerdos de migración laboral son un vehículo ideal en virtud del cual los gobiernos pueden acordar la adopción de uno. Por ello, los gobiernos deberían incluir **un modelo de contrato de trabajo válido y aplicable** que cumpla las normas internacionales en los acuerdos de migración laboral que se celebren³⁰. Deben existir disposiciones que garanticen que los contratos se pongan a disposición de los trabajadores en su propio idioma antes de la partida. También deben preverse mecanismos de control para evitar la sustitución de contratos: por ejemplo, que el contrato deba ser certificado por el Ministerio de Trabajo o Empleo y la embajada, y firmado por las partes pertinentes antes de la partida de la persona trabajadora migrante.

³⁰ Véase el artículo 22 del anexo de la Recomendación R086 de la OIT, que contiene una lista completa de la información que debe figurar en los contratos de trabajo.

Uganda y Arabia Saudita

Acuerdo sobre el reclutamiento de personas de trabajadores domésticos entre el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social de la República de Uganda y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social del Reino de la Arabia Saudita.

“ Artículo 3 Áreas de Cooperación

Las Partes deberán:

4. Adoptar un contrato de trabajo estándar para las personas trabajadoras domésticas, cuyo texto deberá ser aceptado por las autoridades competentes de ambos países y será vinculante para las partes contratantes (Empleador, persona trabajadora doméstica, oficina de Contratación Saudita y Agencia de reclutamiento Ugandesa).

”

Acceso a la información

Otra forma de proteger a las personas trabajadoras inmigrantes de la explotación y el abuso es proporcionarles información sobre sus derechos en el proceso de reclutamiento y empleo. En consecuencia, los acuerdos deben prever esa **información gratuita y accesible** a todas las personas trabajadoras migrantes³¹. Esto debe incluir información sobre cómo ejercer los derechos, los procedimientos de reclamación y cómo acceder a la reparación en caso de mala conducta o explotación. También deberían ofrecer la oportunidad de adaptar los programas de formación a los contextos específicos de los corredores, incluyendo componentes lingüísticos y culturales³². Dependiendo de la modalidad del reclutamiento, pueden ser impartidos por organismos públicos o reclutadores de fuerza de trabajo autorizados en contextos previos a la salida y posteriores a la llegada.

● Actividades conjuntas y de cooperación

Además de aplicar condiciones y obligaciones sobre la conducta de reclutamiento, los acuerdos de migración laboral formalizan las **responsabilidades compartidas** entre las Partes sobre la gobernanza del reclutamiento, incluidas las actividades de cooperación relacionadas con la aplicación y revisión del acuerdo.

● Implementación

Los acuerdos deben explicar claramente las modalidades de aplicación en lo que respecta a la gobernanza del reclutamiento y las normas de conducta. Quizás una de las actividades más importantes en este sentido sea la **facilitación recíproca del intercambio de información** entre gobiernos. Los acuerdos deben establecer protocolos entre las Partes y los organismos gubernamentales apropiados para compartir información relevante con el objetivo de aumentar la inteligencia sobre la industria del reclutamiento y permitir la colaboración en la aplicación de la ley. Deberá respetarse y especificarse el cumplimiento de las respectivas legislaciones sobre privacidad y protección de datos.

³¹ Para más información y ejemplos sobre el acceso de las personas migrantes a la información, véase el capítulo 5 del Manual IRIS: Migrant- facing information initiatives (de próxima publicación).

³² Aquí puede consultarse un ejemplo de plan de formación previo a la partida elaborado por la OIT para trabajadores procedentes de Viet Nam y con destino a Malasia (en inglés).

El intercambio de información puede incluir el intercambio periódico de listas actualizadas de empresas de trabajo temporal autorizadas y no autorizadas, incluido el historial de cumplimiento y los resultados de las inspecciones (por ejemplo, detalles sobre la revocación o suspensión de una licencia). Pueden incluirse otros datos e información para facilitar las inspecciones paralelas y/o la identificación de incumplimientos, según proceda (por ejemplo, intercambio de prácticas operativas, datos a nivel macro despersonalizados para informar sobre tendencias e indicadores de riesgo, etc.).

Se anima a los gobiernos a considerar otros ámbitos de cooperación específicos del reclutamiento en la aplicación, como:

- Disposiciones para campañas conjuntas de concientización pública sobre:
 - el acuerdo de migración laboral celebrado y sus respectivos procesos y normas de reclutamiento;
 - sensibilización específica de las partes interesadas (por ejemplo, con las personas trabajadoras migrantes sobre sus derechos, con el sector privado sobre sus obligaciones);
- Proyectos de capacitación y formación (por ejemplo, comisión de servicio de personal, intercambio de conocimientos especializados);
- Compromiso de cooperación en los **foros** pertinentes sobre migración laboral y reclutamiento ético;
- Cooperación en asuntos relacionados (trabajo forzado, trata de personas, etc.).

Jordania y Nepal

Acuerdo general en el ámbito de la fuerza de trabajo entre el Gobierno del Reino Hachemita de Jordania y el Gobierno de Nepal.

“ Responsabilidades conjuntas

Artículo 3. Responsabilidades de las Partes

Las Partes deberán:

b) Intercambiar información actualizada sobre las agencias de reclutamiento autorizadas y en la lista negra de ambos países. ”

El Japón y la República Democrática Popular Lao

Memorándum de Cooperación entre el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar y la Agencia Nacional de Policía del Japón y el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de la República Democrática Popular Lao sobre un marco básico de asociación en materia de información para el correcto funcionamiento del sistema relativo a los recursos humanos extranjeros con estatuto de residencia de “trabajador cualificado especificado” (2022).

“ 4. Marco básico de la asociación para la información

1) Intercambio de información

Los Ministerios y Organismos de ambos países compartirán sin demora la información necesaria o útil para garantizar el envío y la acogida adecuados y sin contratiempos personas trabajadoras calificadas especificadas y para resolver los problemas de envío y acogida y de

residencia en el Japón de personas trabajadoras calificadas especificadas. Esta información incluye datos sobre los actos de las organizaciones intermediarias (incluidas tanto personas físicas como jurídicas) de ambos países que se dedican al reclutamiento y búsqueda de empleo en relación con personas trabajadoras calificadas especificadas (en lo sucesivo denominadas “organizaciones intermediarias para personas trabajadoras calificadas especificadas”) y sobre las que se encuadran en lo siguiente:

- a) Gestionar dinero u otras propiedades de personas trabajadoras calificadas especificadas y personas candidatas trabajadoras calificadas especificadas (en lo sucesivo, “personas trabajadoras calificadas especificadas y personas candidatas”), sus familiares o cualquier persona interesada, independientemente de cualquier motivo, como la recaudación de un depósito o cualquier otro fin;
- b) Concluir cualquier contrato que imponga sanciones pecuniarias o que prevea la transferencia indebida de dinero u otras propiedades, por el incumplimiento de los contratos;
- c) Violaciones de los derechos humanos de personas trabajadoras calificadas y personas candidatas, como agresiones, intimidación y restricciones de su libertad;
- d) Utilizar o facilitar documentos, fotografías o dibujos falsificados, alterados o falsos, con la intención de obtener permisos, visados u otros certificados de forma fraudulenta en relación con el control de inmigración o los procedimientos de visado del Japón; o
- e) Cobrar honorarios u otros gastos a personas trabajadoras calificadas y personas candidatas, sin indicar la base de cálculo del gasto y sin hacerles comprender el importe y el desglose del gasto.



Recomendación de Montreal

40. Los marcos de cooperación deberían incluir la protección consular y contemplar mecanismos que garanticen el examen y la evaluación periódicos (incluso por parte de los trabajadores y/o sus representantes) y un control y aplicación eficaces.

● Revisión y supervisión

Los acuerdos también deben explicar claramente los mecanismos de revisión y supervisión y prever la retroalimentación de las múltiples partes interesadas en estos instrumentos. Para ello, los acuerdos suelen instituir algún tipo de **comité conjunto de asesoramiento técnico, aplicación o coordinación**, con responsabilidades que van desde la supervisión de la aplicación de las disposiciones del acuerdo hasta la resolución de las controversias pertinentes³³. Las disposiciones deben comprometer a las Partes a reunirse periódicamente, por ejemplo, una vez al año, para apoyar estas actividades. Dado que las reuniones en persona pueden resultar a veces prohibitivas para algunos delegados, las Partes pueden considerar la adopción de modalidades virtuales para reducir costes y salvaguardar los intercambios regulares sobre los avances y los resultados del acuerdo. Las disposiciones también pueden prescribir actividades de seguimiento más detalladas, como la verificación de las condiciones de trabajo, etc.

³³ Para más información sobre el seguimiento, véase las Orientaciones sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral (págs. 37-45).

España y Colombia

Acuerdo entre España y Colombia sobre Regulación y Gestión de Flujos Migratorios Laborales



CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES PARA LA APLICACIÓN Y COORDINACIÓN DEL PRESENTE ACUERDO

Artículo 14.

1. El Ministerio del Interior español, a través de la Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, y el Ministerio de Relaciones Exteriores colombiano, a través de la Dirección General de Asuntos Consulares y Comunidades Colombianas en el Exterior, fijarán conjuntamente las modalidades de aplicación del presente Acuerdo, y cooperarán y se consultarán directamente siempre que sea necesario para la aplicación del mismo.
2. Las Partes Contratantes se comunicarán, por vía diplomática, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, las autoridades encargadas de la gestión de los trámites previstos en el mismo.
3. Cualquier diferencia que pueda surgir entre las Partes, relativa a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo, será resuelta por vía diplomática.

Artículo 17.

Se constituye un Comité Mixto de coordinación encargado de:

- a) Seguir la ejecución de este Acuerdo y decidir las medidas necesarias para ello.
- b) Proponer, en su caso, su revisión.
- c) Disponer la difusión en ambos países de la oportuna información en relación con el contenido del Acuerdo.
- d) Definir sus normas de funcionamiento, incluyendo la creación de Comités *ad hoc* para regular aspectos específicos del Acuerdo.
- e) Resolver las dificultades de tipo operativo que pudieran surgir para su aplicación.
- f) Debatir y preparar propuestas sobre los asuntos relacionados con el tema migratorio entre Colombia y España.

El Comité Mixto se reunirá alternativamente en Colombia y España, a petición de cualquiera de las Partes Contratantes, en las condiciones y fechas fijadas de común acuerdo. La designación de sus miembros será efectuada por las autoridades competentes de cada país.



Aprovechando a los agregados laborales

Recomendación de Montreal

26. Los gobiernos de los países de origen deberían asignar recursos suficientes para el despliegue de agregados laborales en los Estados de destino. Los agregados laborales se encargarían de examinar en detalle el proceso de contratación de principio a fin y de detectar a los agentes de contratación sin licencia o que no cumplan con las normas. También estarían en condiciones idóneas para ejercer la **coordinación entre los órganos de control y de aplicación de las normas del Estado de destino y las autoridades del país de origen.**

Las personas agregadas laborales, a veces denominadas funcionarias de bienestar laboral o asesoras laborales son personas destinadas a embajadas o consulados en el extranjero para velar por el bienestar de las personas trabajadoras migrantes en el país destino respectivo. Suelen ser nombrados por el Ministerio de Trabajo del país de origen y, por tanto, tienen formación y conocimientos sobre derechos laborales. Como tales, una de sus principales funciones es garantizar la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y ayudarles en cualquier cuestión laboral relevante.

Dada su función y presencia en el contexto de destino, las personas agregadas laborales se encuentran en una posición ideal como enlace de coordinación entre los órganos de supervisión y aplicación de la ley del país de destino y las autoridades de origen. Los acuerdos de migración laboral deberían reconocer formalmente este papel e institucionalizar la función de supervisión complementaria que las personas agregadas laborales pueden desempeñar en relación con el proceso del reclutamiento y las actividades de supervisión de los acuerdos de migración laboral. El papel y la responsabilidad de las personas agregadas laborales deben centrarse principalmente en garantizar la protección y el bienestar de las personas trabajadoras migrantes. Con este objetivo en mente, las actividades pueden incluir:

- Incluir claramente a las personas agregadas laborales en los protocolos de intercambio de información para compartir datos sobre las denuncias presentadas por personas trabajadoras migrantes contra empleadores, reclutadores y agentes;
- Dotar a las personas agregadas laborales de funciones claras en los mecanismos de verificación de contratos y contratación (por ejemplo, autenticar y verificar los contratos de trabajo; negarse a tramitar la documentación pertinente a los empleadores y reclutadores que incumplan las normas);
- Involucrar a las personas agregadas laborales en los procesos de autorización o registro de las posibles agencias de contratación.
- Incorporar formalmente el papel de a las personas agregadas laborales a los mecanismos de reclamación pertinentes en el país de destino;
- Involucrar a las personas agregadas en modalidades de formación posterior a la llegada que difundan información sobre los derechos de las personas trabajadoras migrantes y las

obligaciones de empleadores y reclutadores, en un medio accesible y un lenguaje que las personas trabajadoras puedan entender;

- Instituir políticas para que los organismos gubernamentales de destino informen con prontitud a las personas agregadas laborales cuando se propongan y aprueben nuevas leyes laborales y de reclutamiento.

Consultas y compromisos de colaboración

A continuación, se destacan algunos ejemplos prometedores de procesos consultivos y compromisos de colaboración que los gobiernos han emprendido para avanzar en el trabajo sobre el reclutamiento ético, especialmente en términos de intercambio de información y coherencia política, en varios niveles de compromiso. Se anima a los gobiernos a que se inspiren en esta labor para sus propias actividades: desde la participación en los foros pertinentes, si aún no lo están, hasta la adopción de enfoques y proyectos similares con otros gobiernos.

Nivel global

● Red Global de Políticas

En diciembre de 2020, se puso en marcha la Red Global de Políticas (Global Policy Network on Recruitment) como foro mundial dedicado al diálogo y la colaboración entre gobiernos sobre el reclutamiento ético de personas trabajadoras migrantes. Sus prioridades y resultados son impulsados por y para los Estados Miembros y su administración cuenta con el apoyo de la Secretaría IRIS de la OIM. La Red es mundial, voluntaria y de carácter técnico. En el momento de redactar este informe, la Red contaba con más de 50 miembros de América, Europa, África y Asia-Pacífico³⁴.

La Red adopta un enfoque “pangubernamental” y cuenta con la participación de representantes de todas las autoridades públicas responsables o implicadas en la regulación del reclutamiento y la protección de las personas trabajadoras migrantes, tanto de los países de origen como de destino. Los miembros representan tanto a las autoridades nacionales como subnacionales en las carteras de asuntos exteriores, justicia, interior, trabajo, lucha contra la trata de personas, inmigración y cooperación al desarrollo. A través de grupos de trabajo técnicos temáticos, los miembros pueden:

- Debatar los **principales retos** relacionados con la contratación internacional de fuerza de trabajo;
- Destacar las **prácticas prometedoras** en el ámbito de la política, la regulación y la aplicación;
- Identificar y codesarrollar **soluciones** a los retos relacionados con el reclutamiento;
- Fomentar la **cooperación operativa y reglamentaria** entre las jurisdicciones participantes; y
- Solicitar, validar y aprobar **recursos de formación y orientaciones técnicas** pertinentes a escala mundial.

Los **grupos de trabajo temáticos** se convocan virtualmente con carácter trimestral y abarcan una serie de prioridades políticas más específicas, como 1) el papel de la inspección y la aplicación, 2) la

³⁴ Para más información sobre la Red Global de Políticas, incluida la afiliación y participación, los gobiernos y autoridades públicas interesados pueden ponerse en contacto con la Secretaría de IRIS en iris@iom.int.

concesión de licencias y la supervisión de los reclutadores de fuerza de trabajo, 3) la cooperación bilateral, y 4) el reclutamiento en los regímenes de migración estacional y temporal. Un grupo de trabajo de partes interesadas reúne 5) a la comunidad de donantes y recaudadores de fondos (tanto públicos como privados) para intercambiar experiencias y debatir prioridades de financiación temáticas, regionales y estratégicas. Una reunión bienal en persona de todos los miembros complementa y refuerza las actividades y objetivos de la Red³⁵.

Los cimientos de la Red se sentaron con el éxito de la [Conferencia Mundial sobre la Regulación de la Contratación Internacional](#), celebrada en junio de 2019. La conferencia, de dos días de duración, reunió a 100 responsables políticos de más de 30 países de todo el mundo y dio lugar a las Recomendaciones de Montreal, una de las cuales recomendaba facilitar este tipo de diálogo multijurisdiccional continuo y la colaboración entre gobiernos.

Nivel interregional

● Proceso de Bali

El Proceso de Bali sobre el Contrabando y la Trata de Personas y la Delincuencia Transnacional Conexa (Proceso de Bali) se creó en 2002 como un proceso consultivo interregional voluntario y no vinculante que fomenta el diálogo político, el intercambio de información y la cooperación práctica para hacer frente a los retos que plantea su nombre. Sus copresidentes permanentes son los Gobiernos de Australia e Indonesia y está integrado por 45 países miembros y cuatro organizaciones internacionales. La Conferencia Ministerial del Proceso de Bali establece las prioridades del Proceso de Bali y orienta el trabajo de los diferentes grupos técnicos establecidos. Desde 2017, el Foro Gubernamental y Empresarial del Proceso de Bali reúne a influyentes líderes empresariales y ministros de la región Indo-Pacífica para estudiar formas de prevenir y combatir la trata de personas, el trabajo forzoso y la esclavitud moderna.

Los miembros del Grupo de Trabajo sobre Trata de Personas del Proceso de Bali elaboraron y aprobaron en 2021 un [Compendium of Good Practice Examples to Combat Exploitation in Supply Chain](#) [Compendio de Ejemplos de Buenas Prácticas para Combatir la Explotación en las Cadenas de Suministro]. El recurso está diseñado para inspirar y orientar la actuación de los gobiernos en la lucha contra la explotación en las cadenas de suministro. Entre los ejemplos incluidos, se perfilan medidas prácticas que los gobiernos han adoptado para hacer frente a las prácticas de reclutamiento poco éticas, como orientaciones, herramientas, marcos jurídicos y políticos y asociaciones.

● Conferencia Regional sobre Migración

La [Conferencia Regional sobre Migración](#), también conocida como Proceso de Puebla, se creó en febrero de 1996 como mecanismo para coordinar las políticas y acciones en materia de migración en 11 Estados miembros: Belice, Canadá, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana. Además de proporcionar un espacio para el diálogo y el

³⁵ Nota: la pandemia COVID-19 afectó a la frecuencia de los compromisos en persona debido a las restricciones de viaje relacionadas.

intercambio de información entre los gobiernos, ha puesto en marcha una amplia gama de acciones prácticas que incluyen proyectos de cooperación, talleres de formación y asistencia técnica e institucional para las autoridades de inmigración de los Estados miembros.

Los principios de la Conferencia Regional sobre Migración son:

- Crear un foro de debate franco y honesto sobre cuestiones migratorias regionales, que conduzca a una mayor coordinación y cooperación regionales; y
- Empezar esfuerzos regionales para proteger los derechos humanos de las personas migrantes y reforzar la integridad de las leyes de inmigración, las fronteras y la seguridad nacional de cada Estado miembro, así como para fortalecer los vínculos entre migración y desarrollo.

En particular, la Conferencia Regional sobre Migración incluye un grupo de trabajo sobre migración laboral, que lleva a cabo iniciativas destinadas a promover el intercambio de experiencias e información sobre migración laboral en beneficio de los gobiernos, los empleadores y las personas trabajadoras migrantes de los Estados miembros. En esta área de trabajo, la Conferencia Regional sobre Migración busca promover el pleno respeto de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes, potenciar los beneficios de una migración segura, ordenada y regular, y su vinculación con el desarrollo de las comunidades de origen, tránsito y destino.

La Conferencia Regional sobre Migración también ha llevado a cabo amplias actividades e iniciativas de capacitación sobre contratación ética, gastos de contratación y otras cuestiones relacionadas. Esto ha incluido una serie de **intercambios técnicos** sobre prácticas de reclutamiento éticas y equitativas en los que mesas redondas de múltiples partes interesadas mostraron la regulación, los modelos de supervisión y la protección de las personas trabajadoras migrantes en todo el mundo.

Nivel regional

● Proceso de Colombo

El Proceso de Colombo³⁶ es un proceso consultivo regional centrado en la gestión del empleo en el extranjero y fuerza de trabajo contractual para los países de origen en Asia, establecido en 2003. Entre sus miembros figuran Afganistán, Bangladesh, Camboya, China, India, Indonesia, Nepal, Pakistán, Filipinas, Sri Lanka, Tailandia y Viet Nam. La presidencia es voluntaria y rotativa, y el Proceso cuenta con el apoyo de la OIM, que desempeña las funciones de Secretaría.

Entre sus principales objetivos y enfoques, se presta especial atención a la protección de las personas trabajadoras migrantes frente a prácticas poco éticas y abusivas en el reclutamiento y el empleo. Esto incluye **un grupo de trabajo temático dedicado al fomento de prácticas éticas de reclutamiento**. En el momento de redactar este documento, esta labor cuenta con el apoyo del programa GOALS³⁷ que ejecutan conjuntamente la OIM, la OIT y ONU-Mujeres. Su principal objetivo es hacer que la

³⁶ Título abreviado de "Proceso Consultivo Regional sobre Empleo en Ultramar y Trabajo Contractual para los Países de Origen en Asia".

³⁷ Programa de Governance of Labour Migration in South and South-East Asia [Gobernanza de la Migración Laboral en Asia Meridional y Sudoriental] (GOALS) (2020-2023).

migración laboral sea segura, ordenada y regular para todas las mujeres y hombres de los Estados miembros del Proceso de Colombo a través de una colaboración reforzada y una gobernanza eficaz de la migración laboral. Esto incluye resultados centrados en áreas de prácticas éticas de reclutamiento, como se describe a continuación:

- Convocar una reunión regional de los organismos reguladores gubernamentales que supervisan las agencias de reclutamiento en los Estados miembros del Proceso de Colombo y en determinados países de destino para debatir los enfoques y los retos de la regulación de los reclutadores de fuerza de trabajo;
- Fomentar un proceso de reconocimiento del papel de los subagentes en la captación y convocatoria de diálogos políticos nacionales en los respectivos países;
- Poner a prueba en el país de origen orientaciones sobre acuerdos laborales bilaterales basados en los derechos y que tengan en cuenta las cuestiones de género, así como otras herramientas pertinentes existentes, según proceda;
- Convocar un simposio para una circunscripción más amplia en los Estados miembros del Proceso de Colombo con el fin de comprender mejor el enfoque basado en los derechos y sensible a las cuestiones de género de las BLA y cómo aplicarlo mediante la participación de múltiples partes interesadas;
- Traducir y adaptar la Guía práctica de ONU-Mujeres para el empleo y el reclutamiento sensibles al género; y
- Reforzar las prácticas de supervisión del reclutamiento y los mecanismos de denuncia en los Estados miembros del Proceso de Colombo mediante la ampliación del Asesor de Reclutamiento de Migrantes³⁸ en Asia Meridional y su promoción a escala regional.

Este trabajo apoya concretamente a los responsables políticos y otras partes interesadas de los Estados miembros del Proceso de Colombo, aumentando su comprensión sobre cómo aplicar herramientas, conocimientos y mejores prácticas para mejorar la regulación y aplicación de prácticas de reclutamiento ética y equitativas, así como acuerdos, memorandos y contratos de cooperación en materia de migración laboral.

● **Diálogo de Abu Dhabi**

En 2008 se creó el [Abu Dhabi Dialogue](#) [Diálogo de Abu Dhabi]³⁹ como foro de diálogo y cooperación entre los países asiáticos de origen y destino de fuerza de trabajo. Está formado por 11 Estados miembros del Proceso de Colombo (países de origen) y seis países del Golfo de destino: Bahrein, Kuwait, Omán, Qatar, Arabia Saudita y Emiratos Árabes Unidos, así como Malasia.

El Diálogo de Abu Dhabi es un proceso consultivo regional dirigido por los Estados cuyo objetivo es permitir una migración laboral segura, ordenada y regular a través del diálogo multilateral y la cooperación en el desarrollo conjunto de productos de investigación, programación, aplicación

³⁸ El Asesor de Reclutamiento es una [plataforma electrónica en Internet](#) que permite a las personas trabajadoras comentar sus experiencias, calificar a las agencias de reclutamiento y conocer sus derechos.

³⁹ Título abreviado de las "Consultas Ministeriales sobre Empleo en el Extranjero y Consultas Ministeriales Contractuales sobre Empleo en el Extranjero".

e información relacionados con la movilidad laboral. Es voluntario y no vinculante, y su secretaría permanente corre a cargo de los Emiratos Árabes Unidos, con presidencia rotatoria. Entre los observadores habituales figuran la OIM, la OIT y representantes del sector privado y de la sociedad civil. Dados los considerables volúmenes de personas trabajadoras migrantes que se desplazan a través de los corredores de migración laboral temporal entre Asia y el Golfo, el Diálogo es un foro importante a través del cual los Estados miembros desarrollan asociaciones entre origen y destino y comparten conocimientos y buenas prácticas.

En particular, el Diálogo ha prestado gran atención a la contratación ética en términos de investigación práctica y resultados de proyectos, entre los que se incluyen:

- Un estudio sobre las prácticas de reclutamiento en los corredores de migración laboral Kerala-Emiratos Árabes Unidos y Nepal-Emiratos Árabes Unidos ([aquí en inglés](#));
- Empezar un proyecto piloto entre Filipinas y los Emiratos Árabes Unidos para crear y probar un modelo alternativo de reclutamiento que permita la supervisión y el control gubernamentales conjuntos del proceso de contratación ([aquí en inglés](#));
- Apoyar el pilotaje del [Comprehensive Information and Orientation Programmes](#) [Programa Integral de Información y Orientación] (CIOP, por sus siglas en inglés) para promover programas de orientación armonizados y adaptados a la migración laboral entre los países de origen y destino.

● **Foro Ministerial Regional sobre Migración para el Este y el Cuerno de África**

El Foro Ministerial Regional sobre Migración para África Oriental y el Cuerno de África ([RMFM](#), por sus siglas en inglés) sobre “Harmonizing Labour Migration Policies in East and Horn of Africa – A United Approach on Safe, Regular and Human Labour Migration” [Armonización de las políticas de migración laboral en el Este y el Cuerno de África: Un enfoque unido sobre la migración laboral segura, regular y humana] se puso en marcha en enero de 2020 con la participación de 11 Estados de la región (Burundi, Djibouti, Eritrea, Etiopía, Kenya, Rwanda, Somalia, Sudán del Sur, Sudán, República Unida de Tanzania y Uganda). Los presidentes rotan de forma voluntaria anualmente/bienalmente y el proceso consultivo regional cuenta con el apoyo de la Oficina Regional de la OIM para el Este y el Cuerno de África, IGAD⁴⁰ y CAO⁴¹ como Secretaría Técnica Regional. El Foro aborda las políticas de migración laboral, fomenta la movilidad laboral y la integración regional, y tiene como objetivo proteger los derechos humanos, laborales, económicos y sociales fundamentales de las personas trabajadoras migrantes y de sus familiares que migran dentro de una región o entre regiones.

Cabe destacar el enfoque unificado que puede fomentar un proceso consultivo regional de este tipo, tal y como se afirma en su Comunicado y en las prioridades del Llamamiento a la Acción, así como en una [declaración conjunta](#) (2022) de los Estados miembros del Foro para “*unirse en bloque para hacer una Declaración Conjunta (Joint Statement, 2022) de los Estados miembros del Foro para “unirse en*

⁴⁰ La IGAD - Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo - es una comunidad económica regional de África formada por 8 Estados miembros: Djibouti, Eritrea, Etiopía, Kenya, Somalia, Sudán del Sur, Sudán y Uganda.

⁴¹ La CAO - Comunidad del África Oriental - es una comunidad económica regional africana formada por 7 Estados socios: Burundi, la República Democrática del Congo, Kenya, Rwanda, Sudán del Sur, Uganda y la República Unida de Tanzania.

bloque para hacer realidad el potencial de la migración laboral y abordar los retos relacionados en el este y el Cuerno de África para países de origen, tránsito y destino y establecer una mejor posición negociadora en su compromiso con los países de destino⁴²". En el contexto más amplio de las asimetrías de poder entre los países de inmigración y emigración, este planteamiento puede crear una voz regional común y comprometer a los Estados con unas normas mínimas a la hora de comprometerse con instrumentos más formales como los acuerdos bilaterales de migración laboral.

En cuanto al reclutamiento ético y los derechos de las personas trabajadoras migrantes, los miembros del Foro acordaron en la misma declaración conjunta "establecer mecanismos para hacer cumplir las normas de contratación ética y equitativa y seguir impartiendo los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*, sus diversos grupos de trabajo temáticos, y los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*, así como los *convenios pertinentes de la OIT*". Ello ejemplifica cómo los distintos procesos consultivos regionales pueden polinizarse mutuamente y reforzar los objetivos y planes de trabajo comunes.

Oportunidades de reclutamiento ético en las iniciativas de integración regional

Las iniciativas de integración regional, comúnmente denominadas "comunidades económicas regionales", "asociaciones" o "uniones", también presentan oportunidades únicas para promover el reclutamiento ético y la protección de las personas trabajadoras migrantes desde una perspectiva de todo el gobierno. Algunos ejemplos de estos mecanismos son la Unión Africana, la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN, por sus siglas en inglés) y la Unión Europea a nivel regional; y la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (ECOWAS, por sus siglas en inglés) y la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional (SADC, por sus siglas en inglés) a nivel subregional en África, entre muchos otros.

Aunque estas iniciativas suelen tener por objeto la armonización de objetivos económicos, sociales, políticos y de seguridad más amplios entre los Estados miembros, también pueden desempeñar un papel importante a la hora de colmar lagunas en los procesos compartidos de reclutamiento internacional de fuerza de trabajo y de avanzar en la protección de las personas trabajadoras migrantes. La cooperación en estos espacios puede implicar el compromiso de armonizar las normativas de reclutamiento (por ejemplo, los requisitos de concesión de licencias a los reclutadores privados) y establecer mecanismos de supervisión para la aplicación de normas éticas de reclutamiento en toda la región. Cuando existen asimetrías bilaterales de poder entre los países de inmigración y emigración, las comunidades regionales pueden actuar conjuntamente y acordar normas mínimas en sus acuerdos de migración laboral para reforzar las negociaciones en bloque con vistas a mejorar la protección de las personas trabajadoras migrantes. También pueden servir como mecanismos para consagrar diversos derechos y obligaciones, por ejemplo, directivas para garantizar que las personas trabajadoras inmigrantes tengan acceso a información gratuita y precisa sobre sus derechos, o para emprender campañas regionales conjuntas de concienciación sobre los riesgos asociados al reclutamiento poco ético.

⁴² Esta es una traducción no oficial al idioma Español del documento "Joint Statement of the 3rd Regional Ministerial Forum on Harmonizing Labour Migration Policies in East and Horn of Africa 2022).

Nivel bilateral

Recomendación de Montreal

42. Los gobiernos deberían contemplar asimismo la posibilidad de instaurar, ampliar y mantener corredores de contratación ética basados en la Norma IRIS y su metodología.

Por último, es importante señalar las formas menos formales en que los gobiernos pueden colaborar a nivel bilateral. Un objetivo pertinente para orientar dicha colaboración bilateral es explorar el potencial para introducir, ampliar y mantener corredores de reclutamiento ético basados Estándar IRIS ([disponible en inglés aquí](#)). Para ello, se anima a los gobiernos a emprender consultas conjuntas, incluida la capacitación de las partes interesadas entre los países de origen y de destino.

Un ejemplo reciente de proyecto de este tipo fue dirigido por la OIM en 2020-21. El proyecto tenía por objeto sentar las bases de un corredor de reclutamiento ético entre México y la Columbia Británica (Canadá). Mediante la adopción de un enfoque de múltiples partes interesadas, el proyecto reunió a actores clave (organismos gubernamentales tanto a nivel nacional como subnacional, empleadores, agencias de reclutamiento de la sociedad civil) para aprender y discutir sobre el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes de México a Columbia Británica; los desafíos y oportunidades relacionados con este proceso; y para informar sobre el alcance del reclutamiento ético entre los contextos de origen y destino. Más concretamente, dio como resultado un mapeo inicial del proceso de reclutamiento entre México y Colombia Británica, así como un taller con múltiples partes interesadas y un producto de referencia para diseñar un posible corredor de reclutamiento ético basado en la Norma IRIS.

Al profundizar en la concientización y la capacidad de los gobiernos sobre cuestiones de reclutamiento compartida y conectar a los agentes éticos del sector privado, el proyecto dio lugar a un firme compromiso entre los participantes para buscar nuevas oportunidades de implantar un corredor de reclutamiento ético. En el momento de redactar este informe, se está debatiendo el lanzamiento de una segunda fase del proyecto con las provincias de Columbia Británica y Quebec para poner a prueba la implantación de corredores de reclutamiento ética entre 2023 y 2025.



Anexo

Acuerdo sobre migración laboral - lista de control informativa⁴³

Durante la fase preparatoria de un acuerdo de migración laboral, la siguiente lista de comprobación puede orientar a los gobiernos que buscan información sobre mecanismos de contratación éticos y equitativos en contextos de otros países:

- ¿Existe un marco institucional reglamentario y operativo para el reclutamiento ético y equitativo de trabajadores migrantes?
- ¿Cuáles son las condiciones de autorización para las agencias de reclutamiento/colocación y los centros de formación previa a la partida? ¿Cuáles son los mecanismos de control y garantía de calidad?

⁴³ Según las orientaciones de las Naciones Unidas sobre acuerdos bilaterales de migración laboral (pág. 13), disponibles aquí.

- ¿Cuáles son los mecanismos de reclamación? ¿Existe una disposición de responsabilidad solidaria para las agencias de reclutamiento y los empleadores, en virtud de la cual las agencias de reclutamiento y los empleadores hayan depositado fondos en custodia, que se utilizarán cuando se exija una indemnización? ¿Están todas las agencias de reclutamiento y todas las colocaciones registradas en la embajada de las personas trabajadoras migrantes antes de su llegada?
- ¿Existe un mecanismo que exija la revisión y aprobación previas de los contratos de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo y del abogado laboral/embajada de la persona trabajadora migrante antes de la finalización del contrato de contratación?
- ¿Existen disposiciones que prohíban cobrar comisiones de contratación y gastos conexos a las personas trabajadores migrantes?
- ¿Existen disposiciones que garanticen que no se deduzcan comisiones de contratación y otros gastos (incluidos vuelos, alojamiento, comida, asistencia médica, tasas administrativas, etc.)?

Recursos*

- Red de las Naciones Unidas sobre Migración, [Orientación sobre acuerdos bilaterales de migración laboral](#)
- OIM, [Advancing a Common Understanding of Migration Governance Across Region](#). [Avanzar hacia un entendimiento común de la gobernanza de la migración en las distintas regiones.]
- OIM, [Essentials of Migration Management 2.0 Handbook, Inter-State Policy Dialogue on Migration](#) [Manual de Aspectos Esenciales de la Gobernanza de la Migración 2.0, Diálogo político interestatal sobre la migración]
- OIM, [Regional Guidelines for the Development of Bilateral Labour Agreements in the Southern African Development Community](#) [Directrices regionales para la elaboración de acuerdos laborales bilaterales en la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional]
- OIM, [Glosario de la OIM sobre Migración](#)
- OIT y OIM, [Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements Pilot-tested in the Africa](#) [Herramienta para la evaluación de los acuerdos bilaterales de migración laboral; Prueba piloto en la región africana]
- OIT, [Acuerdo tipo de la OIT sobre las migraciones temporales y permanentes con fines de empleo, incluidas las migraciones de refugiados y personas desplazadas: Anexo, Recomendación de la OIT sobre los trabajadores migrantes](#)
- OIT, [Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre la migración de trabajadores poco calificados: reseña](#)
- OIT, [Core elements of a bilateral agreement or a memorandum of understanding on labour migration](#), [Elementos básicos de un acuerdo bilateral o un memorándum de acuerdo sobre migración laboral]
- OIT, [Good practices and provisions in multilateral and bilateral labour agreements and memoranda of understanding](#) [Buenas prácticas y disposiciones multilaterales y bilaterales de acuerdos de migración laboral y memorándum de entendimiento]
- Unión Africana, [African Union Guidelines on Developing Bilateral Labour Agreements \(BLMAs\)](#) [Directrices de la Unión Africana para la elaboración de acuerdos laborales]

* Todos los hipervínculos proporcionados estaban activos cuando se redactó este informe.

- Ruslan Stefanov and Daniela Mineva, [Practitioner's Toolkit: Drafting, Implementing, Reviewing and Improving Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding to Tackle Undeclared Work: A practitioner's toolkit from the thematic working group of the European Platform of Undeclared Work](#) [Herramientas para profesionales: Redacción, aplicación, revisión y mejora de acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento para hacer frente al trabajo no declarado: Una guía práctica del grupo de trabajo temático de la Plataforma Europea de Trabajo No Declarado]



Organización Internacional para las Migraciones
17 route des Morillons, C.P. 17, 1211 Ginebra 19, Suiza
Tel.: +41 22 717 9111 • Fax: +41 22 798 6150
Correo electrónico: hq@OIM.int • Sitio web: www.OIM.int