



# I SEMINARIO IBEROAMERICANO SOBRE MIGRACIÓN Y DESARROLLO *“La Movilidad Laboral en Iberoamérica”*

Viernes 16 de julio de 2013 a las 9 horas – Convensorio de SEGIB – Paseo de Recoletos 8 – 28001 Madrid



**I SEMINARIO IBEROAMERICANO SOBRE  
MIGRACIÓN Y DESARROLLO**  
*“La Movilidad Laboral en Iberoamérica”*



# ÍNDICE

<b>I. PRÓLOGO</b>	<b>4</b>
<b>II. NOTA CONCEPTUAL: I Seminario Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo “La movilidad laboral en Iberoamérica”</b>	<b>6</b>
Introducción	7
1. Presente y futuro de la movilidad laboral en Iberoamérica	7
2. Condiciones que favorecen un marco de movilidad laboral	16
3. La libre circulación de personas como punto de partida para garantizar la movilidad laboral	25
Conclusiones	31
Referencias bibliográficas	32
<b>ANEXOS</b>	<b>39</b>
<b>III. PROGRAMA</b>	<b>52</b>
<b>IV. INFORME DE DISCUSIONES Y CONCLUSIONES DE LAS MESAS REDONDAS</b>	<b>58</b>
Acto de apertura	59
Bloque 1. La movilidad laboral en Iberoamérica: Estado de situación	61
Bloque 2. Condiciones que favorecen un marco de movilidad laboral con protección	73
Bloque 3. Análisis de las experiencias nacionales y regionales. Los acuerdos de libre comercio como punto de partida para garantizar la movilidad: propuestas y líneas de acción	82
Propuestas y líneas de acción	88

# I. PRÓLOGO

A lo largo de la historia, las migraciones internacionales han estado estrechamente vinculadas al desarrollo de los países iberoamericanos, reflejando hasta la actualidad los desequilibrios económicos, sociales y políticos entre países y regiones. Estos movimientos han constituido una fuerza de cambio que repercute tanto en las sociedades de origen como en las de destino. En las últimas décadas, concretamente, se han intensificado los movimientos migratorios de las personas en Latinoamérica perfilándose dos patrones predominantes: uno referido a los intercambios intrarregionales y otro de carácter extrarregional que se dirige mayoritariamente hacia Estados Unidos y España. Asimismo, no se puede ignorar que en los últimos años, a raíz de la crisis, se ha producido una nueva ola migratoria desde España hacia América Latina como consecuencia, entre otros, de la puesta en marcha de distintos programas para favorecer el retorno, pero también con el objeto de buscar nuevas oportunidades de empleo.

Por ello, la migración internacional, su relación con el desarrollo y los derechos humanos constituye, por sus implicaciones y potencialidades, un asunto central en la agenda política y de cooperación iberoamericana. Buena parte del significado profundo de la noción de comunidad que distingue al ámbito iberoamericano en el concierto global es fruto de ese histórico trasiego humano de la Península Ibérica al Nuevo Mundo, por lo que la migración constituye un componente esencial de la agenda iberoamericana.

Para la cooperación iberoamericana los asuntos de la migración, su relación con el desarrollo y los derechos humanos, han tenido una continuidad en su tratamiento desde la XV Cumbre de Salamanca (España), en la cual se instalaron con fuerza. Desde entonces hasta la XXII Cumbre de Cádiz celebrada en noviembre de 2012, se han logrado significativos avances.

Por un lado, se aprobó un valioso instrumento político orientador de la acción, representado por el *Compromiso de Montevideo sobre Migraciones y Desarrollo*, en el cual los Jefes de Estado y de Gobierno identificaron una amplia gama de asuntos que requieren un tratamiento concertado entre los países iberoamericanos.

A raíz del Compromiso de Montevideo surgieron, por otro lado, las primeras dos ediciones del Foro Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo (FIBEMYD), celebradas en Cuenca (Ecuador, 2008) y San Salvador (El Salvador, 2010). El II Foro, concretamente, tuvo como propósito compartir reflexiones sobre la crisis financiera internacional y sus impactos en un ámbito tan sensible y complejo como son las migraciones internacionales, su relación con el desarrollo y los derechos humanos de los migrantes. Asimismo, nos permitió identificar acciones prioritarias que debíamos emprender para amortiguar los efectos de la crisis y enfrentar los desafíos adicionales, con los derechos humanos como eje central de la acción.

Desde entonces, la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) trabaja en esta materia en un marco de cooperación tripartita junto a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) a través de su Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). En este marco de responsabilidades complementarias, se ha celebrado, en julio de 2013, el "I Seminario Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo. La movilidad laboral en Iberoamérica", con el objeto de recoger las reflexiones de los foros previos, y promover un debate de carácter técnico en torno a la cuestión de la movilidad laboral.

La crisis económica ha tenido en nuestra región un efecto diferenciado en ambos lados del Atlántico. Mientras España y Portugal se han visto fuertemente afectados por la recesión, incluyendo un incremento notable del desempleo, América Latina, aún con excepciones, pasó por la primera fase de la crisis sin apenas notar sus efectos, anclada en unas políticas macroeconómicas prudentes y en la fortaleza de su sector exportador de materias primas.

Este crecimiento económico y social sostenido en muchos de los países de América Latina ha puesto de manifiesto nuevas necesidades en el ámbito laboral. Por ello se consideró que el momento actual era el propicio para avanzar en la reflexión sobre *"La movilidad laboral en Iberoamérica"* como eje central del seminario.

De hecho, se han producido cambios en la demanda de mano de obra en los principales países de destino de la migración latinoamericana y caribeña. En Estados Unidos, las proyecciones señalan que la demanda de trabajadores con calificaciones altas y medias crecerá más rápido que la demanda de trabajadores con bajas calificaciones. La Unión Europea confirma la misma evolución. Estas realidades nos imponen también a los países de Iberoamérica, un reconocimiento de la importancia de la formación técnico- profesional, abordando la temática del reconocimiento y certificación de competencias laborales adquiridas en ámbitos no formales, incluyendo la experiencia profesional.

Como consecuencia de la revolución de las comunicaciones y el transporte, los migrantes internacionales actuales son, más que nunca, un dinámico eslabón humano entre culturas, economías y sociedades. Los conocimientos que acumulan son un valioso capital, decisivo para las transferencias de tecnología, capital e innovaciones. La vinculación de las diásporas y sobre todo de las redes científicas y tecnológicas a las tareas del desarrollo y el co-desarrollo, son asuntos de relevancia en el nuevo contexto internacional, que exige el sostenido apoyo de los países de origen y destino.

Con esta publicación que recoge la relatoría y principales conclusiones de dos intensos días de seminario, se espera contribuir a la elaboración de una agenda de trabajo común que permita avanzar, en materia de migración y desarrollo, en la región iberoamericana. En este sentido, es necesario que las políticas migratorias faciliten la regularización de la situación documentaria de los inmigrantes en los países receptores y su acceso igualitario a los derechos sociales, económicos y culturales. Asimismo, deben considerar la formulación de acuerdos bilaterales y multilaterales que garanticen estándares adecuados de calidad de vida. Siempre sin olvidar que los Estados deben acompañar estas políticas con la promoción del desarrollo y la reducción de las desigualdades para que la migración sea una opción para su población y no una obligación.

**Enrique V. Iglesias**  
*Secretario General Iberoamericano*

**II. NOTA CONCEPTUAL:  
I SEMINARIO IBEROAMERICANO SOBRE  
MIGRACIÓN Y DESARROLLO:  
*“La Movilidad Laboral en Iberoamérica”*  
Documento preparado por la OIM**

## Introducción

El objetivo de este documento es ofrecer un panorama general de la movilidad laboral en el espacio iberoamericano; se mencionan y analizan los factores que la favorecen y las experiencias en términos de la libre circulación de personas sobre las cuales se podría construir un marco de movilidad laboral iberoamericano.

Su contenido pretende guiar la reflexión, discusión, debate e intercambio de experiencias sobre las oportunidades y los retos para garantizar la movilidad laboral en Iberoamérica, en el marco del respeto de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes para beneficio de todas las sociedades involucradas.

El documento se divide en tres secciones que describen: a) las tendencias sobre movilidad laboral en Iberoamérica y la generación e intercambio de información al respecto; b) los factores estructurales de cooperación internacional que facilitan la movilidad laboral desde la perspectiva interrelacionada, interdependiente e indivisible del reconocimiento de habilidades, competencias y títulos académicos, el acceso a estándares internacionales de protección social y de derechos humanos; y c) las lecciones aprendidas en términos de la libre circulación de personas y de la movilidad laboral subregional e interregional, con miras a favorecer la creación de un marco de movilidad laboral iberoamericano.

## 1- Presente y futuro de la movilidad laboral en Iberoamérica

Esta primera sección tiene dos objetivos principales: a) ofrecer un panorama general sobre la movilidad laboral intrarregional e interregional en Iberoamérica, a manera de introducción, y b) destacar los avances y obstáculos en cuanto a la generación e intercambio de información relevante para la planificación de la movilidad laboral en el espacio iberoamericano.

### a- La movilidad laboral en Iberoamérica: panorama general<sup>1</sup>

En Iberoamérica las migraciones internacionales revisten una importancia fundamental ya que se encuentran en la base de los lazos históricos, culturales, sociales, comerciales, económicos y políticos gestados hace más de cinco siglos. A la par de las grandes transformaciones globales (la consolidación de la economía capitalista mundial y el modelo neoliberal que promueve la desregulación y flexibilización laboral), los patrones migratorios iberoamericanos se han ido transformando. Los países iberoamericanos, como la mayoría de los países en el mundo, son simultáneamente centros emisores y receptores de flujos migratorios que convergen en varios sistemas migratorios alrededor de distintos polos.

La movilidad laboral se encuentra en la base de la expansión económica iberoamericana: en la época colonial, por ejemplo, la movilidad laboral se vio alimentada de flujos africanos y asiáticos bajo sistemas de esclavitud y trabajo contractual; durante la posguerra y reconstrucción en Europa a través de programas de reclutamiento hasta los años setenta<sup>2</sup> y la inmigración europea hacia Latinoamérica que fue paulatinamente disminuyendo<sup>3</sup>. En los ochenta los países tradicionalmente emisores de flujos migratorios

del sur de Europa se convierten en receptores (España, Italia, Grecia, Portugal) (King, et al., 2000), mientras que la movilidad intrarregional fronteriza aumenta en Latinoamérica y se diversifican los destinos fuera de esta región (CELADE, 2008). Finalmente, durante los noventa y la primera década de los 2000 se confirma una fuerte feminización de los flujos migratorios latinoamericanos hacia Europa<sup>4</sup>.

A partir de la crisis económica y financiera de 2008-2009 se observa: a) un descenso de los flujos migratorios de América Latina hacia Europa en 2008 (que durante la primera década de 2000 se habían incrementado gradualmente<sup>5</sup>), así como la estabilidad, y no el retorno masivo de migrantes latinoamericanos desde Europa hacia sus países de origen; b) el incentivo al retorno voluntario en Europa<sup>6</sup> y c) el incremento de flujos migratorios procedentes de Europa hacia Latinoamérica.

En un contexto de globalización e interdependencias crecientes, una característica principal de la movilidad laboral en el espacio iberoamericano es la multipolaridad de los flujos. Es decir, los flujos migratorios se dirigen hacia distintos polos, independientemente de que éstos se consideren como países “desarrollados” o “en vías de desarrollo”<sup>7</sup>. En 2010, alrededor de 4.29 millones de personas originarias de **América Latina y el Caribe (ALC)** residían en la **Unión Europea (UE)**<sup>8</sup>, mientras que en ALC 4.08 millones de migrantes de otro país de ALC residían en esta misma región (Córdova, 2012: 35) y alrededor de 1.25 millones de personas originarias de la UE residían en ALC (Córdova, 2012: 60).

El 78% de la población migrante iberoamericana se encuentra en América Latina, un poco más del 20% en España y el 2% restante en Portugal<sup>9</sup>. La mayoría de los migrantes iberoamericanos se concentra en Argentina, España y la República Bolivariana de Venezuela, seguidos de Costa Rica, Paraguay, Chile y México. Los principales destinos de los latinoamericanos son Argentina, España y Venezuela, seguidos de Costa Rica. Los españoles se concentran en Argentina, Venezuela y Brasil (que en conjunto concentran 82%), seguidos por México (7%); mientras que los portugueses tienen Brasil como destino principal así como Venezuela y España (Maguid, y Salinas Ulloa, 2010). Las migraciones en la región iberoamericana se distinguen por su carácter esencialmente laboral. Se estima que el número (mínimo) de trabajadores migrantes iberoamericanos alcanza 4.4 millones de personas<sup>10</sup>. Se puede decir que en Iberoamérica existen sistemas migratorios que se caracterizan por la complementariedad de los mercados laborales de los países de origen y de destino.

Si bien la idea de que los flujos migratorios comúnmente van de los llamados países “en desarrollo” hacia países “desarrollados” está bastante difundida, las migraciones internas e interregionales son mucho más frecuentes e importantes<sup>11</sup>. Esto es válido entre países fronterizos o geográficamente cercanos, marcados por diferencias de desarrollo humano cuya incidencia en las aspiraciones y calidad de vida de las personas migrantes es trascendental (PNUD, 2009; OIM 2011) (véase Anexo, tabla 1).

Entre los **corredores migratorios intrarregionales** en América Latina, Argentina es el principal destino de flujos paraguayos, bolivianos y chilenos; la República Bolivariana de Venezuela de flujos colombianos (69%); México de flujos guatemaltecos (71%), y Costa Rica de flujos nicaragüenses (91%) (Maguid, y Salinas Ulloa, 2010: 13). Recientemente Chile, la República Dominicana, Guatemala y Nicaragua se han convertido también en polos de atracción (Acuña, 2012). Se identifican siete corredores migratorios principales en Latinoamérica compuestos por países fronterizos<sup>12</sup>. Sin embargo, muchos países son, simultáneamente receptores, emisores y lugares de tránsito y retorno (por ejemplo en Centroamérica y el Cono Sur).

Respecto a los **corredores interregionales iberoamericanos**, algunos factores que explican y facilitan la diversificación de los flujos son la creciente interconectividad, el endurecimiento de los controles migratorios surgidos a raíz de los acontecimientos del 11 de septiembre del 2001 en los Estados Unidos, los lazos históricos o, en su defecto, la expansión de redes sociales, la demanda de competencias específicas en mercados laborales segmentados y la importancia de la economía informal y de las perspectivas de regularización. Además, la reforma migratoria en los Estados Unidos podría tener impactos importantes en las tendencias migratorias inter- e intrarregionales en los países iberoamericanos.

Se identifican 11 corredores principales migratorios entre la UE y ALC que concentran 70% de la migración laboral, donde España e Italia son los principales países de destino<sup>13</sup>. Los **permisos de residencia y trabajo** concedidos en la UE indican algunas tendencias de la inmigración regular con fines de empleo, aunque proporcionan un panorama parcial ya que no capturan los flujos irregulares o aquéllos incorporados en la economía informal. Entre 2008 y 2010 los permisos de residencia con autorización para desempeñar actividades remuneradas en la UE concedidos a nacionales de países latinoamericanos fueron casi 327,000 (15% del total de ese tipo de permisos) distribuidos como sigue: Brasil (21%), Perú (17%), Bolivia (16%), Colombia (10%) y Ecuador (9%). España concedió la mayoría (91%) de dichos permisos a nacionales de ALC (Córdova, 2012: 2 y 51-52).

En **España**, principal destino de flujos latinoamericanos en el espacio iberoamericano, a principios del 2007 había un poco más de 2 millones de latinoamericanos (casi 40% de los extranjeros en el país). Según cifras recientes (2012), del total de la población nacida en el extranjero residente en España (6,759,780) los iberoamericanos representan el 36.3 por ciento (2,455,054; Domingo, 2013). Se observan algunos cambios en las tendencias migratorias, particularmente el declive de flujos de ciertos países de origen. Entre 2008 y 2011 se registra un descenso paulatino del número de permisos concedidos para desempeñar actividades remuneradas otorgados a nacionales: a) de Colombia, que pasó del 15% del total de permisos otorgados por España en 2008 a 4.7% en 2011; b) Perú, cuya proporción pasó de 12.1% del total dichos permisos en 2008 a 2.6% en 2011 y c) Ecuador, donde la proporción pasó de 9.7% en 2008 a 2.4% en 2011. Al contrario, la proporción de permisos concedidos a nacionales de Bolivia pasó de 4.6% del total en 2008 a 17.3% en 2011 y Paraguay de 2.3% en 2008 a 8.9% en 2011. Por su parte, para **Portugal** Brasil

es el principal receptor de permisos para desempeñar actividades remuneradas, no obstante, el número de permisos pasó de 73.8% del total en 2008 a 49.3% en 2011 (Anexo, tabla 2). Respecto a los permisos de **trabajo temporal** sólo en los casos de Colombia, Ecuador, Argentina y Perú las cifras son relativamente reveladoras, pero en todos los casos se registra un descenso importante en el número de permisos (Anexo, tabla 4). Cabe mencionar que parte del empleo temporal tiende también a ser informal, por lo que las cifras deben interpretarse con cautela<sup>14</sup>. En relación a la **inmigración calificada**, ningún país latinoamericano representa una proporción significativa (no mayor del 8.5% en ningún caso entre 2008 y 2011) entre el número de permisos concedidos por España para realizar actividades remuneradas a personas altamente calificadas. Por el contrario Brasil absorbió alrededor del 30% entre 2008 y 2011 de ese tipo de permisos otorgados por Portugal (Anexo, tabla 3).

Respecto a la migración de **Europa a Latinoamérica** se estima que alrededor de 1.25 millones de personas originarias de la UE residían en 2010 en ALC (18% del total de población inmigrante). Los principales países de origen son España, Italia y Portugal mientras que los receptores son Brasil, Argentina, Venezuela y México (Córdova 2012: 60-61). Si bien la crisis económica y financiera de 2008 resultó en España y Portugal en una tasa de desempleo mayor entre la población migrante con respecto a la población local<sup>15</sup>, se puede decir que su impacto, en cierta medida, ha vuelto a convertir a Latinoamérica en una región receptora de flujos migratorios europeos, según algunos “importadora de talentos” (The Economist, 2013). No obstante, la crisis económica ha tenido un impacto considerable una inserción laboral más precaria en los mercados laborales del espacio iberoamericano que afecta especialmente a las y los jóvenes<sup>16</sup>.

Lo anterior coincide con el crecimiento económico de países como Argentina y Brasil, pero también se identifican polos emergentes como Ecuador. Entre 2008 y 2009 se registraron aproximadamente 107,000 salidas de ciudadanos europeos hacia ALC (47,701 desde España) con un 73% de los flujos hacia Sudamérica (Córdova, 2012: 62-63). En realidad, las cifras exactas sobre los nacionales europeos en general o españoles o portugueses en particular, que han emigrado exclusivamente por razones de **empleo** a Latinoamérica se desconocen. Se estima que del total de la población con nacionalidad española residente en el exterior (1,816,835), el 57 por ciento (1,034,202) se encuentra en Iberoamérica (cifras de 2012); en Argentina (373,939 o 20.3 por ciento), Venezuela (179,035 o 9.9 por ciento), Brasil (100,622 o 5.5), México (94,617 o 5.2 por ciento), Cuba (89,323 o 4.9 por ciento) y Uruguay (60,046 o 3.3 por ciento), en ese orden (Domingo, 2013). A manera de ejemplo, la Policía Federal de Brasil indicó recientemente que hay 277,727 inmigrantes permanentes de Portugal y 59,985 españoles en ese país (Oestrangero.org, 22 de mayo 2013). Sin embargo, los datos no especifican si la inmigración está directamente vinculada al empleo. En el caso de Portugal destaca la emigración de ingenieros civiles y arquitectos, en vista de la demanda asociada a los preparativos del Mundial de Fútbol y los Juegos Olímpicos de 2014 y 2016 respectivamente. La inversión extranjera en Latinoamérica también juega un rol importante en la movilidad laboral. Normalmente las empresas extranjeras asignan inicialmente a expatriados puestos de

dirección y gestión. Así, ejecutivos franceses gestionan la fábrica de tintes que L'Oréal recientemente inauguró en México, así como casi 90 ejecutivos alemanes gestionan la fábrica automotriz de Volkswagen desde hace varios años, así como la recién inaugurada planta de motores (The Economist 2013).

A estas tendencias, se añade la creciente **circularidad** de las personas con doble nacionalidad o residencia permanente, el incremento de flujos de **trabajadores altamente calificados** de ambos sexos, la movilidad **intracorporativa**, la movilidad bidireccional de **estudiantes** universitarios entre Latinoamérica y la península Ibérica<sup>17</sup> y la incorporación de personas ya sea jóvenes o de mayor edad a los flujos migratorios laborales (tendencias poco analizadas).

Para concluir este apartado, se describen brevemente algunas tendencias sobre la inserción laboral de la mano de obra migrante en el espacio iberoamericano. Estas son coherentes con la economía mundial actual, misma que se caracteriza por la internacionalización, segmentación, selectividad y flexibilización creciente de los mercados laborales y las consecuentes disparidades respecto a las condiciones de trabajo y remuneración. Los flujos migratorios laborales iberoamericanos reflejan esa polarización, incorporándose ya sea en sectores precarios de bajo prestigio social o sectores más o menos regulados pero flexibles, donde se requiere personal altamente calificado, siguiendo a su vez una marcada división sexual del trabajo.

La migración laboral intra- e interregional en Iberoamérica se caracterizó en las últimas décadas por su feminización y la inserción laboral en sectores igualmente feminizados como el servicio doméstico (y en Latinoamérica también en la industria textil<sup>18</sup>). También se caracteriza por un incremento en la movilidad de personal calificado entre países (CELADE, 2008). Desde los años cincuenta otra tendencia constante especialmente en Latinoamérica, es la regionalización y subregionalización de los flujos migratorios temporales agrícolas (Durand, 2009; en Córdova, 2012).

Las y los trabajadores migrantes tienden a incorporarse en nichos no cubiertos por la población local. Por ejemplo, en España, el 78% de las personas de ALC afiliadas a la seguridad social se encuentra en el sector servicios, la construcción (9%), la industria (6%) y el sector agrícola (6%) (Córdova 2012: 2 y 70). Aunque frecuentemente se cree que la migración puede provocar el desempleo de la población local, resulta aventurado establecer que tal sea su impacto en sectores caracterizados por una baja remuneración que confieren poco prestigio o escasas oportunidades de movilidad social<sup>19</sup>. Lo mismo sucede cuando en los países receptores las competencias o el nivel de calificación necesario no está inmediatamente disponible entre la población local para el ejercicio de ciertas profesiones en sectores de la economía que experimentan una rápida expansión. Es en ambos sectores donde tradicionalmente se incorporan las y los trabajadores extranjeros, lo que sugiere que en ciertos sectores la migración cumple una función complementaria y no de sustitución de fuerza laboral local (ver Maguid, y Salinas Ulloa, 2010: 56).

## b- La movilidad laboral en Iberoamérica: el papel de las estadísticas

Existen distintos sistemas de recolección de datos en materia migratoria y de movilidad a distintos niveles (internacional, regional, nacional y local). Dichos sistemas se pueden definir como “un conjunto de personas, datos y mecanismos (actividades y procedimientos) que funcionan articuladamente para apoyar la toma de decisiones y la formulación de políticas en la materia...” Estos sistemas “se construyen a partir de la combinación de diferentes fuentes de datos cuantitativos (registros, censos y encuestas a hogares) y cualitativos (legislación y normativa, análisis de documentos y entrevistas a grupos focales entre otros” (Detrell, et al., 2013: 17).

Entre las últimas décadas del siglo XX y principios del siglo XXI se crearon diversos sistemas de recolección de datos a nivel regional y subregional tanto en Latinoamérica como en Europa. Algunos ejemplos son: el Sistema de Observación Permanente de las Migraciones (SOPEMI) de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo; el proyecto de “Investigación de la Migración Internacional en América Latina” (IMILA) del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE, División de Población de la CEPAL); el Sistema de Información sobre Migración Internacional en los países de la Comunidad Andina (SIMICA) creado por la OIM y el CELADE (vigente entre 1996 y 1998); el Sistema de Información Estadístico sobre las Migraciones en Centroamérica (SIEMCA), que se convirtió en el Sistema de Información Estadística sobre las Migraciones en Mesoamérica (SIEMMES) tras la incorporación de México en 2005; y el Sistema Continuo de Reportes de Migración Laboral en las Américas (SICREMI) de la Organización de Estados Americanos (OEA) cuyo primer informe data de julio de 2011.

La creación de estos sistemas de información se explica, en parte, gracias a los procesos de cooperación internacional o de integración económica regional que los estimularon, la demanda de información generada por una creciente firma de acuerdos bilaterales y la influencia de otros procesos políticos<sup>20</sup>. Estos sistemas han facilitado la producción e intercambio de información estadística migratoria general comparable, tanto en ALC como en la UE. No obstante subsisten algunos retos en materia de la generación e intercambio de información sobre la movilidad laboral para la construcción de escenarios sobre la correspondencia entre la demanda y la oferta de la mano de obra migrante en Iberoamérica.

A **nivel nacional**, en Latinoamérica, la información sobre **migración laboral** es recopilada principalmente por las direcciones nacionales o generales de migración y Ministerios de Trabajo, del Interior, o de Relaciones Exteriores, a través de los registros administrativos de las entradas/salidas internacionales de personas o del otorgamiento de permisos de residencia y/o trabajo a extranjeros. También se utilizan los registros consulares de nacionales en el exterior.

Los desafíos en cuanto a la utilización de la información estadística generada para la formulación de políticas en materia de movilidad laboral se refieren a la falta de armonización conceptual y metodológica, así como deficiencias en cuanto a la cobertura,

la disponibilidad y la calidad de la información<sup>21</sup>. Además, se observa una división estricta de funciones y poco o ningún intercambio entre las instituciones productoras de datos sobre migración internacional. Se advierte, igualmente, la ausencia de mecanismos de integración de la información y de coordinación (por ejemplo comités intergubernamentales) en ALC<sup>22</sup>, sin mencionar el intercambio (inexistente) al exterior de las entidades gubernamentales (por ejemplo con el sector privado). Dicha desarticulación resulta en la duplicación de esfuerzos y en la generación de datos no comparables. La República Dominicana se ha propuesto utilizar información estadística con el propósito explícito de la formulación de estrategias de gestión del empleo de la mano de obra inmigrante. Esta función está a cargo del Consejo Nacional de Migración, creado por la Ley de Migración de 2004. Sin embargo, es temprano para evaluar su puesta en marcha y resultados (Detrell, et al., 2013: 221). Respecto a los registros no directamente asociados con la migración (como las afiliaciones a sistemas de seguridad social), aun cuando podrían brindar información útil para la planificación de la demanda laboral, normalmente no distinguen el lugar de nacimiento o la nacionalidad por lo que no se utilizan en la construcción de escenarios de movilidad laboral. Cabe señalar también la magnitud de empleos no declarados que de cualquier forma, no se verían reflejados en dichas estadísticas.

A **nivel regional** sólo las instituciones estadísticas andinas procesan y difunden datos recogidos por otras entidades (i.e. direcciones de migración y bancos centrales). La **Comunidad Andina de Naciones (CAN)**<sup>23</sup> creó también el Sistema Estadístico de la Tarjeta Andina de Migración (SETAM) que se nutre de los datos contenidos en dicho documento. Por su parte, en el ámbito del Foro Especializado Migratorio del **Mercado Común del Sur o MERCOSUR**<sup>24</sup> y Estados Asociados (FEM) la aplicación de criterios estadísticos en la recopilación de la información migratoria internacional, en especial aquella proveniente de registros administrativos, ha recibido poca atención. En Centroamérica y México si bien no hay un intercambio de información migratoria interinstitucional entre países (aun cuando la información es potencialmente comparable), se comparte la información generada con los sistemas de información regionales (i.e. el SIEMMES, la CEPAL, etc.) (Detrell, et al., 2013).

La información en materia de migración laboral en los distintos países iberoamericanos y en especial los latinoamericanos es escasa o inexistente. Sólo en algunos casos (Argentina y Uruguay, la CAN y México), se realizan encuestas a hogares o sobre el mercado de trabajo donde se incluyen módulos sobre migración (Detrell, et al., 2013: 281). No obstante, dichos módulos no están específicamente diseñados para generar información comparable sobre la oferta y demanda de mano de obra migrante que permita construir escenarios de movilidad laboral intra- o interregional. Asimismo, los estudios cualitativos raramente orientan las políticas públicas en materia de movilidad laboral<sup>25</sup>. Lo mismo sucede con las encuestas a hogares, lo que sugiere que hay oportunidades perdidas. Si bien existe información sobre los mercados laborales, no existe un mecanismo de integración y análisis que transforme dicha información en evidencia accesible o aprovechable para actores directamente implicados en la movilidad

laboral, por ejemplo empleadores, los mismos trabajadores migrantes o incluso las instituciones educativas.

Respecto a la previsión de necesidades de los mercados laborales, los llamados **observatorios sobre migración laboral** en varios países generan información relevante a nivel nacional y regional. Por ejemplo la CAN y el MERCOSUR se encuentran en un proceso incipiente de intercambio de información. El Observatorio Laboral MERCOSUR organizará en 2013 un taller interinstitucional. Todavía no existen evaluaciones comparativas rigurosas de los logros u obstáculos que enfrentan los distintos observatorios para integrar y compartir información a nivel intra- e interregional. Actualmente resulta difícil construir escenarios a corto, mediano o largo plazo sobre las necesidades de mano de obra migrante en Iberoamérica.

Por su parte, la oficina estadística de la Unión Europea, Eurostat, produce datos a nivel europeo que permiten establecer comparaciones entre países y regiones. Eurostat también promueve la armonización de métodos en los países de la Unión, los países candidatos a la adhesión a la Unión y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio. Los datos recogidos y consolidados por Eurostat comprenden el número de permisos para realizar actividades remuneradas (incluyendo altamente calificadas, temporales, de investigación y la nueva tarjeta azul - ver sección 2). Además, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Educación Vocacional (Cedefop, 2010 y 2012) ha construido escenarios regionales sobre los cambios en la demanda de competencias y mano de obra en general. De hecho, el Cedefop, prevé hacia 2020 en total y para todas las ocupaciones cerca de 8 millones de nuevas oportunidades de empleo asociadas a la expansión económica y 75 millones más ligadas al reemplazo de trabajadores jubilados. La mayoría de éstas se concentran, siguiendo la segmentación del mercado laboral, en sectores que requieren mano de obra en los dos extremos de calificación, especialmente en el sector de servicios (ej. servicios personales, turismo, salud, informática)<sup>26</sup>, en la manufactura y agricultura. Respecto a la oferta laboral se estima que los trabajadores europeos alcanzarán niveles de calificación medios y altos y a causa de la baja creación de empleo habrá un excedente de mano de obra calificada que a corto plazo, tendrá dificultad para desempeñar una actividad acorde con su nivel de calificación (estará sobrecalificada). El reto será, según Cedefop, seleccionar a “los mejores” de entre los más calificados. Lo contrario sucede en los sectores de venta, servicios y oficios “básicos”, donde las vacantes serán difícilmente llenadas, en razón del bajo atractivo de los empleos.

En Latinoamérica se puede esperar una constancia de la demanda en el sector agrícola, en el sector de servicios, por ejemplo en el servicio doméstico, la construcción, el turismo, el comercio<sup>27</sup> o la movilidad de personas calificadas (también intracorporativa). Por ejemplo, se presume que la economía brasileña generó 12.5 millones de empleos formales en los últimos ocho años y que 71% de los empleadores tienen dificultades para llenar esas vacantes debido a la rápida expansión de la economía y consecuentemente, los cambios en la demanda de competencias que la población local aún no puede cubrir (The

Economist 2013). Lo anterior está estrechamente ligado a la necesidad de fortalecer los sistemas de educación y formación profesional para lograr una mejor correspondencia entre la oferta y la demanda laboral (véase sección 2 adelante) y eventualmente construir también escenarios de movilidad.

**Algunos factores que afectan la generación, análisis e intercambio de datos** para la construcción de dichos escenarios en Iberoamérica se refieren a los intereses y enfoques adoptados por los distintos países. Por ejemplo, mientras que algunos países cuentan con políticas migratorias claras, otros países carecen de ellas o cuentan con políticas desactualizadas, lo que genera una falta de atención a la producción y/o tratamiento de información pertinente. En parte, dichas dificultades están ligadas también a los paradigmas dominantes (que frecuentemente se superponen) bajo los cuales se entiende y gestiona la migración: a) el paradigma de la seguridad nacional, y b) el paradigma de la libre movilidad regional, que incluye la regularización y otras medidas de protección de los derechos de las personas migrantes (Córdova, 2012: 19)<sup>28</sup>. Ni el enfoque de control migratorio ni el de la protección de derechos se concentra en la generación de datos para la previsión de necesidades de mano de obra en general, o mano de obra migrante en particular. Simultáneamente, la falta de información imposibilita informar las decisiones políticas.

Es necesario **fortalecer los mecanismos** de generación y análisis de información a nivel nacional, intrarregional y subregional y **propiciar una mayor integración** (metodológica y conceptual) e **intercambio** de la información a partir de criterios comparables (en todo el espacio iberoamericano). Varias iniciativas han tomado esta línea de acción. Por ejemplo la OIT, la OIM y la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC), con el apoyo del Gobierno de España, han puesto en marcha un proyecto para mejorar los sistemas de información y conocimiento del mercado de trabajo del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana y la Red de Observatorios que ha comenzado a estudiar los retos en algunas regiones (OIT, 2012). Asimismo, desde 2000 la Conferencia Estadística de las Américas de la CEPAL trabaja para promover el desarrollo y fortalecimiento de la generación de estadísticas nacionales siguiendo estándares internacionales. De igual forma, el proyecto *Buenas prácticas en materia de recolección e intercambio de datos sobre migración laboral para la mejora de los Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral (SIMEL)*<sup>29</sup>, se puso en marcha en 2010 en 6 países, incluyendo Colombia, Costa Rica y Nicaragua. Este proyecto se centra en la integración y la gestión de información sobre la migración laboral en los Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral (SIMEL). El proyecto pretende facilitar el establecimiento de acuerdos bilaterales, regionales e internacionales de cooperación en materia de recolección e intercambio de información sobre migración laboral y el lanzamiento de iniciativas piloto para la puesta en marcha de mecanismos de intercambio de información<sup>30</sup>. Finalmente, se sugiere no sólo fortalecer la recopilación e intercambio de información comparable sino también hacerla accesible para los principales actores en el proceso de movilidad laboral; es decir, los gobiernos, los empleadores en el sector público y privado y las y los mismos trabajadores.

## 2- Condiciones que favorecen un marco de movilidad laboral

Esta sección del documento analiza las condiciones que favorecen un marco de movilidad laboral en Iberoamérica desde tres perspectivas: a) el reconocimiento de habilidades y la validación de títulos a nivel intrarregional e interregional; b) el acceso a esquemas de seguridad social por parte de las y los migrantes, incluyendo la implementación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social y c) la necesidad de un marco de movilidad laboral en el espacio iberoamericano que garantice el pleno respeto y ejercicio de los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores migrantes.

### a- Reconocimiento de competencias profesionales y convalidación de títulos

La mayoría de países en Iberoamérica cuenta con mecanismos para evaluar los resultados de aprendizaje, y convalidar los títulos obtenidos en el extranjero. No obstante, dichos mecanismos difieren en cada país. La ausencia de un sistema de reconocimiento de competencias o de calificaciones profesionales uniforme en el espacio iberoamericano limita la movilidad laboral en la región. Según algunos expertos, los países latinoamericanos y europeos no han logrado la implementación completa y efectiva de dichos mecanismos ya sea en el ámbito nacional, como regional e internacional debido a: a) la fragmentación de responsabilidades institucionales que intervienen en el proceso (ej. Instituciones educativas, empresas, sindicatos, etc.), y b) la heterogeneidad terminológica y conceptual en la materia (Blas, 2013). Si bien existen terminologías regionales más o menos oficiales, como en el caso de la terminología del Cedefop en Europa, éstas no pueden considerarse como universales (ver terminología en Anexo 2). Siguiendo las recomendaciones de expertos, lo que debe ser objeto de reconocimiento y validación (desde la perspectiva del empleo) son exclusivamente las calificaciones profesionales (o las competencias profesionales; Blas 2013), este es el objeto de esta sección. Para ello existen dos vías principales: a) la acreditación de los programas formativos asociados a ellas<sup>31</sup> y b) a través de la validación de la competencia adquirida mediante la experiencia laboral, del aprendizaje no formal y/o informal (Blas, 2013).

En el año 2004 los Institutos de Formación Profesional de Centro América y República Dominicana decidieron constituirse en una Red (**REDIFP**) para trabajar de manera conjunta y establecer programas de cooperación e intercambio técnico, crear una red de cooperación técnica y de formación profesional entre las instituciones e intensificar el trabajo conjunto con la OIT y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (**CINTERFOR**). Esta iniciativa representa un esfuerzo importante en términos de homologación de criterios para el proceso de reconocimiento de competencias profesionales en el espacio iberoamericano.

En el marco del Proyecto “*Homologación de Normas Técnicas de Competencia Laboral y Desarrollos Curriculares*” de CINTERFOR, se elaboraron 27 normas de competencia laboral que generan estándares mínimos de calidad y comunes de cara al desarrollo curricular de las ocupaciones normadas. Una formación basada en una norma homologada y un diseño curricular armonizado subregionalmente permiten el mutuo reconocimiento de

la formación impartida en las instituciones de la Red. Lo anterior implica un paso sólido y definitivo con miras a la circulación y libre movilidad de las y los trabajadores calificados en la subregión y por tanto a la integración subregional (CINTERFOR, en línea, 2013).

El “**Convenio de Reconocimiento Mutuo de Certificados, Títulos y Grados Académicos de Educación Primaria, Media, Técnica y Superior entre Colombia y Argentina**”<sup>32</sup> es sin duda otra iniciativa interesante en el espacio iberoamericano. El Convenio de Validación Mutua se establece como el procedimiento por medio del cual una persona demuestra que ha alcanzado el dominio de conocimientos, habilidades y destrezas de las asignaturas y en las áreas acordadas, sin necesidad de probar su asistencia a clases regulares (la validación toma un máximo de 15 días).

Mediante resolución #2201 de 1998, Colombia suscribió el **Convenio Andrés Bello** mediante el cual se establecen los procedimientos para que el Ministerio de Educación Nacional haga la convalidación de documentos producidos en Colombia que puedan ser acreditados en el exterior, así como la validación de documentos de estudio en el exterior para ser reconocidos en Colombia.

En el contexto de la **CAN**, en abril de 2013 tuvo lugar la reunión virtual conjunta de los Comités Técnicos ad-hoc sobre la Red Andina de Empleo (**RED ANDE**) y sobre la Certificación de Competencias Laborales (**CERTIANDINA**), en la cual se definieron las bases para la puesta en marcha del *Plan Piloto sobre Certificación de Competencias entre los Estados miembros de la CAN*, el Proyecto Piloto incluye criterios para homologación de títulos, así como un sistema de equivalencias en la sub-región.

Por su parte, en el MERCOSUR se está analizando un proyecto de “*Desarrollo Institucional para la Certificación de Trabajadores a Nivel Regional*” cuyo objetivo es consensuar con representantes de los sectores patronal y laboral de los países miembros la conformación de un **Organismo de Certificación de Trabajadores (OCT)**, que reconozca parámetros mínimos de calidad y seguridad del desempeño laboral exigidos en cada sector de actividad, facilitando la libre circulación de trabajadores en el ámbito de los países miembros. El OCT coordinará la preparación de normas de competencia para seis ocupaciones, así como instrumentos y procedimientos de evaluación y pondrá en marcha un proyecto piloto para un total de 480 trabajadores(as) dentro del espacio MERCOSUR. Con respecto a la **UE**, la **Directiva 2005/36/EC** relativa a la calificación profesional, regula y facilita el reconocimiento de las calificaciones de los ciudadanos europeos que se establezcan en el territorio de otro Estado Miembro de la Unión Europea. Además se ha considerado la importancia de tener en cuenta el aprendizaje no formal e informal en los procedimientos de reconocimiento de competencias, como sugiere una nueva propuesta de la Comisión Europea para el establecimiento de un sistema de validación de ambos tipos de aprendizaje en los Estados Miembros para el 2015. Otra Directiva interesante es aquella referente a la Tarjeta Azul (2009) que permite a personas calificadas que cuenten con una oferta de empleo, trabajar en un país de la Unión por un lapso máximo de cuatro años con posibilidad de renovación. Todavía es temprano para evaluar la implementación de la tarjeta a nivel regional, dado que la trasposición de la Directiva

en la legislación nacional se completó sólo en 2011, con retrasos en algunos Estados Miembros. Finalmente, existe el marco europeo de certificaciones para el aprendizaje a lo largo de la vida (CEC). Se trata de un instrumento de referencia para comparar los niveles de certificación correspondientes a distintos sistemas de certificación, con el fin de promover la educación y la formación a lo largo de la vida, la igualdad de oportunidades en la sociedad del conocimiento y la integración al mercado de trabajo europeo con base en el respeto a la diversidad de los sistemas educativos nacionales (Cedefop, 2011: 67)<sup>33</sup>. Una de las principales limitaciones en el sistema iberoamericano para evaluar y validar calificaciones y competencias es la fragmentación de responsabilidad institucional en el proceso. Esto está relacionado con la estructura administrativa del Estado y/o la existencia de múltiples caminos. La fragmentación del sistema generalmente se traduce en un alto grado de complejidad, lo que desalienta a los inmigrantes en la búsqueda de tener sus calificaciones reconocidas en sus países de acogida o de origen. La “ventanilla única” ha mostrado sus ventajas en algunos países europeos, en particular en Dinamarca. La participación de los empleadores en el proceso es otra iniciativa dirigida a asegurar que los procedimientos de evaluación están diseñados para el mercado de trabajo real. Un ejemplo en este sentido viene de los Países Bajos, donde los fondos de formación y desarrollo establecidos por los interlocutores sociales (ramas industriales, sindicatos y organizaciones de empleadores) participan en el diseño de los métodos de evaluación. En varios países del ámbito Iberoamericano destaca el poco acceso de los migrantes a la información sobre las vías de reconocimiento existentes, debido a la falta de transparencia en el funcionamiento del sistema. Por otro lado, diversos estudios han puesto de relieve la falta de conciencia entre los empleadores sobre el funcionamiento y los resultados de los procedimientos de reconocimiento de competencias profesionales y convalidación de títulos.

La limitada disponibilidad de información estadística sobre los resultados del reconocimiento de competencias profesionales y la convalidación de títulos en los países iberoamericanos es un tema importante que debe tenerse en cuenta para futuras acciones en este campo. Es necesario mejorar el proceso de recopilación y análisis de datos de los migrantes, en términos de su inserción laboral, incluyendo las calificaciones y competencias obtenidas en países de origen, destino o terceros países. Los cambios en la gama de competencias laborales requeridas en el mercado laboral moderno, que busca habilidades más allá de las obtenidas a través de la educación formal han conducido a un mayor interés en el desarrollo de procedimientos de validación de competencias adquiridas informalmente.

## **b- El acceso a esquemas de seguridad social para las y los migrantes**

En este apartado se analiza la situación de la protección social y las normas de seguridad y salud laboral en el espacio iberoamericano, con un enfoque particular sobre la aplicación del **Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS)**.

El objetivo de la seguridad social es ofrecer protección a las personas que están en la imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso, o que deben asumir

responsabilidades financieras excepcionales, de manera que puedan seguir satisfaciendo sus necesidades básicas (ej., alimentación, vivienda, educación, salud).

Después de años de trabajo y tras la aprobación por parte de la V Conferencia de Ministros y Máximos Responsables de Seguridad Social de los países de Iberoamérica, celebrada en Segovia, España en el año 2005, la **Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB)** elevaron el texto del CMISS a la VI Conferencia de Ministros y Máximas Autoridades de Seguridad Social, celebrada en Iquique, Chile en 2007, la cual lo aprobó por unanimidad y lo elevaron a su vez a los Jefes de Estado y de Gobierno en la XVII Cumbre Iberoamericana de Santiago de Chile, en noviembre de 2007, que por unanimidad también lo adoptó. Este importante logro en materia de seguridad social tiene el potencial de infundir en millones de personas de la región el sentido de pertenencia a una comunidad propia, y de permitir el acercamiento a la noción de ciudadanía iberoamericana.

El CMISS es el primer instrumento iberoamericano dirigido a proteger los derechos de millones de trabajadores migrantes, sus familias y trabajadores de multinacionales en el ámbito de prestaciones económicas, mediante la coordinación de legislaciones nacionales en materia de pensiones, como garantía de la seguridad económica en la vejez, la incapacidad o muerte, protegidos bajo los esquemas de Seguridad Social de los diferentes Estados iberoamericanos.

El CMISS, conforme a lo previsto en su artículo 31.1, entró en vigor tras la ratificación de siete Estados el 1 de mayo de 2011<sup>34</sup>. No obstante, según el mismo artículo 31.1 la efectividad del Convenio queda condicionada a la firma del **Acuerdo de Aplicación** por parte de los Estados que lo ratificaron. Hasta la fecha, este Acuerdo ha sido firmado por **nueves países** (Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Portugal y Uruguay) que suman una población total de aproximadamente 307 millones de habitantes en el espacio Iberoamericano (OISS, en línea, 2013). (Ver en Anexo 3 el estado de situación del Convenio a la fecha).

En vista de la mayor movilidad de las personas entre los Estados como resultado del proceso de globalización en el ámbito socio-laboral, el principal propósito del CMISS es la conservación de los derechos sociales de los trabajadores migrantes iberoamericanos y sus familias. Mediante este instrumento, las y los trabajadores iberoamericanos que aportan a los sistemas de seguridad social de los países del área que han suscrito el Acuerdo de Aplicación, podrán cobrar su pensión o tener cobertura social en aquel país en el que se jubilen (Maguid y Salinas, 2010).

Si bien la ratificación del CMISS es un paso crucial para el acceso a la seguridad social de las y los trabajadores migrantes en Iberoamérica, conviene tomar en cuenta las dificultades reales que enfrentan los países para garantizar su aplicación y la portabilidad de beneficios sociales. Factores como la edad en que los migrantes llegan a trabajar al país de destino, la acumulación de ahorros, el pago de cuotas de ingreso a la seguridad

social, las cuotas de contribución al régimen, la temporalidad del trabajo, entre otros, hacen evidente la urgente necesidad de más investigación para profundizar el análisis conceptual y práctico sobre cómo mejorar la aplicación de la portabilidad de los servicios de salud y la seguridad social (Holzmann y Koettl, 2011).

La **Federación Internacional de Administración de Pensiones (FIAP)** con sede en Santiago, Chile, agrupa 11 países de Iberoamérica y ha acogido con beneplácito la suscripción del CMISS por constituir un avance muy importante para el logro de la integración en materia de los beneficios sociales para los trabajadores y trabajadoras migrantes en Iberoamérica, permitiendo que estos opten por mejores posibilidades laborales en los países de destino y que continúen con las protección social que corresponde según sus países de origen.

La FIAP y la OISS podrían ser facilitadores efectivos y neutrales entre las agencias gubernamentales y la industria de pensiones para lograr que se lleve a cabo de la mejor manera posible la parte técnica involucrada en la puesta en marcha del CMISS, concretamente en el procedimiento para el traspaso de fondos entre Sistemas de Capitalización Individual. Actualmente dicho procedimiento se encuentra funcionando mediante el **Convenio de Seguridad Social entre Chile y Perú**, firmado en 2003, el cual se aplica al sistema privado de pensiones, a los regímenes de pensiones administrados por el Estado, y a los regímenes de prestaciones de salud. El OISS y la FIAP podrían facilitar el avance en los acuerdos bilaterales de Seguridad Social que tienen como objetivo lograr la portabilidad de los beneficios sociales entre dos países del espacio iberoamericano.

En principio hay similitud entre los trabajadores inmigrantes y los nativos de América Latina respecto de su acceso real a la seguridad social, puesto que ambos cotizan en proporciones igualmente bajas. Sin embargo, al indagar con más detalle se constata que los inmigrantes están más desprotegidos, porque son más proclives a emplearse en el sector formal sin cotizar (Maguid y Salinas, 2010).

Cabe señalar que, de acuerdo con la **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)**, el acceso a la salud y la seguridad social define el grado de protección y la vulnerabilidad de la población inmigrante en cada país. La información sobre la cobertura de la seguridad social, que a menudo se deriva de censos de población es con frecuencia parcial y se refiere únicamente a las condiciones de acceso, sin investigar la calidad y cobertura de las condiciones de salud y seguridad social, así como otros aspectos que determinan el alcance real en que los diferentes grupos demográficos siguen sin protección (CEPAL, en línea, 2010).

Por otra parte, el reto principal para establecer la portabilidad de beneficios sociales relativos a la salud, es la gran variedad entre los niveles de ingreso, los índices de morbilidad y mortalidad, los sistemas de seguridad social y la calidad de los servicios de salud entre los países. Los países del espacio Iberoamericano tienen diferentes tipos de

sistemas de salud que a menudo combinan los sistemas de salud públicos y privados. Además, en la mayoría de los países de la región no existen políticas específicas para proteger y promover la salud de los inmigrantes. Las barreras económicas parecen ser uno de los factores predominantes que impiden a los(as) migrantes acceder a los servicios de salud (UNFPA, en línea, 2011).

Los migrantes enfrentan dificultades para acceder a los servicios de salud en algunos países de la región debido a su situación migratoria irregular, la exclusión de los migrantes temporales en los planes nacionales de salud -incluso de la salud de emergencia-, el miedo a la detención de los inmigrantes irregulares, las barreras lingüísticas y culturales y la dificultad de acceso a los servicios debido a las limitaciones geográficas, económicas y culturales, en particular en los casos de los inmigrantes que proceden de zonas rurales, donde las prácticas médicas indígenas permanecen en uso.

El acceso a los servicios de salud oportunos y de calidad que son cultural y lingüísticamente apropiados, sin discriminación y dentro de un marco de derechos humanos, es limitado o inexistente en la mayoría de los países de destino. Barreras lingüísticas también pueden crear obstáculos, por ejemplo, inmigrantes indígenas tienen dificultades para entender las explicaciones y consejos de los médicos en español (Caggiano, 2008).

Es importante recordar que las plataformas sub-regionales como la **CAN**, el **MERCOSUR** y el **Sistema de Integración Centroamericana (SICA)**<sup>35</sup> han avanzado en los últimos años una serie de acciones en materia de derechos económicos y sociales para sus ciudadanos. Debe reconocerse que la mayoría de los países del espacio Iberoamericano registran importantes avances en el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo del Milenio** al año 2015 y que desean asumir la voluntad política de encarar nuevos desafíos conjuntos que contribuyan a la equidad social y la profundización de la integración Iberoamericana. Así, en el año 2004 se aprobó el **Plan Integrado de Desarrollo Social de la Comunidad Andina (PIDS)**, que estableció las bases para un trabajo referido a la progresiva construcción de una estrategia andina de cohesión económica y social. Los instrumentos Andinos de Seguridad Social (Decisión 583) y de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584) son una iniciativa importante en materia de protección social dentro de la CAN que amerita ser estudiada con mayor profundidad a efecto de evaluar su réplica en el espacio iberoamericano. La Decisión 584 (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo) contiene una serie de disposiciones vinculadas con la protección y seguridad ocupacional que deben existir en los centros de labores de los países miembros de la CAN. Sus principios han empezado a ser incorporados gradualmente en los instrumentos normativos de las legislaciones de los países miembros de la CAN (CAN, 2012).

En el Cono Sur destaca la creación del **Instituto Social del Mercosur (ISM)**, inaugurado en julio del 2009, en la ciudad de Asunción (Paraguay). El ISM nació en el ámbito de la Reunión de Ministros y Autoridades de Desarrollo Social del MERCOSUR (RMADS), con el objetivo de apoyar, acompañar y fortalecer las políticas sociales regionales. El ISM se suma a los esfuerzos de consolidación del proceso de integración por medio de iniciativas

que contribuyen a la disminución de las asimetrías sociales entre los Estados miembros del MERCOSUR y a la promoción del desarrollo humano integral (ISM, en línea, 2013). De igual forma es importante destacar la **“Declaración de principios del MERCOSUR Social”**, aprobada por la XIII Reunión de Ministros y Autoridades de Desarrollo Social del MERCOSUR el 23 de Noviembre de 2007, en Montevideo, Uruguay, documento que apela al concepto de protección y promoción social como eje de las políticas públicas dirigidas a los niveles de mayor vulnerabilidad y riesgo, donde el objeto esencial es la promoción de oportunidades que permitan la inclusión de la familia y la comunidad en un modelo de desarrollo sustentable; desde una visión de derechos, obligaciones y equidad, buscando la cohesión del tejido social con expresión territorial (MERCOSUR, Carta de Montevideo, 2007).

Por su parte la **Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA)** es la Secretaría General del área social del SICA, creada por el Tratado de la Integración Social Centroamericana (TISCA) en marzo de 1995. La SISCA debe cumplir las orientaciones del Consejo de la Integración Social Centroamericana (CIS), en términos de velar por la integración social centroamericana y demás instrumentos jurídicos de la integración social regional, así como por la ejecución de las decisiones de los órganos del área social del SICA. Dentro del espacio de trabajo del SISCA conviene mencionar la ejecución de dos proyectos importantes, a) *“Coordinación interinstitucional Nicaragua-Costa Rica en pro de los derechos de las personas migrantes y el mejoramiento de su calidad de vida”*, y b) el *“Proyecto Regional de Acceso a Servicios de Salud para Jóvenes Migrantes en América Latina y El Caribe, Frontera Guatemala-México”*; ambos proyectos ofrecen aportes y lecciones aprendidas en materia de protección social de personas migrantes.

En la **UE**, en principio, los migrantes de terceros países en situación regular tienen los mismos derechos en cuanto acceso a la salud que los nacionales europeos. Sin embargo, uno de los mayores obstáculos para garantizar el reconocimiento del derecho a la salud para los migrantes es la falta de información sobre el acceso a servicios de salud, tanto entre la población migrante como entre los responsables de la provisión de estos servicios (Nagy, 2011) y las posibles barreras lingüísticas.

### **c- Derechos humanos, protección y migración regular y segura para los trabajadores migrantes en el espacio iberoamericano**

En esta sección se aborda el contexto de la protección de los actuales y potenciales trabajadores (as) migrantes durante todo el proceso migratorio - desde la contratación en las comunidades de origen, de tránsito, de destino y durante el retorno. La eliminación de los abusos y la explotación de los trabajadores (as) migrantes sigue siendo un reto importante en la gestión de la migración y es uno de los principales detractores de los beneficios económicos, sociales y culturales de los migrantes.

El mercado laboral es un importante foro donde los principios de derechos humanos y las normas internacionales de trabajo son pertinentes. Un entorno no discriminatorio, protector y reglamentado comprende, entre otros, la contratación ética, un trato y condiciones equitativos en el trabajo, la supervisión de empleadores, además del acceso

a la atención primaria de la salud y a la seguridad social. Con respecto a la contratación ética, es importante señalar que a pesar de los esfuerzos dirigidos a proteger los derechos de las y los trabajadores migrantes, aún persisten importantes desafíos como la corrupción, el endeudamiento de los trabajadores migratorios y las violaciones a sus derechos humanos y laborales. El desarrollo de relaciones de colaboración efectivas entre trabajadores migrantes, gobiernos, empleadores, contratistas y sindicatos es sumamente pertinente a este respecto. Los empleadores y contratistas deben estar plenamente informados de sus derechos y obligaciones para con los migrantes y viceversa, al tiempo que se ha de contar con la capacidad necesaria para realizar inspecciones o supervisiones con miras a cerciorarse de que se acatan los derechos humanos y las normas laborales (OIM, 2009). La OIM viene trabajando el establecimiento de alianzas estratégicas de carácter global, con miras a la creación de un consorcio de actores internacionales comprometidos con un marco de referencia global para la selección y la contratación ética de trabajadores migratorios. Dicho marco tendría beneficios principalmente para los propios trabajadores migratorios con respecto a la protección de sus derechos y para sus empleadores al demostrar su compromiso con el cumplimiento de estándares de contratación ética. Además, puede tener impactos positivos y favorecer un marco de cooperación compartido para los gobiernos tanto de países de origen como de destino, con el fin de promover el fortalecimiento de sus capacidades y garantizar la contratación ética de trabajadores migratorios.

Por otra parte, las complejas relaciones entre migración, derechos humanos y desarrollo son el tema principal del documento "América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo", publicado por la CEPAL en septiembre 2008 con el fin de orientar a los gobiernos de la región para enfrentar los desafíos y oportunidades relacionadas con estos temas. El capítulo sobre los derechos humanos de los migrantes aborda las situaciones de mayor riesgo de vulneración, incluyendo el tráfico de migrantes y la trata de personas, la deportación y detección de los migrantes irregulares, la violencia que acompaña el cruce de fronteras en algunos territorios y que afecta especialmente a mujeres y niños, así como la integración parcial de los inmigrantes en los países receptores, que se presenta en condiciones de desprotección social y falta de respeto por los derechos laborales de los inmigrantes, entre otros factores de exclusión que enfrentan muchos migrantes latinoamericanos y caribeños en los países desarrollados (CEPAL, 2008).

En general, existe un cuerpo normativo y legislativo importante en lo que se refiere a la protección de los derechos de los migrantes<sup>36</sup>, pero no existe ningún documento que consolide dicho marco. También existen obstáculos a la aplicación de los marcos concernientes a la protección de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes incluyendo, la falta de voluntad política, de capacidades y/o de recursos. Asimismo, se observa que los tiempos de evolución del desarrollo o adaptación de los estándares laborales y de las dinámicas de la migración laboral son distintos. La OIM promueve la creación de capacidades para fortalecer la protección de los derechos de los migrantes. Entre otras prácticas se pueden mencionar la difusión de información a

las y los trabajadores migrantes sobre sus derechos laborales, el acceso a documentos de identificación necesarios para acceder a ciertos servicios en el exterior y el desarrollo de iniciativas dirigidas a promover entre las y los trabajadores migrantes la denuncia de abusos y violaciones a sus derechos (Koser, 2013).

A pesar de que la mayoría de países iberoamericanos han demostrado un nivel relativamente elevado de adhesión y compromiso con los instrumentos internacionales de derechos humanos, se constata que persisten limitaciones al progreso de una agenda de derechos humanos y laborales de los migrantes, reflejadas, entre otras, en la lentitud del proceso de ratificación de la **Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares**<sup>37</sup>. Dicha Convención, junto a las **Convenciones No. 97 y 143 de la OIT de 1949 y 1975**, respectivamente, representan los instrumentos jurídicos internacionales más importantes para la protección de las y los trabajadores migrantes. En cuanto a condiciones de trabajo y derechos laborales, de especial relevancia para el espacio iberoamericano es también el **Convenio No. 189** y la **Recomendación No. 201** sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado por la OIT en junio de 2011, debido a la importancia del empleo en este sector en toda la región.

En el ámbito de las Américas y respondiendo a una solicitud específica de la Asamblea General de la **Organización de Estados Americanos (OEA)**, la **Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)** creó la **Relatoría Especial de Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias** en 1997. La Relatoría concierne únicamente a los trabajadores migratorios y sus familias cuando éstos se encuentran en un país del que no son nacionales (CIDH, en línea, 1997).

Las actividades de la Relatoría incluyen el seguimiento a las políticas y prácticas que inciden en la protección y garantía de los derechos humanos de las y los trabajadores migratorios y los miembros de sus familias, así como el monitoreo del mercado laboral y las condiciones de discriminación en contra de las y los trabajadores migratorios; la participación en actividades de promoción y capacitación en materia de migraciones y derechos humanos; y la participación en la elaboración del Programa Interamericano para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las y los Migrantes, adoptado en 2005.

Dicho Programa reconoce el derecho de los Estados miembros a regular el ingreso y permanencia de extranjeros en sus territorios y a determinar la condición de las personas migrantes y los efectos de dicha condición dentro de los sistemas político, jurídico, económico y educativo de los países receptores, así como el acceso a los servicios y beneficios gubernamentales, de acuerdo con el ordenamiento jurídico de cada país. Dichas facultades se encuentran sujetas al derecho internacional y los derechos de las personas están limitados por las exigencias de la convivencia en una sociedad democrática. El Programa señala también la necesidad de atender a grupos vulnerables de migrantes (niños/as, mujeres, indígenas, afro-descendientes y discapacitados) tanto en los países de tránsito como de destino (OEA, en línea, 2007).

Entre las conclusiones del **Encuentro Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo**, celebrado en Madrid en julio de 2006, se destaca la conveniencia de que la comunidad iberoamericana establezca un ámbito de cooperación para el tratamiento de la migración internacional entre países de origen, tránsito y destino de flujos migratorios, propendiendo al pleno respeto de los derechos humanos de los migrantes y a la humanización de los procesos migratorios, y reconociendo la contribución positiva de la migración internacional al desarrollo de los países (Martínez, 2009). Otras medidas que podrán fortalecer la aplicación de los derechos laborales de las y los trabajadores migrantes incluyen el desarrollo de una regulación efectiva respecto a la admisión y selección de los trabajadores migrantes, la definición clara de las condiciones vinculadas al otorgamiento de los permisos de trabajo, la orientación y educación de las y los trabajadores migrantes y de los contratistas en cuanto a la protección de los derechos humanos y laborales, de los migrantes.

### **3- La libre circulación de personas como punto de partida para garantizar la movilidad laboral**

Este apartado tiene tres objetivos principales: a) ofrecer un panorama general de los procesos de integración económica en la región y su relación con la movilidad humana y especialmente con la movilidad laboral, así como evidenciar algunos de los avances y obstáculos en la implementación de dichos procesos; b) destacar la experiencia de la Unión Europea en cuanto a la movilidad laboral, la cual ha contribuido a una mayor integración económica regional y política que se extiende a países no miembros de la Unión y c) proponer algunas medidas concretas que se podrían aplicar en el espacio iberoamericano para facilitar la libre circulación de personas, y especialmente la movilidad laboral<sup>38</sup>.

Primero, cabe destacar que normalmente los procesos de integración económica se concentran en factores de productividad, comercio y crecimiento económico, más que en otras dimensiones (ej., políticas o sociales) de la integración regional. El potencial de la movilidad laboral en espacios de integración forma parte de esta lógica, donde frecuentemente se presumen los beneficios de la migración altamente calificada, en materia de especialización, productividad e innovación, mientras que a la migración de baja calificación no se le atribuye dicho potencial.

En el espacio Iberoamericano, como en otros lugares del mundo, la liberalización de movilidad de personas se ha desarrollado dentro del contexto de procesos de integración regional como el SICA que se crea con la suscripción del Protocolo de Tegucigalpa firmado en 1991; la CAN, que constituye el proceso de integración iniciado con la suscripción del Acuerdo de Cartagena en 1969 o el MERCOSUR, que constituye un espacio regional económico con el objetivo de crear un mercado común en el Cono Sur (Aguilar, 2010), con la suscripción del Acuerdo de Asunción en 1991 y la Unión Europea cuya historia remonta a los inicios de la cooperación económica europea en 1951. Cada uno de estos procesos regionales de integración surge dentro de contextos históricos distintos y

concibe la movilidad de manera diferente según sus normas internas. Cabe señalar, a su vez, que la implementación de la libre circulación de personas, incluyendo la movilidad laboral, en cada uno de estos sistemas de integración se encuentra en etapas diferentes. En **Centroamérica**, hay varios mecanismos dentro del **SICA** que estipulan la libre circulación de personas dentro de los países Centroamericanos: el mecanismo denominado **Paso Fácil** (CA-4) formado por El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua; el **Protocolo de Tegucigalpa**; el **Protocolo de Guatemala**; el **Tratado del Triángulo Norte** firmado por El Salvador, Guatemala y Honduras; la Comisión Centroamericana de Directores de Migración.

Uno de los avances en el SICA con respecto a la libre circulación de personas, en el marco del CA-4, es que gracias a la iniciativa política de los Directores de Migración se ha establecido una agenda de trabajo común, orientada a avanzar de forma rápida y precisa en temas específicos que se han venido tratando en el foro regional de la **Comisión Centroamericana de Directores de Migración (OCAM)** en los últimos años. Sin embargo, es necesario destacar que los mecanismos relativos a la libre circulación de personas no han sido suscritos por la totalidad de los países del SICA. En realidad, en la región no existe una armonización de políticas migratorias. Además, hasta la fecha, en este espacio de libre circulación no se prevén mecanismos que faciliten la libre movilidad de trabajadores migrantes.

Con respecto a la **CAN**, el Acuerdo de Cartagena, el cual fundamenta la integración andina, no contiene ninguna referencia directa a las migraciones ni a la libre circulación de personas. Lo anterior es debido a que, en su momento, esta comunidad se creó con miras al establecimiento de un mercado común en la región. Sin embargo, mediante las reformas realizadas en 1997 y el surgimiento de la Comunidad Andina de Naciones, se reforma este organismo con respecto a la apertura económica y la liberalización de flujos financieros y de personas. No obstante, no es sino hasta el 2007 que se establecen los cuatro principios de movilidad laboral (en la Cumbre de Tarija, donde se ratificó el Sistema Andino de Integración, SAI).

El reconocimiento de la movilidad laboral y la libre circulación de personas en el marco del SAI no ha sido un camino libre de obstáculos. Se han hecho varios intentos para establecer normas comunitarias durante varias décadas, sin éxito, debido a los diversos cambios políticos durante el proceso. Las normas actuales emanan de la última década de desarrollo interno de la CAN e incluyen una serie de mecanismos que tienen como objetivo facilitar el ejercicio del derecho a la libre circulación de los y las ciudadanas andinas, tanto al interior del espacio comunitario (entre países miembros de la CAN), como cuando una o un nacional de un país miembro, sale o ingresa a territorio comunitario luego de haber permanecido en un país fuera del espacio andino.

En mayo del 2013, durante el IV Foro Andino de Migraciones, se planteó la propuesta del **Estatuto Migratorio Andino** que busca consolidar en una sola normativa comunitaria todos los aspectos vinculados a la circulación y residencia de los nacionales andinos en territorio comunitario.

En cuanto a la movilidad laboral, existen varias medidas dirigidas a garantizar la libre circulación de los trabajadores en el espacio comunitario, relativas a la migración laboral, la seguridad social, la seguridad en el trabajo y la salud ocupacional. La **Decisión 545** es el principal instrumento andino que tiene como objetivo establecer normas que permitan la gradual y libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la subregión con fines laborales bajo relación de dependencia, y establece el principio de igualdad de trato y de oportunidades para todos los trabajadores migrantes. En los últimos años, algunos Países Miembros han venido implementando acciones importantes para asegurar la vigencia de los principios básicos de la Decisión 545, incluyendo la creación de estructuras institucionales como las **oficinas de migración laboral** en los Ministerios de Trabajo y Relaciones Laborales en cada uno de los Países Miembros y el impulso a la creación de la **Red Andina de Oficinas de Empleo (Red Ande)**, la cual difunde información sobre las ofertas de trabajo existentes en estos países a las y los ciudadanos y brinda un servicio de asesoría y de intermediación laboral a través de las Oficinas de Intermediación Laboral de los Países Miembros. Aunque parte de los países de la CAN aplican dicha decisión, un reto para dar pleno cumplimiento a esta norma es la aprobación del **Reglamento Comunitario**. Un reto importante todavía es el marco legislativo migratorio o laboral de algunos de los países andinos que tienden a limitar la incorporación de los migrantes en el mercado laboral. Además existe la necesidad de la extensa difusión de información sobre las normas de la CAN para dar a conocer a los migrantes sus derechos y obligaciones.

En cuanto al **MERCOSUR**, pese a que la libre circulación de los factores de producción fue uno de los principales objetivos de este mercado común, no se menciona explícitamente al trabajo. Sin embargo, en 2009, en el marco de las reuniones de los Ministerios de Interior y Justicia, se adoptó el **Acuerdo de Residencia y Libre Circulación del MERCOSUR y dos países asociados: Bolivia y Chile**. Este acuerdo representa uno de los pasos más significativos emprendidos en el seno de la estructura orgánica del MERCOSUR en materia de la libre circulación y residencia de personas. Dicho acuerdo concede el derecho a los nacionales de los Estados miembros que deseen residir en el territorio de otro Estado miembro, obtener una residencia legal en este último, en los términos del Acuerdo, mediante la acreditación de su nacionalidad.

El Acuerdo se enfoca en la regularización de los migrantes en situación irregular y reconoce, con base a su nacionalidad, el derecho de movilidad, residencia, y acceso a las actividades económicas. La movilidad laboral por cuenta propia o bajo relación de dependencia está reconocida, en igualdad de condiciones a los nacionales del Estado Parte, incluyendo el acceso al mercado laboral, condiciones de trabajo, seguro social, y reunificación familiar.

En mayo de 2013 se aprobó el **Plan Regional de Facilitación de la Circulación de Trabajadores del MERCOSUR**, el cual reconoce que la libre circulación de trabajadores es una condición indispensable para la consolidación de un mercado laboral regional. Este plan emanó de los órganos socio-laborales que abordan el tema de la libre

circulación de trabajadores dentro del MERCOSUR. Precisamente, el aporte de este Plan, es “avanzar en la eliminación de obstáculos para alcanzar el objetivo superior del MERCOSUR y dar herramientas para concretar aquel objetivo”, tema que se ha tratado en las varias reuniones del Subgrupo de Trabajo N° 10 (SGT N° 10) del MERCOSUR sobre “Relaciones Laborales de Empleo y Seguridad Social”. El plan prevé varios objetivos específicos, entre ellos: eliminar los obstáculos normativos y prácticas particulares de los estados; mejorar la coordinación interinstitucional; potenciar el acceso a los servicios públicos; aplicar plenamente el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social; difundir información y sensibilizar a los migrantes sobre sus derechos y obligaciones y facilitar la circulación de trabajadores temporales. Además, el plan destaca medidas específicas para las zonas fronterizas, incluyendo la armonización de la regularización del cruce de fronteras. Dado que las medidas del plan son recientes, todavía no se han implementado. El fortalecimiento de la coordinación entre los sub-grupos de trabajo del MERCOSUR puede ayudar a la implementación de las provisiones relativas a la movilidad.

Un reto importante en cuanto a la consolidación de la libre circulación de personas y la movilidad laboral se refiere a la transformación del contexto de trabajo y responsabilidades de los Ministerios de Trabajo, que tradicionalmente no han estado involucrados directamente en asuntos relacionados con la gestión migratoria. Al mismo tiempo, el hecho de que se facilite la residencia sin necesariamente contar con un contrato de trabajo, cuestiona el papel de los Ministerios de Trabajo en la gestión de la movilidad laboral. Otro desafío es lograr una mayor coordinación entre los sub-grupos de trabajo del MERCOSUR, que avanzan en tiempos distintos.

Cabe destacar que un avance importante en los últimos años en cuanto a la consolidación de la libre movilidad en América del Sur, son los **protocolos adicionales al Acuerdo de Residencia del MERCOSUR** para incorporar otros países sudamericanos: Perú (2011), Colombia (2012) y en breve, Ecuador y Venezuela, en virtud de su adhesión al bloque. Se trata de la normativa migratoria más avanzada a nivel regional, aunque no todos los países han incorporado estas normas a su legislación nacional. La implementación de este Acuerdo tendrá un efecto importante en cuanto a la disminución de la migración irregular, un fenómeno relevante para este bloque.

El Acuerdo de Residencia beneficiará a los ciudadanos de 10 países de América del Sur, lo que implica que supera el bloque MERCOSUR, con miras al fortalecimiento del espacio suramericano, en el marco de la **Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR)**. Este último organismo se creó en 2008, como una instancia política de impulso a la integración regional. Dicha instancia además de integrar por primera vez a Guyana y a Surinam, ha planteado recientemente como uno de sus objetivos la creación de la ciudadanía sudamericana. Cabe señalar que tanto la CAN como el MERCOSUR están evaluando la convergencia de ambos bloques económicos en el marco del UNASUR. Asimismo, en el marco del Foro Andino Migratorio de la CAN se ha recomendado **la adopción de un Estatuto Migratorio Andino** que haría compatible los marcos migratorios entre el MERCOSUR y la CAN.

Finalmente, es importante destacar los avances en cuanto a la libre circulación de personas y la movilidad laboral europeas. La UE es percibida como el modelo de integración regional más consolidado del mundo. Se trata de un proceso de integración caracterizado por la creación de un nivel de gobernanza de carácter supranacional con distintos niveles de competencia en diversas áreas de la política pública, acordadas por los 28 Estados Miembros. La libre circulación de personas constituye un derecho fundamental de los ciudadanos de la Unión, y está desvinculado de las normas de inmigración aplicables a los nacionales de terceros países. Un paso importante en la realización de este derecho fue la firma del Acuerdo Schengen, independientemente de la UE, en el año 1985, entre algunos de los Estados Miembros, que propuso la supresión gradual de los controles fronterizos en los confines comunes de los países signatarios. En 1990 el Acuerdo fue complementado por la Convención Schengen, que propuso la supresión de los controles fronterizos internos y una política común de visado. Para los nacionales de terceros países que quieran viajar en el espacio de Schengen esto significa que en lugar de solicitar un visado para cada país europeo, basta con solicitar un único permiso. El espacio Schengen libre de control fronterizo interno data de 1995 y permitió a las y los ciudadanos del bloque viajar dentro de este espacio sin pasaporte ni visado y establecer su residencia con total libertad en cualquiera de los países parte. En 1999 los acuerdos y Schengen se incorporaron a la legislación de la UE<sup>39</sup>.

En materia de movilidad laboral, la libre circulación de trabajadores es un principio fundamental establecido en el tratado de funcionamiento de la UE y desarrollado en el derecho derivado europeo y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Los ciudadanos de dichos países pueden buscar empleo, trabajar sin necesidad de permiso de trabajo, permanecer cuando hayan dejado de trabajar y recibir el mismo trato que los ciudadanos en cuanto al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y las ventajas sociales y fiscales. Los ciudadanos de la UE también pueden transferirse a un país miembro con el fin de buscar empleo, y transferir algunos elementos de su cobertura sanitaria y de seguridad social. Los Estados Miembros de la UE tienen el derecho de aplicar restricciones transitorias en el acceso al mercado laboral por hasta siete años a los nacionales de los Estados Miembros más recientes, como sucedió en el 2004 y 2007 y con Croacia en 2013. A la fecha, los Estados Miembros cuentan con la competencia exclusiva para determinar el volumen de admisiones de nacionales de terceros países en su territorio con fines de empleo o auto-empleo. Sin embargo, los derechos de los nacionales de terceros países con residencia legal en los Estados Miembros, incluyendo la libre circulación, son una cuestión de competencia compartida entre la UE y sus Estados Miembros. De lo anterior deriva una importante legislación en materia de inmigración laboral. El enfoque político-legislativo de la UE en cuanto a la migración laboral tiende a clasificar a la población migrante en distintas categorías a las cuales corresponde un conjunto distinto de derechos y obligaciones (por ejemplo, los trabajadores calificados, los estudiantes e investigadores, los trabajadores temporales, la movilidad intracorporativa, etc.)<sup>40</sup>. La UE ha venido desarrollado a su vez, desde 2005, un marco político estratégico, el llamado "Enfoque Global", relativo a sus relaciones en materia migratoria con terceros países. En 2011 se publicó una Comunicación relativa a la "Migración y movilidad – Un enfoque

global”, que constituye el marco de referencia de la UE en cuanto a la gobernanza mundial de la migración y la movilidad. Este enfoque está estructurado alrededor de cuatro pilares: la facilitación de la migración regular; la lucha contra la inmigración irregular; la promoción de la protección internacional y el fortalecimiento de la dimensión exterior de la política de asilo; así como la propagación del impacto de la migración en el desarrollo. El Enfoque Global es implementado conjuntamente con los países prioritarios a través de dos tipos de asociación: las llamadas “asociaciones de movilidad” (*Mobility Partnerships*) y la Agenda Común sobre Migración y Movilidad. Ambos instrumentos son de carácter no vinculante, dependen de la cooperación entre Estados. Se han identificado algunas tensiones entre los enfoques supranacional e intergubernamental, que se reflejan por ejemplo en las experiencias de las asociaciones de movilidad, que se concentran claramente en la gestión de los flujos migratorios y, en particular, en la lucha contra la inmigración irregular, relegando otras dimensiones como la migración regular o el reconocimiento de competencias. Cuando se han creado canales de migración regular, éstos se refieren principalmente a esquemas de migración circular o temporal.

Sin embargo, existen ejemplos de colaboración entre países de la UE y terceros países enfocados en la movilidad laboral, como es el caso del Memorando de entendimiento entre Dinamarca e India (2009). Este acuerdo busca facilitar la movilidad laboral, con miras a satisfacer la creciente demanda de trabajadores calificados en la economía danesa y prevenir la migración irregular. Dicho Memorando tiene por objetivo facilitar la cooperación en cuanto a la expansión del mercado laboral; la migración ordenada y el intercambio de información. No existe a la fecha una evaluación rigurosa sobre la implementación de este Memorando. No obstante, un elemento positivo que se debe resaltar es la conclusión de un acuerdo bilateral sobre seguridad social que complementaría la implementación del Memorando de entendimiento.

A manera de conclusión, es necesario destacar que existen varias medidas concretas que se podrían aplicar dentro del espacio iberoamericano para hacer de la movilidad laboral un factor que contribuya a al enriquecimiento, la innovación y a una mayor competitividad de las economías, entre ellos:

- Cada modelo de libre circulación de personas y de movilidad de trabajadores dentro de los espacios de integración regional está en una etapa de implementación muy distinta. Sin embargo, todos ofrecen buenas prácticas que podrían servir como modelos dentro del espacio Iberoamericano. Por ejemplo las Decisiones de la CAN (545, 583 y 584) podrían servir como modelo para el SICA.
- Nuevos flujos migratorios podrían incentivar la conclusión de nuevos acuerdos multilaterales o bilaterales y programas de migración laboral en sus distintas categorías y fases (salida, entrada, estadía y retorno).
- La experiencia de la implementación de acuerdos bilaterales laborales y de programas de migración laboral anteriores señalan que habrá que asegurar que estos acuerdos contemplen instrumentos que permitan elevar la calificación laboral de los emigrantes, y contribuyan a la movilidad social y ocupacional de los trabajadores durante su estancia en el extranjero y a su regreso. (Conclusión del I Foro sobre Migración y Desarrollo).

## Conclusiones

La movilidad laboral es un factor fundamental que refleja y nutre la interconectividad y el crecimiento económico de los países iberoamericanos. Los esfuerzos de los países iberoamericanos, especialmente a nivel subregional, en materia de generación de información pertinente, la creación de un marco de reconocimiento de títulos; el acceso a la protección social; la protección de los derechos humanos y la facilitación de la libre circulación de personas son sin duda meritorios.

No obstante, persisten algunos retos para crear un marco de movilidad laboral funcional iberoamericano tales como la falta de políticas claras en materia de migración laboral; la falta de armonización e intercambio de información (a nivel nacional, subregional e interregional) para la construcción de escenarios de movilidad laboral; la fragmentación de las responsabilidades institucionales en cuanto a la validación de competencias profesionales; la escasa participación de los empleadores en los procesos de estimación sobre las necesidades de mano de obra y competencias; la insuficiente difusión de información sobre oportunidades de empleo para los empleadores y los trabajadores migrantes de ambos sexos en los distintos niveles de calificación; la ratificación del Acuerdo de Aplicación del CMISS para garantizar su implementación y la transformación de modelos de gestión migratoria focalizados en cuestiones de seguridad nacional, entre otros.

La movilidad laboral puede contribuir a la innovación y enriquecimiento económico, social, cultural y político tanto en países de origen como de destino. La generación de conocimiento relevante, el diálogo y la cooperación, el cumplimiento de compromisos derivados de acuerdos multilaterales y bilaterales y los programas que dan prioridad a diversas formas de movilidad laboral son condiciones que facilitan estos procesos. Más allá de la libre circulación de personas, los avances generados en la materia, pueden abrir perspectivas para la construcción de un marco de movilidad laboral iberoamericano donde la generación e intercambio de información, el reconocimiento de competencias, la protección social y los derechos humanos y laborales de las personas migrantes sean los pilares del crecimiento económico, cultural y social, y del desarrollo humano iberoamericano. ¿Cómo aprovechar este momento de crecimiento económico y de generación de empleo en América Latina para favorecer un desarrollo sostenible a mediano y largo plazo en la región?

Por otro lado, la oferta y demanda laboral presentan excedentes en algunos lugares y áreas, y faltantes en otros. ¿Cómo hacer para que este crecimiento económico que favorece en estos momentos a América Latina beneficie también a una mayoría de la población iberoamericana (tanto aquella que se mantiene en sus países de origen como la que se ha movilizadado a otras partes de la región Iberoamericana), dentro de un marco de protección de derechos laborales de los migrantes?

Durante la “Conferencia de alto nivel de países de renta media” que se llevó a cabo en Costa Rica el mes pasado con la participación de 68 países y que culminó con la

Declaración de San José, los Estados participantes se refirieron a las limitaciones que tienen los países clasificados como de renta media para ser incluidos en los flujos de cooperación internacional, reconocieron que la mayoría de ellos siguen siendo muy vulnerables a los “shocks” externos y señalaron la importancia de fortalecer la cooperación Sur-Sur y triangular como mecanismo complementario. Asimismo se comprometieron a buscar un crecimiento equitativo e inclusivo, un desarrollo sostenible y nuevas formas de cooperación sur-sur. En este marco cabe preguntar, ¿cuáles son los mecanismos con que cuentan los gobiernos en la actualidad para incidir en este crecimiento? ¿Cómo pueden desarrollar el verdadero potencial de la movilidad laboral? ¿Estamos en capacidad de desarrollar una política de movilidad laboral comprehensiva que incluya una migración regular, ordenada, segura y con procesos de reclutamiento éticos y transparentes? ¿Una política que contemple además la reducción en los costos de las remesas; el fortalecimiento de los convenios bilaterales y regionales sobre movilidad laboral; un involucramiento serio de socios privados y no gubernamentales y la inclusión de bases de datos e investigación?

## Referencias bibliográficas

Acuña González, G. et al.

2012 Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe regional. San José, Costa Rica: OIM, OIT, MTSS, CECC SICA, OCLAD, Red de Observatorios del Mercado Laboral, AECID, 2011.

Aguilar, L. E, Mendiola, M, y Blouin, C.

2010 El derecho humano de la libre circulación de personas en la libre circulación en la migración internacional intracomunitaria.

Blas, F.

2013 Intervención. Mesa Redonda sobre reconocimiento de habilidades, competencias y títulos. I Seminario Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo: La Movilidad Laboral en Iberoamérica, Madrid, 16-17 julio.

Caggiano, S.

2008 Racismo, fundamentalismo cultural y restricción de la ciudadanía: Formas de regulación social frente a inmigrantes en Argentina, “ in S. Novick, C. Stefoni and G. A. Hinojosa (eds.) Las migraciones en América Latina: políticas, culturas y estrategias. Buenos Aires, Argentina.

Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), División de Población de la CEPAL (a cargo de Jorge Martínez Pizarro y Leandro Reboiras)

2008a “Sesión Introductoria: Migración y Desarrollo”, en I Foro Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo: Unidos por las Migraciones, 10 y 11 de abril de 2008, Ecuador. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), pp. 137-173.

2008b (a cargo de Jorge Martínez Pizarro, et al., con colaboración del Fondo de Poblaciones de Naciones Unidas (UNFPA). América Latina y el Caribe: Migración internacional, derechos humanos y desarrollo. Documento base para para la reunión del Comité Especial sobre Población y Desarrollo del XXXI período de sesiones de la CEPAL del 2006. Santiago, Chile.

Cholewinski, R.

2011 Evaluating Bilateral Labour Migration Agreements in Light of Human and Labour Rights. Ginebra: OIT <http://www.gfmd.org/documents/switzerland/m4md/CholewinskiS5ppt.pdf>

Comunidad Andina (CAN)

2012 Avances en la temática migratoria en la Comunidad Andina. Presentación de la Secretaría General de la Comunidad Andina ante la XII Conferencia Sudamericana de Migraciones. Santiago, Chile. Noviembre.

Córdova, R.

2012 Rutas y dinámicas migratorias entre los países de América Latina y el Caribe (ALC) y entre ALC y la Unión Europea. Proyecto Fortalecimiento del diálogo y de la cooperación entre la Unión Europea y América Latina y el Caribe para el establecimiento de modelos de gestión sobre migración y políticas de desarrollo. Bruselas, Bélgica: Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Oficina Regional para el Espacio Económico Europeo, la Unión Europea y la OTAN.

Courtis, C., G. Liguori, M. Cerrutti

2010 Migración y salud en zonas fronterizas: el Estado Plurinacional de Bolivia y la Argentina. Serie Población y Desarrollo no. 93. Santiago, Chile: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población de la CEPAL y Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

Desiderio, M. V. and A. Schuster (Eds.)

2013 Improving Access to Labour Market Information for Migrants and Employers. Brussels: International Organization for Migration, Independent Network of Labour Migration and Integration Experts.

Detrell, A. T. Keating y O. Grosjean (Eds.)

2012 Evaluación rápida de las estructuras de recolección de datos en el área de las migraciones en América Latina y los países del Caribe. Proyecto Fortalecimiento del diálogo y de la cooperación entre la Unión Europea y América Latina y el Caribe para el establecimiento de modelos de gestión sobre migración y políticas de desarrollo. Bruselas, Bélgica: Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Oficina Regional para el Espacio Económico Europeo, la Unión Europea y la OTAN.

Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, Diario Oficial de la Unión Europea L 255/22, 30.9.2005 en [http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/rec/03\\_Directiva\\_reconocimiento\\_cualificaciones.pdf](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/rec/03_Directiva_reconocimiento_cualificaciones.pdf) [sitio visitado 4/06/2013].

Domingo, A.

2013 Conferencia. El espacio migratorio iberoamericano en el siglo XXI. I Seminario Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo: La Movilidad Laboral en Iberoamérica, Madrid, España, 16 y 17 de julio. Centre d'Estudis Demogràfics.

Durand, J.

2009 Processes of Migration in Latin America and the Caribbean (1950-2008), Human Development Research Paper (HDRP) Series 2009/24. United Nations Development Programme (<http://mpr.ub.uni-muenchen.de/19207/>, consultado 21/05/2013).

Esipova, N., J. Ray y A. Pugliese

2011 Gallup World Poll: The Many Faces of Global Migration. Migration Research Series No. 43. Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones.

European Centre for the Development of Vocational Training [Cedefop]

2012 Future skills supply and demand in Europe: Forecast 2012. Research Paper No. 26. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

2011 Glossary/Glossar/Glossaire: Quality in education and training. Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung. La qualité dans l'enseignement et la formation. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

2010 Skills supply and demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

2008 Terminology of European education and training policy a selection of 100 key terms. Luxembourg: Publications Office <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Glossary.csp>

Gonzales, C et al.

2013 The EU performance in the global competition for highly-skilled migrants [http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano\\_eng/Content?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/elcano/elcano\\_in/zonas\\_in/tgae-gonzalez-parkes-sorroza-ette-eu-global-competition-high-skilled-migrants](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_eng/Content?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_in/zonas_in/tgae-gonzalez-parkes-sorroza-ette-eu-global-competition-high-skilled-migrants)

Guild, E.

2007 EU Policy on Labour Migration: A First Look at the Commission's Blue Card Initiative. CEPS Policy Brief, No. 145 [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1334076](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1334076)

Holzmann R. y Koettl J.

2011 Portability of Pension, Health, and other Social Benefits: Facts, Concepts, Issues. SP Discussion Paper No, 1110. Social Protection and Labour. The World Bank.

King, R. G. Lazaridis and C. Tsardanidis (Eds.)

2000 Eldorado or Fortress? Migration in Southern Europe. New York: Palgrave- Macmillan.

Koser, K.

2013 Measures to ensure respect for and protection of the human rights of all migrants, with particular reference to women and children, as well as to prevent and combat smuggling of migrants and trafficking in persons, and to ensure regular, orderly, and safe migration. Background Paper. Towards the 2013 High-Level Dialogue on International Migration and Development. UNFPA, IOM, UNDESA.

López, J. y A. Quindimil

2011 La Libre Circulación de Personas en La Comunidad Andina a La Luz del Estatuto Jurídico de la Ciudadanía Comunitaria Andina

[http://www.uc3m.es/portal/page/portal/ins\\_derecho\\_publico\\_comparado/seminarios\\_cursos/seminarios\\_conferencias\\_cientificos/Ponencia%20D.%20Jorge%20Antonio%20Quindimil.pdf](http://www.uc3m.es/portal/page/portal/ins_derecho_publico_comparado/seminarios_cursos/seminarios_conferencias_cientificos/Ponencia%20D.%20Jorge%20Antonio%20Quindimil.pdf) (sitio visitado el 19/5/2013).

Maguid, A. y V. Salinas Ulloa

2010 Inserción laboral y acceso a mecanismos de seguridad social de los migrantes en Iberoamérica. Serie Población y Desarrollo 96. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población de la CEPAL, Secretaría Iberoamericana.  
[http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/42083/PyD96\\_LCL3265.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/42083/PyD96_LCL3265.pdf)

Martín, I.

2011 Sistemas de información sobre el mercado laboral e información sobre migración laboral en seis países en desarrollo: El reto de la integración. Un estudio comparativo de Colombia, Costa Rica, Ghana, Nicaragua, Senegal y Túnez. Proyecto Buenas prácticas en materia de recolección e intercambio de datos sobre migración laboral para la mejora de los sistemas de información sobre el mercado laboral (SIMEL). Bruselas: OIM, Unión Europea y Ministerio del Interior italiano.

Martínez Pizarro J.

2009 Oportunidad y perspectivas de la migración internacional en Iberoamérica. División de Población de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

Morales Gamboa, A. et al.

2012 Migraciones y derechos laborales en Centroamérica: elementos del marco jurídico regional. FLACSO. <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan050974.pdf>

Nagy, R.

2011 Migrants and healthcare within the European Union, International Review of Social Research, Volume 1, Issue 1, February, pp. 61-72

Organización de los Estados Americanos (OEA)

2012 Migración Internacional en las Américas: Segundo Informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI). Washington, D.C.: OEA, OCDE, BID.

## I Seminario Iberoamericano Sobre Migración y Desarrollo “La Movilidad Laboral en Iberoamérica”

2011 Migración Internacional en las Américas: Primer Informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI). Washington, D.C.: OEA, OCDE, CEPAL.

Organización Internacional del Trabajo

2012 Panorama Laboral 2012: América Latina y el Caribe. Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

2004 Admisión, contratación y protección de trabajadores migrantes: Panorama de la legislación y la práctica nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Perú, Portugal y Uruguay  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_201595.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201595.pdf)

Organización Internacional para las Migraciones

2012 Panorama Migratorio de América del Sur 2012 (elaborado por E. Texicó y J. Gurrieri). Buenos Aires: OIM.

2010 La Libre Circulación de personas en los procesos de Integración Regional. <http://publications.iom.int/bookstore/free/RB13.pdf>

Oso Casas, L.

2002 Stratégies de mobilité sociale des domestiques immigrées en Espagne, Revue Tiers Monde. Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud. (Sous la dir. de Blandine Destremau et Bruno Lautier), tome 43, n°170 (avril-juin) pp. 287-305

[http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/issue/tiers\\_1293-8882\\_2002\\_num\\_43\\_170](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/issue/tiers_1293-8882_2002_num_43_170) (consultado 21/05/2013).

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

2009 Informe sobre Desarrollo Humano 2009. Superando barreras: Movilidad y desarrollo humanos. Madrid y Barcelona, España, y D.F. México: Grupo Mundi-Prensa.

Salzmann, A.C

(s.f.) “El desarrollo de una libre circulación de personas en el MERCOSUR: balance y perspectivas” [http://www.uc3m.es/portal/page/portal/ins\\_derecho\\_publico\\_comparado/seminarios\\_cursos/seminarios\\_conferencias\\_cientificos/Ponencia%20Antonio%20Cardesa%20Salzmann.pdf](http://www.uc3m.es/portal/page/portal/ins_derecho_publico_comparado/seminarios_cursos/seminarios_conferencias_cientificos/Ponencia%20Antonio%20Cardesa%20Salzmann.pdf) (última fecha de acceso 19/5/2013)

Secretaría General Iberoamericana

2010 II Foro Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo. Impactos de la crisis económica en migración y desarrollo: Respuestas de políticas y programas en Iberoamérica, 22 y 23 de julio de 2010, El Salvador. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

## Nota Conceptual

2008 I Foro Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo: Unidos por las Migraciones, 10 y 11 de abril de 2008, Ecuador. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Secretaría General de la Comunidad Andina

2012 SG/dt 31 octubre 2012 Avances en la Temática Migratoria en la Comunidad Andina, Presentación de la Secretaria General de la Comunidad Andina ante la XII Conferencia de Migraciones, Santiago de Chile 5-6 noviembre 2012.

Schuster Anke, et al. (Eds.)

2013 Recognition of qualifications and competences of Migrants. Brussels: International Organization for Migration (IOM). Independent Network of Labour Migration and Integration Experts.

The Economist

2013 The new New World, The Economist, 6 de abril <http://www.economist.com/news/business/21575750-long-exporter-talent-latin-america-now-importing-it-new-new-world?fsrc=scn%2Ffb%2Fwl%2Fpe%2Fthenewnewworld>

United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA), Population Division

2009 Trends in International Migration Stock: The 2008 Revision <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>

Weinar, A.

(s.f) Mobility Partnerships – what impact do they have on legal migration and mobility? European University Institute, Robert Schuman Centre for Advanced Studies <http://www.migrationpolicycentre.eu/mobility-partnerships-what-impact-do-they-have-on-legal-migration-and-mobility/>

## Enlaces

CAN, Observatorio <http://www.comunidadandina.org/camtandinos/OLA/> (sitio visitado el 4/06/2013)

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Relatoría sobre los Derechos de las y los migrantes. 1997, <http://www.cidh.oas.org/Migrantes/> (sitio visitado el 04/06/13)

CINTERFOR: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Normas de Competencia Laboral, <http://www.oitcinterfor.org/recurso-did%C3%A1ctico/normas-regionales-competencia-laboral-elaboradas-red-instituciones-formaci%C3%B3n-profe> (sitio visitado el 31/05/13)

Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Colombia-Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo

## I Seminario Iberoamericano Sobre Migración y Desarrollo “La Movilidad Laboral en Iberoamérica”

<http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/observatorios-regionales.html> (sitio visitado el 4/06/2013)

España – Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Observatorio <http://www.sepe.es/contenido/observatorio/>

Global Forum on Migration and Development (GFMD) Follow-up on GFMD 2007 Roundtable 1.2, “Temporary Labour Migration as a Contribution to Development: Sharing Responsibility” Co-chaired by the Governments of Spain and Morocco “Compendium of Good Practice Policy Elements in Bilateral Temporary Labour Arrangements” <http://www.gfmd.org>

Guatemala Proyecto Fortalecimiento del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana <http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/observatorio-laboral/lang--es/index.htm> (sitio visitado el 4/06/2013)

Honduras – Observatorio del Mercado laboral <http://www.trabajo.gob.hn/oml> (sitio visitado el 4/06/2013)

Instituto Social del Mercosur (ISM)

[http://ismerosur.org/?doing\\_wp\\_cron=1370467850.8085689544677734375000](http://ismerosur.org/?doing_wp_cron=1370467850.8085689544677734375000)

MERCOSUR – Observatorio del Mercado de trabajo <http://www.observatorio.net/> (sitio visitado el 4/06/2013)

MERCOSUR SOCIAL. Carta de Montevideo 2007, <http://www.mercosur-social.org/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=GPM1fUcPEK> (sitio visitado el 05/06/13)

México – Observatorio laboral <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/> (sitio visitado el 4/06/2013)

Organización de Estados Americanos (OEA). Programa Interamericano para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las y los Migrantes, 2007

[http://www.oas.org/dil/esp/trabajadores\\_migratorios\\_programa\\_interamericano.htm](http://www.oas.org/dil/esp/trabajadores_migratorios_programa_interamericano.htm) (sitio visitado el 04/06/13)

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) <http://www.oiss.org/spip.php?rubrique572> (sitio visitado el 30/06/13)

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 102: Norma Mínima de Seguridad Social [http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto\\_ssos/act\\_regionales/repdominicana\\_jul2011/convenio\\_102.pdf](http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/act_regionales/repdominicana_jul2011/convenio_102.pdf) (sitio visitado el 30/06/13)

Red de Institutos de Formación Profesional (REDIFP). Normas de Competencia Laboral <http://redifp.net/login/index.php> (sitio visitado el 31/05/13)

Fondo de Población de la Naciones Unidas (UNFPA). Salud sexual y reproductiva de jóvenes y mujeres migrantes. 2011 <http://lac.unfpa.org/public/pid/5421> (sitio visitado el 04/06/13)

Uruguay – Observatorio del Mercado de trabajo

[http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1163&Itemid=100009](http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1163&Itemid=100009) (sitio visitado el 4/06/2013)

## ANEXOS

## Anexo 1: Datos estadísticos

Tabla 1: Índice de desarrollo humano (PNUD, 2013)

Clasificación según el IDH	País	Índice de Desarrollo Humano (IDH, valor) (2012)	Esperanza de vida al nacer (años) (2012)	Años promedio de escolaridad	Años esperados de escolaridad (2010)	Ingreso Nacional Bruto (INB) per cápita (PPA en USD\$ de 2005) (2012)
Desarrollo humano muy alto	España	0,885	81.6	10.4	16.4	25.947
	Andorra	0,846	81.1	10.4	11.7	33.918
	Chile	0,819	79.3	9.7	14.7	14.987
	Portugal	0,816	79.7	7.7	16.0	19.907
	Argentina	0,811	76.1	9.3	16.1	15.347
Desarrollo humano alto	Uruguay	0,792	77.2	8.5	15.5	13.333
	Cuba	0,780	79.3	10.2	16.2	5.539
	Panamá	0,780	76.3	9.4	13.2	13.519
	México	0,775	77.1	8.5	13.7	12.947
	Costa Rica	0,773	79.4	8.4	13.7	10.863
	Venezuela (República Bolivariana de)	0,748	74.6	7.6	14.4	11.475
	Perú	0,741	74.2	8.7	13.2	9.306
	Brasil	0,730	73.8	7.2	14.2	10.152
	Ecuador	0,724	75.8	7.6	13.7	7.471
	Colombia	0,719	73.9	7.3	13.6	8.711
Desarrollo humano medio	República Dominicana	0,702	73.6	7.2	12.3	8.506
	El Salvador	0,680	72.4	7.5	12.0	5.915
	Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,675	66.9	9.2	13.5	4.444
	Paraguay	0,669	72.7	7.7	12.1	4.497
	Honduras	0,632	73.4	6.5	11.4	3.426
	Nicaragua	0,599	74.3	5.8	10.8	2.551
	Guatemala	0,581	71.4	4.1	10.7	4.235

## Anexo 1: Datos estadísticos

**Tabla 2: Total de Primeros permisos concedidos por España y Portugal para realizar actividades remuneradas (2008-2011)**

Total de Primeros permisos concedidos para realizar actividades remuneradas									
	IDH muy alto				IDH alto				
Año 2008									
	Andorra	Chile	Argentina	Uruguay	Cuba	Panamá	México	Costa Rica	Venezuela
España	9	1277	2524	651	1940	49	1281	54	1258
Portugal	1	4	21	14	29	1	15	0	22
Año 2009									
España	1	1838	4681	1745	1769	64	618	51	2238
Portugal	0	8	14	8	18	2	7	0	12
Año 2010									
España	3	1153	2968	1202	952	67	538	62	1362
Portugal	0	4	13	5	14	0	10	2	19
Año 2011									
España	10	1380	3100	1399	929	67	626	87	1614
Portugal	0	3	5	1	11	1	10	0	15
Total permisos									
Total permisos	2008	2009	2010	2011	2012				
España	96319	102736	85154	90095	...				
Portugal	25286	18275	10869	7276	...				

## Nota Conceptual

### Total de Primeros permisos concedidos para realizar actividades remuneradas

IDH alto		IDH medio								
Año 2008										
Perú	Brasil	Ecuador	Colombia	R. Dominicana	El Salvador	Bolivia E. P.	Paraguay	Honduras	Nicaragua	Guatemala
11690	1904	9386	14484	1335	125	4510	2263	724	338	115
7	18667	7	22	2	0	5	8	2	0	1
Año 2009										
3848	4282	4078	6593	1711	250	20228	6601	1419	534	171
10	12703	5	7	1	0	7	10	2	0	5
Año 2010										
2255	3186	2199	4697	889	275	20212	5607	2309	1355	202
10	6397	5	15	2	1	5	8	1	1	1
Año 2011										
2397	3911	2206	4270	1200	505	15658	8095	3231	1833	278
3	3588	3	24	0	1	3	4	3	1	0
Total permisos										

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

## Anexo 1: Datos estadísticos

**Tabla 3: Total de Primeros permisos concedidos por España y Portugal para realizar actividades remuneradas: personas altamente calificadas (2008-2011)**

Total de Primeros permisos concedidos para realizar actividades remuneradas: personas altamente calificadas										
	IDH muy alto					IDH alto				
	Andorra	Chile	Argentina	Uruguay	Cuba	Panamá	México	Costa Rica	Venezuela	Perú
<b>Año 2008</b>										
España	0	71	166	23	25	6	229	11	225	124
Portugal	0	1	3	11	5	0	7	0	4	1
<b>Año 2009</b>										
España	0	65	132	11	56	0	189	5	126	57
Portugal	0	0	2	2	2	0	4	0	4	2
<b>Año 2010</b>										
España	...	24	94	3	5	4	103	7	42	54
Portugal	...	2	7	1	2	...	5	2	4	3
<b>Año 2011</b>										
España	...	37	64	3	15	4	138	7	43	46
Portugal	...	1	3	1	2	1	8	...	3	1
<b>Total permisos</b>										
Total permisos	2008	2009	2010	2011	2012					
España	2884	2071	1244	1650	...					
Portugal	288	307	342	282	...					

**Tabla 4: Total de Primeros permisos concedidos por España y Portugal para realizar actividades remuneradas: trabajadores temporales (2008-2011)**

Total de Primeros permisos concedidos para realizar actividades remuneradas: trabajadores temporales										
	IDH muy alto					IDH alto				
	Andorra	Chile	Argentina	Uruguay	Cuba	Panamá	México	Costa Rica	Venezuela	
<b>Año 2008</b>										
España	1	29	650	71	15	0	33	0	4	
Portugal	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
<b>Año 2009</b>										
España	0	21	272	38	2	10	2	0	4	
Portugal	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
<b>Año 2010</b>										
España	...	23	258	51	2	18	...	...	1	
Portugal	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
<b>Año 2011</b>										
España	...	25	68	102	...	9	9	...	...	
Portugal	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
<b>Total permisos</b>										
Total permisos	2008	2009	2010	2011	2012					
España	18254	5314	8707	4497	...					
Portugal	...	...	0	0	...					

## Nota Conceptual

Total de Primeros permisos concedidos para realizar actividades remuneradas: personas altamente calificadas									
			IDH medio						
Brasil	Ecuador	Colombia	R. Dominicana	El Salvador	Bolivia E. P.	Paraguay	Honduras	Nicaragua	Guatemala
Año 2008									
145	22	142	20	8	17	4	2	6	29
92	0	5	0	0	0	0	0	0	0
Año 2009									
135	27	124	13	3	10	4	2	8	13
100	0	2	0	0	1	0	0	0	0
Año 2010									
74	15	101	15	11	12	3	8	5	10
97	...	8	...	1	...	...	...	...	...
Año 2011									
69	14	111	13	4	9	5	2	13	13
80	1	17	...	...	1	...	...	1	...
Total permisos									

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Total de Primeros permisos concedidos para realizar actividades remuneradas: trabajadores temporales										
			IDH medio							
Perú	Brasil	Ecuador	Colombia	R. Dominicana	El Salvador	Bolivia E. P.	Paraguay	Honduras	Nicaragua	Guatemala
Año 2008										
460	41	1463	2924	113	0	4	10	30	0	0
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Año 2009										
204	19	527	1525	16	0	16	0	9	0	0
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Año 2010										
235	15	558	1596	1	...	26	11	25	...	...
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Año 2011										
57	1	166	887	12	...	8	12	31	...	...
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Total permisos										

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

## Anexo 1: Datos estadísticos

**Tabla 5: Total de Primeros permisos concedidos por España y Portugal para realizar actividades remuneradas: otras actividades remuneradas (2008-2011)**

Total de Primeros permisos concedidos para realizar actividades remuneradas: otras actividades remuneradas										
	IDH muy alto					IDH alto				
	Andorra	Chile	Argentina	Uruguay	Cuba	Panamá	México	Costa Rica	Venezuela	Perú
Año 2008										
España	1	29	650	71	15	0	33	0	4	460
Portugal	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Año 2009										
España	1	1740	4247	1693	1704	54	393	46	2102	3586
Portugal	0	8	12	6	16	2	3	0	8	8
Año 2010										
España	3	1096	2588	1145	931	45	390	51	1315	1960
Portugal	...	2	6	4	12	...	5	...	15	7
Año 2011										
España	10	1307	2928	1292	903	54	415	78	1557	2287
Portugal	...	2	2	...	9	...	2	...	12	2
Total permisos										
Total permisos	2008	2009	2010	2011	2012					
España	74680	94961	74715	83394	...					
Portugal	24998	17968	10527	6994						

## Anexo 2: Terminología relativa al apartado 2. “Condiciones que favorecen un marco de movilidad laboral”

La “**acreditación de competencias**” está relacionada con la **evaluación de los resultados de aprendizaje**, la certificación y la validación de los resultados de aprendizaje. La evaluación de los resultados de aprendizaje se refiere a la apreciación del conocimiento, el “saber hacer”, las aptitudes y/o competencias de un individuo según criterios predefinidos... La evaluación conlleva normalmente a la validación y la certificación (Cedefop 2008; en Cedefop 2011: 13). La **certificación de los resultados de aprendizaje** se refiere a la expedición de un certificado, diploma o título que demuestra formalmente que un conjunto de resultados de aprendizaje (conocimientos, “saber-hacer”, aptitudes y/o competencias) adquiridos por un individuo han sido evaluados y validados por un organismo competente según estándares predefinidos. La certificación puede aplicarse a los resultados de aprendizaje ya sea en el contexto formal, no formal e informal (Cedefop, 2008; en Cedefop 2011: 24). La **validación de los resultados de aprendizaje** es la confirmación por parte de una autoridad competente de que los resultados de aprendizaje (conocimientos, aptitudes y/o competencias) adquiridos por un individuo en un contexto formal, no formal o informal han sido evaluadas y validadas según los criterios predefinidos conforme a las exigencias de una norma (o referencia) de validación. La validación comporta normalmente la certificación (Cedefop, 2008; en Cedefop 2011: 201-202).

Total de Primeros permisos concedidos para realizar actividades remuneradas: otras actividades remuneradas									
			IDH medio						
Brasil	Ecuador	Colombia	R. Dominicana	El Salvador	Bolivia E. P.	Paraguay	Honduras	Nicaragua	Guatemala
Año 2008									
1697	7892	11378	3221	116	4486	2246	692	329	84
18575	7	17	2	0	5	8	2	0	1
Año 2009									
4110	3523	4929	1682	247	20201	6597	1406	526	158
12603	5	5	1	0	6	10	2	0	5
Año 2010									
3081	1621	2966	873	263	20172	5590	2276	1349	184
6300	5	7	2	...	5	8	1	1	1
Año 2011									
3818	2023	3238	1174	500	15640	8078	3198	1820	265
3508	2	7	...	1	2	4	3	...	...
Total permisos									

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

La “**acreditación del aprendizaje previo**” está relacionada con la validación del aprendizaje informal y no formal. El **aprendizaje formal**, es aquél que tiene lugar en un contexto organizado y estructurado (por ejemplo) en un establecimiento de enseñanza of de formación o en el lugar d trabajo) y es explícitamente designado como aprendizaje (en términos de objetivos, tiempo o recursos). El aprendizaje formal es intencional por parte del alumno y conduce generalmente a la validación y la certificación (Cedefop, 2008; en Cedefop, 2011: 75-76). El **aprendizaje informal** es aquél que deriva de actividades de la vida cotidiana ligadas al trabajo, a la familia, o al ocio que no se encuentra ni organizado ni estructurado (en términos de objetivos, tiempo o recursos) y que es, la mayor parte del tiempo, de carácter no intencional de la parte del alumno. Los resultados de este aprendizaje no conducen, normalmente, a la certificación. Sin embargo, si pueden validarse y certificarse en el marco de programas de validación de experiencia (Cedefop, 2008 en Cedefop, 2011: 85-86). El **aprendizaje no formal** es aquél que forma parte integral de actividades planificadas, no explícitamente designadas como actividades de aprendizaje (en términos de objetivos, tiempo o recursos) que, sin embargo, implica intencionalidad por parte del alumno. Los resultados del aprendizaje no formal pueden conducir a la certificación (Cedefop, 2008 en Cedefop, 2011: 113-114).

El término **calificación** cubre varios aspectos: a) la calificación formal, que es el resultado formal (certificado, título o diploma) de un proceso de evaluación y de validación obtenido cuando una autoridad competente establece que un individuo posee los resultados de

aprendizaje correspondientes a una norma determinada y/o posee las competencias necesarias para ejercer un empleo en un sector de actividad profesional específico. Una calificación confiere el reconocimiento oficial del valor de los resultados de aprendizaje en el mercado laboral o educativo/de la formación. Una calificación puede conferir el derecho jurídico de ejercer un oficio (OECD); b) los requerimientos de calificación: el conjunto de los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias asociadas a un empleo determinado (OIT) (Cedefop, 2008c, adaptado de Eurydice, 2006; Comisión Europea, 2008; ETF, 1997; OECD, 2007; ILO, 1998; en Cedefop, 2011: 129-130).

**Competencia** es la **capacidad comprobada** de utilizar conocimientos, aptitudes y disposiciones personales, sociales o metodológicas en situaciones de trabajo o de estudios, y para el desarrollo profesional o personal (Comisión Europea, 2006) **o la capacidad de poner en práctica los resultados de aprendizaje de manera apropiada en un contexto definido** (de educación, trabajo, desarrollo personal o profesional). La competencia no se limita a los elementos cognitivos (la utilización de una teoría, de conceptos o conocimientos tácitos); sino que también abarca aspectos funcionales (especialmente aptitudes técnicas), interpersonales (por ejemplo, aptitudes sociales u organizacionales así como los atributos interpersonales (por ejemplo, sociales o capacidad de organización) y éticas (valores) (Cedefop, Tissot, 2004; Comisión Europea, 2006; en Cedefop, 2011: 35-37).

La **comparabilidad** de las certificaciones o de las calificaciones designa el grado hasta el que es posible establecer una comparación entre el nivel y el contenido de las certificaciones (certificados, diplomas o títulos) tanto a nivel sectorial como regional, nacional o internacional. La comparabilidad de las certificaciones aumenta la empleabilidad y la movilidad de los individuos. No debe confundirse este término con el concepto de “equivalencia de calificaciones” (que designa la equivalencia del valor de los certificados y diplomas) (Cedefop, 2008, en Cedefop, 2011: 34-35).

### Anexo 3: Estado de situación del Convenio a la fecha (según OISS)

Artículos 29, 30, 31.2 CMISS y 33.3 AA				
Países que han firmado el CMISS	Firma del Convenio	Ratificación del Convenio	Fecha de suscripción Acuerdo Aplicación	Aplicación efectiva Convenio
Argentina	10/11/2007	09/06/2010		
Bolivia	10/11/2007	08/11/2010	18/04/2011	X
Brasil	10/11/2007	30/10/2009	19/05/2011	X
Chile	10/11/2007	18/11/2009	07/09/2011	X
Colombia	26/11/2008			
Costa Rica	10/11/2007			
Ecuador	07/04/2008	31/08/2009	20/06/2011	X
El Salvador	10/11/2007	29/05/2008	17/11/2012	X
España	10/11/2007	05/02/2010	13/10/2010	X
Paraguay	10/11/2007	15/12/2010	28/10/2011	X
Perú	10/11/2007			
Portugal <sup>1</sup>	10/11/2007	27/10/2010	19/03/2013	X
República Dominicana	07/10/2011			
Uruguay	10/11/2007	24/05/2011	26/07/2011	X
Venezuela	10/11/2007	16/02/2009		

Fuente: Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) <http://www.oiss.org/spip.php?rubrique572> [sitio visitado el 30/06/13].

<sup>1</sup> El día 19 de marzo de 2013 la República Portuguesa firmó, "Ad Referendum" el Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

## Índice de notas al pie

- 1- Preparado por: Sandra Paola Álvarez, Oficial en Migración y Desarrollo en la sede de la OIM en Ginebra, Suiza; Ricardo Cordero, Especialista Regional en Migración Laboral/Migración y Desarrollo en la Oficina Regional de la OIM para Norteamérica, Centroamérica y el Caribe en San José, Costa Rica; Ana Eugenia Durán Salvatierra, actualmente Asesora Principal para las Américas en la sede de la OIM en Ginebra y Elizabeth Warn, Especialista Regional en Migración Laboral/Migración y Desarrollo en la Oficina Regional de la OIM para América del Sur en Buenos Aires, Argentina.
- 2- En este documento, las expresiones “espacio iberoamericano” o “Iberoamérica” se referirán a los países miembros de la Secretaría General Iberoamericana hasta la fecha (18/05/2013): Andorra, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela. Fuente: <http://segib.org/es/node/94> [sitio visitado el 18/05/2013].
- 3- Entre 1960 y 1991 países europeos (Alemania, España, Francia, el Reino Unido, y Suiza) recibieron también flujos migratorios de Centro y Sudamérica motivados por razones políticas (Córdova 2012).
- 4- Pasando de 4 millones en 1970 a 1.9 millones en 2000 a 1.2 millones en 2010 (CELADE, 2008; Córdova 2012). Los principales países emisores eran Alemania, España, Italia, Polonia y Portugal y los receptores Argentina y Brasil.
- 5- De 1992 a 1999 dicha movilidad fue liderada por mujeres del Perú y República Dominicana; de 2000 a 2005 de Colombia y Ecuador y de 2005-2010 de Bolivia, Brasil y Paraguay. Actualmente se registran flujos femeninos crecientes provenientes de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua (Córdova, 2012: 37 y 39).
- 6- Los flujos migratorios de América Latina a Europa pasaron de 200,000 admisiones en el año 2000 a 400,000 en 2006, a 229,000 en 2009 (Córdova, 2012: 1).
- 7- En 2008, España lanzó el Programa de Abono Anticipado de Prestación a Extranjeros (APRE) dirigido a inmigrantes (en situación regular) que decidieran beneficiarse de la prestación por desempleo y retornar a su país de origen, siempre que existiese un acuerdo bilateral en materia de seguridad social (como en el caso de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú y República Dominicana). Los beneficios de desempleo se entregan en dos pagos: el 40% en España y el 60% en el país de origen. Los beneficiarios se comprometen a no regresar a España en los tres años siguientes a partir de la recepción del primer pago. Durante el primer año de implementación se registraron 8,724 solicitudes (sólo 10% de los beneficiarios potenciales); el 91% de países de ALC [Ecuador, 3,839 personas [44%]; Colombia, 1,570 [18%]; Argentina, 846 [10%]; Perú, 750 [9%]; Brasil, 462 [5%]; Chile, 358 [4%], y Uruguay, 314 [4%]]. En julio de 2010 se registraron 16,000 solicitudes, principalmente ecuatorianos, colombianos, argentinos y peruanos (Córdova, 2012: 44).
- 8- Cabe destacar que no existe una clasificación universalmente aceptada respecto al nivel de desarrollo de los países, ya que éste último se concibe de distintas maneras. Por ejemplo, mientras que el Banco Mundial clasifica las economías de acuerdo al nivel de pobreza, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo clasifica a los países según el “índice de desarrollo humano”, que incluye el ingreso, el nivel de escolaridad y la esperanza de vida al nacer.
- 9- Concentradas en España, Italia, el Reino Unido, los Países Bajos y Francia (Córdova, 2012: 5); no obstante, el porcentaje de migrantes de ALC no supera el 17% del total en ninguna categoría migratoria. Los datos se refieren a los 27 países de la Unión Europea: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía y Suecia. Actualmente la Unión Europea cuenta con 28 Estados Miembros, con la adhesión de Croacia el 1º de julio de 2013.
- 10- Distribuidos como sigue: Argentina (26.7%), España (20.5%) República Bolivariana de Venezuela (19.9%), Brasil (9.1%), Costa Rica (6.3%), Paraguay (3.5%), Chile (3.2%) y México (2.2%) (según datos del IMILA, Maguid, y Salinas Ulloa, 2010: 12).
- 11- La cifra se estimó utilizando datos de los censos latinoamericanos de población de 2000, recopilados por el Programa Investigación de la Migración Internacional en Latinoamérica (IMILA), complementados con procesamientos especiales del Censo de Población y Viviendas 2001 y del Padrón Municipal de Habitantes de España, así como del Censo argentino de Población, Hogares y Viviendas 2001 (Maguid, y Salinas Ulloa, 2010: 12; ver también CELADE, 2008: 159-160).
- 12- Según el PNUD (2009: 24), casi la mitad de migrantes internacionales se desplaza al interior de su región de origen, y 40% lo hace a un país vecino, gracias a la cercanía geográfica, lingüística y cultural y los costos menores que dicha movilidad implica, respecto al desplazamiento a lugares más distantes.
- 13- Colombia – República Bolivariana de Venezuela (604,514 residentes); Nicaragua – Costa Rica (373,548); Paraguay – Argentina (307,510); Haití – República Dominicana (279,216); E. P. de Bolivia – Argentina (220,869); Chile – Argentina (200,969); Colombia – Ecuador (170,255) (según datos del Banco Mundial, 2010; en Córdova 2012: 23). Una consecuencia importante es que las remesas circulan dentro de la región.

14- Bolivia – España (14%), Brasil – Portugal (12%), Perú – Italia (11%), Colombia – España (8%), Perú – España (5%), Ecuador – España (5%), Ecuador – Italia (4%), Argentina – España (3%), Brasil – Italia (3%), Brasil – España (3%), República Dominicana – España (2%). En términos absolutos (en miles de personas) los principales corredores entre ALC y la UE son: Ecuador – España (519), Colombia – España (375), Argentina – España (331), Bolivia – España (162), Surinam – Países Bajos (187), Perú – España (184) Venezuela – España (164), Brasil – España (162), Jamaica – Reino Unido (158), y República Dominicana – España (130) [Córdova, 2012: 52 y 69].

15- Aunque existe una gran diversidad laboral en el espacio iberoamericano esta observación es válida para toda la región. En Latinoamérica, por ejemplo, en varios países la ley considera legalmente válido el contrato oral, lo cual dificulta el reconocimiento y respeto de los derechos laborales de las y los trabajadores locales o migrantes. Además, la ausencia de un contrato de trabajo escrito se encuentra frecuentemente ligada a la ausencia de cobertura de la seguridad social. Alrededor de la mitad de las personas con empleo en América Latina se encuentran en situación de informalidad y 90 millones de personas no tienen cobertura de seguridad social (OIT, 2012).

16- Por ejemplo, en 2009 en España la tasa de desempleo de los españoles fue del 17% mientras que para los inmigrantes fue del 30%. Una de las consecuencias del desempleo fue la disminución del número de afiliaciones a la seguridad social en los dos años siguientes, en especial entre la población ecuatoriana y colombiana masculina, que fue del 37% y del 25 %, respectivamente [Córdova 2012: 55].

17- A manera de ejemplo, en mayo de 2012 el diario español El Mundo anunciaba que el paro en menores de 25 años en España alcanzó 52.1% según datos de Eurostat. España estaba entre los países más afectados por el desempleo juvenil en la Unión Europea al igual que Grecia (52.1%), Portugal (36,4%) e Italia (36,2%). (EFE, El desempleo juvenil español alcanza un nuevo récord al llegar al 52,1%, El Mundo, actualizado lunes 02/07/2012 <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/07/02/economia/1341221759.html>; Eurostat [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics#Youth\\_unemployment\\_trends](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends). Por su parte, en Latinoamérica 20 millones de jóvenes no estudian ni trabajan. Según la información disponible hasta el tercer trimestre de 2012 en 10 países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela) el desempleo juvenil alcanzó 14.3% de la población económicamente activa de 15 a 24 años (OIT, 2012: 32).

18- La movilidad estudiantil a nivel universitario y de posgrado es importante, ya que puede constituir el primer paso hacia la participación en el mercado laboral de países receptores. Varios países europeos conceden el ejercicio de actividades remuneradas a estudiantes extranjeros, durante sus estudios y después de su graduación. La movilidad estudiantil entre la UE y ALC está facilitada por mecanismos de becas como el programa ALBAN para estudiantes latinoamericanos, las becas de la Fundación Carolina (España) las becas ICETEX (Colombia), entre otros.

19- Las mujeres son mayoría entre los migrantes iberoamericanos, tanto en Latinoamérica como en España, no así entre los portugueses (Maguid, y Salinas Ulloa, 2010: 36). Como sugieren Acuña y asociados (2012), los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres migrantes en los países de destino (así como al interior de las fronteras de sus países de origen), están relacionados con la construcción de género y los roles tradicionalmente asignados a ambos. Dichos roles se reflejan en la segmentación de los mercados laborales donde hombres y mujeres se incorporan en trabajos “masculinos” o “femeninos”. De acuerdo a estos autores, un factor que influye “en la conformación de sistemas migratorios permanentes es la feminización de las migraciones, en muchos casos consecuencia de la conformación y consolidación de la llamada “cadena global de cuidados”, la cual reclama e importa mano de obra femenina de los países de menor desarrollo para la atención de las familias de los países del norte, principalmente, y también cada vez más de las familias de países en vías de desarrollo pero con mayor ingreso que los países de origen de estas personas... en la región [centroamericana], para el caso de las mujeres migrantes, el servicio doméstico y los servicios de cuidado constituyen el principal nicho de inserción laboral, lo que constituye una expresión, a nivel internacional, de la división sexual del trabajo [Rico, 2007]” (pp. 12). En España más del 40% de las extranjeras nacidas en Latinoamérica, mayores de 16 años y económicamente activas están ocupadas en el servicio doméstico. Las migrantes paraguayas en Argentina se incorporan frecuentemente al mercado laboral como costureras (Córdova, 2012). Los corredores más feminizados son aquellos de Paraguay y del Perú, hacia Argentina, Chile, España (e Italia, fuera de Iberoamérica). Más recientemente se observa una masculinización de flujos migratorios y la llegada de menores de edad a España, lo que sugiere patrones de reagrupación familiar encabezados por la movilidad femenina (CELADE, 2008: 147). A su vez, se estima que en Latinoamérica hay entre 17 y 19 millones de trabajadores del hogar, que representan cerca del 7% de la ocupación urbana regional. Las cifras podrán ser mayores debido a las características propias de este sector y a la frecuente subestimación de la magnitud del servicio doméstico; el cual es un fenómeno predominantemente femenino y urbano. De hecho, esta ocupación es la más importante para las mujeres de la región, el 15.3% de las mujeres ocupadas en Latinoamérica se encuentra empleada en ese sector (OIT, 2012: 59-60).

20- Algunos estudios sobre el servicio doméstico en España, por ejemplo, señalan la descalificación de mujeres con estudios terciarios y experiencia profesional en otros sectores, quienes responden a este fenómeno a través de diversas estrategias de movilidad social; ya sea profesionales, educativas o incluso el matrimonio (ver Oso Casas, 2002).

21- Por ejemplo, el reiterado reconocimiento de la necesidad de contar con datos fiables en el área de planificación de políticas públicas en eventos como los procesos consultivos regionales en materia de migración (ej., la Conferencia Sudamericana de Migraciones, la Conferencia Regional sobre Migración o "Proceso Puebla", la Comisión Centroamericana de Directores de Migración); las cumbres entre ALC y la UE; el Foro Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo; o incluso la actualización de ciertos marcos legislativos nacionales en materia de migración (ej. en Argentina y Uruguay) (Ver también Martín, 2011).

22- La información estadística basada en censos y encuestas de hogares en ALC es heterogénea, en cuanto a su cobertura, pertinencia, calidad de contenido, oportunidad o puntualidad y accesibilidad. Una limitante mayor es la dificultad de la realización de censos cada diez años, lo que afecta la periodicidad de la información. Se destaca también la incompatibilidad de los registros administrativos, que podrían explorarse en materia de migración laboral, y la dificultad de utilizar la información generada a través de ellos para la construcción de escenarios y la formulación de políticas de movilidad laboral dentro y fuera de la región, ya que no se aplican criterios estadísticos para la producción de datos. Asimismo, una gran cantidad de movimientos no se registran, o no se distingue entre flujos migratorios y otros movimientos como visitas turísticas y/o tránsito fronterizo (Detrell, et al., 2013: 22, 24; 50-51).

23- Además de los registros administrativos, los institutos nacionales de estadística realizan censos de población y encuestas a hogares que incluyen módulos sobre migración (ej. en la ronda censal de 2000 en México, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Colombia, Ecuador y República Dominicana). Los bancos centrales recopilan información sobre las balanzas de pagos, donde se incluyen las remesas. Sin embargo, las metodologías y conceptos utilizados en el espacio iberoamericano son heterogéneos.

24- Formada por Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Ecuador y Perú.

25- Los Estados Miembros del MERCOSUR son Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

26- En ALC la OIM creó en 1983 la base bibliográfica del Centro de Información sobre las Migraciones en América Latina (CIMAL). En 1982 investigadores de México y Estados Unidos crearon el proyecto sobre migración mexicana (MMP, por sus siglas en inglés) que se extendió en 1998 con el nombre "Proyecto sobre Migración Latinoamericana" con sede en las universidades de Princeton y de Guadalajara (Detrell, et al., 2013, nota a pie de página No. 20, pp. 44). Existe desde 2003 la Colección Migración y Desarrollo de la Universidad Autónoma de Zacatecas, México. En 2007 se creó también el Sistema de Información sobre Migración y Desarrollo (SIMDE), que en su primera etapa se focalizó en el corredor México-Estados Unidos (idem, pp. 46). Sin embargo, no sólo en ALC, sino en general, los estudios cualitativos.

27- Los sectores donde se observa el crecimiento más plausible de la demanda incluyen la manufactura, el aprovisionamiento y transporte de agua, venta al menudeo, comunicaciones, el sector financiero y bancario, la informática, los servicios profesionales y de negocios, entre otros (Cedefop, 2012).

28- Como es el caso de Centroamérica y la República Dominicana (Acuña, et al. 2012).

29- Argentina, por ejemplo, puso en marcha en 2007 el programa de regularización conocido como Patria Grande, del cual se beneficiaron 215,000 personas entre 2007 y 2009, principalmente originarias de Paraguay, Bolivia y el Perú. Este modelo se prevé el acceso universal a servicios de salud y educación, independientemente de la nacionalidad o condición migratoria. Otros países (Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Paraguay) implementan también programas de regularización; Chile, por ejemplo, recibió alrededor de 49,000 solicitudes entre 2007 y 2008 (Córdova, 2012: 26).

30- El proyecto está financiado por la Unión Europea y el Ministerio del Interior de Italiano y es ejecutado por la OIM.

31- Los objetivos principales del proyecto son: 1) apoyar la inclusión y la gestión adecuada de datos sobre migración laboral en el marco de los SIMEL; 2) contribuir a la definición de políticas con el fin de fomentar la optimización de la movilidad intrarregional y un mayor diálogo y cooperación internacional; y 3) reforzar el impacto positivo de la migración en el desarrollo económico de los 6 países socios. Para mayor información consultar: <http://www.lmis-project.eu/>

32- "[U]n Título, por definición, supone el reconocimiento o acreditación de la cualificación a la que está asociada su programa formativo; los títulos, en realidad, más que de reconocimiento, son susceptibles de "convalidación", es decir, de tener validez en países distintos de donde se han obtenido (Blas, 2013).

Suscrito en Buenos Aires, Argentina el 3 de diciembre de 1992.

El CEC es un instrumento para la descripción y la comparación de los niveles de certificación en los sistemas de calificación nacionales, internacionales o sectoriales. Los principales componentes del CEC son un conjunto de ocho niveles de referencia enunciados a manera de resultados de aprendizaje (conocimientos, aptitudes y/o competencias), mecanismos y principios de cooperación voluntaria. Los ocho niveles comprenden el conjunto

de certificaciones, desde aquéllas que validan los conocimientos, aptitudes y competencias básicos, hasta los más altos niveles educativos universitarios y de formación profesional. El CEC constituye un instrumento de traducción para los sistemas de certificación (Comisión Europea, 2008b; en Cedefop, 2011: 67).

Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España y Portugal; posteriormente ha sido ratificado también por Argentina, Paraguay, Uruguay y Venezuela.

36- Constituido por Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala Honduras, Nicaragua y Panamá, y la República Dominicana como país Asociado.

37- En principio los principales tratados internacionales de derechos humanos se aplican también a las personas migrantes: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

38- La Convención de Naciones Unidas sobre Trabajadores Migrantes fue adoptada el 18 de diciembre de 1990 y entró en vigencia en marzo de 2003 al ser ratificada por 20 Estados. A la fecha sólo 46 países la han ratificado, 13 de Iberoamérica. Ver estado de ratificación:

[http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-13&chapter=4&lang=en](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&lang=en)

39- Los acuerdos bilaterales no se tratan en esta sección ya que, aunque importantes, han sido abordados en las ediciones previas del FIBEMYD.

40- Actualmente 26 países europeos son parte del espacio Schengen, incluyendo Islandia, Noruega y Suiza; mientras que Irlanda y el Reino Unido se retiraron y la inclusión de Bulgaria, Croacia y Rumania está pendiente.

41- Existen varias Directivas relevantes: la Directiva relativa a la residencia a largo plazo (2003), por ejemplo, establece que dicha residencia se debe otorgar a una persona que ha vivido ininterrumpidamente en un Estado Miembro de la UE por un periodo de cinco años, dependiendo del cumplimiento de ciertas condiciones. La Directiva sobre la reunificación familiar (2003) concede a los nacionales de terceros países con un permiso de residencia válido por al menos un año y que cuentan con perspectivas de residencia a largo plazo el derecho de reunirse con su cónyuge e hijos menores de edad y prevé el acceso al mercado laboral para el cónyuge. La Directiva sobre un permiso único (2011) define un conjunto de derechos otorgados a los trabajadores de terceros países con residencia legal en un estado Miembro de la Unión y prevé la igualdad de trato con respecto a los nacionales europeos en áreas como las condiciones de trabajo, la libertad de asociación, la educación, el reconocimiento de competencias, las ventajas fiscales, entre otros. La Directiva también permite a los Estados Miembros la posibilidad de limitar dichas provisiones en algunas situaciones. Otras directivas interesantes son la relativa a la movilidad intracorporativa, la nueva propuesta (25 de marzo de 2013) sobre las reglas de admisión y residencia de los estudiantes e investigadores de terceros países y las negociaciones respecto a una directiva sobre trabajadores estacionales iniciadas en 2010.

**III. PROGRAMA:**  
**I SEMINARIO IBEROAMERICANO SOBRE**  
**MIGRACIÓN Y DESARROLLO:**  
*“La Movilidad Laboral en Iberoamérica”*

## MARTES 16 DE JULIO

9:00 a 9:30 - Registro de participantes y entrega de documentación

9:30 - Inauguración

*Intervenciones de los Excmos. Señores y Señoras:*

- **Dirk Jaspers**, Director del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía CEPAL/CELADE.
- **Laura Thompson**, Directora General Adjunta, Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
- **Jesús Gracia Aldaz**, Secretario de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica, MAEC.
- **Enrique V. Iglesias**, Secretario General Iberoamericano.

**Bloque 1: La movilidad laboral en Iberoamérica: Estado de situación.**

10:00 a 10:30 Conferencia inaugural: “La migración regional en América Latina. ¿Nueva etapa, nuevos paradigmas?”

- **Gustavo Mohar Betancourt**, Especialista en migración internacional.

10:30 a 11:00 Pausa-café

11:00 a 12:15 Mesa redonda 1

- **La movilidad (laboral) en Iberoamérica: Panorama general**

*Moderadora: M<sup>a</sup> Jesús Herrera Ceballos, Jefa de Misión de la Organización Internacional para las Migraciones en España (OIM)*

**Ponente:**

**Ricardo Cordero Díaz**, Especialista Regional en migración laboral, Oficina regional de San José, Organización Internacional de las Migraciones (OIM)

**Comentaristas:**

**Dirk Jaspers**, Director del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía CEPAL/CELADE

**Abelardo Morales**, Profesor-Investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

**Debate**

## MARTES 16 DE JULIO (Continuación)

### 12:15 a 13:00 Conferencia: “El espacio migratorio iberoamericano en el s. XXI”

- **Andreu Domingo**, Subdirector del Centre d'Estudis Demogràfics y Profesor asociado al Departamento de Geografía de la Universidad Autónoma de Barcelona.

#### Debate

### 13:00 a 14:00 Mesa redonda 2

- **El papel de los sistemas de información migratoria**

*Moderador: Joaquín Eguren, Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (Universidad Pontificia de Comillas, Madrid)*

#### Ponente:

**Alejandro Canales**, Centro de Estudios de Población de la Universidad de Guadalajara (México)

#### Comentaristas:

**Eugenio Ambrosi**, Asesor Principal para Europa y Asia Central, OIM

**Alicia Maguid**, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Argentina)

**Jorge Martínez**, Especialista en Migración Internacional, CEPAL/CELADE

#### Debate

### 14:00 a 15:45 Almuerzo

## Bloque 2: Condiciones que favorecen un marco de movilidad laboral con protección.

### 15:45 a 17:00 Mesa Redonda 3

- **Reconocimiento de habilidades, competencias y títulos**

*Moderador: Alejo Ramírez, Secretario General de la Organización Iberoamericana de la Juventud (OIJ)*

#### Ponente:

**Francisco de Asís Blas Aritio**, Profesor de Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid

#### Comentaristas:

**Gastón Baudrit Ruiz**, Asesor legal del Consejo Nacional de Rectores CONARE

**Christina Aires Corrêa Lima**, Directora Jurídica de la Confederación Nacional de Indústria (CNI) de Brasil.

#### Debate

## 17:00 a 18:00 Seguridad Social para los migrantes: el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social *(Conferencia)*

- **Adolfo Jimenez**, Secretario General de la Organización Iberoamericana para la Seguridad Social (OISS).

**Debate**

## MIÉRCOLES 17 DE JULIO

### 09:00 a 10:15 Mesa Redonda 4

**Derechos Humanos, protección y migración regular más segura para los trabajadores migrantes y grupos más vulnerables**

*Moderadora: Sara Bayés, Jefa del Programa de Migración y Desarrollo de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas, FIIAPP*

#### **Ponente**

**Joaquín Nieto**, Director de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para España

#### **Comentaristas**

**Rosario Zanabria** Presidenta de ARI – Perú

**Víctor Báez**, Secretario General de la Confederación Sindical de las Américas (CSA)

**Claudia Elena Niño Gomez**, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)

**Debate**

### **Bloque 3: Análisis de las experiencias nacionales y regionales. Los acuerdos de libre comercio como punto de partida para garantizar la movilidad**

#### **10:00 a 12:00 Mesa redonda 5**

*Moderador: Laura Thompson, Directora General Adjunta de la Organización Iberoamericana de las Migraciones (OIM)*

#### **Presentaciones de experiencias regionales, supranacionales y nacionales:**

**Ana Santestevan**, Coordinadora de la Comisión Sectorial de Población de la OPP, MERCOSUR.

**Miguel Puente-Pattison**, Jefe de Prensa de la Comisión Europea en España.

**Chile: Francisco Fuenzalida**, Ministro Consejero de la Embajada de Chile en España

**Colombia: Antonio Hernández Llamas**, Subdirector de Extranjería de "Migración Colombia".

**Honduras: Valeria Arriaga Mejía**, Consejera de la Misión Permanente de Honduras ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (Suiza)

#### **Debate**

#### **12:00 a 12:30 Pausa-Café**

## 12:30 a 14:30 Mesa redonda 6

*Moderador: Enrique V. Iglesias, Secretario General Iberoamericano*

### **Presentaciones de experiencias nacionales (continuación):**

**Ecuador: Oscar Jara**, Representante del Gobierno de Ecuador.

**El Salvador: Patricia Comandari**, Cónsul General de El Salvador en España.

**España: José María Fernández López** de Turiso, Vocal Asesor de la Dirección General de Iberoamérica. Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica (SECIPI).

**Perú: Embajador Fernando Quirós Campos**, Director de Protección y Asistencia al Nacional en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

**Portugal: Luís Claudino Oliveira**, Jefe de Área de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales del Ministerio de Economía y Empleo.

### **Debate**

## 14:30 a 16:30 Almuerzo

## 16:30 a 17:00 Conclusiones Principales

**Dirk Jaspers**, Director del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía CEPAL/CELADE

**Laura Thompson**, Directora General Adjunta, Organización Internacional para las Migraciones, OIM

**Enrique V. Iglesias**, Secretario General Iberoamericano

## **IV. INFORME DE DISCUSIONES Y CONCLUSIONES DE LAS MESAS REDONDAS**

## Acto de apertura

*Intervenciones de los Excmos. Señores y Señoras:*

*Don Dirk Jaspers, Director del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía CEPAL/CELADE.*

*Doña Laura Thompson, Directora General Adjunta, Organización Internacional para las Migraciones, OIM.*

*Don Enrique V. Iglesias, Secretario General Iberoamericano, SEGIB.*

*El Director del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía* abrió la conferencia inaugural poniendo de relieve el hecho de que la relación entre la migración internacional y el desarrollo plantea tanto retos como beneficios, así como la importancia de incluir este tema en la agenda internacional.

Notó que la migración es un tema pertinente de Derechos Humanos. Se refirió, asimismo, a las múltiples causas que determinan o fomentan la migración y subrayó que muchas de éstas radican en las asimetrías estructurales y las desigualdades sociales.

Hizo referencia al Fórum Caribeño en Migración y Desarrollo, que se llevó a cabo la semana anterior al I Seminario Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo, en Guyana en cumplimiento al Programa de Acción del Cairo, con el fin de insistir en la relevancia que ha tomado este tema en la comunidad latinoamericana y caribeña, como parte de la discusión del desarrollo social y económico sostenible.

Afirmó que la protección de las personas migrantes es un tema compartido por la comunidad internacional que se debe fundamentar en la plena inclusión y en la igualdad de oportunidades para el bienestar de las personas migrantes en los países de destino, así como en la integración de la cuestión migratoria en agendas y estrategias nacionales, regionales e internacionales.

*La Directora General Adjunta de la Organización Internacional para las Migraciones* mencionó que en la actualidad, de los 214 millones de migrantes internacionales, según estimaciones de la División de Población de las Naciones Unidas, 50 por ciento de ellos son activos laboralmente.

Insistió en que los principales impulsores de movilidad laboral a nivel internacional y regional son las disparidades económicas las asimetrías y desigualdades sociales tanto internas como entre países y regiones; las tendencias demográficas, y la interacción entre estos fenómenos.

Apuntó que se prevé más movilidad de mano de obra en los próximos años debido a la expansión significativa de la fuerza laboral en el mundo en desarrollo y la baja creación de fuentes de empleo; así como el estancamiento del crecimiento de la población en países desarrollados y la mayor demanda de mano de obra migrante.

Recalcó la importancia de la migración y la movilidad laboral en el desarrollo económico y humano de los países y las sociedades de origen y de destino. Sin embargo, identificó algunos desafíos. Por ejemplo, la falta de un mecanismo mundial para la gestión de la movilidad laboral o la falta de información de base necesaria de manera sistemática para hacer coincidir la oferta y la demanda y favorecer una movilidad laboral ordenada. Además notó que existen dificultades prácticas para facilitar la movilidad laboral, como la cuestión del reconocimiento y/o validación de competencias profesionales y la convalidación de títulos, la portabilidad de derechos sociales, etc.

Afirmó que la migración es un fenómeno de estudio interdisciplinario y que en el futuro se requiere enfocar el fenómeno mediante una política holística que asegure una movilidad laboral regular, ordenada, segura que incluya, entre otros: a) la investigación y el manejo de estadísticas; b) la participación de todos los sectores interesados (Gobiernos, organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales, sector privado, sector académico, etc.); c) la reducción de los costos (financieros, sociales, emocionales) de la movilidad laboral y la inclusión de procedimientos éticos de contratación; d) la reducción de los costos del envío de remesas; e) la facilitación del reconocimiento de competencias profesionales a fin de evitar el subempleo de las personas migrantes calificadas; f) el fortalecimiento de acuerdos bilaterales y regionales sobre movilidad laboral; y g) la protección de los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores migrantes, incluyendo la portabilidad de sus derechos sociales.

Reiteró que dicha política debe adoptar un enfoque horizontal, que involucre a todas las entidades gubernamentales relevantes en materia de movilidad laboral; así como una integración vertical entre gobiernos locales y nacionales, la sociedad civil y el sector privado, y las alianzas efectivas entre Estados a nivel bilateral y multilateral, por ejemplo en aspectos como la portabilidad de los beneficios sociales y la contratación ética.

Señaló que es por estas razones que la SEGIB, CELADE y la OIM, con la colaboración y patrocinio del Gobierno de España consideran importante reflexionar y discutir sobre estos temas y han organizado este primer Seminario sobre Movilidad Laboral con miras a construir un marco de movilidad laboral iberoamericano para beneficio de todas las sociedades involucradas.

*El Secretario General Iberoamericano se felicitó por la apertura de este primer Seminario sobre Movilidad Laboral y de la colaboración tripartita entre CELADE, la OIM y la SEGIB. Señaló que uno de los temas centrales en materia de migración y desarrollo es frecuentemente la mano de obra calificada.*

En ese sentido, sugirió que la movilidad laboral no debería considerarse como un fenómeno que conlleva a la pérdida de los recursos humanos calificados o de talentos, sino que éstos recursos se reintegran frecuentemente en las sociedades y por lo tanto, contribuyen al bienestar general de todas las sociedades concernidas. Es por ello que en materia de reconocimiento de competencias y de convalidación de títulos, debemos preguntarnos cómo los Estados están abordando y apoyando este aspecto en las políticas migratorias.

El Secretario Iberoamericano propuso lanzar una agenda de trabajo conjunta, cuyos beneficiarios son los mismos países que conforman la comunidad iberoamericana.

## **Bloque 1. La movilidad laboral en Iberoamérica: Estado de situación**

### ***Conferencia Inaugural: “La Migración Regional Latinoamericana: ¿Nueva Etapa, Nuevos Paradigmas?”***

*Gustavo Mohar Betancourt. Especialista en migración internacional (México).*

La presentación comenzó poniendo de relieve algunos de los retos que subsisten en esta materia desde tiempos remotos. Se afirmó que la migración internacional es el tema central en la agenda global, un fenómeno de enorme complejidad en todas sus dimensiones, políticas, económicas, laborales, culturales y humanas.

Se indicó que en América Latina la movilidad laboral se caracteriza por su multidireccionalidad; comprendida la movilidad sur-norte, sur-sur y de tránsito fronterizo. Se afirmó la múltiple relevancia de la migración, ya que afecta las dimensiones económica, laboral y social, y crea encuentros y desencuentros entre los países de origen y destino.

Se reconoció también la presencia trascendental de EUA en América Latina. Actualmente, 1 de cada 10 mexicanos vive en EUA. Se señaló que no es coincidencia la existencia de una amplia red consular mexicana (55 consulados) en EUA. Asimismo, cada año miles de migrantes transitan por México con destino a EUA, la enorme mayoría de Guatemala, Honduras y El Salvador. La población extranjera con residencia permanente en México representa el 0,5 por ciento del total de la población.

Se hizo referencia a los esfuerzos en materia de cooperación regional, que aunque en ocasiones es conflictiva, es también ineludible. Se mencionaron ejemplos de estos esfuerzos en el marco de la Conferencia Regional sobre Migración (CRM o Proceso Puebla); la Alianza del Pacífico; los múltiples acuerdos entre México y Centroamérica, o el Acuerdo México-Cuba.

En este contexto, Mohar mencionó algunas nuevas tendencias y retos que enfrenta México en materia de migración: la violencia contra las personas migrantes, el incremento de movimientos de menores no acompañados o las crecientes dificultades para internarse en EUA que llevan a los migrantes a establecerse en territorio mexicano.

Identificó algunas paradojas en cuanto al enfoque migratorio de EUA. Hizo énfasis en que si bien un millón de personas regularizan su situación migratoria anualmente, el presupuesto invertido en políticas migratorias de contención y expulsión es claramente significativo. Remarcó que en EUA la política más severa es la política migratoria; la migración se convirtió en un asunto de seguridad nacional después de los ataques terroristas que tuvieron lugar el 11 de septiembre de 2001. Esta visión se intensificó

con la crisis económica del 2008, pues ambos eventos han generado o acentuado una sensación generalizada de riesgo y vulnerabilidad sin precedentes en EUA.

Mohar subrayó también la dualidad que caracteriza la frontera que comparten México y EUA. Esta frontera es considerada la más transitada en el mundo en términos de flujos comerciales y cruces legales y, sin embargo, es también la frontera más “fortificada” (con murallas, bardas, aviones no tripulados y sensores).

La política migratoria de EUA ha tendido a adoptar un enfoque doméstico y unilateral, con algunas excepciones. Así, se afirmó que la reforma migratoria, compromiso del presidente Obama, toca una fibra sensible sobre el significado de la identidad (norte) americana. Además, se hizo énfasis en el hecho de que el desenlace de este nuevo ciclo de debate migratorio es incierto pero que, de prosperar la reforma migratoria, se dará un cambio histórico del que surgirán nuevos paradigmas, principios y realidades, donde los flujos latinoamericanos hacia EUA se verán seriamente afectados.

Mohar concluyó resaltando que:

- La globalización de la economía, y los avances en materia de tecnologías de la comunicación e información seguirán teniendo un impacto significativo en la movilidad laboral. Las migraciones internacionales son la expresión de asimetrías económicas, de relaciones históricas y mercados laborales transnacionales que cuestionan las definiciones tradicionales de soberanía nacional en un contexto que evoluciona hacia una realidad supranacional.
- Los derechos humanos son tema central para la sociedad civil, los gobiernos y los organismos internacionales. No hay soluciones únicas en este el tema, pero se puede mejorar la gestión de la movilidad humana.
- Los países de América Latina enfrentan actualmente un enorme desafío en vista del desenlace de la reforma migratoria en EUA, que hace aún más imperativo generar las condiciones económicas (ej. empleo), que permitan retener a nuestra población en su territorio.

### **Mesa redonda 1. La movilidad (laboral) en Iberoamérica: Panorama General**

*Moderadora: María Jesús Herrera Ceballos, Jefa de Misión de la Organización Internacional para las Migraciones e España, OIM.*

*Ponente: Ricardo Cordero, especialista en migración laboral y migración y desarrollo, Oficina regional para Centroamérica y México, Organización Internacional para las Migraciones, OIM. “La movilidad laboral en Iberoamérica: Panorama General”.*

*Comentaristas:*

*Dirk Jaspers, Director del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía CEPAL/CELADE. Abelardo Morales, Profesor Investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).*

La presentación se enfocó en algunos datos recientes sobre las migraciones en el espacio iberoamericano. Se afirmó que actualmente existen 214 millones de migrantes

internacionales de los cuales alrededor del 49 por ciento son mujeres (105 millones) (UNDESA, 2010), y 105 millones son trabajadores migrantes (OIT, 2010). La distribución global de los trabajadores migrantes es la siguiente: Europa 33 por ciento, las Américas 30 por ciento, Asia: 26 por ciento, África 8 por ciento, Oceanía 3 por ciento. Más de 30 millones de latinoamericanos viven fuera de sus países de origen (CEPAL - 2010).

La característica principal de la migración actual es la multipolaridad de los flujos migratorios. Según Córdova (2012), 4.29 millones de migrantes de América Latina y el Caribe (ALC) se encuentran en la Unión Europea (UE); 4.08 millones de migrantes intra-regionales latinoamericanos se encuentran en ALC; y existen 4.4 millones de trabajadores migratorios en Iberoamérica (Maguid y Salinas, 2010): 78 por ciento en ALC (3.5 millones), 20 por ciento en España (880,000) y 2 por ciento en Portugal (88,000). La mayoría de los países son emisores y receptores, aunque muchos países son también de tránsito.

En cuanto a los niveles de calificación, la mayoría de migrantes de América Latina (AL) hacia la UE son poco calificados, la mayoría de los migrantes de la UE hacia AL son mediana y altamente calificados, y al interior de AL la mayoría son poco calificados.

En cuanto a la dimensión de género, Cordero afirmó que más mujeres emigran de AL hacia la UE; más hombres emigran de UE hacia AL y dentro de AL la proporción es similar. Con respecto a los tipos de flujos laborales, se trata de flujos fronterizos, circulares, temporales y permanentes. Dentro del espacio latinoamericano los flujos fronterizos serían los más comunes (entendidos como los flujos de personas que cruzan la frontera, trabajan en un país distinto a su país de origen y regresan a su país de origen al término de la jornada laboral). Según el especialista, este tipo de migración es la más vulnerable en cuestión de respeto a los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores migratorios.

Se identificaron algunos corredores migratorios laborales en Iberoamérica. La diversificación de los flujos migratorios, según el especialista, se ve afectada por un conjunto de factores, tales como los lazos históricos, el crecimiento económico y la inversión extranjera, la interconectividad, la seguridad nacional y la expansión de las redes sociales.

Se hizo referencia a algunas tendencias de las migraciones latinoamericanas hacia Europa, en donde España e Italia figuran entre los principales destinos de dichos flujos. Se subrayó que el 70 por ciento de la migración de AL a UE es de carácter laboral, y que cerca del 85 por ciento son trabajadores poco calificados; 55 por ciento son mujeres.

Se insistió en algunas tendencias con respecto al otorgamiento de permisos de trabajo concedidos en UE (2008-2010), y en especial por España y Portugal a latinoamericanos identificadas en la nota conceptual. Entre los permisos otorgados por España para realizar trabajo remunerado se destacó la disminución drástica del número de permisos en el caso de Ecuador, Colombia y Perú, mientras que en el caso de Argentina, Bolivia y Paraguay el número de estos permisos ha aumentado. Al mismo tiempo, los permisos otorgados por

Portugal para realizar trabajo remunerado a nacionales brasileños se ha reducido. Latinoamérica ha sido una región históricamente receptora de flujos migratorios; los principales países de origen en la UE son España, Italia y Portugal, mientras que los principales países de destino en la AL son Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, México y Venezuela. Se sabe que 107,000 europeos salieron hacia ALC entre 2008-09 (44 por ciento desde España, 73 por ciento hacia Suramérica). Cordero afirmó que entre los factores de atracción en ALC se encuentran el crecimiento económico en algunos países, el incremento de inversión extranjera, la carencia de mano obra calificada, el aumento en el número de estudiantes universitarios y los lazos familiares.

Se hizo hincapié en que la mano de obra migrante constituye una fuerza de trabajo complementaria (no sustitutiva) de la fuerza laboral local, pues los trabajadores migrantes se incorporan en nichos del mercado laboral no cubiertos por esta última (en la agricultura, la construcción, el turismo y la hotelería, los servicios de salud y el trabajo doméstico).

En conclusión, Cordero subrayó que la migración laboral es un factor fundamental para el crecimiento económico de los países iberoamericanos. Hay avances importantes, principalmente a nivel subregional en materia de sensibilización, información, reconocimiento de competencias, libre circulación y protección de derechos. Sin embargo, destacó que faltan políticas públicas claras y modernas en migración laboral, basadas en el pleno respeto a los derechos humanos y laborales de las y los migrantes, no solo en las fronteras, sino en los países de destino.

En cuanto a los retos y temas para el debate, se reiteró la necesidad de un marco iberoamericano que permita maximizar el verdadero potencial de desarrollo de la movilidad laboral; la necesidad de mejorar y uniformar los sistemas de recolección y análisis de datos en migración laboral, pues la información existente es dispersa y poco coordinada; así como facilitar la coordinación inter-institucional para la evaluación y reconocimiento de habilidades, competencias y títulos; además de mejores mecanismos de protección para los y las trabajadores migrantes, incluyendo su acceso al Convenio Iberoamericano de Seguridad Social. Por otra parte, se subrayó la necesidad de desarrollar estudios serios sobre el mercado laboral y difundirlos ampliamente, además de dar más relevancia a los estudios sobre los mercados laborales a fin de facilitar la movilidad laboral.

### ***Comentarios y debate***

Se enfatizó que la migración Sur-Sur es tan importante como la migración Sur-Norte. Se lamentó que no se trata frecuentemente el tema del cambio climático en el campo de la migración. Se afirmó que el impacto del cambio climático en la migración internacional no será significativo, sino que sus consecuencias tendrán más relevancia en cuanto a las migraciones internas e interregionales.

s en la persistencia de la heterogeneidad terminológica y conceptual en materia de migraciones internacionales y los problemas asociados. Se cuestionó, por ejemplo, el hecho de que los movimientos fronterizos se hubiesen incluido en la categoría de “migraciones internacionales”.

Se indicó que la problemática migratoria puede enfocarse desde dos ángulos; ya sea desde la perspectiva de los flujos migratorios para identificar corredores, o desde la perspectiva de los *factores estructurales* que subyacen a las migraciones internacionales. Bajo esta última perspectiva, se sugirió analizar las condiciones de los mercados de trabajo en el marco del capitalismo globalizado para entender las continuidades y discontinuidades de las migraciones actuales con respecto a los movimientos internacionales del pasado. Se enfatizó la importancia de las dinámicas distorsionantes y las condiciones laborales asimétricas actuales, así como la precariedad generalizada (económica y política), los desafíos existentes en cuanto al respeto de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes y la importancia de la integración social a partir de la integración laboral. Entre las consecuencias de dicha precariedad se identificaron la proliferación de la informalidad laboral, las condiciones indignas de trabajo, y la vulnerabilidad de las personas migrantes como ejemplos. En este sentido se subrayó la responsabilidad del Estado en cuanto a la puesta en marcha de estrategias de integración social; la necesidad de un enfoque en los derechos de los trabajadores migrantes; la necesidad de mejorar la generación y difusión de información sobre la movilidad y su vinculación con los mercados de trabajo (a través del mejoramiento de los sistemas de información e investigación regionales y subregionales); la necesidad de una mayor cooperación e integración de los marcos normativos de los países de origen y de destino; la necesidad de eliminar las debilidades institucionales en cuanto a la implementación de las leyes y normas existentes; el fortalecimiento de los mercados laborales y del empleo protegido, a través de la participación de sindicatos y ONGs relevantes; y la necesidad de adoptar un enfoque transversal, ya que las políticas migratorias no deben estar desconectadas del resto de las políticas públicas.

Durante la discusión en esta mesa redonda se señaló que es importante considerar el derecho a no migrar como un derecho humano, íntimamente ligado a los procesos de desarrollo de los países de origen, donde el crecimiento es necesario para generar condiciones de igualdad. Asimismo, se afirmó que la dinámica de los mercados laborales es responsable de la perpetuación de las condiciones de desigualdad entre países emisores y receptores. Por último, se reiteró la necesidad de concebir las migraciones como un asunto que amerita la responsabilidad compartida entre países de origen y destino y la necesidad crear un marco regional e intrarregional de movilidad basado en el respeto de los derechos humanos.

### **Conclusiones Mesa redonda 1: La Movilidad Laboral en Iberoamérica: Panorama General Hechos y desafíos destacados**

Existen alrededor de 214 millones de migrantes internacionales, de los cuales el 50 por ciento son económicamente activos; 4.4 millones en Iberoamérica (Maguid y Ulloa 2010). La principal característica de la movilidad laboral iberoamericana es su multipolaridad. La mayoría de los países experimentan alguna forma de movilidad laboral, siendo simultáneamente emisores, receptores y lugares de tránsito.

Se destacó la importancia de los flujos migratorios Sur-Sur y los desafíos que generan en los países en desarrollo.

Se observaron las disparidades en cuanto los niveles de calificación de los trabajadores migratorios: los flujos de América Latina hacia Europa y al interior de Latinoamérica suelen ser poco calificados, mientras que los flujos de Europa hacia Latinoamérica tienden a ser mediana y altamente calificados.

Se enfatizó que la migración calificada, medianamente calificada o poco/no calificada representan un potencial para el desarrollo de todas las sociedades involucradas.

Se enfatizaron los lazos históricos, el crecimiento económico y la inversión extranjera, la interconectividad, la seguridad nacional y la expansión de las redes sociales como factores que influyen en la diversificación de los flujos migratorios laborales.

Se señaló también que la migración laboral tiene una función complementaria, y no sustitutiva, de la fuerza laboral local.

Se insistió en la necesidad de revisar la terminología utilizada en materia de migración, o bien, de **movilidad laboral**, con el fin definir un campo de acción con mayor claridad.

Uno de los principales retos identificados es la **falta de políticas migratorias integrales, en el marco del respeto de los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores migratorios**. Una sugerencia en ese sentido es **considerar los flujos migratorios laborales desde la perspectiva de los factores estructurales que los estimulan y afectan, a través de un enfoque transnacional**.

Una interrogante no resuelta, sin embargo, es cómo lograr la integración social a partir de la integración laboral. Algunos elementos de respuesta identificados son: 1) el compromiso de los Estados para mejorar las condiciones laborales y la participación económica y política de las y los trabajadores migratorios; 2) el fortalecimiento de la cooperación interestatal e institucional para garantizar la implementación de los marcos normativos existentes; 3) el compromiso de los sindicatos, empleadores y la sociedad civil para garantizar condiciones de empleo dignas y la protección de los derechos laborales de las y los trabajadores migrantes.

### **Conferencia: El espacio migratorio iberoamericano en el siglo XXI**

*Andreu Domingo, Subdirector del Centre d'Estudis Demogràfics y Profesor asociado al Departamento de Geografía de la Universidad Autónoma de Barcelona.*

Durante la conferencia se discutieron cuatro temáticas principales con respecto al espacio migratorio iberoamericano actual: a) los iberoamericanos en España y la migración laboral; b) los Españoles en Iberoamérica; c) la Península Ibérica como centro de la migración iberoamericana hacia Europa; y d) la demografía y movimientos migratorios como oportunidad para la integración iberoamericana.

En cuanto al tema de los iberoamericanos en España, se presentaron algunas cifras: del total de la población nacida en el extranjero residente en España (6,759,780 en 2012) los iberoamericanos representan el 36.3 por ciento (2,455,054). Entre los principales países de origen se encuentran Ecuador (471,640 o 7 por ciento), Colombia (375,463 o 5.6 por ciento), Argentina (280,286 o 4.1 por ciento), Perú (198,619 o 2.9 por ciento), Bolivia (193,600 o 2.9 por ciento) y Venezuela (162,063 o 2.4 por ciento). Asimismo, del total de la población con nacionalidad española residente en el exterior (1,816,835) el 57 por ciento (1,034,202) se encuentra en Iberoamérica (cifras de 2012); principalmente en Argentina

(373,939 o 20.3 por ciento), Venezuela (179,035 o 9.9 por ciento), Brasil (100,622 o 5.5), México (94,617 o 5.2 por ciento), Cuba (89,323 o 4.9 por ciento) y Uruguay (60,046 o 3.3 por ciento).

A través de un análisis histórico, se observó un decrecimiento del movimiento migratorio exterior de la población española entre 1909 y 2012. Se observaron también tendencias recientes y se destacó la importancia, entre 2000 y 2007 de las entradas a España desde Iberoamérica; de españoles nacidos en Argentina (22,757) y Venezuela (21,545) y los flujos de población nacidos en Iberoamérica de nacionalidad extranjera hacia España, en particular desde Bolivia (225,717), Colombia (261,570) y Ecuador (396,633). Sin embargo, se observó una disminución de las entradas a España desde Iberoamérica entre 2008 y 2012, de españoles nacidos en Argentina (6,369) y Venezuela (11,733); así como una disminución de las entradas de extranjeros nacidos en Iberoamérica, en particular desde Colombia (82,780), Ecuador (52,475) y Perú (57,479) a la par de un crecimiento de los flujos de españoles nacidos en Cuba (14,612). En el mismo periodo (2008-2012) las salidas de personas nacidas en Iberoamérica con nacionalidad española en dirección hacia Ecuador (7,617) y Argentina (5,184) fueron importantes, así como aquéllas de personas nacidas en Iberoamérica con nacionalidad extranjera hacia Bolivia (12,350) y Ecuador (11,909) y de españoles nacidos en España hacia Argentina (5,324) y Ecuador (6,026).

Domingo concluyó que:

La movilidad laboral pasada y reciente ha creado un espacio de intercambios de flujos en el siglo XXI en ambas direcciones (desde España hacia Latinoamérica y viceversa); Las corrientes migratorias, aunque predominantemente laborales, sean en el sentido que sean, se caracterizan por su heterogeneidad;

Los perfiles de la población española (y portuguesa) viviendo en Latinoamérica están en un proceso de cambio inminente;

España y Portugal se han convertido en focos de la emigración latinoamericana hacia la Unión Europea; y

El espacio transnacional que, sin habérselo propuesto, se ha creado, puede significar un marco de integración iberoamericana.

## **Mesa redonda 2. El papel de los sistemas de información migratoria**

*Moderador: Joaquín Eguren Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (Universidad Pontificia de Comillas, Madrid)*

*Ponente: Alejandro I. Canales, Centro de Estudios de Población de la Universidad de Guadalajara (México) "Indicadores estratégicos sobre migración, desarrollo y derechos humanos: Aplicaciones para el caso México-Estados Unidos".*

*Comentaristas:*

*Eugenio Ambrosi, Asesor Principal para Europa y Asia Central, OIM.*

*Alicia Maguid, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Argentina).*

*Jorge Martínez, Especialista en Migración Internacional, CEPAL/CELADE.*

Alejandro Canales discutió la necesidad de contar con indicadores estratégicos sobre movilidad laboral.

Canales advirtió que se requiere de sistemas de información y de indicadores estratégicos para poder formular políticas migratorias que recojan el carácter multifacético y heterogéneo de la migración. Sin embargo, remarcó que las fuentes de información, los enfoques, las mediciones se encuentran supeditadas a sesgos metodológicos que, en cierta medida, se deben a la conjunción de diversas prácticas metodológicas en la medición de la migración internacional incluyendo, el diseño y construcción de los sistemas de información estadística; las unidades de análisis y observación utilizadas; los indicadores, categorías y variables a ser medidas y los instrumentos de medición.

Para Canales, la migración tiende a concebirse como un fenómeno nacional, restringido a las fronteras territoriales del Estado-Nación, por lo que la medición del fenómeno se supedita a los intereses de este último. Se requiere transformar la forma de construir indicadores y de analizar la información generada; esto implica transformar los marcos metodológicos que se utilizan para generar información y entender las dinámicas interdependientes del fenómeno migratorio.

Canales propuso el diseño de un sistema de información y de indicadores estratégicos que recojan e integren la complejidad del fenómeno migratorio en sus múltiples dimensiones (ej. los vínculos entre la migración, el desarrollo y los derechos humanos). Dicho sistema incluye cuatro grandes dimensiones: a) las causas socio-estructurales de la migración (económicas, sociales, demográficas, etc.), b) las contribuciones de los inmigrantes en la sociedad receptora, c) los impactos (costos y beneficios) de la emigración en las regiones, países y comunidades de origen, y d) los impactos (costos y beneficios) de la migración para los migrantes y sus familias.

Se aplicó este análisis al corredor migratorio entre México y Estados Unidos, resaltando que dicho corredor refleja una complementariedad demográfica de la demanda y oferta de mano de obra. Así, entre las causas estructurales de la migración se encuentran un importante crecimiento de la fuerza laboral y la falta de creación de empleos en México; combinados al hecho de que la economía de EUA genera un número de empleos que supera el crecimiento de la fuerza laboral en Estados Unidos. Entre los impactos demográficos, la población mayor de 50 años está creciendo mientras que la población joven inmigrante y afroamericana está llenando los nichos demográficos en Estados Unidos. En los próximos 40 años la población nativa blanca no hispana (70 por ciento) va a representar menos del 50 por ciento del total para 2045, lo que significa que será una minoría, mientras que los hispanos representarán el 30 por ciento de la población.

Además Canales se refirió a las contribuciones en términos económicos (crecimiento del PIB) entre 2000 y 2012, según el origen étnico de los trabajadores, en donde las contribuciones del grupo de trabajadores inmigrantes y nativos de origen hispano representan el 51 por ciento, contra el 35 por ciento de los trabajadores blancos no hispanos, 5 por ciento de los trabajadores afroamericanos y 9 por ciento de otros nativos. Entre 2008 y 2012 las contribuciones de los nativos latinos y de los migrantes latinos representaron el 6.3 por ciento de la tasa de crecimiento anual del PIB. Así las cosas, las minorías sostienen el crecimiento económico de EUA.

Entre los impactos de la migración en México entre 2001 y 2010, destacan los moderados impactos de las remesas ya sea en el crecimiento del PIB por sus efectos multiplicadores (que representan el 0.47), así como en lo relativo a la reducción de la pobreza o de la desigualdad del ingreso.

Asimismo, Canales destacó que, en términos demográficos, alrededor del 22 por ciento de los nacimientos de mexicanos se da en EUA. En México, se prevé la potencial pérdida del llamado “bono demográfico” (población entre 15 y 64 años considerada económicamente activa) en las próximas décadas (entre 2010 y 2050), a través de la emigración internacional. Señaló también que en términos del costo-beneficio de la migración para México, el gasto público en educación y en la reproducción social de los emigrantes mexicanos que ingresaron en Estados Unidos entre el 2000 y el 2012 (\$ 283,522 dólares) supera los montos recibidos en remesas en el mismo periodo (\$ 245,068 dólares). Para Canales, México estaría subsidiando la reproducción de la mano de obra para EUA.

Canales concluyó insistiendo en que la construcción de indicadores implica la construcción de percepciones. Subrayó la importancia de las actividades de los migrantes en la reproducción de la población de los países de destino, ya que la población migrante tiende a concentrarse en sectores que no sólo tienen un aporte productivo sino también una incidencia en la reproducción social de la población y de su estilo de vida. Finalmente, Canales insistió en la importancia de estudiar cómo a través de los sistemas de información problematizamos la migración dependiendo de enfoques específicos (ej. de seguridad nacional, desde la perspectiva de los países de origen o de destino). Desde una perspectiva más holística, es preciso entender las dinámicas interdependientes y los impactos de la migración en los países de origen y destino de manera integral.

### ***Comentarios y debate***

Se reiteró la necesidad de tener marcos conceptuales y terminología común para mejorar la colecta, análisis y difusión de datos; así como la importancia de contar con sistemas de información en migración laboral. Además, se reconoció que no es suficiente contar con sistemas de información, sino que se requiere adoptar enfoques más holísticos para analizar la información.

Se puso de relieve la importancia de la crisis económica y financiera mundial y su impacto en los mercados laborales de los principales países de destino de la migración de ALC y sus consecuencias en cuanto al desempleo de la población migrante y el desempleo juvenil tanto migrante como local. Estas dos categorías presentan desafíos importantes en materia de formulación de políticas públicas.

Además se reafirmó que la migración internacional es un elemento estructural de los sistemas económicos sociales y políticos de los países y que la creación de empleo y fuerza de trabajo está asumiendo un rol fundamental en materia de desarrollo económico, de estabilidad política y social. Así, la política migratoria se asocia directamente a la política de creación de empleo.

Finalmente, se llegó a la conclusión de que, para asegurar la formulación de políticas eficaces, se necesitan sistemas de información integrales sobre los mercados laborales que permitan mejorar la correspondencia entre la oferta y demanda de mano de obra y monitorear los impactos de la migración laboral. Más allá de la generación de información a través de dichos sistemas es importante compartir la información con todos los actores relevantes e interesados – lo que constituye todavía un desafío importante.

### **Conferencia: Sistema de Información Estadística sobre las migraciones en Centroamérica (SIEMCA-SIEMMES)**

*Alicia Maguid, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET-CENEP), Argentina*

La presentación llamó a la inversión en los institutos estadísticos que trabajan en la generación de información sobre migraciones para garantizar su sostenibilidad.

Maguid comenzó por delinear el contexto en el que surgió el SIEMCA-SIEMMES, caracterizado por el incremento y la mayor complejidad de los movimientos migratorios. El SIEMCA se inició en el 2001, ejecutado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) con la colaboración del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) de CEPAL. Este proyecto regional (en el que participaron 7 países centroamericanos<sup>1</sup>) fue producto de una iniciativa de la Conferencia Regional sobre Migración (CRM) o Proceso Puebla y de la Comisión Centroamericana de Directores de Migración (OCAM). El objetivo era establecer un Sistema de Información Estadística para estudiar y monitorear la magnitud y características de los movimientos migratorios centroamericanos dentro y fuera de la región. Se estableció un sitio Web con información sustantiva para la formulación de políticas y acciones en materia migratoria y de políticas sectoriales para el desarrollo regional.

El SIEMCA plantea una estrategia de desarrollo que contempla aspectos institucionales<sup>2</sup>, organizativos<sup>3</sup> y metodológicos<sup>4</sup>. El sistema se alimenta con información proveniente de los registros de movimientos internacionales, censos de población y módulos migratorios de encuestas a hogares. En cuanto a los resultados, el sitio Web [www.siemca.iom.int](http://www.siemca.iom.int) permitió difundir información en línea y se encuentra disponible para su consulta permanente; se fortalecieron los recursos humanos y computacionales de los organismos productores de información migratoria de los países de la región; y con la incorporación de México al sistema se avanzó en su enriquecimiento y en una mejor visualización de la migración internacional en un escenario cada vez más integrado.

1- Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y México.

2- Se basa en la relación dinámica con espacios de integración regional y países, se enmarca en la CRM, cuenta con participación en la Comisión Técnica de la OCAM y se enmarca en un Acuerdo de cooperación con los gobiernos centroamericanos.

3- Con sede del proyecto en la Oficina de la OIM en San José de Costa Rica, las contrapartes nacionales del proyecto son las Direcciones de Migración y de Estadística y cuenta con enlaces en Direcciones de Migración y de Estadística de los 7 países.

4- Articulación y mejoramiento de información migratoria de distintas fuentes estadísticas, fortalecimiento de organismos productores y capacitación de sus técnicos en la temática migratoria – se incorporaron módulos migratorios en las encuestas a hogares; producción de estadísticas y de estudios que permitan conocer mejor los procesos migratorios.

Sin embargo, Maguid observó también algunos desafíos a través del ejemplo del SIEMCA-SIEMMES que finalizó el proyecto, contó con financiamiento externo tres años, transfiriéndose después a la Universidad de Heredia, en Costa Rica para posteriormente diluirse. Así las cosas, Maguid identifica dos de los desafíos más importantes: a) desarrollar en el marco de los espacios regionales (ej. UNASUR, MERCOSUR, CAN, CARICOM), sistemas de información migratoria con definiciones, criterios y temporalidad comparable, y b) garantizar la sostenibilidad de dichos sistemas de información. La sostenibilidad de este tipo de proyectos es un tema prioritario en materia de generación de información.

### ***Comentarios y debate***

La CEPAL/CELADE ha venido trabajando en varios contextos la propuesta de Alejandro Canales. Se trata, de hecho, de elaborar nuevos datos con la información existente pero adoptando nuevas interpretaciones. Para ello se requiere privilegiar nuevas miradas con respecto a la generación de información, adoptar un enfoque crítico con respecto al énfasis en la perspectiva del control migratorio y de la seguridad nacional; evitar enfoques reduccionistas que se centran en los impactos de las remesas; visibilizar las contribuciones de la inmigración a las sociedades de destino; e incorporar como eje central del tratamiento de la migración internacional la perspectiva de los derechos humanos.

En cuanto a los impactos transversales y transnacionales de la migración en el desarrollo y viceversa, se señaló la importancia de considerar dichos impactos tanto en periodos de crecimiento económico como en periodos de crisis.

Asimismo, se reconoció que para construir sistemas con una visión holística de las migraciones, se debe incorporar la perspectiva de género, la perspectiva social, étnica y generacional en el análisis de las tendencias migratorias, más allá del ámbito puramente laboral. Se necesita, incorporar metodologías cualitativas en la generación y análisis de la información

Finalmente se señaló que, en el marco de estas inquietudes, que el reporte de la OIM sobre las migraciones en el mundo de 2013 se enfocará en el análisis de las percepciones de los migrantes respecto a cómo y en qué medida la migración ha afectado su bienestar con estadísticas recogidas por el Gallup Poll en 150 países.

Se reconoció además, que parte del objetivo de este seminario es referirse de manera más amplia al fenómeno migratorio y al desarrollo y no sólo a la movilidad de talentos, ya que todas las formas de migración contribuyen, afectan y son afectadas por los procesos de desarrollo.

### ***Conclusiones Mesa redonda 2: El papel de los sistemas de información migratoria***

#### ***Hechos y desafíos destacados***

En esta mesa se observó la necesidad de un mayor rigor y consenso transnacional en el tratamiento de la información, incluyendo el acuerdo sobre los criterios de obtención de datos y el modelaje en el tratamiento de la información con el objetivo de facilitar su comparabilidad.

Más allá de destacar la necesidad e importancia de generar información estadística comparable en materia de movilidad laboral, un aporte significativo de esta mesa fue el reconocimiento del hecho que la exclusión de la población migrante de las estadísticas implica su invisibilidad para el Estado, y por consecuencia, su vulneración.

Se invitó también a la reflexión sobre la problematización del fenómeno migratorio. No sólo es importante integrar a la población migrante en las estadísticas, sino que se reconoció que las metodologías no son neutras, sino que responden a determinados intereses que deben quedar reflejados en los estudios.

Con el fin de superar los sesgos metodológicos, se recomendó la construcción de indicadores estratégicos de movilidad laboral, que recojan la complejidad del fenómeno y eviten las perspectivas reduccionistas, además de definir una visión clara sobre el uso que se le dará a la información generada.

En resumen, no es suficiente contar con sistemas de recolección de datos, sino que se necesitan enfoques holísticos para producir, analizar, comparar y difundir la información. Esto incluye, por ejemplo, la incorporación de metodologías cualitativas, la inclusión de la perspectiva de género, étnica, sociocultural y generacional, entre otros.

Existen buenas prácticas como la creación de sistemas de información estadística sobre migraciones. Sin embargo, su sostenibilidad depende del financiamiento adecuado, la creación de capacidades técnicas y el compromiso de las partes interesadas.

### ***Conclusiones Bloque 1: La movilidad laboral en Iberoamérica: Estado de situación.***

#### ***Hechos y desafíos destacados***

La migración internacional es un tema central de la agenda global, estrechamente vinculado a los derechos humanos.

La importancia de la movilidad laboral en el espacio iberoamericano es innegable, en términos demográficos, económicos, sociales, culturales y políticos.

En la actualidad, es importante entender la movilidad laboral dentro del contexto de globalización y de las asimetrías, interconectividad e interdependencias inherentes a este proceso.

Las interdependencias representan tanto retos como oportunidades para las sociedades iberoamericanas.

La reforma migratoria en Estados Unidos tendrá una incidencia trascendental en la manera en que se concibe y gestiona la migración en Latinoamérica.

El mayor reto es generar un **desarrollo sostenible, con igualdad, en el marco del respeto a los derechos humanos** para hacer de la migración una opción, y no una necesidad.

## **Bloque 2: Condiciones que favorecen un marco de movilidad laboral con protección**

### **Mesa Redonda 3: Reconocimiento de habilidades, competencias y títulos**

*Moderador: Alejo Ramírez, Secretario General de la Organización Iberoamericana de la Juventud (OIJ).*

*Ponente: Francisco de Asís Blas Aritio, Profesor de Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid.*

*Comentaristas:*

*Gastón Baudrit Ruiz, Asesor legal del Consejo Nacional de Rectores (CONARE).*

*Christina Aires Corrêa Lima, Directora Jurídica de la Confederación Nacional de Indústria (CNI), Brasil.*

*Jorge Delkáder, Director de Relaciones Institucionales de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura (OEI).*

El Profesor Blas Aritio comenzó señalando que es lógico, loable y razonable que el “saber” y el “saber hacer” de los individuos sea reconocido y pueda ser acreditado para facilitar la búsqueda de empleo tanto en el país de origen como en el extranjero. Sin embargo, reconoció que estos objetivos aún no se han implementado de manera efectiva en los ámbitos nacional, regional o internacional.

A este respecto, se identificaron dos obstáculos principales: a) la fragmentación de las responsabilidades institucionales en la materia, y b) la confusión terminológica y conceptual prevaleciente en esta área, que impide a los propios responsables institucionales entender los objetivos y las tareas a realizar. Blas definió las competencias como un conjunto de habilidades o destrezas, conocimientos y actitudes y afirmó que las competencias son susceptibles de “reconocimiento”. Asimismo, para Blas las “cualificaciones profesionales” son el agregado de competencias por lo que las competencias y las cualificaciones tienen la misma naturaleza. En cuanto a los títulos, Blas insistió en el hecho de que un título constituye el reconocimiento oficial de haber superado un programa formativo, asociado o no a cualificaciones profesionales. Por lo tanto, un título no puede equipararse *per se* a una cualificación (o agregado de competencias), excepto cuando el programa está asociado a una cualificación específica, aunque no siempre es posible garantizar la adquisición de la cualificación a la que el título se asocia.

En fin, según Blas, lo que debe ser objeto de reconocimiento y validación (desde la perspectiva del empleo) son exclusivamente las cualificaciones profesionales (o competencias profesionales). Dicho reconocimiento o validación sucede: a) a través de la acreditación de los programas formativos asociados a ellas, (un título no puede ser “reconocido” sino que puede ser “convalidado”, ya que éste supone, por definición, el reconocimiento o acreditación de la cualificación a la que está asociada su programa formativo); y b) a través de procedimientos de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional mediante la experiencia laboral y/o a través del aprendizaje no formales y/o informal.

La vía de la convalidación de títulos ha sido ya desarrollada a través de Convenios Internacionales de Convalidación de Títulos. En la UE los Convenios bilaterales han sido sustituidos por “Directivas sobre títulos”. En la actualidad la UE está trabajando para el establecimiento de un Marco Europeo de Cualificaciones (EQF por sus siglas en inglés), sin embargo, las decisiones sobre el reconocimiento, la convalidación y/o acreditación de cualificaciones siguen enmarcadas en el contexto nacional. La construcción del EQF requiere, a priori, la construcción de un “marco nacional de cualificaciones” (objetivo fijado para 2012, aunque los plazos no se han cumplido). La celebración de Convenios de Convalidación de Títulos entre países latinoamericanos y europeos se encuentra condicionada a las exigencias de las correspondientes Directivas europeas. En cuanto a los países latinoamericanos, la celebración de Convenios entre ellos requiere, en la dimensión técnica, la homogeneización de las características de la cualificación asociada a los títulos que serán objeto de reconocimiento mutuo, así como de los contenidos y duración de los programas formativos y de los requisitos académicos exigidos para cursarlos, etc. En cuanto a la dimensión política, se requiere de interés y voluntad política por parte de los países interesados.

Para Blas, la vía del establecimiento de un sistema y de procedimientos de validación de la competencia profesional adquirida mediante la experiencia laboral y el aprendizaje no formal y/o informal es más urgente ya que afecta a la mayor parte de la población (migrante o no) de trabajadores que carecen de títulos y que, no obstante, han adquirido una cualificación profesional. En Europa, el Reino Unido, Irlanda, Francia, Noruega y Dinamarca implementan procesos de validación de la competencia profesional. En España, si bien el establecimiento de un sistema y procedimientos de validación de la competencia fue aprobado en la Ley de 2002 sobre las Cualificaciones y Formación Profesional, sólo en 2009 se aprobó el Real Decreto que regula el desarrollo de los procesos de validación de la competencia profesional. Sin embargo, hasta la fecha, y tras un periodo de aplicación experimental en algunas Comunidades Autónomas, el sistema y los procedimientos no se han logrado implementar de modo generalizado.

El reconocimiento y validación de las competencias profesionales en los países latinoamericanos, se encuentra en un estado aún más embrionario. México ha promovido la implementación de este objetivo, cuya persecución fue interrumpida tras la supresión del financiamiento por parte del Banco Mundial del proyecto de desarrollo de un nuevo Sistema de Cualificaciones Profesionales basado en normas de competencia. Actualmente, Colombia y Chile cuentan con procedimientos de validación de la competencia; Perú y Ecuador disponen de experiencias meramente puntuales o testimoniales en este campo.

Blas propuso que el establecimiento e implementación de Sistemas y Procedimientos de Validación de la Competencia Profesional internacionales y/o regionales requiere:

- Identificar las instituciones responsables del establecimiento de dichas premisas, condiciones o requisitos y exhortarlas a desempeñar su respectiva responsabilidad institucional;
- El establecimiento previo de sistemas nacionales de validación de la competencia;
- La elaboración de un Catálogo o Repertorio de Cualificaciones Profesionales, con

base a las demandas o requisitos de empleo detectados en los respectivos sectores productivos de un país y que afectan a la población activa en su conjunto (no sólo a la población migrante);

La implicación, aceptación y corresponsabilidad de los agentes sociales y su participación en la implementación del Sistema;

La disposición de un modelo de implantación adecuado a las características y especificidades de cada país, que defina las fases del proceso, los recursos que precisa, el modo de financiación, etc.

### **Comentarios y debate**

Se señaló, según la experiencia de Costa Rica, que las autonomías universitarias puede constituir un reto con respecto a las potestades para el reconocimiento y equiparación de grados y títulos otorgados por universidades extranjeras. En Costa Rica tres universidades estatales han trabajado de manera conjunta para uniformizar los créditos y "grados". También se identificó, bajo ciertas circunstancias, la ley como obstáculo al cambio social, la sociedad generalmente va por un camino opuesto a nuestras leyes.

En Brasil la convalidación de títulos es un tema de actualidad ya que la inmigración calificada constituye un pilar importante de la productividad en varios sectores de la economía en donde se han encontrado dificultades para llenar vacantes por parte de los profesionales brasileños (ej. en el sector de ingeniería y de la energía). Esto es el resultado de un crecimiento económico rápido, que genera demanda de cualificaciones que no necesariamente se encuentran disponibles entre la población local. Las universidades tienen autonomía en cuanto al reconocimiento de sus propios títulos; no existe una unidad nacional de reconocimiento de títulos. En Brasil se identifican retos no sólo en cuanto a la homologación de títulos, sino también en materia de la formación de profesionistas. Un prerrequisito para la convalidación de títulos extranjeros es la homologación de títulos a nivel interno. Además se consideró la consecución de acuerdos inter-institucionales entre universidades extranjeras y brasileñas como una opción que, sin embargo, corre el riesgo de favorecer el individualismo. En cuanto al reconocimiento de competencias profesionales, se señaló que es necesario establecer un compromiso entre los sectores empresariales, sindicatos, los colegios profesionales y otros actores relevantes. Se indicó, a su vez, que la convalidación de títulos en el espacio iberoamericano parte de la homologación conceptual.

### **Conferencia: Seguridad Social para los migrantes: el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social**

*Adolfo Jiménez, Secretario General de la Organización Iberoamericana para la Seguridad Social (OISS)*

La presentación comenzó poniendo de relieve el hecho de que en la actualidad millones de ciudadanos pasan buena parte de su vida laboral entre varios países y requieren de un mecanismo o instrumentos de Seguridad Social cuyos efectos trasciendan las fronteras de un solo país. El obstáculo principal para el establecimiento de dichos mecanismos e instrumentos es que los sistemas de seguridad social se rigen por el principio de territorialidad. Es decir, la protección se aplica al interior de las fronteras nacionales; lo

que no corresponde a las condiciones de nuestro mundo globalizado. Es así como surge el lazo entre la migración y la seguridad social.

Los sistemas de seguridad social protegen solo a aquéllas personas que residen en un territorio nacional específico durante su permanencia en él. Así, en cuanto a la población migrante es necesario distinguir entre aquéllos cuya residencia no es legal y que, en general, se encuentran desprotegidos, salvo en algún caso de carácter asistencia y residual; y los que tienen residencia legal. Entre estos últimos hay dos categorías: a) aquéllos que si no trabajan, pueden acogerse a la protección no contributiva y tener derecho a algunas prestaciones (en ocasiones supeditado a algún requisito de residencia) y b) aquéllos que trabajan y están afiliados y cotizan a la Seguridad Social y, por consecuencia, están protegidos (tanto a nivel individual como sus familiares o dependientes) por el sistema contributivo en igualdad de condiciones que los nacionales del país donde cotizan.

No obstante, existen limitaciones, respecto a las prestaciones a largo plazo, en especial con respecto al acceso a las pensiones de jubilación, relativas al periodo de carencia, o periodo mínimo de cotización para acceder al beneficio social (ej., se exigen periodos de carencia muy amplios para tener derecho a la pensión contributiva), o la pérdida de derechos contributivos a causa de periodos que difícilmente se pueden cumplir, por ejemplo en el caso de trabajadores que han cotizado en varios países y no pueden reunir la carencia exigida en cada país. La pérdida de derechos contributivos puede invitar a la informalidad y la desprotección. En América Latina existen sistemas de pensiones muy distintos: sistemas de capitalización individual y gestión totalmente privada (Chile); la coexistencia del sistema de prestación definida y de capitalización, pudiendo los afiliados transitar de un sistema a otro durante su vida activa (Perú y Colombia); sistemas mixtos de prestación definida y aportación definida, con gestores públicos y privados en la parte de capitalización individual (Uruguay, Costa Rica); sistemas de prestación definida, reparto (Argentina, Brasil).

Se requiere de una mayor coordinación de los sistemas, mediante convenios bilaterales y multilaterales, como el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, cuya finalidad concreta es evitar la pérdida de los derechos contributivos.

El Convenio se aplica a “los trabajadores nacionales de los países miembros de la Comunidad que desarrollen una actividad dependiente o no dependiente, de forma legal, en cualquiera de tales países, en virtud de la cual queden incluidos en el campo de aplicación personal de los respectivos sistemas nacionales, así como a sus familiares y sobrevivientes” (art. 2). El Convenio incluye las prestaciones económicas de vejez, invalidez, supervivencia, accidentes de trabajo y enfermedad profesional pero excluye las prestaciones médicas. Asimismo, el Convenio se aplica a los regímenes contributivos de Seguridad Social, generales y especiales, pero no se aplica a los regímenes no contributivos, ni a la asistencia social o los regímenes de prestaciones en favor de las víctimas de guerra o de sus consecuencias (art. 3).

El Convenio se basa en los principios de igualdad de trato; la garantía de los derechos en curso de adquisición; la conservación de los derechos adquiridos; la aplicación de las

disposiciones más favorables al beneficiario; la determinación de la legislación aplicable (sometimiento a la legislación nacional del país en el que se realiza la actividad laboral como norma general); la diversidad de sistemas; la cooperación administrativa y técnica entre las instituciones y, aunque el Convenio no modifica ni altera las legislaciones nacionales, facilita tanto la movilidad laboral como el retorno.

Actualmente, el Convenio se está aplicando (desde el 1º de mayo de 2011), al haberse suscrito el Acuerdo de Aplicación, a: Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Uruguay y Portugal (ad referendum del Acuerdo de Aplicación). Argentina y Venezuela han ratificado el Convenio, pero aún no han suscrito el Acuerdo de Aplicación. Colombia, Costa Rica, Perú y República Dominicana han firmado el Convenio pero está pendiente su ratificación. Andorra, Cuba, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá aún no han firmado el Convenio. Los Estados a los que se aplica ya el Convenio han constituido el Comité Técnico Administrativo y aprobado su Estatuto de funcionamiento (7 de marzo de 2012). El Comité ha aprobado la homogeneización de los formularios y documentos para la gestión de las prestaciones.

Jiménez concluyó su presentación con algunos ejemplos y cuestiones de orden práctico relativas a la aplicación del acuerdo (ej. en cuanto a los beneficiarios del Convenio, las prestaciones cubiertas, la totalización de los periodos de cotización, el cálculo de las prestaciones económicas o dónde solicitar dichas prestaciones). Asimismo insistió en que “la coordinación de los sistemas es una respuesta a los efectos de la globalización, desde una consideración global de la seguridad social”.

### ***Comentarios y debate***

Se profundizó en el caso de México en donde existe un déficit en el pago de pensiones. Se extendió esta cuestión como un problema generalizado en América Latina. También se señaló la situación de los trabajadores mexicanos en EUA; en donde existe un convenio bilateral aun firmado.

Se pusieron de relieve, igualmente, las dificultades de acceso a las prestaciones sociales para los trabajadores indocumentados.

Finalmente, se subrayó la dificultad de unificar los periodos de carencia y la dificultad de modificar sistemas de seguridad social que se encuentran extremadamente arraigados en la región.

### ***Conclusiones Mesa redonda 3: Reconocimiento de habilidades, competencias y títulos***

#### ***Hechos y desafíos destacados***

En esta mesa se abordó la convalidación de títulos, el reconocimiento de competencias profesionales y el acceso y la portabilidad de derechos sociales como factores que contribuyen a la movilidad laboral protegida.

Se destacaron tres retos principales con respecto a la convalidación de títulos y el reconocimiento de competencias profesionales: 1) la falta de armonización de las definiciones y terminología utilizada en este campo; 2) la acreditación de los programas formativos; y 3) los requisitos para la convalidación de títulos y el reconocimiento de competencias profesionales.

El **establecimiento de sistemas de reconocimiento de competencias profesionales y convalidación de títulos requiere de condiciones estructurales propicias** para su implementación, como: 1) la creación de un catálogo único de cualificaciones profesionales, 2) el involucramiento de sectores empresariales, sindicatos, empleadores e instituciones educativas, 3) contar con una nomenclatura uniforme de títulos universitarios y sistemas de acreditación, así como 4) el establecimiento previo de sistemas nacionales de reconocimiento de competencias.

Con respecto al **acceso a, y la portabilidad de beneficios sociales**, los principales retos identificados incluyen: 1) ampliar el alcance o la cobertura de los sistemas de protección social en el contexto actual de globalización y superar la territorialidad; 2) la situación migratoria (los migrantes en situación irregular se encuentran frecuentemente desprotegidos); 3) los periodos de cotización exigidos para acceder a prestaciones sociales y su totalización; y 4) la diversidad de sistemas de protección social.

Los **convenios bilaterales** y el **Convenio Multilateral Iberoamericano** (2004) se encuentran entre las buenas prácticas. Otros factores que pueden contribuir a garantizar una cobertura social más completa y efectiva son: 1) los principios de igualdad de trato y la aplicación de la legislación más favorable; 2) el establecimiento de criterios claros para la cotización; y 3) una mayor cooperación administrativa y coordinación interna.

#### **Mesa Redonda 4: Derechos Humanos, protección y migración regular más segura para los trabajadores migrantes y grupos más vulnerables**

*Moderadora: Sara Bayés, Jefa del Programa de Migración y Desarrollo de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas, FIIAPP.*

*Ponente: Joaquín Nieto, Director de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para España.*

*Comentaristas:*

- *Rosario Zanabria, Presidenta de ARI-Perú.*
- *Víctor Báez, Secretario General de la Confederación Sindical de las Américas (CSA).*
- *Claudia Elena Niño, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)*

La presentación puso de relieve que la Organización Internacional del Trabajo tiene la responsabilidad de proteger los intereses de los trabajadores en el extranjero. Los trabajadores migrantes representan el 90 por ciento del total de migrantes internacionales en la actualidad.

La OIT cuenta con herramientas normativas, entre las que se encuentran distintos Convenios (97, 143, 188, 189, entre otros) y el Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Su legitimidad reside en la estructura tripartita que involucra a gobiernos, sociedad civil y actores competentes en asuntos de trabajo.

Si bien existen marcos normativos relativos a los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes subsisten varios obstáculos para su plena aplicación, entre otros: la trata (que incluye a la población infantil), las detenciones y deportaciones de los migrantes en situación irregular (que frecuentemente se lleva a cabo sin respetar los derechos humanos fundamentales de las personas); la violencia en las fronteras, las dificultades en cuanto a la integración social, la falta de trabajo decente (existen en la actualizada 20 millones de personas en situación de trabajo forzado), los entornos peligrosos, las posibilidades de contraer enfermedades y la ausencia de protección social y del acceso a la asistencia sanitaria, así como la negación del derecho a la libertad sindical.

El incumplimiento de los marcos normativos existentes deriva también de la falta de voluntad política, o de la falta de medios de las administraciones públicas para garantizar la aplicación de estos derechos (lo cual es más evidente en países en vías de desarrollo). Estos problemas conciernen a todos los países por igual. Es necesario garantizar que todos tengamos acceso a todo, y dar a los migrantes tienen una voz propia.

### **Conferencia: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia**

*Claudia Elena Niño Gómez, ANDI, Colombia*

La presentación se centró en cuatro problemáticas fundamentales de las migraciones internacionales actuales: a) la pérdida de cerebros; b) las migraciones regulares y las migraciones irregulares (las migraciones fronterizas para Colombia son de gran relevancia); c) las políticas públicas en cuanto a la validación de competencias, el retorno y la seguridad social; y d) las remesas.

En cuanto a los dos primeros temas, la ANDI se manifestó por la regularización mediante acuerdos bilaterales que permitan el pago de salario y los beneficios de la seguridad social, así como una mayor seguridad laboral. También propuso el establecimiento de un salario mínimo para la región (Andina), y señaló que Colombia se enfrentará en el futuro cercano a la pérdida de su bono demográfico.

Con respecto a la política en materia de reconocimiento de competencias profesionales, se resaltó que Colombia no cuenta actualmente con marcos de acreditación de competencias profesionales. En cuanto a la política de retorno se observó que los prerrequisitos fundamentales incluyen la estabilidad económica, social y política; la necesidad de aprovechar mejor las remesas y los efectos positivos del intercambio cultural, así como una mayor inversión en la educación, salud y vivienda.

En relación a las remesas se observó que en 2012 Colombia recibió \$4,074 millones de dólares. Sin embargo, en los últimos años cerca de 200,000 colombianos han retornado, acogidos programas de asistencia gubernamentales. Las remesas son invertidas principalmente en alimentación, servicios públicos, vivienda, salud, educación, transporte, vestido y otros.

A manera de conclusión, se resaltó que en vista de los desafíos que presenta la crisis económica y las oportunidades que presenta el crecimiento del sector minero-energético, se requieren políticas públicas que respondan a la realidad de la globalización; incluyendo una educación adecuada y pertinente; el mayor aprovechamiento de la transferencia de conocimientos; la firma de acuerdos que garanticen el acceso a la seguridad social; un protocolo para la validación de actividades no profesionales pero especializadas; un sistema de información que facilite la toma de decisiones por parte de los distintos sectores y actores sociales y una política pública de inclusión social, de atención al migrante, de retorno y de trabajo decente en el país.

### ***Comentarios y debate***

La migración debe entenderse como una situación inherente a la condición humana, que plantea retos y oportunidades, sobretodo en el contexto del mercado internacional actual.

Se identificaron algunas condiciones fundamentales para garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes, entre otras: la migración regular ordenada y segura; la creación de alianzas estratégicas entre gobierno, sociedad civil, diásporas, etc.; la difusión de información sobre el proceso migratorio tanto en el país de origen como en el país de destino; la regularización de la situación migratoria de los migrantes que se encuentran en situación irregular; la implementación de políticas y programas integrales para atender a los migrantes de retorno (voluntario o forzado) y el desarrollo de estrategias conjuntas en este ámbito entre los países concernidos; el combate a la criminalización de los migrantes que acentúa su vulnerabilidad; la inclusión de la migración femenina como un tema transversal y respetar el derecho, tanto de los nacionales como de los migrantes, a la sindicalización.

Se concluyó que la protección de los derechos humanos y laborales de los migrantes es una responsabilidad compartida entre los países de origen y destino. Se mencionaron experiencias concretas en este campo (ejemplo de acuerdo bilateral entre Costa Rica y Nicaragua que incluye aspectos de protección). Sin embargo, se delinearón también las limitantes de una responsabilidad compartida, en un contexto de asimetrías estructurales entre los países.

Se subrayó que es necesario considerar también el derecho a no migrar y revisar el modelo de desarrollo actual para integrar este derecho. En ese sentido se reconoció que no podrá existir el trabajo decente sin empresas sostenibles y viceversa; se mencionó la contratación colectiva como un instrumento que puede facilitar una mejor distribución de la riqueza.

Se reiteró que es importante respetar los derechos de todos los trabajadores por igual, independientemente de que sean migrantes o trabajadores locales. En ese sentido, se advirtió que el diálogo social es tan importante, como la intervención de los Estados y los empleadores. Se reiteró igualmente la necesidad de vincular las políticas migratorias con el resto de las políticas públicas.

Se señaló que, si bien es importante atender las cuestiones de la protección de los derechos de los trabajadores nacionales en el exterior, la protección es una cuestión que debe empezar “en casa”, garantizando la protección de los migrantes en los territorios nacionales.

En cuanto al abordaje de la falta de voluntad política se hizo hincapié en el hecho que la ratificación de los convenios existentes constituye, por sí mismo, una expresión de voluntad política.

Finalmente se destacó la necesidad de establecer alianzas estratégicas entre todos los actores relevantes y crear espacios de interlocución específicos, como foros de discusión enfocados en cuestiones de integración. Dichas alianzas deberían extenderse a los países de destino. Asimismo, se indicó que no basta con la creación de alianzas, sino que es necesario fortalecer a las organizaciones de migrantes y las organizaciones de la sociedad civil, para hacer del trabajo decente para todos(as) una realidad.

#### ***Conclusiones Mesa redonda 4: Derechos Humanos, protección y migración regular más segura para los trabajadores migrantes y grupos más vulnerables.***

##### ***Hechos y desafíos destacados***

- Existen varios instrumentos y marcos para la protección de los derechos de los trabajadores migratorios, tanto específicos (por ejemplo, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, las Convenciones No. 97, 143 y 189 de la OIT), como generales (la Declaración Universal de Derechos Humanos, y los pactos internacionales relativos a los derechos económicos, sociales y culturales, civiles y políticos), o incluso no vinculantes como el Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales.
- Si bien los problemas y las herramientas para abordar los derechos de los trabajadores migrantes están bien identificados, subsisten varios obstáculos para garantizar una migración laboral segura y protegida: la trata de personas, las deportaciones y detenciones de los migrantes en situación irregular, la violencia en las fronteras y la aplicación parcial de los derechos laborales, entre otros.
- Aunado a la falta de voluntad política, se destacó la falta de medios para garantizar el pleno respeto a los derechos de las y los trabajadores migratorios. Esta cuestión se puede abordar desde distintos ángulos:
  - La responsabilidad compartida de los países de origen y destino, a lo largo del ciclo migratorio, desde la salida, durante el traslado, después de la llegada y al retorno.
  - El diálogo abierto, la construcción de confianza, la inversión de recursos financieros y humanos y la consolidación de alianzas estratégicas entre todas las partes interesadas a nivel nacional, regional y global (gobiernos, sindicatos, sector privado, sociedad civil, y las y los trabajadores migratorios).
  - El cambio de paradigmas para entender y gestionar el fenómeno migratorio y el desarrollo. Se recomendó:
- \* Considerar a la migración como una cuestión inherente a la condición humana y un hecho social; combatir la criminalización y las percepciones sesgadas sobre la población migrante, garantizar la inclusión laboral y social de esta población y su acceso a opciones de residencia a largo plazo o permanente y a la ciudadanía.

- \* Considerar el derecho a no migrar que depende, en parte, de la creación de oportunidades de trabajo decente y protegido.
- \* Considerar la responsabilidad social del sector privado como un aspecto fundamental en la búsqueda de modelos de desarrollo sostenible que garanticen el trabajo protegido.
- Finalmente, se destacaron algunas pautas concretas para fortalecer la aplicación del marco de derechos humanos y laborales en materia de la movilidad laboral:
  - La ratificación de los marcos normativos relativos a los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores migrantes, como una expresión de voluntad política.
  - La conclusión de acuerdos bilaterales y el énfasis en el respeto a los derechos humanos y laborales en el contexto doméstico, incluyendo la formalización del empleo.
  - La vinculación de las políticas migratorias al resto de las políticas públicas de desarrollo (ej. de empleo, inversión, integración social y cultural) con miras a lograr un equilibrio entre el enfoque de la gestión migratoria y el enfoque de derechos humanos y laborales.

### **Bloque 3: Análisis de las experiencias nacionales y regionales. Los acuerdos de libre comercio como punto de partida para garantizar la movilidad.**

#### ***Mesa Redonda 5: Experiencias regionales o supranacionales y nacionales.***

*Moderadora: Laura Thompson, Directora General Adjunta de la Organización Internacional para las Migraciones, OIM.*

*Presentaciones de experiencias regionales o supranacionales*

*Ana Santestevan, Coordinadora de la Comisión Sectorial de Población de la OPP, MERCOSUR.*

*Miguel Puente-Pattinson, Jefe de Prensa, Comisión Europea, España.*

*Francisco Fuenzalida, Ministro Consejero de la Embajada de Chile en España.*

*Antonio Hernández Llamas, Subdirector de Extranjería de “Migración Colombia”.*

*Valeria Arriaga Mejía, Consejera de la Misión Permanente de Honduras ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (Suiza).*

La mesa comenzó con la **experiencia MERCOSUR** en materia de migraciones laborales. Se reafirmó que el derecho a migrar, implica también el derecho a no migrar.

La libre circulación de personas en el marco del MERCOSUR nace con el tratado de Asunción, así la migración es un tema fundamental desde su constitución. El MERCOSUR no nace con una vocación de crear un verdadero mercado común, sino como una integración económica en la que se prevé la libre circulación de bienes y factores productivos. Ni el proceso de integración ni el logro de la libre circulación han sido sencillos.

El MERCOSUR ha abordado el tema migratorio desde 1992 a través del Sub-Grupo de Trabajo 11 (SGT11) y de manera sistemática en todas las reuniones y foros sociolaborales del MERCOSUR. Sin embargo persisten algunos desafíos en cuanto al tratamiento del tema en el marco de una organización tripartita en donde el tema es de gran sensibilidad para los sindicatos.

Sin embargo, se han hecho compromisos importantes relativos a la libre circulación de trabajadores, por ejemplo, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, que comprende el principio de la no discriminación o la visa MERCOSUR y el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Parte del MERCOSUR, Bolivia y Chile. Además se han puesto en marcha esfuerzos concretos en materia de difusión de información como la creación de una Cartilla informativa para los trabajadores migrantes en el MERCOSUR. Se concluye que, en el ámbito de la libre circulación de personas y de trabajadores, el MERCOSUR puede y debe rendir mucho más de lo que ha avanzado hasta ahora.

La discusión continuó con la **experiencia de la Unión Europea** en materia de movilidad laboral: a) al interior de la UE, b) del exterior hacia la UE, y c) las relaciones UE-Latinoamérica y los acuerdos de libre comercio.

Con respecto a la libre circulación de personas dentro de la UE se señaló que el propósito de la creación de un mercado interior implica la eliminación de barreras de todo tipo entre los 28 Estados Miembros. Así, se ha logrado avanzar en varios frentes, En cuanto a la movilidad general o turística se mencionó la supresión de los controles fronterizos (Schengen), la existencia de la tarjeta sanitaria europea, la unificación de tarifas de *roaming*, los derechos pasajeros, el uso de la moneda común. En materia de movilidad académica se mencionaron los programas de movilidad (ej. Erasmus), el sistema de reconocimiento de cualificaciones profesionales, y la armonización del sistema universitario (Boloña). En cuanto a la movilidad laboral, ésta garantiza a los trabajadores el respeto de sus derechos en igualdad de condiciones con los nacionales y la coordinación de los sistemas de seguridad social, aunque existen restricciones (por motivos de seguridad, en el sector público, para los nuevos Estados Miembros). Como instrumentos para fomentar la movilidad laboral se mencionaron algunas iniciativas que asisten la búsqueda de empleo, la existencia del Fondo Social Europeo y algunas campañas específicas.

La movilidad laboral al interior de la UE es percibida como un factor que puede contribuir a mejorar la distribución del factor trabajo, a incrementar la tasa de participación laboral y a mantener el crecimiento económico y el modelo social europeo.

Con respecto a la movilidad laboral del exterior hacia la UE se reconoció que se enfrentan retos demográficos importantes y que existe una necesidad de inmigrantes calificados. Así se han implementado medidas para atraer personas calificadas (la Tarjeta azul, la Directiva temporeros no UE, la movilidad intracorporativa o la Directiva de permiso único). La política de inmigración incluye políticas de integración, de residencia a largo plazo, de reunificación familiar, de admisión de estudiantes e investigadores de terceros

países y de prevención y lucha contra la inmigración ilegal (la policía de fronteras FRONTEX, la Directiva de sanciones a empleadores o la Directiva de retorno).

El programa continuó con la intervención sobre **la experiencia chilena**. Se hizo referencia a la Conferencia Sudamericana de Migraciones en la que se prevé la opción de migrar o no migrar, Chile se encuentra en una fase crucial de transición en materia de legislación migratoria y laboral. Chile ha sido testigo de un aumento de la inmigración laboral como consecuencia de las altas tasas de crecimiento económico del país en los últimos años en Chile.

Chile está trabajando en un proyecto de ley de inmigración y extranjería, nacionalización y visados de trabajo.

La discusión siguió con la **experiencia de Colombia**. En este país se creó en 2011 una unidad administrativa especializada en migración con un enfoque de servicio. Se han puesto en marcha esfuerzos dirigidos hacia el equipamiento de los puestos de control migratorio (su modernización y el uso de tecnología) y hacia el análisis de la dinámica migratoria a través de la producción de información y conocimiento para el desarrollo de una política pública migratoria. Se requiere establecer un proceso integral de captura de información que comprenda la realización de estudios estadísticos; organizar y articular los procedimientos internos; promover y mantener el trabajo interinstitucional y las relaciones de cooperación de orden nacional e internacional; proponer líneas de política migratoria y orientar la ejecución de políticas que correspondan a la migración.

Se resaltaron algunos avances en materia de política migratoria, como la puesta en marcha de nuevos esquemas de visado (ej. se eliminó el concepto consejos de profesionales como requisito previo para aplicar a un visado), se eliminó el requisito de proporcionalidad, se firmó el Acuerdo de Residencia del MERCOSUR; se adoptó la Ley 1565 de 2012 o Ley de Retorno (se incluyen incentivos laborales, tributarios, seguridad social).

La mesa redonda concluyó con la **experiencia de Honduras**. Se destacó que Honduras es país expulsor de migrantes y un receptor importante de flujos de remesas (en 2012 las remesas representaron 17 por ciento del PIB). Se han hecho esfuerzos para formalizar las remesas tanto financieras como sociales para favorecer el desarrollo del país.

Honduras ha sido testigo de algunos cambios en las tendencias migratorias. Mientras que en los noventa fue receptor de flujos migratorios producto de los conflictos políticos en distintos países latinoamericanos, se ha convertido en un país emisor de flujos migratorios (principalmente hacia EUA, seguido de España, El Salvador y Guatemala), en un contexto permeado por otros desafíos importantes como la inseguridad, el tráfico de drogas y la expansión del crimen organizado.

Honduras ha dado pasos concretos en materia de protección de los derechos de las personas migrantes ya que es signatario de la mayoría de los tratados de Derechos Humanos y ha constituido un fondo de solidaridad para migrantes en condiciones de

vulnerabilidad. Sin embargo, el país enfrenta retos en cuanto a la integración de los flujos migratorios de retorno (en su mayoría producto de deportaciones) y la dificultad de garantizar la protección de los migrantes en tránsito que se enfrentan con violaciones extremas a sus derechos fundamentales, violencia y asesinatos. Honduras también enfrenta retos concernientes a la trata de personas y ha elaborado una legislación en este ámbito.

A nivel regional (centroamericano) y nacional, se ha trabajado en la investigación de flujos intrarregionales, y se han propuesto recomendaciones. Honduras es parte del CA4 (junto con Guatemala, El Salvador y Nicaragua), bajo el cual existe la visa única centroamericana.

### ***Comentarios y debate***

Se lamentó que los migrantes sean concebidos como factores de producción así como las políticas que tienden a fomentar una percepción negativa de la migración (ej. aquellas enfocadas en la “lucha contra la migración ilegal”). Se insistió en que es preciso observar con cautela la semántica y la nomenclatura que se utiliza al tratar el tema migratorio. Se rescataron las buenas experiencias en el MERCOSUR y de integración centroamericana. En el marco del MERCOSUR, se subrayó que Argentina fue el primer país en modificar sus leyes migratorias con un claro enfoque en los derechos humanos a través de la regularización y medidas suplementarias (ej. el fondo para convergencia estructural); el acuerdo de libre residencia, o incluso acuerdos bilaterales (ej. Brasil-Uruguay).

Con respecto a la UE se observó que es necesario superar el enfoque de la seguridad nacional y control para integrar una perspectiva de derechos humanos. No obstante, se objetó que todo país tiene fronteras que requieren ser reguladas.

En relación a Colombia se notó la necesidad de integrar las políticas públicas de manera intersectorial y se observó que se está generando un cambio significativo en las políticas públicas.

En cuanto a Honduras se indicó que México puede constituir un ejemplo en materia de la firma de tratados bilaterales.

### ***Conclusiones Mesa redonda 5: Presentaciones de experiencias regionales o supranacionales Hechos y desafíos destacados***

- En esta mesa se destacó la importancia de los procesos de integración económica en las distintas subregiones como punto de partida para garantizar la movilidad laboral; sin embargo, se señaló que persiste un tratamiento restrictivo de la misma.
- Se enfatizó la necesidad de resaltar la dimensión humana de las migraciones laborales, por encima de la perspectiva económica y se discutió la necesidad de continuar removiendo barreras reglamentarias, económicas y socioculturales para fomentar la movilidad laboral.
- En este marco, se planteó la necesidad de abordar la irregularidad con políticas migratorias abiertas y con un enfoque de respeto a los derechos humanos y laborales.

- Finalmente, se consideró la necesidad de fortalecer las relaciones bilaterales, el diálogo y los foros de discusión y la necesidad de rescatar y compartir las distintas experiencias subregionales en el tratamiento de la movilidad laboral subregional, desde una perspectiva integral de derechos, integración social y desarrollo.

## **Mesa Redonda 6 - Presentaciones de experiencias nacionales (continuación)**

### *Presentaciones de experiencias nacionales*

*Oscar Jara, Asesor de la Secretaría Nacional del Migrante (SENAMI), Ecuador*

*Patricia Comandari, Cónsul General de El Salvador en España*

*José María Fernández, Vocal Asesor de la Dirección General de Iberoamérica, Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica (SECIPI), España*

*Embajador Fernando Quirós Campos, Director de Protección y Asistencia al Nacional, Ministerio de Relaciones Exteriores, Perú*

*Luís Claudino Oliveira, Jefe de Área de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales del Ministerio de Economía y Empleo, Portugal*

La mesa comenzó con la presentación de la **experiencia ecuatoriana**. Se puso de relieve que la migración es un aspecto prioritario en la agenda del gobierno de Ecuador. Se intenta recuperar en la centralidad de la persona, la condición del ser humano, la migración libre, informada y con derechos. Se insistió sobre la importancia de no criminalizar la migración y de entenderla como una libertad fundamental. Ecuador ha dado pasos importantes en ese sentido, como lo demuestra su Constitución de 2008.

La discusión continuó con la **experiencia de El Salvador** y del *Sistema de Integración Centroamericano*. Se resaltó que, hasta la fecha, no existe una política migratoria a nivel regional. En diciembre de 2012 se trató esta necesidad en el marco de una reunión de los Presidentes del SICA. Se planteó la propuesta de una política migratoria regional integral, con carácter urgente. Se hizo referencia a la posible asistencia técnica que la OIM puede brindar para concretar la propuesta (aún hay temas que no se han discutido como el refugio, la problemática burocrática o la movilidad laboral). A nivel nacional se mencionaron los esfuerzos relativos a la protección consular y la asistencia humanitaria de Guatemala, Honduras, Nicaragua, El Salvador y República Dominicana. Se mencionó como parte de las buenas experiencias en materia de movilidad laboral el Programa de trabajadores temporales a Canadá. Se insistió en que la transparencia va más allá de los aspectos puramente ideológicos y políticos. Por ejemplo, en este programa, la OIM garantiza que no haya nepotismo en la selección de candidatos.

La mesa continuó con la **experiencia de España**, en especial en lo que concierne a la migración altamente cualificada, como factor que contribuye a la creatividad y capacidad de emprendimiento. Se hizo referencia al hecho de que el talento es necesario tanto para facilitar el despegue económico así como para hacer frente a los desafíos que presenta la crisis económica mundial.

En ese sentido se advirtió la necesidad de iniciativas que permitan crear un circuito de movilidad del talento en el espacio iberoamericano a través de distintas vías. A corto plazo, por ejemplo, se podrían establecer medidas para transferir el talento a contextos que enfrentan un déficit y remover los obstáculos a este tipo de transferencias. Se observó igualmente que entre los principales obstáculos para establecer dicho circuito de movilidad de talentos se encuentra la falta de adecuación entre las necesidades económicas y los programas de formación universitaria. Se sugirió crear, de manera conjunta, mecanismos que cierren esta brecha. A largo plazo se remarcó que los esfuerzos deben centrarse en el fortalecimiento de la formación de talentos requeridos por cada uno de los países al interior de los mismos.

El debate siguió con la **experiencia del Perú**. Se destacó la gran variedad de acuerdos comerciales del Perú y los avances en cuanto a la libre circulación de personas en la Comunidad Andina incluyendo la facilitación de la migración laboral el espacio intracomunitario (Decisión 545, 583 y 584) y la protección y asistencia consular a los ciudadanos andinos en el espacio extracomunitario (Decisión 548); así como el reciente Proyecto de Estatuto Migratorio Andino (mayo 2013). Asimismo, en el marco del MERCOSUR, el Perú viene aplicando el Acuerdo sobre Residencia a los nacionales de todos los Estados Parte y Estados Asociados del MERCOSUR. Se ha elaborado una cartilla informativa y un instructivo con el propósito de estar en capacidad de aplicar los beneficios del Acuerdo a través de las oficinas consulares. Adicionalmente, en el marco de la Alianza del Pacífico, los ciudadanos colombianos, mexicanos, peruanos y chilenos pueden moverse libremente por los cuatro países sin necesidad de visado. Se ha observado también un incremento en la movilidad estudiantil en el bloque.

En el marco de los Lineamientos de Política Consular, el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú, conjuntamente con otros sectores del Estado peruano, vienen negociando, suscribiendo e implementando convenios en materia de seguridad social que permitan el reconocimiento y totalización de los aportes de los migrantes peruanos realizados en los países receptores (ej., con España, Chile, Argentina y Ecuador).

La mesa redonda concluyó con la **experiencia de Portugal**. Se reconoció que Portugal experimentó un incremento relativamente reciente de flujos migratorios. A partir de la crisis financiera y económica mundial, emerge un problema de ajustamiento, especialmente asociado a la necesidad de hacer frente a la elevada tasa de desempleo. Al mismo tiempo, se advirtió el imperativo de garantizar los derechos humanos y de prevenir fenómenos de discriminación y exclusión, para lo cual es necesario seguir fomentando el diálogo social en el espacio interamericano.

### **Conclusiones Mesa redonda 6: Presentaciones de experiencias nacionales**

Se reveló la diversidad de intereses y enfoques nacionales en cuanto al tratamiento del fenómeno migratorio en general, y de la movilidad laboral en particular, que van desde el recate de la centralidad de la dimensión humana de las migraciones y la no instrumentalización de la persona migrante, pasando por la promoción del enfoque de derechos y la prestación de servicios a los nacionales en el exterior, hasta el fomento a la circulación de talentos y el desarrollo de recursos humanos.

## Propuestas y líneas de acción

La OIM propone la construcción de un marco de movilidad laboral iberoamericano fundamentado en las siguientes líneas de acción:

1. Integrar la migración en las agendas nacionales, subregionales y regionales de desarrollo.
2. La formulación de políticas públicas holísticas, claras y modernas que aborden los impactos de la migración en el desarrollo y del desarrollo en la migración, desde una perspectiva transnacional.
3. La generación e intercambio de información y sistemas de reconocimiento de competencias, protección social y protección de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes.
4. La recolección sistemática de datos y, sobretudo, la construcción de indicadores estratégicos para facilitar la generación, análisis, comparación y difusión de la información en materia de movilidad laboral y la definición clara del uso de la información generada.
5. El establecimiento de sistemas de convalidación de títulos y reconocimiento de competencias profesionales.
6. El fortalecimiento institucional y la creación y mantenimiento de alianzas estratégicas entre todos los actores involucrados para la implementación de los compromisos derivados de acuerdos bilaterales o multilaterales existentes con el fin de garantizar el acceso y la portabilidad efectivos de los beneficios sociales y la protección de los derechos de las y los trabajadores migratorios.

**V. EN IMÁGENES**  
**I SEMINARIO IBEROAMERICANO SOBRE**  
**MIGRACIÓN Y DESARROLLO:**  
*“La Movilidad Laboral en Iberoamérica”*



