



# Documento de posición de la OIE sobre la migración laboral internacional

Diciembre de 2018



A powerful  
and balanced  
voice for business

## Introducción

En los últimos años, las cuestiones de política migratoria han ocupado un lugar prominente en las agendas nacionales y multilaterales. Los países de origen, tránsito y destino se enfrentan a una serie de problemas humanitarios y de desarrollo, a la vez que gestionan el aumento de los movimientos de migrantes económicos y refugiados, tanto aquellos que se producen por vías regulares como irregulares. En algunos países se alberga un sentimiento de crisis. En casi todo el mundo existe un clima de agitación y negatividad cada vez más politizado, que está afectando al discurso público y a la formulación de políticas en torno a todos los aspectos de la migración, entre ellos, la migración laboral legal. Este tipo de migración, cuando se controla de forma adecuada, es esencial para que las empresas satisfagan sus necesidades y para que las economías alcancen el éxito a largo plazo.

Este documento se centra en el papel y la importancia de la capacidad con la que cuentan las empresas para contratar a trabajadores transfronterizos para el desempeño de sus actividades empresariales habituales. En él, se aborda la perspectiva de los empleadores sobre la migración laboral internacional y se analizan los acontecimientos recientes. Asimismo, se establecen las posturas de la OIE en materia de política de migración internacional, en particular para luchar contra las prácticas abusivas y sin escrúpulos en la contratación de trabajadores poco cualificados, y para facilitar el desarrollo de las competencias y la migración de trabajadores cualificados.

## La perspectiva de los empleadores

La migración laboral puede suscitar preocupaciones complejas y delicadas en el ámbito político, económico y/o social. Además, puede plantear una serie de desafíos legales y normativos. Existe amplia evidencia de que, a largo plazo, la migración no solo ofrece oportunidades económicas para los migrantes y sus familias, sino que también fomenta el crecimiento económico, y que los migrantes en situación regular contribuyen de manera clara y positiva a las economías y sociedades en las que viven y trabajan. Sin embargo, los gobiernos deben responder a las percepciones que asumen que los trabajadores extranjeros abaratan los sueldos y reducen las oportunidades de trabajo para los trabajadores locales, y que la migración está asociada a abusos y condiciones laborales inaceptables.

Por otro lado, en algunas partes del mundo, los movimientos masivos de refugiados están agotando los recursos públicos, lo que ha creado conflictos sociales y políticos y ha desencadenado crisis humanitarias. Muchas empresas han respondido a los recientes desafíos planteados por los movimientos de refugiados a través de sus programas filantrópicos y de responsabilidad social, lo que aplaudimos y alentamos encarecidamente. Sin embargo, el presente documento se centrará en la función y la importancia de la capacidad para contratar a trabajadores transfronterizos como parte de las operaciones empresariales habituales de las empresas.

**“ Las empresas afirman que, a la hora de abrir nuevos mercados, no encuentran competencias a nivel local. La previsibilidad y la agilidad son necesarias para mantener el cumplimiento. ”**

---

<sup>1</sup> Véase el informe de la OCDE/OIT «Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de los países en desarrollo», 2018.

Los empleadores consideran que la migración regular es un fenómeno necesario y positivo. Si se gestiona correctamente, es un medio para satisfacer las aspiraciones personales, equilibrar la oferta y la demanda de trabajo, promover la innovación y transferir y difundir las competencias. El cierre radical de las fronteras a los migrantes resulta perjudicial para las necesidades de las empresas a distintos niveles de capacitación. El proteccionismo del mercado laboral puede tener consecuencias devastadoras en las empresas, ya que, para los empleadores cada vez es más difícil contratar a trabajadores extranjeros cualificados.

Por supuesto, las necesidades del mercado laboral y los intereses del sector privado en materia de políticas migratorias varían mucho entre empresas, industrias, países y regiones. No obstante, todos los empleadores (así como sus empleados) se benefician de la existencia de leyes y políticas nacionales de inmigración claras, transparentes y eficientes, que permiten la circulación de trabajadores en el momento y lugar en que se necesitan, y son, en la medida de lo posible, consistentes y coherentes entre países.

Los sistemas demasiado complejos y que cambian con frecuencia obstaculizan el cumplimiento de las leyes nacionales y amenazan las protecciones del mercado laboral. Además, dificultan la contratación de personal con las competencias necesarias y obstaculizan que los migrantes emprendan su carrera profesional y mantengan a sus familias.

Asimismo, unas políticas migratorias claras y bien aplicadas forman parte íntegra del marco jurídico y normativo necesario para apoyar la creación de entornos empresariales que favorezcan el crecimiento económico y el desarrollo.

Esto significa no solo que los gobiernos deben ser conscientes del papel de la migración y la movilidad de competencias en el fomento de la innovación, la productividad y la iniciativa empresarial, sino también que la coherencia interna, la comunicación y la cooperación entre los ministerios y departamentos gubernamentales son esenciales para que las políticas laborales funcionen de acuerdo con su propósito de servir a las necesidades de las empresas y de la sociedad.

### **Algunos de los desafíos a los que se enfrenta una empresa en Bangladesh en cuanto a la gestión de la movilidad de competencias y la transferencia de tecnología entre países:**

**1) Los desafíos de la movilidad de competencias:** el personal extranjero cualificado puede trabajar en Bangladesh si recibe un permiso de trabajo del Organismo de Desarrollo e Inversiones de Bangladesh (Bangladesh Investment Development Authority; BIDA, por sus siglas en inglés) y un visado de empleado. La duración del visado es de 12 meses y debe renovarse cada año. Por tanto, todo este proceso requiere una cantidad significativa de documentación, así como de tiempo para su tramitación. Además, una persona extranjera puede trabajar en Bangladesh durante un máximo de 5 años, lo que dificulta la planificación a largo plazo de los recursos humanos de la organización.

**2) Envío de remesas:** los expatriados que trabajan en Bangladesh pueden remitir un máximo del 75% de su salario base. Se les exige que gasten el resto de su salario dentro del país. Por lo tanto, los expatriados se enfrentan a dificultades para enviar dinero a sus familias en su país de origen.

**3) Desembolso de gastos:** la empresa está obligada a desembolsar regalías, tasas por conocimientos técnicos, costes de desarrollo de *software*, entre otros muchos, a una empresa de la India. El desembolso de gastos en países extranjeros requiere una larga tramitación y una abundante documentación asociada. Además, en la mayoría de los casos, la empresa necesita obtener la aprobación individual de cada transacción.

Sin la aplicación de las normativas adecuadas, resulta muy costoso para los empleadores contratar a trabajadores en el extranjero. Estos costes adicionales son especialmente difíciles de soportar para las pymes, así como para los empleadores de los países en desarrollo, que también sufren una creciente escasez de personal cualificado y necesitan tener la capacidad de desplazar talento. Como parte de la estructura y los negocios de muchas empresas, se requiere una frecuente circulación de personal, información y transacciones entre países.

Por estas razones, la comunidad empresarial tiene un gran interés en colaborar con los gobiernos en el desarrollo de políticas migratorias coherentes y consistentes que faciliten una circulación de trabajadores segura y ordenada en todo el espectro de competencias.

### **Balco Australia:**

Balco Australia es una de las principales empresas exportadoras de heno de avena, fundada por cuatro agricultores y empresarios locales y situada en Balaklava y Bowmans. La empresa se encuentra actualmente entre los dos o tres principales exportadores de heno de Australia, y abastece principalmente a Japón y China. El negocio comenzó en 1990 como una forma de diversificación y un medio para retener a los jóvenes de la zona. Al igual que muchas otras empresas industriales de la región, Balco tuvo dificultades para atraer al personal local necesario para mantener su crecimiento en la década de los 2000; es entonces cuando consiguió contratar a 6 trabajadores cualificados provenientes de Filipinas en un grupo de 457 personas con visado. Los primeros trabajadores migrantes permanecieron en la empresa alrededor de 7 años, y algunos de ellos continúan en ella. Desde entonces, muchos de los amigos y familiares de esos migrantes también han trabajado en Balco. La dirección de Balco cree con firmeza que el apoyo adicional y el entusiasmo proporcionado por estos migrantes constituido sido una parte fundamental para mantener y hacer crecer su empresa, en especial durante los momentos de mayor afluencia de operaciones. Balco también ha ayudado a que se reconozcan las competencias comerciales preexistentes de sus trabajadores migrantes en Australia, y cree que han supuesto una aportación muy positiva para la comunidad local.

### **La situación de Australia Meridional:**

- «Desde contables hasta arquitectos/as, desde panaderos/as hasta albañiles, existe un conjunto de competencias profesionales que escasean en toda la región de Australia Meridional, lo que se agrava a nivel regional».
- «El 71% de las empresas regionales de Australia Meridional se enfrenta a la escasez de competencias profesionales, lo que exige una política de migración orientada a la demanda, que permita a estas empresas ser sostenibles y, en última instancia, crecer».
- «El 68% de las empresas regionales de Australia Meridional apoya una política dirigida por el gobierno para promover, en particular, el crecimiento de la población en las regiones, y que incluye, de manera inherente, una política de migración».
- «Todo el Estado de Australia Meridional está en proceso de transición, desde la industria manufacturera tradicional (que incluye la industria del automóvil y la cadena de suministro asociada), hacia la industria manufacturera avanzada, la salud y la biotecnología, la defensa y otras industrias que requieren trabajadores altamente cualificados. Por ello, es imprescindible que la política de migraciones permita la movilidad de competencias a nivel internacional, con el fin de abastecer a las industrias del futuro».

## Las empresas y la gobernanza de la migración internacional

Las empresas son usuarias importantes y frecuentes de los sistemas nacionales de migración. Su experiencia con el funcionamiento práctico de las leyes, los procedimientos y las políticas de inmigración, así como el conocimiento de las nuevas tendencias del mercado y de personal, pueden proporcionar información importante para los gobiernos y las organizaciones internacionales. Por lo tanto, la participación del sector privado no solo es esencial para el desarrollo de sistemas de migración bien regulados, sino que, como agente principal, también es sumamente legítima.

### El Mecanismo Empresarial del FMMD

Hasta hace poco, las oportunidades para la participación organizada del sector privado a nivel internacional eran escasas, en parte debido a que no existe un marco amplio y moderno para la gobernanza de la migración internacional. Los gobiernos han tratado de llenar este vacío en cierta medida mediante la creación del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD). Este Foro, aunque no desempeña ninguna función de gobernanza o formulación de políticas, constituye una plataforma intergubernamental útil para el intercambio de experiencias y prácticas óptimas. En 2015, los Estados participantes en el FMMD crearon una vía de participación para las empresas: el Mecanismo Empresarial del FMMD. La OIE desempeñó un papel decisivo en la creación del Mecanismo Empresarial, a través del cual las organizaciones de empleadores y sus miembros pueden aportar sus experiencias y asesorar a los gobiernos sobre ciertos aspectos de la política de migración laboral. La sede de la OIE en Ginebra alberga al Mecanismo Empresarial, cuyo objetivo principal es conseguir

un entorno normativo en el que las políticas de migración laboral apoyen el desarrollo empresarial para crear oportunidades de empleo y prosperidad económica.

### La importancia de un sistema de movilidad regional para las empresas desde la perspectiva de un empleador malasio:

Se necesita una interacción activa entre las empresas y el gobierno para la planificación de las reformas, y se recomienda la migración sin fronteras utilizando una supervisión adecuada. El principal problema no es el trabajo, sino el sistema gubernamental, que no es eficaz ni transparente, y abre paso a la explotación laboral. Un servicio de ventanilla única y la reducción de los trámites burocráticos podrían ayudar a facilitar el movimiento migratorio laboral y de talento, permitiendo así a las empresas satisfacer sus necesidades a tiempo, lo que se traduciría en una economía más productiva. Además, la movilidad de talento carente de fronteras ayudaría a establecer vínculos bilaterales más firmes entre los países, ya que mejoraría el nivel de confianza y daría lugar a un control más responsable para mantener dicha confianza.

### Pacto Mundial para una Migración segura, ordenada y regular (PMM)

El Mecanismo Empresarial también ha sido una vía eficaz para la participación del sector privado en los esfuerzos que las Naciones Unidas están llevando a cabo con el fin de abordar las deficiencias de gobernanza en la política migratoria. En 2016, el Secretario General de las Naciones Unidas convocó una Cumbre de Alto Nivel, instando a los Estados Miembro a trabajar en pro de un Pacto Mundial sobre Migración (PMM)<sup>2</sup>. En julio de 2018, tras seis

<sup>2</sup> El PMM es un instrumento no vinculante desde el punto de vista jurídico, que abarca todas las dimensiones de la migración internacional de manera amplia y completa. Su objetivo consiste en facilitar la migración segura, ordenada y regular, y reducir al mismo tiempo la frecuencia y los efectos negativos de la migración irregular mediante la cooperación internacional. El proceso de formulación del PMM se desarrolló en paralelo a la negociación de un pacto mundial para los refugiados en el que la OIE no participó.

intensas rondas de negociación en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, los Estados Miembro acordaron dicho documento, que fue adoptado de forma oficial en una conferencia mundial celebrada en Marrakech (Marruecos) en diciembre de 2018.

Gracias al Mecanismo Empresarial, la OIE obtuvo la condición de observador durante todo el proceso de negociación y pudo representar los intereses de los empleadores. Si bien el PMM se centra en gran medida en la protección de los derechos de los migrantes, también incorpora un texto que reconoce la importancia de las necesidades del mercado laboral, los programas previsibles de movilidad laboral y la valoración de la función y la experiencia del sector privado, en particular para identificar las necesidades en materia de competencias.

La mayoría de las sugerencias de la OIE en relación con la movilidad y el desarrollo de competencias se adoptaron en los capítulos 5 y 18 del texto, entre ellas:

- Un texto sobre la necesidad de contar con políticas de migración previsibles y transparentes, que reflejen las realidades demográficas y las necesidades del mercado laboral.
- Un texto específico sobre programas flexibles de movilidad laboral.
- Numerosas referencias a la necesidad de colaborar con el sector privado y los empleadores, con el fin de beneficiarse de sus conocimientos especializados y experiencia práctica. Una de dichas referencias hace especial alusión al Mecanismo Empresarial del FMMD.
- Un enfoque centrado en el desarrollo de competencias y en el reconocimiento de las titulaciones extranjeras.

El PMM es un compendio no vinculante de prácticas óptimas y medidas recomendadas. No todas las disposiciones se aplicarán necesariamente a todas las circunstancias, ni todos los gobiernos o empresas estarán de acuerdo con todas ellas. No obstante, dado el

importante respeto con el que el documento aborda las preocupaciones y prioridades del sector privado, y reconoce la importancia simbólica y práctica de mejorar la gobernanza de la migración, la OIE apoya la adopción del PMM por parte de los gobiernos. Sin embargo, tal adopción es solo un comienzo.

## **Integración regional y movilidad de competencias: ¿qué necesitan las empresas?**

La libre circulación de personas, junto con el derecho al trabajo, se encuentra en diferentes etapas de desarrollo alrededor del mundo. La UE posee el sistema más avanzado, mientras que otras regiones han emprendido el proceso de identificar las soluciones más convenientes. Pese a que la UE permite la libre circulación, la política de inmigración sigue siendo una de las principales cuestiones que tensan las relaciones e impulsan la política dentro de la UE.

En Asia, los empleadores aceptan los acuerdos de reconocimiento mutuo de competencias. Sin embargo, los permisos de trabajo siguen siendo necesarios para casi todas las ocupaciones, lo que, desde el punto de vista de los empleadores, deja mucho margen de mejora. El sistema exento de visado en la ASEAN también es prometedor, pero debe aplicarse.

En cuanto a la SADC en África, los empleadores reconocen el valor añadido de continuar con el diálogo y piden una mayor colaboración de las organizaciones de empleadores para garantizar que las realidades del mercado laboral se reflejan en todos los programas de movilidad planificados.

## Los factores que impulsan la migración

El impulso demográfico de la migración laboral es indiscutible. Las economías desarrolladas están envejeciendo a gran velocidad y será difícil reemplazar a los trabajadores que finalizarán su vida laboral en los próximos años. Además, los responsables de la gestión de talentos de todo el mundo están informando de importantes carencias en materia de competencias. Al mismo tiempo, el acceso de los ciudadanos de los países en desarrollo a una mejor formación a nivel nacional y en el extranjero ha creado un nuevo grupo de trabajadores cualificados. Muchos países de la OCDE ya dependen de un número considerable de migrantes altamente cualificados para impulsar sus economías. Por otra parte, se prevé que los países en desarrollo contarán con más trabajadores (a todos los niveles de cualificación) de los que sus economías podrán absorber. En muchos casos, la migración es el resultado de las malas perspectivas del mercado de trabajo nacional. Por lo tanto, una parte clave de la gestión de la migración laboral mundial para los gobiernos debe ser la mejora del funcionamiento de los mercados laborales y de la calidad de la oferta de

empleo, así como la lucha contra la informalidad. El reto afecta a todas las categorías de competencias a escala mundial, ya que se espera que tanto los países desarrollados como los países en desarrollo se enfrenten a déficits de competencias, puesto que la enseñanza y la formación no son capaces de seguir el ritmo de las necesidades de las empresas. En este sentido, las oportunidades para estudiar, formarse y trabajar en el extranjero son muy importantes. La movilidad mundial puede aumentar las oportunidades de trabajo nacional, al proporcionar los conocimientos especializados que permitirán a las empresas ampliar sus negocios en el país. O bien, puede dar la oportunidad a un trabajador local de obtener experiencia laboral en el extranjero que, a través de la migración circular, podrá regresar a su país de origen y contribuir al desarrollo de la economía nacional.

En ambos casos, la mejora de los sistemas de movilidad a nivel mundial puede ayudar a los países en desarrollo. Estas tendencias demográficas descritas en términos generales ocultan, por supuesto, diferencias regionales significativas. La OIE, al contactar con los gobiernos y los empleadores de África, América Latina, Europa y Asia, ha identificado una

### La experiencia de Canadá:

El Consejo de Tecnología de la Información y las Comunicaciones de Canadá ofrece un programa que conecta a los recién llegados con los líderes empresariales para apoyar su integración en el mercado laboral. Estos empleadores se convierten en mentores de los recién llegados con capacitación en TIC. Este es el testimonio de uno de los empleadores:

“ He estado trabajando con los recién llegados a Canadá durante varios años. Puedo decir, sin lugar a duda, que el papel de orientador me ha hecho ser un mejor líder. Ahora soy capaz de comprender más fácilmente a personas de distintos orígenes y puedo observar las situaciones desde su perspectiva. Consigo estar presente para compartir sus experiencias, con la recompensa final de verlos convertirse en miembros que contribuyen a nuestra sociedad. Contraté a varios contactos personales para que también se convirtieran en orientadores, y a todos les encantó la experiencia. No solo se benefician a nivel personal, como he mencionado antes, sino que es una forma clara de ofrecer ayuda personalizada de una manera muy íntima y gratificante. Recomiendo encarecidamente que aumente la participación en esta iniciativa y se incremente el número de orientadores. El valor de su tiempo no tiene precio. Traer a Canadá a más personas con formación internacional aumenta nuestra competitividad a nivel mundial, ya que, los equipos diversificados son equipos innovadores. ”

Chris Hamoen, Fundador y Director Ejecutivo, Account HQ (empleador canadiense del sector tecnológico)

variedad de programas bilaterales y regionales, programas de movilidad y acuerdos, diseñados para abordar las circunstancias específicas de los diferentes grupos de países. En la práctica, el asesoramiento empresarial será más útil en la medida en que se centre en las circunstancias regionales.

Además de los factores impulsores y los desafíos de la migración, también son importantes los acelerados cambios que se producen en el propio mundo del trabajo, es decir, la creciente diversificación de las formas de trabajo y los innumerables cambios sociales, tecnológicos y económicos que, en conjunto, se están definiendo como «el futuro del trabajo». Se están creando nuevos mercados y puestos de trabajo gracias a las nuevas y asequibles capacidades que se obtienen con la automatización. Mientras tanto, los trabajos o tareas existentes desaparecen o se reinventan. Los individuos tienen cada vez más oportunidades de formar parte de la «nube mundial» y de buscar empleos que tal vez no existan en su país de origen. Esas transformaciones repercuten en una serie de marcos institucionales y jurídicos, pero tienen un elemento común: la importancia que conceden al desarrollo de las competencias, la movilidad laboral, la rapidez y la flexibilidad.

Por estas razones, la OIE y el Mecanismo Empresarial centraron su atención en aquellos capítulos del PMM que trataban sobre el desarrollo y la movilidad de competencias, y sobre la contratación justa y ética de trabajadores menos cualificados.

## Los desafíos para los empleadores

### Desarrollo de competencias y migración de personal cualificado

Los cambios en los modelos empresariales y de mercado, junto con las diferentes realidades demográficas, exigen cada vez más que las empresas contraten, formen y transfieran profesionales a través de las fronteras.

Las encuestas revelan sistemáticamente que los directores ejecutivos consideran que contar con el talento adecuado es el factor más crítico para su crecimiento empresarial. Por ello, los líderes empresariales deben prever con décadas de antelación el ajuste de la disponibilidad de competencias con la innovación y las oportunidades del mercado laboral.

Los especialistas en recursos humanos encargados de cumplir con los requisitos de las empresas reconocen que se necesitarán nuevas soluciones para atraer, retener y utilizar el talento clave a nivel mundial. En la actualidad, muchas empresas apoyan programas de formación desde la educación preescolar hasta la educación de postgrado. Buscan diversidad de la mano de obra integrada por personas de todos los sectores de la sociedad. Con el fin de determinar el lugar en el que ubicar las nuevas instalaciones, tienen en cuenta no solo el entorno social, político, normativo, de infraestructura y de mercado, sino también la disponibilidad de una mano de obra con la formación adecuada. Este cálculo incluye la facilidad con la que el talento puede desplazarse tanto a nivel interno como internacional.

**“ En los gobiernos, a menudo existen incoherencias o normas y políticas divergentes que, como consecuencia, impiden la migración efectiva de los trabajadores. En muchas ocasiones, los intereses de los ministerios de trabajo y de inmigración entran en conflicto, lo que impide de manera efectiva la entrada de trabajadores extranjeros en un país. ”**

---

*La experiencia de los empleadores*

## Capacitación de migrantes: el Modelo de la India

La India dirige el mayor programa de capacitación del mundo (400 millones en 10 años). Como parte de esta iniciativa, el Ministerio de Desarrollo de Capacidades y Emprendimiento de la India, en el marco de la misión «Skill India», está creando los IISC (centros internacionales de capacitación de la India) para impartir cursos de formación y certificación de acuerdo con las normas internacionales. Se crearán 50 centros (ya se han creado 15 en sectores como el comercio minorista, el turismo y la hostelería, la sanidad, la automoción y la seguridad). Estos centros están gestionados, en su mayoría, por organizaciones del sector privado. La iniciativa ya ha colocado a más de 15 000 candidatos entre 2016 y 2018 en más de 17 países, 16 sectores y más de 150 puestos de trabajo. El módulo de formación engloba competencias lingüísticas y específicas, de orientación internacional específica de cada país y cuenta con un módulo de alfabetización digital. Esta iniciativa se corresponde con el «reconocimiento mutuo» de competencias con otros gobiernos, en una labor permanente a través de todos los sectores y puestos de trabajo. En este momento, se lleva a cabo con el Reino Unido, Singapur, Emiratos Árabes Unidos, Suecia, Canadá y Australia, pero se unirán otros países.

La idea consiste en superar la escasez de fuerza de trabajo en los próximos años, aprovechando el dividendo demográfico de los jóvenes trabajadores de la India.

La mayoría de los gobiernos son conscientes de la necesidad de atraer a inmigrantes cualificados (y a las empresas que los contratan), y cuentan con leyes migratorias que permiten la entrada de estos trabajadores extranjeros. No obstante, sigue habiendo problemas para la puesta en marcha. Con demasiada frecuencia, las normativas y los procedimientos cambiantes, engorrosos, poco claros, a menudo adoptados en respuesta a las demandas proteccionistas de grupos nacionales, hacen que sea difícil para las empresas contratar o transferir trabajadores cualificados dentro de sus jurisdicciones de una manera predecible y rentable.

### Contratación justa y ética

Cuando se regulan de la forma adecuada, los servicios privados de empleo y contratación mejoran el funcionamiento del mercado laboral, al vincular a los solicitantes de empleo con un trabajo digno, tanto dentro como fuera de las fronteras. Hoy en día, muchos países tienen marcos normativos inadecuados para estos servicios, y/o simplemente no los aplican. Esto permite a actores ilegales, poco éticos y/o deshonestos engañar y atrapar (en el extranjero) a los solicitantes de empleo y a los trabajadores en puestos de trabajo indignos, servidumbre por deudas y condiciones de trabajo peligrosas.

Es preciso establecer una normativa nacional adecuada y eficaz para equilibrar el interés de los

solicitantes de empleo internacionales, los trabajadores y las empresas en la asignación del mercado laboral privado. Este marco normativo debería propiciar una justificación económica de la contratación ética, que sirva de alternativa a los proveedores sin escrúpulos que captan a solicitantes de empleo nacionales y transfronterizos.

En Sudáfrica, la Federación de la Asociación Africana de Dotación de Personal sigue la política y el procedimiento de quejas de los miembros de APSO y una política y procedimientos de quejas de los miembros. El Código Ético demuestra ser un incentivo importante para que las empresas usuarias soliciten a sus proveedores la adhesión a APSO. La política y el procedimiento de presentación de quejas tienen un alto carácter formal y están supervisados por un comité de ética, encargado de proponer sanciones. También existe el derecho de apelación y de solicitud de arbitraje.

Su gráfico proporciona una ayuda visual para entender mejor el proceso. Puede encontrar más información en: <http://www.apso.co.za/?page=ethics>

Esta justificación económica depende del coste en que se incurra al incumplir la ley de forma deliberada. A nivel nacional, debería entablarse un diálogo tripartito para establecer la normativa adecuada dirigida al sector de la contratación.

Garantizar que los solicitantes de empleo en situaciones de vulnerabilidad no tengan que pagar por un puesto de trabajo es un elemento esencial para promover una contratación justa y ética, en particular para la contratación en el extranjero.

Las modalidades de afiliación a la **Asociación sueca de dotación de personal** garantizan la presencia de empresas legítimas que responden a criterios rigurosos de profesionalismo. Los controles exhaustivos velan por la fiabilidad y la solidez del sector de contratación en Suecia. De conformidad con la normativa, también se exige a las empresas cumplir con la legislación sueca y proporcionar a las agencias de dotación de personal y a la Confederación de Empresas de Suecia las estadísticas necesarias para que la asociación desempeñe sus funciones de la mejor manera posible. Para estar afiliado, la empresa debe constituir una entidad jurídica.

Todas las empresas se someten a controles en el momento de su afiliación y una vez al año. Aquellas que no cumplan las condiciones no podrán conservar su afiliación a las Agencias suecas de dotación de personal. Los controles son realizados por un Consejo encargado de las autorizaciones, y las decisiones son tomadas por el Consejo de la Asociación sueca de agencias de dotación de personal. Una comisión bipartita recomienda las afiliaciones y da su opinión sobre las decisiones finales de la federación nacional. Las condiciones para la afiliación están disponibles (en inglés) en:

<https://www.kompetensforetagen.se/in-english>

La comunidad empresarial mundial está preparada para apoyar la labor de los gobiernos en la aplicación y el cumplimiento de los marcos normativos necesarios para luchar contra los proveedores deshonestos.

A través de una amplia variedad de iniciativas, sistemas de calidad y sistemas de certificación nacionales, regionales e internacionales, las empresas y los servicios privados de empleo promueven servicios de empleo privados, profesionales y éticos que crean una alternativa digna a los reclutadores que operan sin escrúpulos ni ética.

La **SNCU** (Fundación para el Cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo para Trabajadores Temporales de Agencia) es una iniciativa bipartita de los Países Bajos, que supervisa el cumplimiento de los convenios colectivos (CLA, por sus siglas en inglés). La «Policía del CLA» (SNC) es una iniciativa bipartita de aplicación de la ley que forma parte de la SNCU. Existe una cooperación tripartita para educar a los trabajadores en sus derechos de acuerdo con el convenio colectivo de los trabajadores contratados a través de agencias de empleo, y para controlar a las empresas usuarias mediante la búsqueda de incumplimientos. La Policía del CLA está facultada para iniciar procedimientos legales contra las agencias deshonestas que violen los derechos de los trabajadores que obstaculicen la función de control de dicha policía. Los resultados de la investigación pueden acarrear importantes multas para la agencia involucrada. Cabe señalar que en los Países Bajos existe una buena cooperación entre los organismos públicos y privados encargados de la aplicación de la ley. Si los inspectores privados observan indicios de trata, se ponen en contacto con las autoridades públicas de inmediato. Para las empresas usuarias, es muy importante hacer negocios con empresas legítimas y, dado que el registro es de dominio público, es más fácil para las empresas usuarias y para las autoridades públicas identificar a las empresas fraudulentas. <http://www.sncu.nl/nl/en/>

## Próximos pasos

En este momento, la atención se centra en la puesta en marcha del PMM, así como en el papel de las partes interesadas. Uno de los desafíos consistirá en garantizar la coordinación y complementariedad entre los numerosos organismos y procesos internacionales y regionales que intervienen en el ámbito de la migración, entre ellos la definición de las funciones del FMMD, la OIT y la OIM, así como de otros organismos pertinentes de las Naciones Unidas. La OIM será quien coordine y dirija la aplicación del PMM.

Los empleadores aportan una amplia experiencia y conocimientos especializados en cuestiones de migración laboral. Por ello, deben participar de forma plena en los debates y las negociaciones sobre migración a nivel regional, nacional e internacional. Con este fin, la OIE seguirá participando en el Mecanismo Empresarial del FMMD y reforzando su propio compromiso con la OIM y, por supuesto, con la OIT, en cuestiones relacionadas con la migración.

Por ejemplo, una parte importante del debate sobre la migración se centra en la manera de evaluar y reconocer la acreditación y las competencias en una amplia variedad de profesiones reguladas y no reguladas. La OIT cuenta con experiencia reconocida en el área de las competencias profesionales y la formación, por lo que debería contribuir a este debate.

De forma similar, dada su función como referente de conocimientos especializados sobre cuestiones laborales y de empleo, la OIE continuará exigiendo a la OIT que promueva el reconocimiento de la movilidad laboral como factor de crecimiento económico sostenible en colaboración con la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

La OIE también seguirá participando en la labor que se realiza en materia de contratación equitativa. Ayudará a sus miembros a defender una normativa nacional adecuada y eficaz, que equilibre los intereses de los solicitantes de empleo, los trabajadores y las empresas sobre el mercado de trabajo privado.

## Conclusión

Las realidades demográficas y las exigencias de las empresas están impulsando la necesidad de una mayor movilidad de trabajadores cualificados. Del mismo modo, los abusos asociados a las prácticas de contratación no éticas están poniendo en evidencia las deficiencias de la gobernanza y los fallos en la aplicación de la ley, que afectan a un gran número de personas en situación de vulnerabilidad. Los empleadores tienen un especial interés en la formulación y la promulgación de políticas y prácticas migratorias claras y coherentes que aborden ambas cuestiones. Además, aportan experiencia y conocimientos que son esenciales para ello. Por esa razón, la OIE está tratando de enriquecer el debate sobre la migración a nivel internacional, y de permitir y ayudar a sus miembros a participar en él, de manera constructiva, a nivel nacional y regional.



A powerful  
and balanced  
voice for business

© OIE  
Diciembre de 2018

International Organisation of Employers | Organisation Internationale des Employeurs | Organización Internacional de Empleadores  
Avenue Louis-Casà 71 – CH-1216 Geneva • T: +41 22 929 00 00 F: +41 22 929 00 01 • [ioe@ioe-emp.com](mailto:ioe@ioe-emp.com) [ioe-emp.org](http://ioe-emp.org)