



Consejo de Administración

331.ª reunión, Ginebra, 26 de octubre – 9 de noviembre de 2017 GB.331/INS/4/1 (Rev.)

Sección Institucional

INS

Fecha: 12 de octubre de 2017

Original: inglés

CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Cuestiones derivadas de las labores de la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo

Seguimiento de la resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral

Finalidad del documento

El presente documento contiene una propuesta sobre el enfoque, el objetivo y los principales elementos del plan de acción (2018-2022) para llevar a efecto las conclusiones de la discusión sobre la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.ª reunión, celebrada en 2017.

Se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones sobre el plan de seguimiento propuesto (véase el proyecto de decisión en el párrafo 19).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales.

Repercusiones en materia de políticas: Mediante el plan de acción se llevarán a efecto las conclusiones de la discusión general sobre la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral y se incidirá en la labor de la Oficina relativa a la migración laboral durante el período 2018-2022, en sintonía con el plazo acordado por los mandantes de la OIT con respecto a las correspondientes esferas de acción prioritarias. Además, se contribuirá a la misión general de la Organización a escala mundial, en particular en relación con las actividades de la OIT en el marco de la elaboración y aplicación del pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Repercusiones en las futuras propuestas de Programa y Presupuesto después de 2018-2019. Para la aplicación del plan de acción y la reunión tripartita de expertos propuesta sobre comisiones y gastos de contratación es necesario recurrir a la movilización de recursos extrapresupuestarios.

Seguimiento requerido: La Oficina tendrá en cuenta las orientaciones facilitadas por el Consejo de Administración al ejecutar el plan de acción y lo mantendrá informado de los avances al respecto.

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)/Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT).

Documentos conexos: Resolución y conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, 2017; Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017; Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205); Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016; Memoria del Director General, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, 2014; Resolución y conclusiones relativas a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, 2004; GB.326/POL/2; GB.329/INS/INF/2; GB.329/PFA/1; Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, 2007.

Introducción

1. En su 106.^a reunión (junio de 2017), la Conferencia Internacional del Trabajo celebró una discusión general para examinar los retos que plantea una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral ¹, en particular la gobernanza de la migración laboral en los planos nacional, bilateral, regional e interregional y la contratación equitativa ².
2. Dicha discusión se celebró más de diez años después de la discusión general previa sobre migración laboral (2004) ³, en un momento importante para que la OIT afiance su liderazgo en los debates mundiales. La gobernanza de la migración es una prioridad para muchos Estados Miembros, como se hizo patente mediante su inclusión en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) ⁴ y la aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes ⁵, en septiembre de 2016. En dicha declaración se instaba a la Asamblea General a aprobar en 2018 un pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular, en el que se abarcaran todos los aspectos de la migración internacional, sin olvidar el trabajo decente, la migración laboral y la movilidad laboral. Ese trabajo se está llevando a cabo mediante la celebración de consultas y negociaciones intergubernamentales.
3. La discusión general de la OIT tenía por finalidad proporcionar orientación para fortalecer la labor de la OIT y su repercusión en la migración laboral, mejorar la capacidad de diálogo de los ministerios de trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores e incidir en la formulación de políticas basadas en datos empíricos y en la aplicación de una gobernanza equitativa de la migración.
4. La Conferencia examinó las ventajas y los riesgos inherentes a la migración laboral y señaló los elementos básicos de una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, las áreas temáticas que requieren especial atención y otras esferas de acción prioritarias en la OIT. La Conferencia adoptó una resolución y conclusiones.
5. En el presente documento se proponen medidas de seguimiento para llevar a efecto esas conclusiones teniendo en cuenta la estrategia relativa al resultado 9 «Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra» ⁶ para el bienio 2018-2019 y otros resultados pertinentes que figuran en el Programa y Presupuesto de la OIT, aprobado en la 329.^a reunión del Consejo de Administración en marzo de 2017. Para llevar a cabo dicho plan de acción se propone un plazo de cinco años, de 2018 a 2022, en

¹ OIT: *Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza*, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.^a reunión, 2017, Ginebra.

² OIT: *Migración equitativa: un programa para la OIT*, Memoria del Director General de la OIT, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.^a reunión, 2014, Ginebra.

³ OIT: *Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.^a reunión, 2004, Ginebra.

⁴ Naciones Unidas: *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Asamblea General, septuagésimo período de sesiones, documento A/RES/70/1, 21 de octubre de 2015.

⁵ Naciones Unidas: *Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes*, Asamblea General, septuagésimo primer período de sesiones, documento A/RES/71/1, 3 de octubre de 2016.

⁶ OIT: Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019, 2017.

sintonía con el plazo acordado por los mandantes de la OIT con respecto a determinadas esferas de acción prioritarias.

Plan de acción propuesto: objetivo principal y principios básicos

6. El objetivo general de este plan de acción es lograr una gobernanza de la migración laboral sólida y eficaz en todos los niveles a fin de aumentar los beneficios de la migración laboral, atender las necesidades del mercado de trabajo en todos los niveles de competencia y proteger y fomentar los derechos de los trabajadores migrantes y nacionales, en consonancia con las conclusiones de la Conferencia.
7. La gobernanza de la migración laboral requiere la adopción de un enfoque nacional exhaustivo, integrado y que abarque todas las instancias gubernamentales, así como una estrecha coordinación entre los corredores migratorios y las regiones. También es necesario que la OIT ayude a los Estados Miembros a elaborar y dar aplicación a las leyes y políticas pertinentes, elaborar sistemas de compilación de datos comparables internacionalmente y fortalecer la capacidad de los mandantes para crear espacios de diálogo interinstitucionales y participar en los mismos.
8. El plan de acción se asienta en los siguientes principios básicos:
 - a) *Adaptación al contexto.* Se reconoce la necesidad de satisfacer las necesidades de los gobiernos, empleadores y trabajadores en los países de origen, tránsito y destino mediante políticas adaptadas y específicas con respecto al sector y al contexto.
 - b) *Base en los derechos y en el diálogo social.* Se rige por las normas internacionales del trabajo, en particular, los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios y recomendaciones de la OIT pertinentes, como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) con sus recomendaciones conexas, la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), los marcos de políticas, incluido el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, y directrices, como los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa; además, se basa en el tripartismo y en el diálogo social.
 - c) *Capacidad de adaptación.* Se señalan diferentes vías de acción para que la OIT cumpla las prioridades y se aprovecha la experiencia adquirida y las actividades anteriores.
 - d) *Perspectiva de género y no discriminación.* Se procura integrar la igualdad de género y la no discriminación en todo el proceso de migración, poniendo especial atención en las mujeres migrantes, los jóvenes y las personas con discapacidad, así como otros grupos de trabajadores migrantes que pueden estar expuestos a situaciones de vulnerabilidad, en particular en los sectores en que predominan los trabajadores migrantes, como pueda ser el trabajo doméstico.
9. El alcance del plan de acción se limita a las prioridades señaladas en las conclusiones de la Conferencia, encaminadas a impulsar la estrategia relativa al resultado 9 prevista en el Programa y Presupuesto para 2018-2019 y a contribuir a la consecución de otros resultados y planes de acción del Programa y Presupuesto, entre ellos, cuando corresponda, las medidas de seguimiento de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

10. En las conclusiones de la Conferencia se señalan algunas áreas que requieren especial atención y se determinan diez prioridades a corto y mediano plazo:

- a) normas internacionales del trabajo;
- b) competencias;
- c) contratación equitativa;
- d) datos y estadísticas;
- e) protección social;
- f) libertad sindical;
- g) migración laboral temporal;
- h) migración laboral irregular;
- i) acuerdos bilaterales y multilaterales, y
- j) colaboración con otras instituciones competentes que se ocupan de la migración laboral.

11. Las medidas previstas se estructuran en cuatro medios de acción principales:

- a) creación y difusión/comunicación de conocimientos;
- b) asistencia técnica para la elaboración de estadísticas y la reforma de leyes y políticas sobre la base de datos empíricos;
- c) capacitación y fortalecimiento institucional para fomentar el diálogo, y
- d) colaboración y alianzas.

Creación y difusión de conocimientos

12. La Oficina incrementará y difundirá su conocimiento en las siguientes esferas:

- a) *Contratación equitativa.* La exposición de los trabajadores migrantes a la explotación y a prácticas laborales abusivas, incluido el trabajo forzoso, comienza, con mucha frecuencia, en la etapa de contratación, en función de cómo esté organizada, regulada y supervisada. Es necesario recabar datos sobre prácticas y costos de contratación para ayudar a los mandantes a aplicar más adecuadamente las normas, los principios y las directrices de la OIT sobre contratación equitativa. La OIT aprovechará la labor llevada a cabo con la Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD) del Banco Mundial para recabar datos sobre la escala completa de costos de migración que deben pagar los trabajadores, incluidos los costos de contratación. Reconociendo la necesidad de elaborar una definición mundial de comisiones y gastos de contratación, en particular a fin de contribuir a evaluar los gastos de contratación en consonancia con el indicador 10.7.1 de la Agenda 2030 y los procesos de adopción y aplicación del pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular, la Oficina efectuará un estudio comparativo mundial sobre la definición de «comisiones de contratación y gastos conexos» y elaborará una definición de la OIT, que se presentará y examinará en una reunión tripartita de expertos a finales de 2018 (véase el anexo).

En su calidad de organismo custodio del indicador 10.7.1⁷ de los ODS, la Oficina colaborará con el Banco Mundial para elaborar, validar y contrastar una nueva metodología de evaluación de los costos de contratación. Se dejará constancia documental de la experiencia adquirida sobre contratación equitativa a partir de intervenciones con carácter piloto que se hayan llevado a cabo en una muestra representativa de corredores migratorios. Está previsto que la iniciativa de contratación equitativa de la OIT se ejecute en al menos 12 países de aquí a 2020. Con sujeción a la decisión del Consejo de Administración, la incidencia y eficacia de esta labor se analizará de aquí a 2022 mediante una evaluación de alto nivel u otro método que sea conveniente.

- b) *Estadísticas.* La Oficina intensificará su labor de compilación, sistematización, gestión y difusión de datos sobre migración laboral comparables internacionalmente, desglosados, entre otros indicadores, por sexo y edad, y sobre los efectos de la migración en los mercados laborales de los países de origen, tránsito y destino y sobre los trabajadores migrantes. En 2018 se presentarán estimaciones regionales y mundiales actualizadas sobre los trabajadores migrantes. Además, se elaborarán nuevas directrices metodológicas y normas estadísticas para la compilación de estadísticas sobre trabajadores migrantes comparables internacionalmente, que se someterán a la aprobación de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 2018.
- c) *Protección social.* A fin de determinar pautas sobre los obstáculos que afrontan grupos específicos de migrantes en determinados corredores migratorios y en las comunidades económicas regionales y analizar el modo de abordar tales obstáculos, se llevará a cabo un estudio, en corredores migratorios piloto, de regímenes unilaterales de protección social y de medidas unilaterales que permiten ampliar la cobertura de la protección social. Por otra parte, de aquí a 2019 la OIT y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) elaborarán una base de datos común en línea de disposiciones jurídicas sobre protección social para trabajadores migrantes y acuerdos de seguridad social en vigor.
- d) *Libertad sindical.* Reconociendo que este derecho es fundamental y puede ayudar a garantizar que los trabajadores migrantes estén mejor protegidos y que el grado de observancia del mismo puede diferir en función de los sistemas de protección de los trabajadores y de gobernanza de la migración que rijan en el país de destino, la Oficina trabajará con los mandantes de la OIT para elaborar un informe sobre los principales obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores migrantes a la libertad sindical y la negociación colectiva así como las buenas prácticas a ese respecto. En ese informe se señalarán medidas y estrategias efectivas a las que se dará aplicación de aquí a 2020, en consonancia con la labor de la OIT con respecto a la meta 8.8 de los ODS⁸.
- e) *Migración laboral temporal.* Comprendiendo que actualmente gran parte de la migración es de carácter temporal y está regulada por planes de migración circular y temporal y categorías de visados diversos, en 2018-2019 la OIT analizará la información disponible en determinadas regiones y corredores migratorios acerca del alcance, uso y efectos de los planes de migración circular y temporal, incluidos los programas de patrocinio por los empleadores y los programas de movilidad laboral organizados por los servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas

⁷ Costo de la contratación a cargo del empleado como porcentaje de los ingresos anuales percibidos en el país de destino.

⁸ «Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios».

acreditadas. La OIT elaborará un informe de síntesis que contenga una tipología de dichos planes, un análisis comparativo y desde una perspectiva de género sobre los efectos de dichos planes en los trabajadores migrantes y nacionales y sobre las condiciones y los mercados de trabajo nacionales, y recomendaciones de política para la adopción de buenas prácticas; el informe se presentará al Consejo de Administración para que lo examine en 2021.

- f) *Migración laboral irregular.* La migración laboral irregular agrava la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a la explotación y, en algunos casos, puede menoscabar los salarios y las condiciones de trabajo establecidos. La Oficina atenderá a la petición de los mandantes de la OIT de que se reafirme la voluntad de compromiso y se emprendan nuevas iniciativas en esta esfera mediante la elaboración de un repertorio de buenas prácticas (que puede consistir en marcos legislativos y políticos para reducir la migración laboral irregular, entre otros medios, a través de distintas vías para salir de la irregularidad y la informalidad), y la concesión de protección a los migrantes en situaciones irregulares de aquí a 2020. La OIT utilizará dicho repertorio para orientar la cooperación técnica y para que sirva de base en la aplicación del pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular y las actividades de seguimiento al respecto.

Asistencia técnica para la elaboración de estadísticas y la reforma de leyes y políticas sobre la base de datos empíricos

13. La Oficina reforzará la asistencia técnica y la cooperación en las siguientes esferas prioritarias:

- a) *Normas internacionales del trabajo.* La OIT ha elaborado muchas normas internacionales relacionadas con la protección de los trabajadores migrantes y encaminadas a fomentar su contribución al desarrollo; no obstante, la aplicación general de tales instrumentos en los Estados Miembros puede verse impedida por obstáculos legislativos y de índole práctica ⁹. En el Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes (2016) publicado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se señala que los requisitos de los instrumentos y, en particular, su gran flexibilidad, no siempre se entienden y se valoran plenamente. Como se recomienda en las conclusiones de la Conferencia, la Oficina fomentará, cuando proceda, la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios y las recomendaciones de la OIT, incluidos los marcos legislativos y de política pertinentes para la gobernanza de la migración laboral, de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Como se prevé en los indicadores estratégicos del resultado 9 para 2018-2019, la asistencia técnica en lo que respecta a las leyes y políticas de migración laboral se ampliará a al menos 22 Estados Miembros de aquí a 2019. Los mandantes de la OIT que lo soliciten recibirán asesoramiento sobre la ratificación y la aplicación de los convenios y las recomendaciones correspondientes. Se elaborará una guía informativa de fácil manejo y otro tipo de materiales, como folletos informativos, a partir, entre otras contribuciones, de los comentarios de los órganos de control de la OIT, a fin de enmendar errores y mostrar la flexibilidad de las normas. Además, la Oficina incrementará las actividades encaminadas a combatir los estereotipos y los prejuicios y a poner fin a la discriminación contra los trabajadores migrantes, así como a subrayar su contribución al desarrollo, sobre la base de la labor iniciada por los mandantes y los interlocutores globales, incluida la campaña «JUNTOS» de las Naciones Unidas.

⁹ OIT: *Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes. Informe III (Parte 1B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, pág. 181.

- b) *Competencias.* Con la activa participación de los interlocutores sociales, y en colaboración con las organizaciones nacionales, regionales y subregionales competentes, la Oficina proporcionará asistencia técnica y formación, dirigidas a los trabajadores migrantes y nacionales, en la elaboración y puesta en práctica de herramientas o mecanismos de desarrollo y reconocimiento de competencias y ajuste entre la oferta y la demanda de competencias, incluida la evaluación de capacidades, de conformidad con las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST) y otras normas laborales, y la mejora de políticas y acuerdos nacionales, bilaterales y multilaterales sobre transferencia de competencias a fin de satisfacer más adecuadamente las demandas del mercado de trabajo e impulsar la innovación y el desarrollo económicos. La nueva guía de la OIT, *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment services providers* (cómo facilitar el reconocimiento de las competencias de los trabajadores migrantes: guía para los proveedores de servicios de empleo) se pondrá en práctica, con carácter experimental, en diversos corredores migratorios y contribuirá a orientar los servicios técnicos que presta la OIT, en particular a las instituciones regionales y subregionales que rigen la movilidad laboral. La OIT reforzará la labor de los mandantes para mejorar el acceso de los trabajadores migrantes a los servicios de empleo, como la prestación de asesoramiento y de asistencia en la búsqueda de empleo.
- c) *Iniciativa empresarial y empleo por cuenta propia.* La Oficina prestará asistencia técnica en la revisión de los marcos jurídicos para fomentar un entorno empresarial que propicie el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas y el trabajo decente y potenciar la capacidad de los interlocutores nacionales para suministrar servicios eficaces en que se tenga en cuenta el empleo por cuenta propia y la iniciativa empresarial de los trabajadores migrantes y la población nacional, además de proporcionar formación empresarial y servicios de creación de empresas, servicios financieros y servicios de promoción de cooperativas.
- d) *Contratación equitativa.* La Oficina apoyará e impulsará la labor de los mandantes para garantizar la aplicación, de aquí a 2020, de los *Principios generales y directrices prácticas de la OIT relativos a la contratación equitativa* mediante el refuerzo de las leyes y su observancia, el fortalecimiento de los mecanismos de presentación de quejas, la creación de mecanismos de supervisión y la ejecución experimental de intervenciones, la creación de alianzas entre diferentes plataformas, como las relativas a la inspección del trabajo y a la SST, sin olvidar la prestación de apoyo a los programas de contratación entre gobiernos y los mecanismos de contratación electrónica en una muestra representativa de corredores migratorios.
- e) *Estadísticas.* La Oficina apoyará y fomentará la compilación, sistematización, gestión y difusión de datos comparables internacionalmente sobre migración laboral, desglosados por sexo, edad, nacionalidad, lugar de residencia habitual y país de nacimiento.
- f) *Protección social.* Para 2018 se elaborará un modelo de intervención basado en datos empíricos a fin de hacer extensiva la protección social a grupos específicos de trabajadores migrantes, no amparados por los acuerdos de seguridad social, en determinados corredores de migración laboral y comunidades económicas regionales. La Oficina seguirá prestando asistencia técnica, previa petición, para incluir a los migrantes en los programas de la seguridad social, por ejemplo, mediante convenios y disposiciones sobre seguridad social en el marco de acuerdos laborales y de otro tipo.

Capacitación y fortalecimiento institucional para fomentar el diálogo

14. Apoyándose en las investigaciones y en los servicios nacionales de asesoramiento y de formación sobre políticas, la Oficina preparará iniciativas de intervención en las siguientes esferas:

- a) *Contratación equitativa.* La OIT organizará un curso de formación sobre contratación equitativa, anual y de alcance mundial, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín. Se llevarán a cabo actividades de capacitación dirigidas a agencias de empleo públicas y privadas así como apoyo especializado a los interlocutores sociales en la aplicación de prácticas de contratación equitativa en al menos 12 países. Se elaborarán materiales de formación en línea estructurados en módulos, así como módulos de formación dirigidos a periodistas. Se creará una plataforma mundial en línea (dispositivo de vigilancia de la contratación de trabajadores migrantes) que se pondrá en práctica con carácter experimental en al menos seis países de aquí a 2020 para que los trabajadores puedan evaluar su experiencia en el proceso de contratación y denunciar los abusos.
- b) *Compilación de datos y elaboración de estadísticas.* La actual base de datos de ILOSTAT sobre migración laboral se ampliará en América, África, Asia y Europa a partir de modelos elaborados por la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN). La OIT contribuirá a mejorar la capacidad de los Estados Miembros para compilar datos con arreglo a las directrices que adopte la CIET en 2018 e incluirlos en la base de datos de ILOSTAT, y facilitar el intercambio de buenas prácticas entre países y regiones.
- c) *Protección social.* La Oficina incrementará las actividades encaminadas a fortalecer las capacidades de los mandantes de la OIT para elaborar y aplicar acuerdos de seguridad social bilaterales y multilaterales y medidas unilaterales que los países de origen o de destino puedan adoptar para ampliar la protección social a los trabajadores migrantes, entre otras cosas mediante el establecimiento de pisos de protección social. Se difundirá ampliamente una guía sobre buenas prácticas que se complementará con la aportación de experiencias de los países. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, a partir de 2018 se celebrará un curso de formación, anual y de alcance internacional, sobre la ampliación de la protección social a los trabajadores migrantes y sus familias y, para 2019, se elaborará un curso en línea sobre la protección social de los trabajadores migrantes, comprendidos los servicios de protección de la salud y servicios de salud en el trabajo. Para ese mismo año, la Oficina celebrará además un diálogo o intercambio subregional tripartito sobre prácticas relativas a la protección social de los trabajadores migrantes en al menos una región.
- d) *Libertad sindical.* A fin de levantar los obstáculos que afrontan los trabajadores migrantes en el ejercicio de sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva y de fortalecer las capacidades de los mandantes a ese respecto, la Oficina contribuirá a la capacitación de las organizaciones de trabajadores para entrar en contacto con las trabajadoras y los trabajadores migrantes y ayudarles a organizarse, así como para mejorar la representación de los trabajadores migrantes y su acceso a servicios e información fidedigna sobre sus derechos. Del mismo modo, mediante herramientas y servicios de asesoramiento especializados, la Oficina ayudará a las organizaciones de empleadores a elaborar estrategias e iniciativas favorables a la migración laboral.
- e) *Acuerdos bilaterales y multilaterales.* La OIT contribuirá a fortalecer la capacidad de las instituciones regionales y nacionales y de los mandantes de la OIT para adoptar acuerdos bilaterales y regionales equitativos y efectivos, y en los que se tenga en cuenta

la perspectiva de género, que ayuden a proteger a los trabajadores migrantes, incluida su salud y seguridad; que tomen en consideración el reconocimiento de las competencias profesionales y las necesidades de transferencia; que se basen en las normas de la OIT, y que promuevan la no discriminación. A partir de 2018 se organizará e impartirá, en el marco del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, un curso de formación con alcance internacional sobre «Negociación de acuerdos bilaterales y multilaterales».

- f) *Plataformas tripartitas para fomentar el diálogo social.* Para incrementar las oportunidades de diálogo social, la OIT impulsará la creación de plataformas tripartitas que reunirán a representantes gubernamentales de los países de origen, tránsito y destino con los interlocutores sociales, en diferentes niveles, para facilitar el intercambio de buenas prácticas sobre migración laboral, incluidas la concepción, elaboración de contenidos, negociación, aplicación, supervisión y evaluación de acuerdos bilaterales y multilaterales, así como su repercusión en los trabajadores migrantes. La Oficina contribuirá a fortalecer el papel de los interlocutores sociales en los debates sobre migración y organizará sesiones de formación en los ministerios de trabajo y las organizaciones de trabajadores y empleadores para mejorar su capacidad de participación en los procesos regionales, en las que participará el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín (y concretamente la Academia sobre Migración Laboral). La OIT estrechará su colaboración con otros interlocutores, como organizaciones internacionales e instituciones académicas. De aquí a 2020 se celebrarán al menos cuatro diálogos subregionales a fin de facilitar el intercambio de información y fomentar la cooperación, y un diálogo interregional sobre migración laboral, concretamente, entre Asia, África y los Estados árabes.

Colaboración y alianzas en todos los niveles

15. Conforme a lo solicitado en las conclusiones de la Conferencia, para afianzar su liderazgo en los debates mundiales sobre migración laboral, la Oficina colaborará estrechamente con los organismos miembros del Grupo Mundial sobre Migración, en particular con la Organización Internacional para las Migraciones y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. La OIT reforzará su papel de liderazgo en cuestiones de migración laboral en el marco del pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular, en coordinación con el Representante Especial del Secretario General, y facilitará la comprensión y la utilización de los mecanismos de la OIT, su singular naturaleza tripartita y su marco normativo en el seno del Grupo Mundial sobre Migración y en colaboración con el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo y su mecanismo empresarial.
16. La OIT estrechará asimismo las alianzas con los organismos del sistema de las Naciones Unidas, entre otros, con la OIM, así como con instituciones académicas, para facilitar la ejecución de los proyectos de la OIT en el terreno y aumentar su impacto. Como parte de sus actividades, la OIT apoyará a los mandantes en la aplicación de las nuevas directrices relativas a la movilidad de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo elaboradas por el Grupo Mundial sobre Migración. La Oficina dará prioridad a la prestación de apoyo a la ejecución por los mandantes de los aspectos de la Agenda 2030 relacionados con la migración, en particular los indicadores 8.8 y 10.7 de los ODS, en colaboración con el grupo de acción sobre migración de la Alianza 8.7.

Medidas de aplicación, seguimiento, evaluación y exámenes del plan de acción

17. Se desplegarán esfuerzos constantes para movilizar recursos extrapresupuestarios con el fin de apoyar el plan de acción. No obstante, será necesario contar con asignaciones adicionales con cargo al presupuesto ordinario en concepto de capital inicial para demostrar a las instancias asociadas la voluntad de la Oficina de fomentar una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral.
18. El plan de acción requiere la cooperación y la coordinación de toda la Oficina, en la sede y en las oficinas exteriores. A lo largo del período de ejecución del plan de acción, será necesario examinar y actualizar la pertinencia de las actividades propuestas y supervisar su ejecución con arreglo a los recursos disponibles y al ciclo de programación aplicado por la Oficina para la gestión basada en resultados, lo que incluye el Programa y Presupuesto, los planes de trabajo basados en los resultados y los Programas de Trabajo Decente por País.

Proyecto de decisión

19. *El Consejo de Administración:*

- a) *pide al Director General que, en la ejecución del plan de acción quinquenal para llevar a efecto las conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, tome en consideración sus orientaciones y se base en dicho plan de acción para preparar las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y las iniciativas de movilización de recursos, y*
- b) *está de acuerdo en celebrar en el último trimestre de 2018 una reunión tripartita de expertos para debatir y acordar una definición de comisiones de contratación y gastos conexos, que presentaría sus conclusiones al Consejo de Administración en su 335.ª reunión (marzo de 2019).*

Anexo

Disposiciones para la celebración de una reunión tripartita de expertos sobre la definición de las comisiones de contratación y gastos conexos (Ginebra, fecha por confirmar)

Antecedentes

1. En su 326.^a reunión, el Consejo de Administración de la OIT convino en celebrar, en septiembre de 2016, una «reunión tripartita de expertos de tres días con miras a elaborar orientaciones sobre la contratación equitativa», con objeto de que la OIT adoptara pautas en materia de equidad en la contratación, tanto nacional como transfronteriza. Se consideró que dicha reunión era necesaria para orientar los esfuerzos destinados a poner fin a las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas. En la reunión se adoptó un conjunto de *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa*, en cuyo marco, el concepto «comisiones de contratación o gastos conexos» se entiende como «cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro» y en virtud de los cuales se prohíbe el cobro de tales comisiones y costos conexos a los trabajadores. En la reunión se reconoció que no existía una «definición mundialmente aceptada de comisiones y gastos», y se decidió que era un tema que se podría aclarar con más precisión en la futura labor de la OIT ¹.
2. Los resultados de dicha reunión fueron la base de la discusión general sobre migración laboral que la Conferencia Internacional del Trabajo celebró en su reunión de junio de 2017, en cuyas «conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral» se considera que la contratación equitativa es una esfera que requiere especial atención. En particular, en las conclusiones se insta a la Oficina a «proseguir los esfuerzos para establecer y aplicar, a título experimental, una metodología que mida los costos de la contratación, de conformidad con la meta 10.7 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y seguir trabajando en la definición del concepto de comisiones de contratación y gastos conexos».
3. Cada vez hay mayor consenso en la comunidad internacional acerca de la importancia fundamental de la contratación equitativa para prevenir el trabajo forzoso, reducir los costos de la migración laboral y mejorar así las perspectivas de desarrollo de los trabajadores migrantes y de sus familias. Así se reconoció en la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, que forma parte integrante de la Agenda 2030.
4. El costo de contratación es también un indicador de la meta 10.7 de los ODS. La OIT, en su calidad de organismo custodio del indicador 10.7.1 de los ODS, está trabajando con el Banco Mundial para elaborar, validar y contrastar una nueva metodología para medir los costos de contratación. La elaboración y la aprobación de una definición del concepto de «comisiones de contratación y gastos conexos», que abarcaría tanto la contratación nacional como la transfronteriza, guarda también relación con el debate en curso sobre el indicador 10.7.1 y, por consiguiente, dicha tarea contribuirá no sólo a impulsar la consecución de la meta 10.7, sino también al proceso de adopción y aplicación de un pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular en 2018. Ello hace que la reunión tripartita de expertos resulte aún más urgente.

¹ Informe de la Reunión de expertos sobre contratación equitativa (Ginebra, 5-7 de septiembre de 2016), documento [GB.329/INS/INF/2](#).

5. La elaboración de una definición constituirá una contribución esencial a la ejecución de la iniciativa de la OIT para la equidad en la contratación, puesta en marcha en 2014 ². Además, responde directamente a una de las peticiones formuladas en las conclusiones de la Conferencia, a saber, que la OIT debería «profundizar e intensificar su labor relativa a la migración laboral internacional para responder a las necesidades de los mandantes y asumir una posición de liderazgo en la esfera del trabajo decente en la migración laboral».
6. Elaborar una definición del concepto de «comisiones de contratación y gastos conexos» no sólo es fundamental para supervisar y evaluar los progresos en la consecución de los ODS, sino que es especialmente oportuno habida cuenta de las discusiones internacionales en curso sobre el tema y del llamamiento a que la OIT desempeñe una función de liderazgo a ese respecto. Por ello, se propone que, en el último trimestre de 2018, se celebre una reunión tripartita de expertos, de tres días de duración, en la que se aborde esta cuestión.

Composición

7. Se propone que asistan a la reunión ocho expertos designados previa consulta con los gobiernos, ocho expertos designados previa consulta con el Grupo de los Empleadores, y ocho expertos designados previa consulta con el Grupo de los Trabajadores.
8. A efectos de la presentación de las candidaturas gubernamentales, el Director General tiene previsto ponerse en contacto con los gobiernos de ocho países, previa consulta con los coordinadores regionales. Se establecería también una lista de reserva. Siguiendo la práctica habitual para las reuniones de expertos, se propone nombrar a un presidente independiente con conocimientos sobre los temas tratados.

Orden del día

9. El Director General propone el siguiente orden del día para la reunión:
 - examinar, enmendar y adoptar un proyecto de definición de «comisiones de contratación y costos conexos» elaborado por la Oficina a partir de un estudio comparativo a escala mundial y un análisis exhaustivo de las definiciones de comisiones y costos de contratación, y
 - recomendar maneras de facilitar la divulgación y utilización de la definición adoptada, a escala internacional y nacional, entre los mandantes.

Disposiciones financieras

10. Los costos estimados de la reunión propuesta, incluidos los costos de interpretación en los tres idiomas oficiales de la Oficina, que se elevan a 164 000 dólares de los Estados Unidos, se desglosan de la manera siguiente:

Partida	Dólares de los EE.UU.
Viajes y dietas	80 000
Traducción e interpretación	84 000
Total	164 000

² [ILO Fair Recruitment Initiative](#).

11. La Oficina podría asignar, de manera prioritaria, recursos de personal para apoyar los preparativos de la reunión y redistribuir hasta 74 000 dólares de los Estados Unidos de su presupuesto ordinario para contribuir a los gastos de la reunión propuesta. También ha obtenido fondos por un total de 90 000 dólares de los Estados Unidos con cargo a recursos extrapresupuestarios para contribuir a financiar la reunión propuesta, y seguirá tratando de obtener recursos extrapresupuestarios adicionales para minimizar la redistribución de recursos del presupuesto ordinario.