

Documento de referencia¹

Mesa redonda 4:

Migración laboral: Favorecer la inclusión económica de los migrantes

1. Introducción

La migración laboral es la tendencia más destacada de la migración contemporánea. En 2019, había 169 millones de trabajadores migrantes en el mundo (el 69 % de la población migrante en edad de trabajar), de los cuales 70 millones eran mujeres. Los trabajadores migrantes representaban casi el 5 % de la mano de obra mundial y en algunas regiones, esta proporción superaba el 40 %¹.

La aportación de la migración laboral a la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en los países de origen, tránsito y destino es evidente. Más allá de las remesas y las inversiones, aporta conocimientos, capacidades, redes sociales e innovaciones culturales, y puede contribuir a fomentar una adaptación y transiciones justas en el contexto del cambio climático.

Como se constata en el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular, la gobernanza de la migración laboral, que promueve la inclusión socioeconómica de los trabajadores migrantes puede reforzar su contribución al desarrollo sostenible. Esa gobernanza ha de ser inclusiva, integral, sustentada en los derechos y con perspectiva de género, al objeto de evitar la exclusión y la marginación de los trabajadores migrantes, sobre todo de quienes se encuentran en situación irregular. Su consolidación debe tener en cuenta todos los enfoques de gobiernos y sociedades en su conjunto, con miras a reforzar su legitimidad y eficacia. Cabe destacar que para que una gobernanza de esta índole dé sus frutos es fundamental el diálogo social entre los actores del mundo laboral, incluidos los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En este documento de referencia se describe la relación entre los derechos humanos, en particular los derechos laborales, y el desarrollo sostenible, se examina las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en la inclusión de los trabajadores migrantes, se hace hincapié en los problemas persistentes y las respuestas de los Estados, las partes interesadas y los organismos regionales, y se identifica los desafíos emergentes a los que se enfrenta la gobernanza de la migración laboral.

¹ En este documento de referencia se exponen los temas de debate para la mesa redonda 4 (MR4) del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD) - Migración laboral: Favorecer la inclusión económica de los migrantes. Ha sido redactado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en calidad de redactor, bajo la dirección de los copresidentes Emiratos Árabes Unidos, Zimbabwe y el Mecanismo Empresarial. Cabe señalar que el contenido de este documento no refleja necesariamente las opiniones y posiciones oficiales del redactor, de la presidencia del FMMD o de los gobiernos u organizaciones internacionales que participan en el proceso del FMMD.

Concluye con recomendaciones y preguntas orientativas que se habrán de debatir en el marco de la Mesa Redonda 4, durante la cumbre del FMMD de enero de 2024.

2. Desarrollo sostenible, derechos humanos y migración segura, ordenada y regular

La Agenda 2030 es una agenda para "las personas, el planeta y la prosperidad". Los Estados miembros reconocieron que "el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible es esencial para la prosperidad", y que los migrantes contribuyen a ello. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible también pretende "hacer realidad los derechos humanos de todas las personas". Estos derechos humanos son también un principio rector del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular. El crecimiento económico y el pleno disfrute de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, incluidos los derechos laborales establecidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos que abarcan las normas internacionales del trabajoⁱⁱ, son, por tanto, esenciales para la consecución del desarrollo sostenible. Cabe recalcar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplican a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su condiciónⁱⁱⁱ.

3. Lecciones extraídas de la pandemia de COVID-19: repercusiones de la crisis en los trabajadores migrantes

La pandemia de COVID-19 puso de relieve la función crucial que desempeñan los trabajadores migrantes en la sociedad y la economía, en particular en los trabajos fundamentales. En algunos países, el 20 % de los trabajadores esenciales eran inmigrantes^{iv}.

La pandemia sacó a la luz y agudizó deficiencias antiguas en la gobernanza de la migración laboral. Los futuros trabajadores migrantes no podían desplazarse para ocupar puestos de trabajo, mientras que los que ya estaban en el extranjero no podían trabajar en los países de destino debido al cierre de los centros de trabajo, o bien se veían abocados a un regreso inesperado a sus países de origen. Esta situación contribuyó a que en todo el mundo escaseara la mano de obra. En 2020, el 54 % de las empresas informaron de esa escasez en 41 países, casi el doble del promedio registrado en el decenio anterior^v. Muchos trabajadores migrantes sufrieron la interrupción de servicios y el cierre de empresas, la exclusión de la protección social, una vivienda inadecuada, deudas por costes de contratación ilegítimos y robo de salarios. Los que conservaron su trabajo se enfrentaron a una mayor exposición a la COVID-19, la xenofobia, la violencia y el acoso^{vi}. Con frecuencia, los trabajadores domésticos migrantes que perdieron su empleo también perdieron su alojamiento y su permiso de trabajo, lo que los colocó en situaciones de particular vulnerabilidad^{vii}.

Las lecciones extraídas de estas experiencias serán cruciales para la creación de resiliencia ante las crisis susceptibles de acontecer en el futuro, como, entre otras, los desastres relacionados con el clima. Integrar a los trabajadores migrantes mediante su empoderamiento como detentores de derechos y deberes antes de las crisis, potencia su capacidad de resiliencia, la de la sociedad y la de las empresas. Una respuesta a la crisis que tenga en cuenta a los migrantes, incluidos el apoyo al retorno y la reintegración y medidas de recuperación tras la crisis, garantizará la protección de los migrantes y su participación en la reconstrucción. Es esencial establecer un compromiso con todas las partes interesadas, entre otras, las empresas, los sindicatos, las autoridades locales y la sociedad civil.

4. Avances logrados desde 2021

Desde 2021, la migración laboral ha resurgido, reflejando así la reanudación de la actividad económica y la naturaleza estructural de la migración laboral. Muchas personas aún tratan de emigrar en busca de una vida mejor, en especial, habida cuenta de los persistentes déficits de trabajo digno en los países de origen. En los países de destino, las empresas dan cuenta de una mayor necesidad de trabajadores en diversas categorías laborales debido a los mercados laborales restringidos y la escasez de mano de obra cualificada en sectores decisivos. Asimismo, los cambios generales en las formas de trabajo, incluido el auge del trabajo a distancia y las transiciones justas hacia economías verdes, afectan a las tendencias de la migración laboral.

En respuesta, algunos países han decidido potenciar su atractivo para los migrantes con cualificaciones específicas, por ejemplo, mediante la concesión de permisos a los estudiantes extranjeros que han obtenido un título de grado en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas para que trabajen en ocupaciones pertinentes para las que hay carencias de trabajadores cualificados en el ámbito nacional, y para ello han puesto en marcha programas innovadores como los visados nómadas digitales y la digitalización y simplificación de los procesos de migración para hacer frente a los retrasos y fomentar la resiliencia en los procesos administrativos. Muchos países suscriben acuerdos laborales bilaterales y asociaciones de movilidad de los trabajadores cualificados con miras a crear vías de migración laboral y promover la cooperación transfronteriza en materia de fortalecimiento y reconocimiento de capacidades, así como de contratación. Otros han emprendido la adaptación de sus vías de migración basadas en los trabajadores cualificados para hacerlas más accesibles a las personas en situación de desplazamiento forzoso, ofrecer formas complementarias de protección y facilitar a los empleadores un mejor acceso a trabajadores cualificados.

El periodo posterior a la COVID-19 también ha estado marcado por numerosas alteraciones, con consecuencias críticas para la migración laboral. Entre ellas se encuentran las tensiones políticas y los conflictos armados, las catástrofes geofísicas y climáticas y las subidas de los precios de los alimentos y las materias primas. Estas alteraciones afectan a comunidades de todo el mundo, exacerbando la inflación, repercuten en los sistemas alimentarios y tensan las cadenas de suministro mundiales, además de repercutir en grado sumo sobre los trabajadores migrantes y las comunidades de los países de origen y destino.

5. Problemas persistentes para la integración de los trabajadores migrantes

Estas tendencias interactúan con los persistentes problemas de gobernanza de la migración laboral que dificultan la inclusión de los trabajadores migrantes. Las vías basadas en los derechos, predecibles, transparentes, eficaces y con perspectiva de género para los trabajadores migrantes son los instrumentos de mayor utilidad para prevenir la migración irregular y promover una migración laboral que beneficie a todas las partes. No obstante, estas vías son limitadas. Si bien los migrantes con cualificaciones demandadas tienen más opciones, los sistemas regulares de migración laboral, sobre todo en el caso de los trabajadores migrantes cuyas capacidades no están bien reconocidas, carecen a menudo de protecciones esenciales o de procedimientos eficientes, por lo que, con frecuencia, no proporcionan una alternativa a la migración irregular y pueden exponer estos trabajadores a prácticas de contratación injustas, al tiempo que privan a las empresas del acceso a las capacidades profesionales que buscan. Las trabajadoras migrantes suelen concentrarse en sectores como el cuidado de personas y el trabajo doméstico, que no ofrecen vías regulares para la migración.

Los trabajadores migrantes que recurren a rutas irregulares suelen trabajar en la economía informal y, en muchos países y sectores como el de los cuidados, es frecuente que sus capacidades gocen de

escaso reconocimiento y estén infravaloradas o desaprovechadas. Algunos trabajadores migrantes no pueden disfrutar de un trabajo digno, lo que incluye el derecho a una misma remuneración por un mismo trabajo, un entorno laboral seguro y saludable, el acceso a una vivienda adecuada y a la protección social de conformidad con las normas internacionales del trabajo correspondientes, y a la transferibilidad de los derechos y prestaciones de la seguridad social. Estos déficits pueden verse exacerbados por los obstáculos a la inclusión financiera de los trabajadores migrantes, empezando por el impago o el pago insuficiente de los salarios. La libertad sindical y negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores migrantes que les permite defender sus derechos y superar estos déficits. Sin embargo, en algunos lugares se enfrentan a obstáculos para el pleno ejercicio de este derecho. Como consecuencia, los trabajadores migrantes y, en particular, las trabajadoras migrantes, se enfrentan a riesgos de explotación que a veces equivalen a trabajo forzoso, u otros abusos.

Estas lagunas reflejan deficiencias como la falta de datos oportunos, precisos y comparables, desglosados por sexo y en consonancia con las normas internacionales sobre migración de calidad; un insuficiente diálogo social sistemático con la participación de empleadores, trabajadores y gobiernos; una insuficiencia de enfoques de la migración que abarquen al gobierno y a la sociedad en su conjunto; una escasa ratificación de los convenios internacionales del trabajo y de los tratados de derechos humanos pertinentes^{viii}; y una limitada cooperación bilateral, regional o interregional en materia de migración, que se base en los derechos y el desarrollo sostenible.

6. Progresos en la resolución de los problemas persistentes

En la actualidad, los países fomentan **la coherencia política basada en los derechos en materia de migración laboral** mediante, por ejemplo, la formulación de políticas y estrategias nacionales. Sri Lanka adoptó una nueva política nacional y un plan de acción sobre migración para el empleo para 2023-2027, centrados en el trabajo decente, los derechos y las oportunidades de los trabajadores migrantes y la mejora de los beneficios de la migración en aras del desarrollo. Kenya ha puesto en marcha una política de migración laboral a través del diálogo tripartito, mientras que Zimbabwe ha empezado a aplicar su política nacional de migración laboral, adoptada en 2020.

Los procesos regionales e interregionales permiten alcanzar compromisos políticos sobre cuestiones fundamentales. En África, la Comisión de la Unión Africana (CUA) adoptó una Declaración sobre la Protección y la Promoción de los Derechos de los Trabajadores Migrantes^{ix}, mientras que la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN) adoptó sendas declaraciones sobre la protección de los trabajadores migrantes y sus familiares en situaciones de crisis^x, y sobre la contratación y protección de los pescadores migrantes^{xi}.

El Diálogo de Abu Dabi entre países asiáticos de origen y los países de destino prosigue, en el marco del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), con la promoción de debates en ese corredor de suma importancia. En la sexta Consulta Ministerial, celebrada en Dubái en octubre de 2021^{xii}, se puso en marcha un programa conjunto con miras a garantizar el acceso a la justicia, facilitar y mejorar la movilidad de los trabajadores cualificados, abordar los retos dimanantes de la COVID-19, integrar la perspectiva de género en las políticas de fomento del empleo y potenciar una mayor cooperación internacional, intrarregional e interregional en materia de gobernanza de la migración. Se han mantenido conversaciones regionales en planos interestatales y tripartitos entre los países del CCG y los países africanos, así como coloquios interregionales entre países asiáticos y del Consejo sobre la aplicación del Pacto Mundial sobre Migración.

Los países mantienen una colaboración en materia de migración laboral que incluye la creación de vías regulares para la migración laboral. Portugal ha firmado acuerdos bilaterales con Cabo Verde, India y Marruecos, y ha nombrado agregados laborales para ayudar a los ciudadanos de esos países a desplazarse conforme con la legalidad y acceder a sus derechos laborales. Las Orientaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre acuerdos bilaterales de migración laboral, elaboradas a través de un proceso consultivo en el que participan múltiples partes interesadas, describen cómo aplicar el diálogo tripartito para la proyección, ejecución, seguimiento y evaluación de estos acuerdos con arreglo a los derechos^{xiii}. Estas orientaciones se ponen en práctica a través de la capacitación y el examen con arreglo a las normas de los proyectos de acuerdos bilaterales de migración laboral para los Estados miembros, y han influido en las directrices de la Unión Africana sobre la elaboración de convenios laborales^{xiv}.

En el plano regional, los Estados miembros de la Unión Europea (UE) siguen permitiendo la libre circulación entre ellos y transponiendo los elementos pertinentes de la legislación de la UE a sus marcos nacionales. Además, la UE financia planes de migración laboral legal y asociaciones de capacitación entre sus Estados miembros y los países asociados de África y de Europa Oriental a través del Fondo de Asociación para la Migración (MPF). En el plano subregional, la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD) de África Oriental ha elaborado un Protocolo de Libertad de Circulación que integra las normas laborales internacionales y aborda la movilidad relacionada con el cambio climático. En 2022 entró en vigor un Acuerdo de movilidad entre los Estados miembros de la comunidad de países de lengua portuguesa.

En el marco de un proyecto financiado por el Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples para la Migración, se emprendió **una colaboración innovadora entre autoridades locales** con el fin de promover la integración socioeconómica de trabajadores migrantes y refugiados en Ciudad de México y en Santiago. El proyecto se centró en fomentar la empleabilidad de los migrantes y su acceso al empleo y a la protección social a través del diálogo social y en estrecha colaboración con los municipios de estas ciudades y entre esos municipios^{xv}.

Prosiguen los esfuerzos para eliminar las prácticas de contratación injustas y poco éticas. Con el apoyo de la Iniciativa para la Contratación Equitativa, se han reformado las normas y los reglamentos que han de aplicar las agencias de contratación en Guatemala, Mongolia, la República Democrática Popular Lao, Somalia, Sudán del Sur y Uganda. La Iniciativa ha creado un Centro de Conocimientos para compartir información y buenas prácticas entre Estados y partes interesadas, colabora con periodistas para mejorar la precisión de la información sobre cuestiones de contratación y orienta la elaboración de políticas y directrices para las redes empresariales, como el código de conducta de la alianza empresarial responsable, las *Orientaciones prácticas del Foro de Bienes de Consumo – AIM Progress sobre el reembolso de las tarifas de contratación pagadas por los trabajadores y otros gastos conexos*^{xvi} y el *Código de conducta Amfori BSCI*^{xvii} con directrices para la contratación. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) elaboró una guía del empleador para la contratación equitativa^{xviii}. También se han reforzado las inspecciones de trabajo y elaborado orientaciones para los empleadores en el marco de la iniciativa, como la guía para los empleadores sobre el talento en movimiento para América Latina^{xix} y una guía de las organizaciones para los empleadores sobre el fomento de la gobernanza de la migración laboral en África^{xx}.

La Red Global de Políticas IRIS es una iniciativa dirigida por los gobiernos que ofrece una plataforma para el diálogo sobre la contratación ética entre las autoridades públicas, el intercambio de información y prácticas para la búsqueda conjunta de soluciones a los retos normativos relacionados con los regímenes de concesión de licencias para los agentes privados de contratación, los

mecanismos de aplicación y supervisión, los regímenes de migración temporal y estacional, y la cooperación bilateral.

La Comisión de la Unión Africana (CUA) y la OIT están elaborando una estrategia de contratación equitativa y ética para África. La Organización de Estados Americanos adoptó, en 2022, la Declaración de Los Ángeles sobre Migración y Protección, en la que los Estados miembros manifestaron su intención de reforzar las oportunidades de migración laboral equitativa en la región y promover la contratación justa y ética^{xxi}.

En cuanto al **reconocimiento y fortalecimiento de las capacidades**, el G20 se comprometió a "trabajar para garantizar vías de migración bien gestionadas, regulares y basadas en las capacidades"^{xxii}. En Europa, la Unión Europea (UE) adoptó un nuevo conjunto de medidas para atraer capacidades y talentos, centrado en disposiciones legislativas, operativas y preventivas, al objeto de simplificar los procedimientos, poner en marcha y forjar asociaciones de talentos y centrarse en la juventud, el trabajo asistencial, las transiciones digital y ecológica y la innovación. La UE estudia las oportunidades de crear asociaciones de talentos con países como Egipto, Marruecos, Pakistán y Túnez, entre otros. Arabia Saudita ha emprendido la elaboración de un marco nacional de cualificaciones. Bélgica fomenta la migración regular y la movilidad de los países del norte de África mediante planes de movilidad para migrantes cualificados en sectores específicos con escasez de mano de obra. En Asia Meridional se ha iniciado el establecimiento de un marco común de reconocimiento de capacidades y cualificaciones con miras a promover una gobernanza eficaz y equitativa de la migración laboral en la región y la inclusión de los trabajadores migrantes en el mercado laboral.

La Alianza Global de Competencias en Materia de Migración, integrada por la OIT, la OIE, la OIM, la CSI y la UNESCO, promueve el reconocimiento y el fortalecimiento de competencias en beneficio de todas las partes interesadas^{xxiii}. En junio de 2023, los mandantes tripartitos de la OIT adoptaron una nueva [Recomendación sobre los aprendizajes de calidad \(núm. 208\)](#) para ayudar en la creación de programas de formación para trabajadores migrantes que garanticen un trabajo decente.

Los países han adoptado medidas destinadas a garantizar el pago de salarios y la equidad de la retribución por un trabajo de igual valor. Qatar introdujo un salario mínimo para todos los trabajadores, incluidos los domésticos, y se ha creado un comité de salario mínimo^{xxiv xxv}. En la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2023), los mandantes de la OIT reconocieron la importancia de la protección salarial de los trabajadores migrantes^{xxvi}.

Mediante numerosas iniciativas se ha tratado de **reforzar la inclusión financiera de los trabajadores migrantes**, por ejemplo, mediante plataformas del sector privado que utilizan servicios digitales para el pago de salarios a los trabajadores migrantes, reducen los costes de las remesas y promueven el ahorro y las inversiones, incluso para grupos desatendidos como los trabajadores domésticos migrantes^{xxvii}. La OIT ha elaborado unas directrices sobre educación financiera para los trabajadores migrantes en Jordania^{xxviii}, mientras que en Ecuador el PNUD apoya iniciativas del sector privado en el ámbito local para las personas desplazadas^{xxix}.

Se ha progresado en la **ampliación de la protección social** a los trabajadores migrantes. En 2020 había 660 acuerdos bilaterales de seguridad social^{xxx}. Malasia amplió la protección social a los trabajadores domésticos, mientras que Nepal introdujo un fondo de bienestar de los migrantes con miras a proporcionar apoyo unilateral a los trabajadores migrantes excluidos de los sistemas nacionales de protección social en los países de destino. La ASEAN adoptó una declaración sobre la portabilidad de las prestaciones de seguridad social para los trabajadores migrantes en el seno de la Asociación^{xxxi}. Desde 2018, nueve países han ratificado el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima),

1952 (número 102)^{xxxii}. La OIT ha elaborado orientaciones sobre la ampliación de la protección social a los trabajadores migrantes y los refugiados y ha creado modelos de intervención que abarcan grupos específicos de trabajadores migrantes^{xxxiii}. La OIM ha llevado a cabo un estudio sobre los fondos de bienestar de los migrantes en seis países africanos de origen^{xxxiv}.

Cada vez se presta más atención a **la reintegración de los retornados**. Por ejemplo, Sri Lanka, en colaboración con la Federación de Empresarios de Ceilán, ha puesto en marcha un programa de pasaporte de competencias con el fin de facilitar el reconocimiento de las capacidades de los retornados y apoyar su reintegración en el mercado laboral. Pakistán está probando una iniciativa similar^{xxxv}. En estos momentos, el Programa de Gobernanza de la Migración Laboral en Asia Meridional y Sudoriental brinda su apoyo a la elaboración de un manual para la reintegración sostenible de los trabajadores migrantes retornados en Asia Meridional. La OIT ha elaborado unas directrices sobre la reintegración en el mercado laboral tras el retorno a los países de origen, con miras a reforzar la eficacia de las intervenciones sustentadas en el diálogo social^{xxxvi}. La FAO ha publicado un informe^{xxxvii} y puesto a disposición un conjunto de herramientas en apoyo al retorno y la reintegración sostenibles de los migrantes en las zonas rurales^{xxxviii}.

En mayo de 2022, en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas se celebró el primer **Foro de Examen de la Migración Internacional** al objeto de analizar la aplicación del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular. Los Estados miembros y las partes interesadas convinieron en la trascendencia de garantizar el trabajo decente y defender como una prioridad las normas internacionales del trabajo para los trabajadores migrantes. La Declaración de progreso resultante hizo hincapié en la contratación equitativa y ética, el fortalecimiento de las capacidades, el reconocimiento y la portabilidad de la protección social, el acceso a la justicia y los acuerdos de migración laboral basados en los derechos, como áreas prioritarias para proseguir con la aplicación del Pacto.

El reconocimiento del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental y derecho en el trabajo durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022 revistió particular importancia en el caso de los trabajadores migrantes, que a menudo asumen trabajos exigentes o peligrosos desde el punto de vista físico, en la economía informal^{xxxix}. Arabia Saudita ha adoptado una política nacional de seguridad y salud en el trabajo fundamentada en consultas tripartitas y ha establecido un Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tripartito.

En los procesos de gobernanza de la migración laboral se recurre **al diálogo social**. El Foro tripartito-plus de la ASEAN sobre migración laboral facilita una plataforma para dialogar en torno a las prioridades de la migración laboral en el Sudeste Asiático, mientras que las directrices de la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional sobre la portabilidad de la protección social se elaboraron mediante un proceso que incluía el diálogo social tripartito.

Dado el uso generalizado de **los programas de migración laboral temporal**, el Consejo de Administración de la OIT deliberó sobre distintas recomendaciones encaminadas a fomentar la coherencia de esos programas con los derechos de los trabajadores migrantes y las necesidades de las empresas a través del diálogo social^{xl}.

7. Cuestiones emergentes atinentes al futuro de la migración laboral

a. Cambio demográfico

La población mundial envejece. Si bien, en algunos países la población joven y la proporción de jóvenes migrantes está en aumento, en 2050, 147 países, que representan el 87 % de la población mundial, se verán afectados por el envejecimiento de la población^{xlii}. Es probable que el envejecimiento de la mano de obra y la disminución del porcentaje de la población en edad de trabajar frente a la población total impulsen la demanda de migración laboral como uno de los medios susceptibles de ayudar a mantener la productividad y contribuir a la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

El envejecimiento reviste particular importancia para la **economía asistencial**^{xliii}. Los cuidadores representan ya el 11,5 % del empleo total; dos tercios de estos trabajadores son mujeres y muchos son inmigrantes^{xliiii}. A pesar del carácter esencial de la prestación de cuidados, existen pocas vías regulares de migración para quienes trabajan en ese ámbito, y las labores de cuidados se caracterizan de manera desproporcionada por déficits de trabajo decente^{xliiv}, sobre todo en el caso de los trabajadores domésticos migrantes^{xliv}.

La formulación de políticas eficaces basadas en el diálogo social y la inversión pública en trabajo decente en el sector de los cuidados podrían dimanar en la creación de 280 millones de puestos de trabajo de aquí a 2030 y reducir las diferencias de género en las tasas de empleo^{xlvi}. Estos esfuerzos deberán incluir a los trabajadores migrantes y partir de un concepto integral de la naturaleza de la economía de los cuidados en los países de origen y destino, así como la creación de vías de migración laboral regular que respeten los derechos de los trabajadores migrantes del sector de los cuidados, con oportunidades de reconocimiento y fortalecimiento de las capacidades. Australia ha puesto en marcha un programa piloto para formar a 500 cuidadores de países del Pacífico y Timor Oriental y permitirles trabajar hasta cuatro años en Australia^{xlvii}. El programa está dirigido por un grupo consultivo formado por organizaciones patronales y sindicales, y garantiza a los trabajadores la igualdad de derechos, incluida la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva.

b. Cambio tecnológico

La tecnología digital puede reforzar la accesibilidad, la transparencia y la eficacia de los procedimientos migratorios tanto para los empleadores como para los trabajadores. La adopción de plataformas digitales aumentó durante la pandemia de COVID-19, y los beneficios derivados de su uso podrían potenciarse aún más.

Las herramientas digitales pueden ayudar a identificar los déficits de trabajo decente y las violaciones a las que se enfrentan los trabajadores migrantes, así como a cumplir con la diligencia debida en la cadena de suministro y la contratación. Los servicios digitales pueden ayudar a promover la transparencia en el pago de salarios, superar las barreras a la inclusión financiera de los migrantes y reducir los costos de las remesas. En el contexto de la migración y la movilidad relacionadas con el cambio climático, la previsión y la planificación de escenarios sustentadas en medios digitales ofrecen la posibilidad de planificar y aplicar medidas de adaptación que tengan en cuenta la movilidad. Otros posibles usos avanzados son el uso de la tecnología *blockchain* para ayudar a garantizar la integridad de las transacciones y la certificación de las capacidades, y el de la inteligencia artificial para automatizar los procedimientos^{xlviii}.

Sistemas como el sistema Musaned en Arabia Saudí o el portal indio eMigrate propician una mayor transparencia de los procedimientos de migración y dan información sobre la fiabilidad de las agencias

de contratación. Las empresas se benefician de procesos más rápidos: el registro de agencias privadas de contratación en la India se ha reducido de varios meses a dos semanas^{xlix}. La asesoría para la contratación de migrantes, dirigida por los sindicatos, apoya la contratación equitativa mediante el suministro de información sobre agencias de contratación que cumplen con las normas y las que son abusivas, los derechos en los países de destino, los medios para acceder al apoyo y la justicia, y los sindicatos a los que pueden afiliarse los migrantes para ejercer sus derechos.

La información proporcionada por estos sistemas se ha de procesar con arreglo a los derechos humanos y debe evitar reproducir los prejuicios raciales, de género, de edad o de otra índole. Las plataformas deben utilizarse como complemento de los servicios en persona, no como sustituto, sobre todo habida cuenta de que muchos trabajadores migrantes no tienen acceso a la tecnología necesaria. Es esencial mejorar la accesibilidad universal a estas plataformas e imprescindible que los datos se actualicen con regularidad.

Los avances tecnológicos en el mundo laboral repercutirán aún más en la migración laboral. El incremento del uso de la inteligencia artificial afectará a puestos de trabajo en sectores que antes se consideraban inmunes a la automatización, como la agricultura. Estos cambios tienen efectos complejos y polifacéticos sobre la calidad del trabajo, pudiendo liberar a los trabajadores de tareas difíciles y peligrosas en algunas circunstancias, o provocar el deterioro de las condiciones laborales y el aumento de las desigualdades en otras^l. El diálogo social y una educación de calidad, financiada con fondos públicos, así como sistemas gratuitos de aprendizaje permanente, son indispensables para que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, dispongan de los conocimientos, las capacidades y las competencias técnicas adecuadas para adaptarse a estos cambios.

Los trabajadores migrantes constituyen una parte considerable de los trabajadores de las plataformas digitales^{li}. Las barreras que obstaculizan su incorporación a la economía de plataformas son menores que en los sectores convencionales debido a procedimientos de solicitud menos burocráticos, oportunidades en todos los grados de cualificación y acuerdos de trabajo más flexibles, en particular para las cuidadoras. Para otros, el trabajo en plataformas digitales facilita el trabajo a distancia transfronterizo, con importantes repercusiones en la fiscalidad, las leyes laborales y de salud y seguridad aplicables, entre otras. Las empresas aprovechan los servicios prestados por estas plataformas para impulsar la innovación y acceder a una amplia gama de competencias. Será esencial garantizar que estas nuevas formas de trabajo promuevan el trabajo digno y que los inmigrantes y los nacionales que trabajan en plataformas digitales disfruten de los mismos derechos laborales y de una idéntica protección social.

c. Cambio climático

Durante el taller temático del FMMD sobre el impacto del cambio climático en la migración laboral, los participantes confirmaron que "en condiciones que permitan la migración regular y el trabajo decente, la migración laboral tiene el potencial de crear capacidades de adaptación y resiliencia en los migrantes, sus familias, así como en los países y comunidades de origen y destino"^{lii}.

El cambio climático puede motivar la migración temporal de mano de obra para diversificar los ingresos y enviar remesas que podrían ayudar a crear capacidad de adaptación en los lugares de origen. No obstante, la materialización de los beneficios para la adaptación de la movilidad laboral depende de que los migrantes disfruten de un trabajo digno.

Asimismo, el cambio climático plantea desafíos en lo que respecta a la protección de los trabajadores, en particular, en el caso de los que efectúan trabajos al aire libre en sectores como la construcción o la agricultura, que pueden estar sometidos a un mayor estrés térmico, o en lo referente al alojamiento

de esos trabajadores. Numerosos países prohíben ya el trabajo al aire libre durante las horas más calurosas del día en los meses de verano.

Es cada vez más evidente la importancia de integrar la movilidad en la planificación de la adaptación, incluso a escala local, comprender las pérdidas y los daños, y estar conscientes de la necesidad de vías sustentadas en los derechos que faciliten la movilidad laboral a largo plazo con un trabajo digno para las poblaciones afectadas por el clima, como medio de reforzar los ajustes a largo plazo. Argentina ha puesto en marcha un visado humanitario para las personas afectadas por el cambio climático, y el protocolo de libre circulación de la IGAD pone de manifiesto la importancia de los esfuerzos regionales a la hora de abordar la dimensión climática de la migración.

Los trabajadores migrantes también pueden ser agentes de transiciones justas hacia economías verdes^{liii}, transiciones cuya equidad se ve a veces fuertemente obstaculizada por la falta de las cualificaciones necesarias. Aunque en todo el mundo se precisan inversiones en el fortalecimiento de las competencias ecológicas, los trabajadores migrantes pueden ayudar en el desempeño de funciones críticas. Por lo tanto, los sistemas de reconocimiento de capacidades y cualificaciones y las vías de migración laboral sustentadas en los derechos revisten suma importancia para las transiciones justas, y requieren la cooperación internacional y el diálogo social tripartito. Esto reviste particular importancia cuando se trata de evitar una "fuga de cerebros verdes" es decir la migración de trabajadores cualificados que dejan los de países de renta baja y media para trabajar en países de renta alta, lo que podría frenar la acción climática mundial a largo plazo.

Bélgica ha empezado a probar iniciativas innovadoras que promueven las asociaciones empresariales a través de planes de movilidad circular entre empresarios africanos y europeos dedicados a la economía verde, mientras que el proyecto MOVE_GREEN aspira a ofrecer formación y oportunidades en energías renovables a licenciados marroquíes en Andalucía. En la 111ª Conferencia Internacional del Trabajo, los mandantes de la OIT pidieron la formulación de "elaborar marcos coherentes para una transición justa que prevean planes de movilidad de los trabajadores que promuevan el trabajo decente, la movilidad y el desarrollo de competencias y la reducción de la pobreza, prestando especial atención a los países menos adelantados y a los pequeños Estados insulares en desarrollo"^{liiv}.

8. Conclusiones y oportunidades de actuación para el FMMD

La migración laboral es un elemento fundamental del panorama social y económico mundial, con importantes repercusiones en el desarrollo sostenible y en la búsqueda de soluciones a problemas mundiales como el cambio climático y la evolución del mundo del trabajo. El aprovechamiento de su potencial para el desarrollo sostenible exige, sin duda alguna, la concepción y aplicación a través del diálogo social tripartito de una gobernanza de la migración laboral nacional, bilateral y regional basada en los derechos, la colaboración y la no discriminación.

En ese sentido, los participantes en el FMMD pueden examinar y tener en cuenta las recomendaciones formuladas a continuación.

- a. Considerar medios innovadores para alcanzar el objetivo 8 de los ODS, es decir, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular para los trabajadores jóvenes, de modo que la migración sea una opción y no una necesidad.
- b. Consolidar las medidas destinadas a impulsar, ratificar y aplicar las normas internacionales fundamentales del trabajo y los instrumentos de derechos humanos,

según proceda, aplicables a todas las personas, incluidos todos los migrantes, independientemente de su condición; promover las herramientas adecuadas que favorezcan la contratación equitativa y el trabajo decente para los trabajadores migrantes, con especial hincapié en los sectores con un alto grado de informalidad; y fomentar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva como principio y derecho esencial en el trabajo.

- c. Potenciar la coherencia política entre la migración laboral y las políticas sectoriales (sanidad, educación, agricultura, construcción), en particular a través del diálogo social, con el fin de garantizar unas políticas complementarias y coherentes, que se refuercen mutuamente y contribuyan a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible acordados.
- d. Intercambiar buenas prácticas en materia de capacidades, en particular sobre los sistemas de previsión, desarrollo y reconocimiento de capacidades, así como de reconversión y aprendizaje permanente, y sobre las asociaciones para la movilidad de los trabajadores cualificados mutuamente beneficiosas, sustentadas en el diálogo social y los derechos, incluidas las comisiones tripartitas regionales o específicas, con miras a facilitar el reconocimiento acelerado de las capacidades y la recalificación de determinadas profesiones en el contexto de la evolución tecnológica y las transiciones justas.
- e. Examinar las vías existentes e intercambiar buenas prácticas con vistas a incrementar las vías de migración laboral transparentes, predecibles y accesibles, sustentadas en los derechos, que ofrezcan un trabajo digno, igualdad de oportunidades y de trato, unidad familiar y residencia permanente y de larga duración, incluidos los procesos de acuerdos bilaterales de migración laboral transparentes y con perspectiva de género, sustentados en las directrices de las Naciones Unidas sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral, al tiempo que se da prioridad a sistemas multilaterales que eliminan la competencia entre Estados.
- f. Utilizar como base las consideraciones formuladas por el Consejo de Administración de la OIT sobre los programas de migración laboral temporal, para velar por que dichos programas posibiliten la libertad de cambiar de empleador, la seguridad y la salud en el trabajo, una vivienda adecuada, las competencias y el aprendizaje permanente, salarios y condiciones de empleo dignos, la libertad sindical, la protección social y laboral, el cumplimiento de la ley, la posibilidad de acceder a la residencia permanente de conformidad con las leyes y los reglamentos aplicables, el acceso a la información adecuada y la participación de los interlocutores sociales en la elaboración y la aplicación de los programas. Esto puede incluir un examen más profundo de las repercusiones de los programas de migración laboral temporal sobre los derechos de los trabajadores migrantes.
- g. Reforzar los mecanismos basados en los derechos, con perspectiva de género y centrados en el trabajo decente al objeto de apoyar la reintegración de los migrantes retornados. Cabe prestar especial atención a la incidencia de la migración de retorno en los medios de subsistencia rurales y en la seguridad alimentaria y nutricional.
- h. Fomentar diálogos eficaces sobre migración laboral entre los principales países de origen y destino, con la participación destacada de las organizaciones de trabajadores y empresarios en su calidad de actores cruciales del mundo laboral con mira a, entre otros propósitos, promover la colaboración entre los países de origen.
- i. Promover y movilizar los recursos necesarios para la ejecución de proyectos por regiones o corredores, con el fin de consolidar las instituciones responsables de la

gobernanza en materia de migración laboral, como el Programa conjunto sobre migración laboral en África.

- j. Promover relatos positivos en torno a la migración laboral, destacando las contribuciones de los trabajadores migrantes, sobre todo en los sectores fundamentales.
- k. Digitalizar los trámites y procedimientos gubernamentales cuando ello sirva para garantizar la transparencia, la claridad, la coherencia y la accesibilidad.
- l. Promover una mayor investigación sobre el máximo aprovechamiento de los efectos positivos de la migración en beneficio de los trabajadores, sus familias, comunidades y Estados en el ámbito económico, social y de derechos humanos, y la reducción al mínimo de la incidencia negativa, con la garantía que las investigaciones de esta índole se sustentan en datos cuantitativos y cualitativos precisos, tengan alcance y se lleven a cabo con la plena participación de los propios trabajadores migrantes y las organizaciones que los representan.
- m. Reforzar los enfoques innovadores pansociales, incluido el uso de herramientas digitales cuando proceda para, en coordinación con las principales partes interesadas, incluidos el sector privado, los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y las autoridades locales de las comunidades de acogida, consultar y prestar servicios a los trabajadores migrantes y empoderarlos, con miras a su inclusión financiera e integración socioeconómica.
- n. Garantizar la igualdad de acceso a la protección social para los trabajadores migrantes y sus familiares, y negociar y aplicar acuerdos bilaterales o regionales relativos a la seguridad social al objeto de garantizar a los trabajadores migrantes el acceso a los regímenes contributivos y no contributivos de seguridad social y la portabilidad de las prestaciones conexas.
- o. Formular respuestas coherentes a la movilidad laboral en el contexto del cambio climático, en particular la integración de los trabajadores migrantes en las actuaciones dirigidas a la reducción del riesgo de desastres y la planificación de la respuesta a las crisis y de la recuperación, la incorporación de sistemas de movilidad laboral segura y regular con trabajos decentes para los trabajadores migrantes en los procesos nacionales de planificación de la adaptación y la elaboración de marcos de transición justa, con el fin de que los planes de movilidad laboral promuevan el trabajo decente, la movilidad de los trabajadores cualificados, el fortalecimiento de las capacidades y la reducción de la pobreza, prestando especial atención a los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.
- p. Desarrollar mecanismos institucionales destinados a la consolidación de la participación de las partes interesadas en la migración laboral a escala local, nacional y regional.

Preguntas orientativas para el debate

1. ¿Cómo puede reformarse la gobernanza de la migración laboral para responder a la dinámica del mercado laboral, respetar los derechos establecidos en las normas internacionales del trabajo y fomentar una mayor inclusión de los trabajadores migrantes en el desarrollo sostenible de los países de origen, tránsito y destino?
2. ¿Cómo pueden los países de origen y destino proseguir una cooperación en materia de anticipación, reconocimiento y fortalecimiento de las capacidades, de forma que se apoye el trabajo digno para los trabajadores migrantes y el acceso a las capacidades que se requieren?

3. ¿Cómo pueden adaptarse los sistemas de migración laboral para hacer frente a los futuros problemas que se plantearán en el mundo del trabajo, como la evolución demográfica y tecnológica o el cambio climático, prestando una atención especial a las repercusiones sobre los trabajadores migrantes jóvenes y las mujeres?
4. ¿Qué medidas concretas podrían adoptar los Estados y otras partes interesadas para garantizar a los trabajadores migrantes y a sus familias el acceso a la portabilidad de la protección social en los países de destino y a su regreso?

ANNEX. LIST OF PRACTICES

Country/Region	Title of the Initiative	Main implementing organization/entity (Other partners involved)	Key objectives or description
African Union	Fair and Ethical Recruitment Strategy for Africa (<i>forthcoming</i>)	African Union Commission (AUC), International Labour Organization (ILO)	Enables national, regional and continental actors to generate knowledge, improve and enforce laws and policies, empower workers and encourage fair business practices.
	Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers		Commits to joint responsibilities of countries of origin and destination to protecting migrant worker rights at all stages of migration and acknowledges the importance of international cooperation both within the AU and with regions outside Africa.
	Migrant welfare systems in Africa	IOM	This report provides guidance and examples for the design and implementation of a migrant welfare programme by African countries of origin and African regional economic communities (RECs). It also includes case studies in selected African Union Member States (Ethiopia, Côte d’Ivoire, Ghana, Kenya, Mauritius, and South Africa).
	Guidelines on Developing Bilateral Labour Agreements		Regional guidance to assist the design, negotiation, implementation, monitoring and evaluation of BLMAs in the African Union.
	African Trade Union Migration Network	Civil society – trade unions	A migration network created by African trade unions in 52 out of 55 countries in Africa, encouraging cross border cooperation between unions and better migration governance within and between African countries.
Arab Region and Africa	Regional Review of the Global Compact on Migration (GCM)	States, UN Network on Migration, AUC, League of Arab States	Regional reviews on the progress made since the GCM adoption. There were also sub-regional reviews organized by Regional Consultative Processes (RCPs) on Migration as well as AU Regional Economic Communities in Africa including the Intergovernmental Authority on Development (IGAD) RCP and the Economic Communities of West African States (ECOWAS), also including both Member States and stakeholders.
Arab States	Arab Migrant Resource Center	Arab Trade Union Confederation,	Provides information and assistance, capacity building and services to support migrant workers in the region access decent work conditions, working hours, healthcare, justice,

		Association of Southeast Asian Nations Trade Union Confederation	equal pay and gender equality. In partnership with unions in origin and destination countries, the MRC has a project to improve migrant workers' ability to organise and join trade unions.
Argentina	Humanitarian visa		Provides a regular pathway for people displaced by climate disasters from Mexico, Central America and the Caribbean for up to three years.
Association of South-East Asian Nations (ASEAN)	Declaration on Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations		Commits to adapt policies to include assistance to migrant workers and their families at all stages of crisis preparedness, response and recovery; support access to justice, grievance mechanisms and referral and support mechanisms to address various forms of harm and exploitation experienced by migrant workers in crisis situations; and strengthened cooperation and coordination among ASEAN Member States to uphold the rights of migrant workers.
	Declaration on the Placement and Protection of Migrant Workers		Commits to strengthen measures to improve fair recruitment and placement; enhance the labour conditions of migrant fishers, including but not limited to decent working and living conditions, occupational safety and health, risk evaluation, access to justice and social protection, etc. Also encourages the conclusion of bilateral agreements across Member States and beyond to facilitate safe and regular migration of migrant fishers.
	Declaration on Portability of Social Security Benefits for Migrant Workers		Commits to steps towards establishing and concluding bilateral and/or multilateral agreements or memorandums of cooperation between ASEAN Member States on portability of social security benefits.
	Tripartite-Plus ASEAN Forum on Migrant Labour		Provides a forum for labour migration discussions.
Australia	Pacific Australia Labour Mobility scheme		Allows eligible Australian businesses to hire workers from 9 Pacific islands and Timor-Leste when there are not enough local workers available.
Belgium	Circular mobility schemes		Pilot initiatives promoting business partnerships between African and European entrepreneurs active in the green economy.
	Migrant CSC	Confédération des Syndicats chrétiens	A dedicated resource centre for migrants that provides them information on their rights and on Belgian labour law.

Chile and Mexico	Migration Multi-Partner Trust Fund Project	ILO, UNDP, IOM	Capacity building of local governments in Santiago (Chile) and Mexico City to strengthen the socioeconomic integration of migrants and refugees through access to decent work, sustainable livelihoods, and social dialogue.
Community of Portuguese Speaking Countries	Mobility Agreement		Portugal has appointed labour attachés in its Embassies abroad to, in conjunction with partner governmental agencies of these countries, assist citizens of these countries who wish to work in Portugal.
European Union	Pact on Migration and Asylum		Comprehensive migration policy recognizing the crucial role that regular migration plays in filling existing and emerging skills shortages and aims to reach mutually beneficial partnerships with third countries.
	Skills and Talent Package		Sets three key pillars on migration policy. <ul style="list-style-type: none"> • Legislative: simplifying admission procedures, improving mobility within the EU, protection from labour exploitation • Operational: developing Talent Partnerships and building an EU Talent Pool • Forward-looking priorities: care, youth and innovation.
	Action Plan on Integration and Inclusion 2021-2027		Lists 50 concrete action points to support pre-arrival measures, education, vocational training, employment, access to basic services, active participation, etc.
	Labour Migration Platform		Brings together Member States experts from the employment and migration sectors to discuss labour migration reforms.
	European Skills Agenda		Aims to support everyone in EU territory, including migrants, in developing and applying their skills. Innovative tools to quickly assess the skills of migrants have recently been developed in several Member States.
	UnionMigrantNet	European Trade Union Confederation	A contact point network established to ensure the inclusion and integration of migrants by protecting their individual and collective rights, in addition to encouraging migrants to become members of trade unions.
France	CVMA : Cadre Volontaires pour Missions en Afrique Digital Africa	Agence française de développement (AFD)	Award for innovative solutions for development in Africa and platform for start-up networking and news

	Talented passport		Multi-year residence card in France
Germany and Philippines	BLMA on the Deployment of Filipino Health Professionals		Gives trade unions affiliated to Public Services International (PSI) direct oversight of the work on the agreement. A Joint Monitoring Committee made up of Ministries of labour, health, and trade unions from Germany (Ver.di) and the Philippines (PSLINK) monitor implementation, including through on-site visits and dialogues.
	Social Security Agreement		Allows individuals to aggregate pension insurance periods of coverage in Germany and the Philippines to qualify for pension benefits.
India	eMigrate Portal		Digital platform providing a link between different government agencies, foreign employers and emigrant workers to digitize the emigration process by providing efficient, transparent and orderly government services.
Intergovernmental Authority on Development (IGAD) in East Africa	Protocol on Free Movement of Persons		Facilitates the progressive realization of free movement of persons, rights of establishment and residence in IGAD Member States.
Italy	Skill Builders Programme	Association for the Integration of Women (AIW), International Organization for Migration (IOM), Rotary Club of Modena	AIW, winner of the 'Skilling Pathways' category of the first edition of GFMD Youth Leadership and Innovation Award, launched a Skill Builders programme with volunteer women professionals, and formally opened their first brick-and-mortar restaurant 'Roots', staffed with graduates of their culinary programme from Ghana, Tunisia, Cameroon and Guinea. The restaurant not only provides employment, but now houses the Culinary Training Programme full time, and serves to showcase migrant women talent to the local community-recently patronized by Michelin representatives of Modena.
Jordan	Financial education for national and migrant workers	ILO	Trainee booklet primarily targeted to local and migrant workers employed in factories of Jordan who wish to improve their money management. It introduces basic knowledge, skills and tools related to earning, spending, budgeting and using financial services.

Malaysia	Extension of social security and employment insurance to migrant domestic workers		This comes following a long-standing campaign by the Association of Indonesian Migrant Domestic Workers (PERTIMIG) and the Association of Filipino Domestic Workers (AMMPO).
Mexico	Ventanillas de Salud or Migrant Clinicians Network.		Provides basic healthcare services to its citizens abroad through its Consulates in the United States.
	Integrate Strategy	UN Development Programme (UNDP), local actors, private sector	Digital platform allowing people in human mobility contexts to elaborate their own profile, identifying their needs and capacities. Based on this information, UNDP links them with local actors and the private sector to facilitate their access to job opportunities and meet their needs. The platform also provides people on the move (and private sector) with information and training on rights in different areas including employment.
Middle East	FAIRWAY Programme		Uses various digital tools to improve labour conditions for African migrants in vulnerable situations in the Middle East. For example, in Jordan, the programme supports the Labour Inspectorate to strengthen the functionality of the Hemayah digital platform through which all labour complaints are registered.
Morocco and Spain	MOVE_GREEN	Governments, ICMPD	A 36-month project implementing a circular mobility scheme between Andalusia and Northern Morocco that provides networking opportunities and professional qualification to Moroccan talents seeking to work in the renewable energy and green economy sector.
Nepal	Migrant Welfare Fund		Provides unilateral support to migrant workers excluded from national social protection systems in countries of destination.
	Trade Union Agreements	General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT)	GEFONT has been reaching out to trade unions in destination countries to ensure the protection of Nepalese migrant workers. They have moreover signed agreements and MoUs with trade unions in Lebanon, Jordan, Kuwait, Bahrain, Hong Kong, and the Republic of Korea to enhance Nepalese workers' rights in these countries.
Portugal	National Support Centres for the		Four CNAIMs have been established to provide information, referral, advice and mediation services to migrants in several languages, irrespective of their legal status,

	Integration of Migrants (CNAIM)		and is free of charge. The employment support offices at the CNAIMs also liaise with relevant entities, such as the Institute of Employment and Professional Training and the Labour Inspection. This office facilitates access to a program designed to Promote Migrant Entrepreneurship, to help develop entrepreneurial skills among migrant communities and support migrants in the implementation of their business ideas.
	Open to Ukraine		Training programme for the reception and integration of displaced Ukrainian refugees in the tourism sector. The Institute of Employment and Professional Training also opened a new contact centre available in the Ukrainian language.
Portugal	BLMAs		To ensure safe, orderly and regular labour migration, Portugal has signed bilateral agreements with Cape Verde, India and Morocco and has appointed labour attachés to assist nationals of these countries to move regularly and access their rights.
Qatar	Migrant worker resource centre	Building and Wood Workers International (BWI)	Assisted various migrant community associations in Qatar in filing and pursuing wage theft cases. Most recently, of the 737 workers' claims amounting to QAR 8.6 million, 500 have been settled with about QAR 5 million payment.
	Non-discriminatory minimum wage law		In March 2021, Qatar introduced a minimum wage of QAR 1,000 which applies to all employees across all sectors, including domestic workers. It is the first law of its kind in the region.
Saudi Arabia	National Policy on Occupational Safety and Health (OSH)		Based on tripartite consultation. Also established a tripartite National Council on OSH.
	MUSANED		Electronic platform that aims to provide a comprehensive system to integrate and organize the labour recruitment process.
Southern African Development Community (SADC)	Framework on the Portability of Accrued Social Security Benefits		Supports migrants moving within the SADC region to maintain their social security rights throughout the migration cycle.
South Asia	Manual for Sustainable Reintegration of Returnee Migrant Workers in South Asia	ILO, IOM, UN Women	Under the Governance of Labour Migration in South- and South-East Asia (GOALS) Programme, this will help guide return and reintegration policy development in the region.

Sri Lanka	National Policy and Action Plan on Migration for Employment for 2023-2027		Focuses on promoting decent work, rights and opportunities for migrant workers, and enhancing the development benefits of migration.
	Skills Passport Scheme	Government and Employers' Federation of Ceylon	Facilitated the recognition of skills of returnees to support labour market reintegration.
United States	Farm Workforce Modernization Act (H.R. 1603)		Modernized the H-2A visa program and establish a pathway to legal status and citizenship for certain undocumented farmworkers.
	Advocacy for migrant workers' rights	Building and Wood Workers' International	Exposed the Bochasanwasi Akshar Purushottam Swaminarayan Sanstha (BAPS) temple project in New Jersey in 2021 where Indian construction workers were recruited under the false pretence of legal work. Workers complained of performing gruelling labour in exchange for a slave wage of USD 1 an hour for 13 hours of work every day and confinement within the temple premises.
		American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)	AFL-CIO has been campaigning for comprehensive immigration and labour law reform to ensure decent work and rights for all workers, regardless of immigration status, and has developed a series of tools and resources to facilitate migrants' awareness of their rights.
Worldwide	UN Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements		This BLMA guidance assists countries of origin and destination to design, negotiate, implement, monitor and evaluate rights-based and gender-responsive BLMAs, based on a cooperative and multi-stakeholder approach.
Worldwide	Guidance on the extension of social protection to migrant workers and related intervention models	ILO	Provides an overview for policymakers and practitioners of policy options and country practices to extend social protection to migrant workers, refugees and their families.

Worldwide	Global Skills Partnership on Migration	ILO, International Organization for Employers (IOE), IOM, International Trade Union Confederation (ITUC), United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)	Supports the establishment of skills recognition systems, the integration of employers' skills needs and fair distribution of costs for skills development and recognition among the benefitting stakeholders" including governments, employers' and workers' organizations, educational institutions and training providers.
Worldwide	Migration Partnership Facility	International Centre for Migration Policy Development, European Commission	Helps forge and strengthen partnerships on labour migration and mobility topics. Some examples of MPF programmes include Digital Explorers II on digital talent development among Baltic States and MOVE GREEN which is a circular mobility initiative in the green and renewable energy sector between Morocco and Spain. The Facility also manages an EU Labour Mobility Practitioners' Network.
Worldwide	Guidelines on Labour Market Reintegration upon Return in Origin Countries	ILO	Provides support and policy indications for the design, implementation, monitoring and evaluation of effective labour market reintegration policies upon return of migrant workers and former refugees.
Worldwide	Sustainable reintegration of return migrants in rural areas	FAO	Produced a global lessons learned report on how to support sustainable reintegration best, specifically in rural areas, as well as a toolkit for local stakeholders and actors in agrifood systems.
Worldwide	Fair Recruitment Initiative	ILO	Launched in 2014, the FRI's vision is to ensure that recruitment practices nationally and across borders are grounded in international labour standards, are developed through social dialogue, and ensure gender equality. It has developed a knowledge hub to share information and best practice among states and stakeholders, works with journalists to improve accurate reporting on recruitment issues, as well as guiding the development of policy and implementation guidance of business networks.
Worldwide	Hiring Challenge	ILO, University of Geneva, Switzerland	An online game designed to sensitize employers of foreign domestic workers to the risks of deception and abuse during the recruitment process. It puts the user in the role of an expectant parent trying to recruit a migrant domestic worker through an

			employment agency. The player's task is to make a series of real-life decisions in order to find an agency that provides a professional service while not exploiting the worker they will eventually hire.
Worldwide	IRIS Global Policy Network	IOM, Switzerland	Provides a platform for dialogue among public authorities on promoting ethical recruitment of migrant workers with the overall objective of forging regular labour migration pathways. Thematics for government-led thematic working groups include licensing regimes for private recruiters, enforcement and oversight mechanisms, temporary and seasonal migration schemes, and bilateral cooperation.
Worldwide	Promoting fair and ethical recruitment in a digital world	ILO, IOM	Study presenting four examples of government-supported digital technology platforms that facilitate the recruitment and placement of migrant workers. It aims to provide guidance to States developing similar online applications and platforms, while discussing possible approaches to making the most of new technologies, including blockchain technology.
Worldwide	Tackling the Socio-Economic Consequences of COVID-19 on Migrants and their Communities: Why Integration Matters	ILO, UNDP	Publication containing concrete examples of initiatives and policies which aim to: (a) encouraging rights-based technological and digital innovations for migrant socio-economic integration in host countries; (b) expanding migrants' and their families' access to social protection; (c) ensuring access to the development and recognition of skills and qualifications; (d) strengthening the employability of migrants and returnees; (e) promoting entrepreneurship, business development and financial inclusion; (f) reducing gender gaps; (g) promoting social cohesion; (h) fighting against discrimination and xenophobia; and (i) investing in community-led resilience and response systems.
Worldwide	Addressing welfare of migrant workers in food production systems		The welfare of migrant workers in food production ecosystems are included in the work of several partnerships such as the Good Growth Partnership (UNDP, CI, UNEP, WWF and WB/IFC, Indonesia, Liberia, Brazil and Paraguay), Scaling-up Agroecology Initiative (FAO, UNDP, IFAD, UNEP, WHO, CBD) and One Planet Network – Sustainable Food Systems (over 150 partners including many countries, UNEP, FAO, WWF, IFAD, WEF, UNDP).
Worldwide	Global Task Force on Refugee Labour Mobility		Brings together like-minded actors committed to expanding labour pathways for refugees.

Worldwide	ILO-IOM Memorandum of Understanding	ILO, IOM	Institutional agreement signed in 2020 that reflects the joint commitment of the ILO and IOM to enhance benefits of migration for all, providing a framework of cooperation to facilitate and strengthen collaboration between both Agencies.
Worldwide	JLMP	African Union, ILO, IOM, Switzerland, United Nations Economic Commission for Africa	Strengthening migration governance in Africa, promoting good governance of labour migration across the African continent. The approach advocated will affect all levels: continental with the African Union Commission, regional with the Regional Economic Communities and national. The aim is to contribute to strengthening effective governance and regulation of labour migration and mobility, in order to improve sustainable development for inclusive and regional economic growth.
Worldwide	FAIRWAY	ILO, Switzerland	Corridor approach: Migrant worker's rights can only be fully safeguarded, if relevant stakeholders from government, private sector and the civil society take action along migration corridors in countries of origin, transit and destination. Switzerland through its' development cooperation is engaged along important labour migration corridors from Africa to the Middle East and along . FAIRWAY seeks to strengthen legal frameworks and regulations in countries of origin in order to positively influence/impact policies and regulations in countries of destination with a view to guaranteeing the rights of migrant workers and their families.
Worldwide	FAIR	ILO, Switzerland	FAIR in its' third phase promotes fair and ethical recruitment of migrant workers, contributing to fair and regular migration, enhancing migrants' contribution to development in selected African countries, creating a level playing field for responsible employers, and protecting migrants, including migrants in vulnerable situations from abuse and exploitation.
Multi-country (Argentina, Bolivia, Ecuador, Georgia, India, Rwanda, and Peru)	Skills Mobility Partnerships	IOM	Provides government officials and other stakeholders with practical tools to design and implement SMPs. More than 110 participants from government, private sector associations, training institutions and civil society organizations have benefited from the pilot trainings.
Multi-country (Philippines, Indonesia, Nepal, Sri Lanka,	Recruitment Advisor Platform	International Trade Union Confederation, ILO, Switzerland	A global recruitment and employment review platform offering migrant workers easy access to information about recruitment agencies and workers' rights when they are looking for a job abroad. The platform allows migrant workers to rate their recruitment

Bangladesh, Kenya, Ghana, Nigeria, Uganda, Ethiopia, Hong Kong, Bahrain, Jordan)			agencies, exposing those that do not comply with existing regulations and recognises those that take migrants' rights into account.
Multi-country (Afghanistan, Bahrain, Bangladesh, India, Indonesia, Kuwait, Malaysia, Nepal, Oman, Pakistan, Qatar, Philippines, Saudi Arabia, Sri Lanka, Thailand, United Arab Emirates, Vietnam)	Abu Dhabi Dialogue	Observers: ILO, IOM, OECD, UN Women, private sector and civil society representatives	State-led regional consultative process established in 2008 as a means of building trust and increasing cooperation among Asian countries of origin and destination (members of the Gulf Cooperation Council) on issues relating to labour migration governance.

ⁱ OIT (2021), *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes - Resultados y metodología*, Resumen Ejecutivo en español:

https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_808941/lang-es/index.htm. Texto completo en inglés:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf.

ⁱⁱ Salvo que se especifique lo contrario, los trabajadores migrantes tienen derecho a todos y cada uno de los derechos humanos establecidos en el conjunto de convenios internacionales sobre derechos humanos y normas internacionales del trabajo. Entre las normas de particular relevancia figuran las relativas a salarios, empleo, seguridad social, agencias de empleo privadas, inspección de trabajo, violencia y acoso, trabajo doméstico, personal de enfermería o agricultura. Véanse los Convenios y Protocolos de la OIT, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::~:open=1](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::).

ⁱⁱⁱ Estos derechos son: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y el derecho a un medio ambiente de trabajo

seguro y saludable. OIT (2022), *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf.

^{iv} OIT (2023), *El valor del trabajo esencial*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_871018.pdf.

^v OIE (2021), *The key role of Labour Migration in the post-Covid recovery* (El papel fundamental de la migración laboral en la recuperación tras la COVID-19), <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=155887&token=2817e3b1055ef1831083024b6503fed9decd6342> (en inglés)

^{vi} ISP (2022), *Folleto informativo #4: Trabajadorxs de la salud migrantes durante la pandemia de Covid-19 - riesgos y respuestas*, <https://publicservices.international/resources/publications/folleto-informativo-4-trabajadorxs-de-la-salud-migrantes-durante-la-pandemia-de-covid-19---riesgos-y-respuestas?id=13549&lang=es>.

^{vii} OIM (2022), *Covid-19 and the transformation of migration and mobility globally - COVID-19 and women migrant workers: Impacts and implications* (La Covid-19 y la transformación de la migración y la movilidad a escala mundial - COVID-19 y las trabajadoras migrantes: efectos y repercusiones), <https://publications.iom.int/es/node/2437> (en inglés).

^{viii} Entre 2018 y 2023, cuatro países ratificaron el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), seis países ratificaron el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), mientras que cinco países ratificaron el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), 11 países ratificaron el Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y 37 países ratificaron el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Por último, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) entró en vigor en 2021, con 31 ratificaciones hasta la fecha. Sin embargo, un número significativo de países, en particular países de destino, aún no han ratificado estos Convenios fundamentales. Del mismo modo, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares solo ha sido ratificada por 58 países, con seis nuevas ratificaciones entre 2018 y 2023.

^{ix} Unión Africana (2021), *Proyecto de Declaración sobre la Protección y la Promoción de los Derechos de los Trabajadores Migrantes*, https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/41106-wd-Explanatory_Memorandum_-_SPANISH.pdf.

^x ASEAN (2023), *Declaration on the Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations* (Declaración sobre la protección de los trabajadores migrantes y sus familiares en situaciones de crisis), <https://asean.org/asean-declaration-on-the-protection-of-migrant-workers-and-family-members-in-crisis-situations/>.

^{xi} ASEAN (2023), *Declaration on the Placement and Protection of Migrant Workers* (Declaración sobre la contratación y protección de los trabajadores migrantes), <https://asean.org/asean-declaration-on-the-placement-and-protection-of-migrant-fishers/> (en inglés).

^{xii} Diálogo de Abu Dhabi (2021), *Declaración conjunta de la sexta consulta*, http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/21_11_09%20ADD%20MC%20Joint%20Declaration%20for%20Circulation%20-%20final.pdf (en inglés).

^{xiii} Red de la Naciones Unidas sobre la Migración (2021), *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral*, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_861549/lang-es/index.htm.

^{xiv} Unión Africana (2021), *Directrices de la UA para los Convenios Laborales Bilaterales (BLAs) en desarrollo*, [41106-wd-GUIDELINES ON DEVELOPING BILATERAL LABOUR AGREEMENTS BLAs-SPANISH_0.pdf](https://www.iau.int/sites/default/files/2021-08/41106-wd-GUIDELINES_ON_DEVELOPING_BILATERAL_LABOUR_AGREEMENTS_BLAs-SPANISH_0.pdf)

^{xv} Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples para la Migración (2022), *Final Progress Report* (Informe final sobre los progresos realizados), https://mptf.undp.org/sites/default/files/documents/2023-08/ta5.008_chile_mexico_ar_2021.pdf (en inglés).

^{xvi} Foro de Bienes de Consumo (2022), *Guía práctica sobre el reembolso de las tarifas de contratación pagadas por los trabajadores y otros costos conexos*, <https://www.aim-progress.com/storage/resources/2022%20HRC%20Guidelines%20on%20Repayment%20of%20Recruitment%20Fees%20FINAL.pdf> (en inglés).

-
- ^{xvii} Amfori (2021), *Código de conducta Amfori BSCI*, [amfori-bsci-code-of-conduct-english-december-2021-v2-2-1.pdf](https://www.amfori-bsci.com/~/media/Amfori-BS-CI/2021/12/15/amfori-bsci-code-of-conduct-english-december-2021-v2-2-1.pdf) ([amazonaws.com](https://www.amazonaws.com)) (en inglés. Existe una antigua versión en español de 2014 en <https://www.elcorteingles.es/recursos/informacioncorporativa/doc/porta/2017/07/19/codigo-amfori-completo-es.pdf>).
- ^{xviii} OIE (2021), *An employer's guide to fair recruitment (Guía de empleadores para la contratación equitativa)*, [https://gfmdbusinessmechanism.org/wp-content/uploads/2021/11/20211105_N557_ANNEX - Business Advisory Group on Migration - An employers guide to fair recruitment FORMATTED v.4.pdf](https://gfmdbusinessmechanism.org/wp-content/uploads/2021/11/20211105_N557_ANNEX_-_Business_Advisory_Group_on_Migration_-_An_employers_guide_to_fair_recruitment_FORMATTED_v.4.pdf) (en inglés)
- ^{xix} OIT y OIE (2023), *Talento en Movimiento. Una guía sobre migración laboral y contratación equitativa*, https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_893648/lang-es/index.htm.
- ^{xx} OIT, OIE y Unión Africana (2021), *Employer's Organizations Guide on Fostering Labour Migration Governance in Africa* (Guía de las organizaciones de empleadores para fomentar la gobernanza de la migración laboral en África), https://gfmdbusinessmechanism.org/wp-content/uploads/2022/07/20220721_EN_Employer-Guide-on-Labour-Migration-Governance-for-Africa.pdf (en inglés).
- ^{xxi} Declaración de Los Ángeles sobre migración y protección, <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/06/10/los-angeles-declaration-on-migration-and-protection/> (en inglés).
- ^{xxii} G20 (2023), Declaración de los líderes del G20 en Nueva Delhi, https://www.g20.org/content/dam/gtwenty/gtwenty_new/document/G20-New-Delhi-Leaders-Declaration.pdf (en inglés).
- ^{xxiii} OIT, OIM, UNESCO, CSI, OIE, Alianza Global de Competencias en Materia de Migración, https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_861969/lang-es/index.htm.
- ^{xxiv} Estado de Qatar (2021), Reforma laboral, <https://www.gco.gov.qa/en/focus/labour-reform/#:~:text=In%20March%202021%2C%20Qatar%20introduced,unless%20provided%20by%20their%20employer> (en inglés).
- ^{xxv} OIT (2023). *Guidance note: wage protection for migrant workers* (Nota orientativa: protección de salarios para los trabajadores migrantes), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_878456.pdf (en inglés).
- ^{xxvi} OIT (2023), *Resultado de Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_885427.pdf.
- ^{xxvii} UNCDF (2022), *Más allá del solo envío de dinero a casa: remesas y desarrollo sostenible centrado en el migrante*, https://migrantmoney.uncdf.org/wp-content/uploads/2023/05/UNCDF-MR-AR-2022-main-report-jan-23_Spanish.pdf.
- ^{xxviii} OIT (2022), *Financial education for national and migrant workers – Trainee's booklet* (Educación financiera para trabajadores nacionales y migrantes - Libro del aprendiz), https://www.ilo.org/empent/areas/social-finance/WCMS_858197/lang-en/index.htm (en inglés).
- ^{xxix} OIM, PNUD (2022), *Promoción de la Inclusión Financiera de las Personas en Movilidad Humana y las Comunidades de Acogida: Lecciones Aprendidas del Intercambio entre Pares*, <https://migration4development.org/es/resources/promocion-de-la-inclusion-financiera-de-las-personas-en-movilidad-humana-y-las>.
- ^{xxx} OIT (2022), *Asegurar la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias: desafíos y opciones para construir un futuro mejor*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_837404.pdf.
- ^{xxxi} ASEAN (2022), *Declaration on Portability of Social Security Benefits for Migrant Workers in ASEAN* (declaración sobre la portabilidad de las prestaciones de seguridad social para los trabajadores migrantes en la ASEAN), <https://asean.org/asean-declaration-on-portability-of-social-security-benefits-for-migrant-workers-in-asean/> (en inglés).
- ^{xxxii} Benín, Cabo Verde, Comoras, Côte d'Ivoire, El Salvador, Irak, Marruecos, Paraguay y Sierra Leona. En total, 65 países han ratificado el Convenio. Más información en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312247.

-
- ^{xxxiii} OIT (2021), *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families* (Ampliación de la protección de la seguridad social a los trabajadores migrantes, los refugiados y sus familias), [ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf) (en inglés).
- ^{xxxiv} OIM (2023), *Migrant Welfare Systems in Africa* (Sistemas de bienestar de los migrantes en África), <https://publications.iom.int/books/migrant-welfare-systems-africa-case-studies-selected-african-union-member-states-ethiopia> (en inglés).
- ^{xxxv} Red de la Naciones Unidas sobre la Migración (2022), *Tackling the Socio-Economic Consequences of COVID-19 on Migrants and their Communities: Why Integration Matters* (Hacer frente a las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 para los migrantes y sus comunidades: por qué es importante la integración), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_837526.pdf (en inglés).
- ^{xxxvi} OIT (2023), *Guidelines on labour market reintegration upon return in origin countries* (Directrices para la reinserción laboral tras el retorno a los países de origen), https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_882374/lang--en/index.htm (en inglés).
- ^{xxxvii} FAO, Samuel Hall (2023), *Global lessons learned on sustainable reintegration in rural areas* (Lecciones mundiales sobre reintegración sostenible en zonas rurales), <https://doi.org/10.4060/cc3996en> (en inglés).
- ^{xxxviii} FAO (2023), *Toolkit for the sustainable reintegration of return migrants in rural areas* (Conjunto de herramientas para la reintegración sostenible de los emigrantes retornados en las zonas rurales), <https://doi.org/10.4060/cc5212en> (en inglés).
- ^{xxxix} OIT (2022), *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf.
- ^{xl} OIT (2022), *Migración laboral temporal*, https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB346/pol/WCMS_858205/lang--es/index.htm.
- ^{xli} OIT (2020), *Population Ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work* (Envejecimiento de la población: medidas alternativas de dependencia y consecuencias para el futuro del trabajo), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_747257.pdf (en inglés).
- ^{xlii} La economía asistencial o economía de los cuidados incluye educación, salud y trabajo doméstico.
- ^{xliii} OIT (2018), *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/old-care-for-fow/lang--es/index.htm>.
- ^{xliv} OMS (2017), *Women on the move: migration, care work and health* (Mujeres en movimiento: migración, cuidados y salud), <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/259463/9789241513142-eng.pdf> (en inglés).
- ^{xlv} OIT (2023), *Skilled to care, forced to work? Recognizing the skills profiles of migrant domestic workers in ASEAN amid forced labour and exploitation* (¿Cuidadores capacitados, obligados a trabajar? Identificación de los perfiles de capacidades de los trabajadores domésticos migrantes en la ASEAN víctimas del trabajo forzoso y la explotación), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_885139.pdf (en inglés).
- ^{xlvi} OIT (2022), *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_850638/lang--es/index.htm.
- ^{xlvii} Programa de movilidad laboral del Pacífico de Australia, <https://www.palmscheme.gov.au/sites/default/files/2022-10/PALM%20scheme%20reforms%20FAQs.pdf> (en inglés).
- ^{xlviii} OIM (2022), *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022*, <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022-capitulo-11>.
- ^{xlix} OIT, OIM (2020), *Promoting fair and ethical recruitment in a digital world* (Promoción de la contratación equitativa y ética en un mundo digital), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_791270.pdf (en inglés).

ⁱ Gymrek, Berg y Bescond (2023), *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (La IA generativa y los empleos: un análisis mundial de sus posibles efectos sobre la cantidad y calidad del empleo), [Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/---ed/norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_885377.pdf) (en inglés).

ⁱⁱ Van Doorn y Vijay (2021), *Gig work as migrant work: The platformization of migration infrastructure* (El trabajo de la economía bajo demanda como trabajo del migrante: la expansión de plataformas en la infraestructura migratoria), <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0308518X211065049> (en inglés)

ⁱⁱⁱ FMMD (2023), *The Impact of Climate Change on Labour Migration Thematic Workshop* (Los efectos del cambio climático en la migración laboral, taller temático), https://www.gfmd.org/sites/g/files/tmzbd11801/files/gfmd_workshop_summary_note_final.pdf (en inglés).

ⁱⁱⁱⁱ OIT (2015), *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432865/lang--es/index.htm.

^{iv} OIT (2023), Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed/norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_885377.pdf.