



# FLUJOS MIGRATORIOS MIXTOS Y LA ACCIÓN SINDICAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



Mapeo sobre Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Perú, Panamá y República Dominicana



Con el apoyo de



Organización  
Internacional  
del Trabajo





**Confederación Sindical de trabajadores  
y trabajadoras de las Américas - CSA**

**SECRETARIADO EJECUTIVO CSA:**

**Fred Redmond - Presidente**

**Francisca Jiménez - Presidenta Adjunta**

**Toni Moore - Presidenta Adjunta**

**Rafael Freire Neto - Secretario General**

**Cícero Pereira da Silva - Secretario de Formación y  
Educación Sindical**

**Kaira Reece - Secretaria de Desarrollo Sustentable**

**Nallely Domínguez - Secretaria de Políticas Sociales**

**Contenido y Redacción:**

**Hernán Ruggirello y Antonio Montero**

**Revisión y Edición:**

**Equipo CSA**

**Diseño gráfico y diagramación:**

**Soy Gata**

**Todos los derechos reservados © 2025.  
Confederación Sindical de Trabajadores y  
Trabajadoras de las Américas Buenos Aires  
404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay,  
[www.csa-csi.org](http://www.csa-csi.org)  
Marzo 2025.**

*Esta publicación es parte del Acuerdo PO 40490050 Mapeo sobre los flujos migratorios mixtos y la acción sindical en América Latina y el Caribe, entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Proyecto Lazos (RLA/21/09/SWE) y la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA).*

*El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del editor.*



# ÍNDICE

<b>Presentación.....</b>	<b>4</b>
<b>I. Introducción.....</b>	<b>6</b>
<b>II. Situación actual de los flujos migratorios en la región. Desafíos para el sindicalismo.....</b>	<b>8</b>
• Corredores y flujos migratorios en la región.....	8
• Caracterización de los corredores migratorios mixtos.....	16
• Feminización de las migraciones en América Latina y el Caribe.....	20
• La migración y los trabajos de cuidados en AL y C.....	26
• Principales problemáticas que atraviesan los trabajadores y trabajadoras migrantes de AL y C.....	31
<b>III. Procesos y estrategias regionales que enmarcan el fenómeno migratorio.....</b>	<b>37</b>
• Principales instrumentos globales y regionales.....	37
• Estrategia Regional de Migración Laboral OIT.....	42
• Las migraciones como factor de desarrollo desde un abordaje de derechos humanos.....	44
<b>IV. Normas y políticas sobre la regulación de permisos de residencia y trabajo.....</b>	<b>48</b>
• Las normativas y políticas para los permisos de residencia.....	49
• Normas y políticas que habilitan a las personas migrantes a trabajar.....	52
• Marcos regulatorios de la OIT y aplicación a la migración laboral, con énfasis en los cuidados.....	56
<b>V. Visión sociopolítica de la CSA sobre migraciones y propuestas para la acción sindical.....</b>	<b>58</b>
• Las personas trabajadoras migrantes en el centro de la acción sociopolítico de la CSA.....	58
• Defensa de la homologación de saberes, la portabilidad en los sistemas de pensiones, la seguridad social y otras políticas de protección social.....	60
• Acciones y experiencias sindicales en materia de migración laboral.....	63
<b>VI. Una agenda sindical de futuro para fortalecer la afiliación, defensa y representación de las personas trabajadoras migrantes.....</b>	<b>73</b>
• Visión estratégica del sindicalismo sobre la migración laboral.....	73
• Líneas de acción para mejorar el acceso de las personas trabajadoras migrantes a sus derechos laborales.....	77
<b>VII. Consideraciones finales.....</b>	<b>79</b>
<b>Bibliografía consultada.....</b>	<b>83</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>86</b>

## PRESENTACIÓN

La CSA, bajo un acuerdo de subvención con la OIT, a través del Proyecto Lazos (RLA/21/09/SWE), dispuso realizar un Mapeo sobre los Flujos migratorios mixtos y la acción sindical en América Latina y El Caribe (ALyC), en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Perú, Panamá y República Dominicana.

En él se analizan los flujos y corredores migratorios en los países objeto del estudio, los marcos legales aplicables y principales barreras normativas para las personas migrantes al residir, trabajar y participar en el movimiento sindical. Principales sectores y actividades donde se incorpora la población migrante; las experiencias positivas replicables del movimiento sindical de la región, sobre migración laboral; las principales demandas, propuestas y acciones sindicales en defensa de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, para fortalecer su afiliación y representación en los sindicatos.

Para el desarrollo del mapeo se utilizaron fuentes secundarias de información y fuentes primarias, a partir del desarrollo de reuniones virtuales con representantes de las organizaciones sindicales afiliadas a la CSA en los países priorizados. Las entrevistas fueron realizadas con representantes de las siguientes organizaciones: CGTRA Argentina, CTAA Argentina, CUT Colombia, CTC Colombia, CUT Chile, CUT Brasil, UGT Brasil, CATP Perú, UNT México, CNUS República Dominicana, CS Panamá, CMTC Costa Rica, CUSG Guatemala.

Al presentar este mapeo, la CSA con el apoyo de la OIT, tiene el objetivo de fortalecer a las organizaciones sindicales, especialmente en las condiciones y capacidades para afiliar, representar, defender y promover el trabajo decente, el cumplimiento de los derechos laborales, con énfasis en libertad sindical y negociación colectiva para los y las trabajadores migrantes, tomando en cuenta su diversidad y situaciones particulares como el género, la edad, sectores donde se incorporan, etc.

Con el deseo de que este material cumpla con ese propósito, lo dejamos en manos de los líderes sindicales y cualquier persona interesada en construir alternativas para una mejor atención e inclusión de las personas trabajadoras migrantes.



## I. Introducción

El actual contexto laboral evidencia que las personas migrantes, en especial mujeres y juventudes, están expuestas a todo tipo de violencia, violación de los derechos humanos, persecución y exclusión social, prevaleciendo la explotación, la informalidad, el chantaje, la precarización y formas de esclavitud moderna, con salarios bajos y sin acceso a derechos y con entornos de trabajo muy lejos de ser sanos y saludables; estas tendencias crecientes de la migración laboral se han visto agravadas con el auge de políticas regresivas anti migrantes en varios países, con gobiernos conservadores y de la extrema derecha.

Según afirma la OIT en la Estrategia Regional de Migración laboral y Movilidad Humana en América Latina y el Caribe 2023-2030, las causas y principales motivaciones de la migración están relacionadas con la búsqueda de oportunidades laborales y mayores ingresos para el sustento familiar, la violencia y las crisis sociopolíticas. Pero también, el cambio climático comienza a aparecer como un factor más detrás de los movimientos migratorios.<sup>1</sup>

Frente esa realidad, se vuelve fundamental y estratégica la defensa de los derechos para las personas migrantes a partir del reconocimiento a la doble contribución que realizan al desarrollo económico, social y cultural tanto en el Estado de origen como en el Estado de acogida. Se debe defender y reivindicar la libre circulación de las personas, de

---

**1 Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030, pág. 14**

las trabajadoras y los trabajadores, su derecho a migrar, a no migrar, a permanecer o a retornar dignamente. Reafirmar que las personas migrantes, regularizadas o no, deben gozar de los mismos derechos que los demás ciudadanos y ciudadanas. La opción de migrar no debe enfrentar barreras y obstáculos, ni las personas migrantes deben ser objeto de criminalización. A los Estados corresponde garantizar el derecho a retornar para las personas que decidan volver a su país de origen.

En las definiciones políticas de la CSA y en particular en el marco de la estrategia de fortalecimiento y transformación sindical, se plantea la necesidad de fomentar la afiliación de las personas trabajadoras migrantes a las organizaciones sindicales con el objetivo de enfrentar la precarización de sus condiciones de trabajo y la fragmentación de la clase trabajadora. Los sindicatos proponen estrategias para atraer, incluir y representar a las personas trabajadoras migrantes de acuerdo con sus necesidades particulares en el marco de una acción colectiva que promueva la igualdad y la justicia social.

Siguiendo los lineamientos de la Estrategia Regional de Migración laboral de la OIT, en el marco de su Área Temática I: Gobernanza de la Migración Laboral y Coherencia políticas, propone: a) Mejorar las capacidades de los constituyentes de la OIT para abordar la temática de la migración laboral y movilidad humana, con especial incidencia en los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas. b) Fortalecer los procesos de diálogo social y reforzar las capacidades a los actores sociales y Ministerios de Trabajo de los países de la región, integrando el tema de la migración laboral en los espacios de diálogo social tripartido existentes.<sup>2</sup>

**2 Ibid, pág. 64**

Estudiar este fenómeno, sus múltiples complejidades y grandes potencialidades, es un elemento de gran relevancia para mejorar el conocimiento de los sindicatos, tener un mejor diseño de sus estrategias para la atención a la población trabajadoras migrante, y para su plena inclusión en el sindicalismo, como parte sustancial de la clase trabajadora, y como sujetos que, desde sus visiones y experiencias, también fortalecen al movimiento sindical.

## II. Situación actual de los flujos migratorios en la región. Desafíos para el sindicalismo

Analizar el estado de los flujos migratorios actuales en la región y las principales actividades económicas donde se incorporan las trabajadoras y trabajadores migrantes, los obstáculos existentes en las legislaciones y en la práctica para garantizar el derecho de afiliación y de negociación colectiva, resultan fundamentales para sustentar las estrategias de acción del sindicalismo. En este apartado se presentan algunos elementos de análisis en el anterior sentido.

### • Corredores y flujos migratorios en la región

En el mundo, el año 2022 presentó la cifra más alta registrada en la historia de personas que vivían fuera de su país de origen la cual alcanzó los 284,5 millones, en comparación con 173 millones en 2000 y 221 millones en 2010 (Naciones Unidas, 2020a). De los 284,5 millones, 255,7

millones estaban en edad de trabajar.<sup>3</sup>

Según los datos de la OIT, las personas trabajadoras migrantes constituyen al 2022, el 4,7 por ciento de la fuerza de trabajo mundial lo que equivale a 167,7 millones de personas trabajadoras. Esto representa un aumento de más de 30 millones con respecto al 2013. De este total, 155,6 millones estaban ocupados y 12,1 millones desocupados. En cuanto a la distribución por género, 102,7 millones son varones y 64,9 millones son mujeres.<sup>4</sup>

La región ALyC alberga el 3,5 por ciento del total de personas trabajadoras migrantes del mundo, que se vinculan especialmente a la fuerza de trabajo en los sectores de servicios, construcción y agricultura, entre otros. Estas ocupaciones suelen contar con altos niveles de informalidad, bajos niveles de protección social y bajos salarios, lo cual afecta de manera diferenciada a cada persona según sus características personales.

Un hecho a destacar es que, entre 2000 y 2020, América Latina y el Caribe experimentó el mayor crecimiento relativo (72%) de la migración intrarregional a nivel mundial. En ese período, varios países pasaron de ser expulsores, a ser receptores netos de población incluido el tránsito, con proporciones inéditas de población migrante respecto de las poblaciones nacionales y algunas subnacionales.

---

**3 OIT: Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores migrantes internacionales Los trabajadores migrantes en la fuerza de trabajo Cuarta edición. Diciembre 2024.**

**4 Ibid.**

En este sentido, los principales flujos migratorios distribuidos a lo largo de ALyC ponen de manifiesto la intensa dinámica migratoria de la región. La cantidad de personas que integran estos flujos migratorios se ha incrementado de 8,33 millones en 2010, a 14,8 millones en 2020. Esto representa el 2,3 por ciento de la población total en la región, frente al 1,4 por ciento que se tenía en 2010.<sup>5</sup> Una cifra que se espera siga aumentando en el futuro cercano, y que ha implicado una multiplicidad de retos que encaran los países y gobiernos de la región para la gobernanza de estos movimientos migratorios. Algunos datos ilustrativos, se presentan en la siguiente tabla elaborada por la CEPAL.

**Tabla 1**  
**Estimaciones del número de migrantes según destinos y orígenes por regiones, 2020**

Región	Destino				Origen	
	Número de migrantes	Porcentaje de la población	Número de refugiados y solicitantes de asilo	Porcentaje de mujeres en el número de migrantes	Número de migrantes	Porcentaje del total
África Subsahariana	22.221.538	2,0	5.893.738	47,6	28.284.538	10,1
Norte de África y Asia occidental	49.767.746	9,5	13.481.636	35,8	37.563.820	13,4
Asia Central y Meridional	19.427.576	1,0	3.569.787	49,9	51.229.549	18,3
Asia Oriental y Sudoriental	19.591.106	0,8	656.437	49,4	38.400.740	13,7
América Latina y el Caribe	14.794.623	2,3	4.797.904	49,5	42.890.481	15,3
Oceanía	313.069	2,5	11.042	47,1	565.281	0,2
Australia y Nueva Zelandia	9.067.584	29,9	157.455	50,6	1.404.924	0,5
Europa y Norteamérica	145.414.863	13,0	5.239.796	51,7	67.601.621	24,1
Totales mundiales	280.598.105	3,6	33.807.795	48,1	280.598.105	100,0

Fuente: Simone Cecchini y Jorge Martínez Pizarro: "Migración internacional en América Latina y el Caribe: una mirada de desarrollo y derechos". Revista CEPAL No 141, diciembre de 2023.

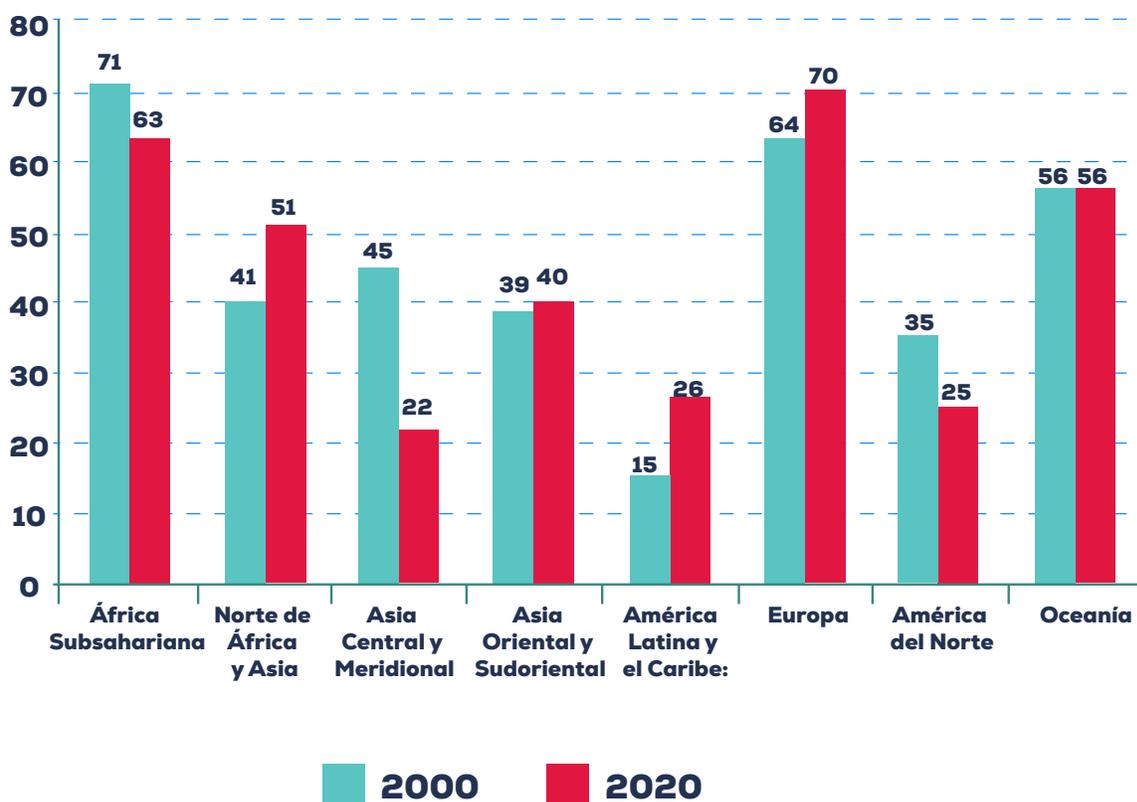
No se incluye Australia ni Nueva Zelandia.

**5 OIT: Nota de políticas: Movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe.**

Además, las poblaciones migrantes dentro de la región han crecido a tasas más altas que las de los movimientos extrarregionales. Esto ha sido especialmente notorio durante los últimos diez años y, de manera muy particular en el último quinquenio cuando la población migrante dentro de la región, casi se duplicó. El gráfico siguiente muestra una variación creciente entre 2000 a 2020 del 15 por ciento al 26 por ciento del flujo migratorio intrarregional:

**Gráfico 1**

**Migrantes intrarregionales como proporción del total de migrantes, por región de origen, 2000 y 2020**  
(En porcentajes)



Fuente: Simone Cecchini y Jorge Martínez Pizarro: "Migración internacional en América Latina y el Caribe: una mirada de desarrollo y derechos". Revista CEPAL No 141, diciembre de 2023.

El crecimiento de la migración intrarregional, no ha transformado de manera significativa el rasgo estructural migratorio principal de la región, donde la mayor proporción de los emigrantes corresponde a personas de México y Centroamérica que se dirigen a los Estados Unidos. Junto a este rasgo estructural, hay que decir que, en el aumento de la migración intrarregional, ha tenido un protagonismo importante la emigración venezolana.

Sobre el caso particular de la emigración venezolana, la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V, 2023), estimó en junio de 2023, que en la región había 6,1 millones de venezolanos migrantes y refugiados, que vivían principalmente en Colombia, Perú, Ecuador, Chile y Brasil.

También continúa la migración limítrofe tradicional, cuyos casos más numerosos han sido los de migrantes de Haití hacia la República Dominicana, los de Nicaragua hacia Costa Rica, y los de Bolivia y Paraguay hacia Argentina.

Un estudio de la OIT de enero de 2024 que actualiza información respecto a un estudio anterior realizado en 2016<sup>6</sup>, menciona la existencia de nuevos corredores migratorios y afirma que la naturaleza de los flujos migratorios es mayormente intrarregional. El estudio conllevó a la identificación de dieciséis corredores migratorios, mostrando una distribución de los flujos a lo largo de todo el continente y ratificando que la inmigración y emigración no es un tema de uno o dos países, sino de la región como un todo. La caracterización realizada también

**6 Actualización del estudio: “La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT”.**



demuestra que la migración intrarregional es la norma en los países de América Latina y el Caribe, dado que más del 72 por ciento de los flujos migratorios son intrarregionales (ICMPD 2021). La siguiente tabla muestra los principales corredores migratorios, con relación a los países de origen y destino.

**Tabla 2**  
**Distribución de los flujos migratorios por región**

Región de Destino	Nombre de corredor migratorio	Principales países de origen
América del Sur	Argentina	Paraguay, Bolivia, Venezuela, Colombia
	Brasil	Venezuela, Haití, Colombia, Extracontinental
	Chile	Perú, Venezuela, Colombia, Haití
	Perú	Venezuela, Chile, Bolivia, Estados Unidos, Extracontinental
	Uruguay	Venezuela, Argentina, Brasil, Italia, España
América Central	Belice	Guatemala, El Salvador, Honduras
	Costa Rica	Nicaragua, Colombia, El Salvador
	Panamá	Colombia, Venezuela, Extracontinental
El Caribe	El Caribe en General	Haití, Venezuela, Extracontinental
	República Dominicana	Haití, Venezuela
	Trinidad y Tobago	Venezuela, Guyana, Granada
América del Norte	Estados Unidos	México, Cuba, El Salvador, República Dominicana, Guatemala
	México	Estados Unidos, Guatemala
Europa	España	Venezuela, Honduras, Ecuador
	A lo largo de toda la región	Haití, Venezuela, Extracontinental

Fuente: Elaboración propia en base a "Nota de la OIT: Movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe". 2024.

Siguiendo con los datos del citado estudio de la OIT, se evidencia la consolidación de corredores hacia Argentina, Brasil y Chile en el Cono Sur, Belice y Costa Rica en América Central, República Dominicana y Trinidad Tobago en el Caribe, los Estados Unidos en Norteamérica en estos últimos años y España como uno de los más importantes destinos fuera de la región.

A estos corredores ya consolidados se suman nuevos destinos migratorios relevantes como Panamá y Uruguay, que en los últimos años han incrementado la recepción de migrantes; México como país de destino y el Caribe como una región cuyo peso como destino también ha aumentado. Finalmente, se debe rescatar la aparición de corredores que, a la inversa de los anteriores, resulta más sencillo caracterizarlos por el origen de las personas migrantes (y no sus destinos): los flujos migratorios de personas extracontinentales, haitianas y venezolanas que se movilizan a lo largo de la región y son sumamente dinámicos. El gráfico siguiente ilustra los principales corredores migratorios y la complejidad que ello representa para su atención desde las políticas públicas, mecanismos multilaterales y para la acción de movimientos sociales que apoyan a las personas migrantes, como es el caso de las organizaciones sindicales.

## Gráfico 2 Mapa de los principales flujos migratorios desde y hacia América Latina y el Caribe



Fuente: Nota de la OIT: Movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe. 2024.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08oit\\_tendencias\\_movilidad\\_humana\\_y\\_migraci%C3%B3n\\_laboral\\_america\\_latina\\_caribe\\_2024.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08oit_tendencias_movilidad_humana_y_migraci%C3%B3n_laboral_america_latina_caribe_2024.pdf)

### • **Caracterización de los corredores migratorios mixtos**

Una primera precisión sobre la expresión "migración mixta" es que consiste en un término relativamente reciente cuyo uso se ha extendido en la última década. Tiene como finalidad reflejar los factores interconectados y multifacéticos subyacentes a todos los movimientos de personas, independientemente de su situación y de la región donde suceden. Los organismos especializados, constatan que las personas que forman parte de los flujos migratorios mixtos, lo hacen por distintos motivos, presentan distintas condiciones jurídicas y se enfrentan a numerosas situaciones de vulnerabilidad. Aunque tienen derecho a recibir protección en virtud del derecho internacional de los derechos humanos, con frecuencia sufren múltiples vulneraciones de sus derechos a lo largo de su travesía.<sup>7</sup>

En el caso particular de América Latina y el Caribe, en lo que ha transcurrido del siglo XXI, la migración internacional se ha caracterizado por el aumento, la diversidad y la complejidad de los flujos. Los actuales movimientos mixtos incluyen migrantes económicos, migrantes ambientales, migración forzada o involuntaria, solicitantes de asilo, refugiados, migrantes en situación irregular, personas objeto de tráfico, víctimas de trata y migrantes varados, niños, niñas y adolescentes no acompañados, entre otros (CEPAL-OIM, 2019).<sup>8</sup>

**7 Migración mixta | Portal de Datos sobre Migración, Última actualización el 21 julio 2022**

**8 <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/93d4c7e7-4186-487c-a57a-0efe774050f1/content>**

Es importante mencionar que uno de los rasgos que definen los flujos migratorios de mujeres entre los países de América Latina es su carácter laboral. Se identifica una razón económica como justificante de su decisión de migrar y muchas se involucran en el servicio doméstico en el país de destino. El trabajo doméstico en el ámbito intrarregional, representa un 27% de la fuerza de trabajo migrante, y en España tal proporción es aún mayor (40%) (Martínez Pizarro Jorge, 2007).<sup>9</sup> Lo cierto es que las personas que se encuentran en contexto de movilidad, en muchas ocasiones lo realizan en condición irregular a nivel legal; esto las expone a una mayor vulnerabilidad y genera enormes dificultades a la hora de una integración socioeconómica plena en los países de destino.

De acuerdo a recientes estudios sobre migración laboral realizados por la OIT, los corredores migratorios consolidan tendencias históricas, a la vez que despuntan nuevas características de la movilidad en la región, que pueden sintetizarse en las siguientes:

- Se han diversificado los motivos que impulsan a migrar en la región.
- La movilidad en busca de protección internacional ha ido en crecimiento.
- Las «caravanas de migrantes» son una forma de movilización notoria de la coyuntura

Si bien la mayoría migra por motivos laborales, también existen otros factores: la inseguridad ciudadana, la violencia social, la persecución política, la violencia de género, el cambio climático, los desastres

causados por amenazas naturales y eventos climáticos severos y las crisis económicas y políticas son algunas de las razones que hacen que hoy en día los corredores migratorios en la región sean de naturaleza mixta.

Las causas se diversifican, pero el desafío de alcanzar un trabajo decente, es para todos y todas; por tanto, la protección de las personas migrantes y refugiadas junto a la promoción y garantía de sus derechos, representa un reto y una tarea fundamental para el movimiento sindical, independientemente de las causas que motivaron la migración. Esto requiere estudiar y diferenciar las causas con la finalidad de ajustar el accionar sindical y construir estrategias diversas, para potenciar la inclusión y organización de las personas trabajadoras migrantes como parte del movimiento sindical.

Para los Estados, el desarrollar políticas migratorias presenta enormes desafíos y complejidades y esto se incrementa ante las recientes manifestaciones y medidas adoptadas por algunas administraciones en materia migratoria bajo un concepto de políticas securitarias<sup>10</sup>. La tendencia en algunos países a securitizar las políticas migratorias, muestra una perspectiva considerada como ahistórica por algunos analistas, ya que desconoce las causas y el desarrollo de las migraciones y generalmente, tiende esconder otras motivaciones de política interna. Lo cierto es que el discurso que vincula de manera negativa a la migración con la seguridad, promueve tanto la criminalización de los

---

**10 Alessio Mirra. Investigador independiente. Las fronteras del siglo XXI. La externalización y la desnaturalización de los espacios de transición - Iberoamérica Social, Casa del Migrante de Saltillo (México), 2017**

migrantes como ciertas expresiones preocupantes de discriminación, xenofobia y racismo.<sup>11</sup>

Algunos análisis del fenómeno migratorio coinciden en que, cuando los estados y los gobiernos de turno parten del miedo frente a los flujos desde el exterior y los discursos públicos relacionan terroristas con migrantes y hablan de una sociedad en riesgo a causa de las migraciones (Beck, 2002), tiende a instalarse una tendencia hacia la reapropiación de los espacios territoriales con el fin de alejar a los no-ciudadanos (Gammeltoft-Hansen, 2011) y reafirmar identidades nacionalistas que se perciben amenazadas por la influencia de las poblaciones migrantes.<sup>12</sup>

Los flujos migratorios mixtos traen el reto para los Estados, de ajustar las políticas y servicios a la multiplicidad y variedad de necesidades de estas personas, que no concuerdan con el diseño actual de la institucionalidad en la región. Frente esos procesos de reajustes en políticas y normativas, el movimiento sindical debe fortalecerse e incidir para que los cambios que necesitan las personas migrantes vayan en consonancia con un abordaje de derechos humanos, con una mejora en la integración social, cultural, con enfoque del trabajo decente; evitar que los cambios se dirijan en torno a una política cada vez más securitaria, estigmatizadora, precarizadora y xenófoba.

---

**11 Migración y seguridad: dilemas e interrogantes, Luis Herrera-Lasso y Juan B. Artola, en cap1.pdf**

**12 Alessio Mirra. Supra cit.**

Es necesario reafirmar los avances en el derecho nacional y el marco normativo internacional y multilateral, así como la mirada desde el movimiento sindical y los actores que trabajan por los derechos humanos de la población migrante. Enfatizar en que las políticas focalizadas en la seguridad y el cierre de fronteras, o el instalar en la opinión pública la idea de que las personas migrantes y refugiadas son una amenaza a la seguridad nacional, de ninguna manera contribuyen a garantizar la promoción y protección de los derechos humanos de las personas migrantes y refugiadas.

Para la verdadera gobernanza migratoria en la región, se requiere la construcción de espacios de diálogo social institucionalizado, con representación inclusiva de toda la sociedad civil, de las propias organizaciones de la población migrante y en donde la dimensión laboral tenga un rol protagónico. De ahí la importancia de que los actores del mundo del trabajo, especialmente los sindicatos, se encuentren representados y que la OIT pueda tener un rol de liderazgo a partir de su mandato y su composición tripartita.

### • **Feminización de las migraciones en América Latina y el Caribe**

Una característica importante de la migración intrarregional, particularmente de la migración laboral, es su creciente feminización. De acuerdo a un informe de la OIM, Oficina Regional para América Latina y el el Caribe<sup>13</sup>, además de que las mujeres representan el 48 %

---

**13 Género y Migración | ONU Migración Americas**

de las personas migrantes internacionales a nivel mundial, cada vez son más las mujeres que migran solas, entre ellas muchas jefas del hogar. A esta realidad de mujeres que migran de manera independiente se le conoce como "la feminización de la migración".

Una de las consecuencias de la globalización contemporánea vinculado con la migración, es la generación de un mercado transnacional de mano de obra femenina, constituido por redes de mujeres que prestan servicios de trabajo doméstico; esto muestra como el mercado de trabajo hace uso de identidades laborales determinadas por las relaciones de género para obtener mano de obra flexible y barata. En los principales países receptores, la mayoría de las mujeres migrantes son madres; esta condición es relevante, porque significa que son económicamente responsables de sus hijos.<sup>14</sup>

Las mujeres constituyen casi la mitad del total de las personas migrantes en los países de destino de las subregiones de América del Norte, América del Sur, América Central y el Caribe. Según la Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana, las mujeres constituyen el 49,5 por ciento de la población migrante en América Latina y el Caribe, con una presencia que oscila entre un 53,4 por ciento en Argentina siendo el país con la tasa más alta de mujeres migrantes, respecto a República Dominicana que con un 36,6 por ciento representa la tasa más baja. Además, hay una importante participación del 52,8 por ciento de mujeres en las edades activas, es decir, personas migrantes entre los 20 y 64 años.

---

[14 jm\\_2007\\_feminizacionmigracionesal.pdf](#)

Algunas de estas mujeres, al igual que la demás población migrante, se movilizan para aprovechar nuevas oportunidades o reunirse con su familia. Sin embargo, un grupo importante lo hace impulsado por escapar de la violencia y la discriminación por motivos de género, identidad de género y orientación sexual. De esta manera, encontramos como factor predominante de la migración en un importante grupo, el sexo de la persona, su identidad de género y su orientación sexual.

Encontramos así que las variables de sexo y género pueden moldear de forma profunda cada etapa de la experiencia migratoria de este segmento poblacional, en especial al considerar condiciones como las redes y corredores migratorios que utilizan para desplazarse, las oportunidades de integración y trabajo en el destino previsto, y las relaciones con su país de origen. No podemos obviar que, en una cultura y sistema determinados por las categorías patriarcales y binarias con respecto a las personas con todas las determinantes ideológicas que ello implica respecto a la preeminencia de la masculinidad como referente de las relaciones, esto tenga un impacto en el proceso migratorio.

En ese contexto, las expectativas, las relaciones y las dinámicas de poder asociadas con ser hombre, mujer, niño o niña, o la identificación como persona lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual (LGBTI), tienden a afectar significativamente y de forma negativa, todos los aspectos del proceso migratorio para esta población. Las informaciones disponibles dan cuenta de que las mujeres migrantes y los migrantes LGBTI, a menudo son más vulnerables a la violencia y la explotación durante el proceso de movilidad, y pueden enfrentar múltiples formas de discriminación especialmente si son irregulares o indocumentados, y ello tiende a agravarse si se cruzan otras interseccionalidades como son la edad o la etnia.

Un estudio del BID<sup>15</sup> afirma que la integración del trabajo doméstico remunerado realizado por los migrantes en el panorama económico, puede ser una faceta infravalorada, aunque transformadora, de la migración. Como mencionamos, en la migración laboral existe una tendencia condicionante de género; siendo las mujeres migrantes quienes se concentran en ocupaciones de servicios como el trabajo doméstico, son quienes asumen las responsabilidades del trabajo de cuidados y las tareas domésticas que, de otro modo, quedarían sin remunerar. La tendencia más común es que el trabajo doméstico remunerado sea realizado principalmente por mujeres migrantes, y sustituye el trabajo no remunerado que casi siempre realizaban mujeres de las familias locales.

Las personas trabajadoras del sector de servicios domésticos, por la naturaleza particular de su trabajo que es realizado dentro de hogares privados, son altamente vulnerables a la explotación laboral; esa vulnerabilidad puede agravarse debido a su falta de estatus migratorio regular. En ese sentido, se debe insistir en la necesidad de que los responsables políticos trabajen en reconocer el papel del trabajo doméstico remunerado y apliquen la legislación laboral a los servicios domésticos para promover la equidad de género y su inclusión al crecimiento económico inclusivo, tomando como base la normativa internacional de la OT, en particular el Convenio 189, 2011, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

---

**15 Una oportunidad para la población migrante en el mercado de trabajo / David Kaplan, Alejandra Rivera, Cynthia van der Werf. p. cm. — (Nota técnica del BID; 2825), 2023**

Entre los desafíos más relevantes que las mujeres y personas de la diversidad sexual deben enfrentar en el proceso migratorio y su inserción laboral, es importante mencionar los siguientes:

- *Mayor vulnerabilidad a la explotación y abuso:* Las mujeres migrantes y personas LGBTIQ+ son más propensas a enfrentar abusos durante su tránsito migratorio, en los procesos de contratación, respecto a las condiciones laborales, la retención de documentos de identidad, o en las relaciones en el lugar de trabajo, incluyendo violencia física y sexual.
- *Desigualdad en el acceso a empleo decente:* Las mujeres migrantes y las personas de la diversidad sexual suelen tener menos opciones para la migración laboral regular; en consecuencia, a menudo se ven obligadas a aceptar trabajos en el sector de la economía informal, donde los salarios son más bajos y la protección laboral es escasa. En el caso de las mujeres, la tendencia es a optar por el trabajo doméstico donde, frecuentemente, no se garantizan los mismos derechos laborales que suelen tener otros sectores.
- *Discriminación múltiple e interseccional:* Las mujeres migrantes y las personas de la comunidad LGBTIQ+ enfrentan discriminación no solo por su condición de género, sino también por su condición de migrantes, que tiende a ser agravada por razones étnicas (en especial si son indígenas o afrodescendientes); todo ello limita sus oportunidades de empleo decente y acceso a los beneficios, por ejemplo, a la seguridad social y demás derechos en el trabajo.



Lo cierto es que cada vez más mujeres y personas de la diversidad sexual migran de manera independiente, mejoran su participan activamente en el mundo laboral y sus condiciones de vida. En ese sentido, pese a los desafíos que ese proceso significa, la migración laboral de las mujeres puede tener un impacto significativo en la igualdad de género en los países de origen y destino, siempre que se garantice una migración regular, ordenada y segura, construida y gobernada a partir de espacios tripartitos y el diálogo social, poniendo una mirada particular en este sector de la población migrante. Un enfoque de la migración en esa dirección, puede empoderar a las mujeres y migrantes LGBTIQ+, permitiéndoles convertirse en agentes de cambio y desarrollo para ellos, sus familias y las comunidades.

Por tanto, se requiere de políticas específicas de migración laboral con perspectiva de género para garantizar igualdad de oportunidades de empleo y acceso a beneficios como la protección para las mujeres migrantes; que consideren las necesidades específicas de las mujeres y de otras poblaciones más vulnerabilizadas por su condición de género e identidad de género. Reconocer que la migración presenta tanto desafíos como oportunidades para las mujeres trabajadoras y poblaciones de la diversidad sexual, y es esencial implementar políticas que aborden sus necesidades específicas y protejan sus derechos.



### • La migración y los trabajos de cuidados en ALyC

Las crecientes necesidades de cuidado se combinan con un déficit de mano de obra nacional dispuesta a ocuparse en el trabajo doméstico remunerado en los países de mayor nivel de ingreso. Esto ha llevado a un incremento en el peso de las personas migrantes que se ocupan en el trabajo doméstico remunerado. El alto porcentaje de mujeres dentro del total de migrantes puede ser explicada en parte por el alto peso del trabajo doméstico remunerado entre las trabajadoras migrantes. La diferencia por sexo es más acentuada en los corredores donde los flujos migratorios para el cuidado tienen mayor dinamismo, lo que indica que la migración para trabajos en el área del cuidado sería un factor explicativo importante del carácter feminizado de la migración en la región.

Según datos de la CEPAL 2020, las trabajadoras domésticas migrantes remuneradas representan el 17.2% del total de trabajadoras domésticas remuneradas a nivel mundial. Independientemente de las motivaciones iniciales de la migración, la mayor parte de las mujeres necesitan generar ingresos en el país de destino. Por esta razón, la tasa de participación laboral de las mujeres migrantes es, a nivel global, consistentemente más alta (63.5%) que la de las mujeres nacionales (48.1%).

En América Latina, región donde el trabajo doméstico remunerado ha sido históricamente una de las principales fuentes de empleo para las mujeres, las personas migrantes tienen un peso creciente, lo que confirma una tendencia a la concentración de la mano de obra migrante en sectores menos protegidos y con peores condiciones laborales. Los

datos muestran cómo la migración de las mujeres conlleva el traslado de las labores de cuidado, a partir de la inserción de las mujeres migrantes en el espacio del trabajo doméstico.

Incluso, los estudios sobre la economía del cuidado permiten establecer un vínculo entre el fenómeno de las migraciones y las cadenas globales de cuidado. Para algunos especialistas se observa que, a una escala global, los cuidados circulan a través de la feminización de las migraciones y el establecimiento de cadenas globales de cuidado. Esta transferencia transnacional de cuidados y afectos, permiten a algunos hogares gozar de cuidados privilegiados y lleva a otros experimentar un déficit de ellos.

La mercantilización de los cuidados, la externalización del trabajo de cuidado a través de la contratación de una trabajadora doméstica remunerada, es una de las estrategias que se han puesto en práctica por los hogares de mayores recursos para resolver la crisis de los cuidados y es ahí donde la mano de obra de las mujeres migrantes, aparece como una mejor opción para quienes demandan de este servicio. El efecto inmediato es que mientras algunos hogares están en condiciones de contratar servicios de cuidado, hay otros que dependen de esta fuente de ingresos para su supervivencia.<sup>16</sup>

---

**16 M. E. Valenzuela, M. L. Scuro e I. Vaca Trigo, “Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina”, serie Asuntos de Género, N° 158 (LC/TS.2020/179), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.**

Esta situación, deja claro el papel de las personas cuidadoras, tanto de las mujeres que emigran, como de las que quedan al cuidado de las familias de las migrantes. La mayoría de las mujeres que salen de sus países de origen a buscar mejores condiciones de vida para sus familias, encuentran como oferta laboral especialmente el sector de los trabajos de cuidado de niñas/os y/o de ancianas/ os, trabajo doméstico etc.; sin embargo, generalmente estas personas son sometidas a condiciones laborales de informalidad y total desprotección social.<sup>17</sup>

El trabajo doméstico remunerado no es necesariamente la primera opción laboral que buscan las trabajadoras migrantes; muchas de ellas cuentan con credenciales educativas mayores que las de quienes desempeñan esta ocupación en el país de destino. Pero la realidad es que el trabajo doméstico resulta una ocupación con pocas barreras de entrada y muchas veces, la única disponible para ellas.

En América Latina, la migración que atiende el trabajo doméstico remunerado se concentra en pocos países de ingreso alto y medio-alto, que no cuentan con un financiamiento público, o lo tienen muy limitado, en el área de los cuidados. En una región que se ha caracterizado tradicionalmente por altos niveles de ocupación femenina en el servicio doméstico y una migración interna para responder a la demanda por este tipo de servicios, las mujeres jóvenes, más educadas, buscan nuevas oportunidades laborales y romper con el trabajo doméstico remunerado como principal puerta de entrada al mercado laboral. Esto ha creado un déficit de mano de obra local y una nueva demanda de

---

**17 CSA, Perspectiva Sindical de las Américas sobre los Cuidados, 2023**

trabajadoras domésticas remuneradas, lo que genera un espacio de trabajo importante para las trabajadoras migrantes.

La inserción de trabajadoras migrantes en el trabajo doméstico remunerado y de cuidado es considerada como una expresión del carácter “complementario” entre los mercados de trabajo de los países de origen y destino. Las trabajadoras se insertan en una ocupación que la mano de obra local había empezado a abandonar, en una sociedad que requiere de este tipo de servicios y no encuentra mano de obra disponible.<sup>18</sup>

El proceso de feminización e informalización del mercado de trabajo, el impacto de la migración, y las características cambiantes de la segregación profesional que están traduciéndose en una reducción del conjunto de sectores y ocupaciones en los que trabajan las mujeres, ilustran la manera en que la dinámica de género del empleo se ha transformado con el tiempo y en diferentes lugares geográficos, y cómo la oferta de trabajo migrante para los cuidados puede mantener relativamente bajos los salarios de los trabajadores del cuidado en determinados segmentos de la fuerza de trabajo del cuidado, y esto será mayor en tanto sea más precario su estatus migratorio.<sup>19</sup>

A manera de resumen, es posible afirmar que el sector de mayor inserción laboral para las mujeres migrantes es el de cuidados; que,

---

**18 M. E. Valenzuela, M. L. Scuro e I. Vaca Trigo, *supra cit***

**19 El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019**

debido a la crisis de cuidados en los países de destino, hay cada vez más demanda de mano de obra inmigrante y femenina; que las políticas migratorias no suelen tomar en cuenta esa demanda, estableciendo así pocos canales formales de migración para las migrantes que se insertan en el sector de cuidados. Los cuidados se caracterizan por su informalidad y poca regulación, hecho que lleva a la explotación de las migrantes que laboran en ellos. La mano de obra migrante no regularizada es una solución temporal a la crisis de cuidados, pero no es sostenible. Los derechos al cuidado de las migrantes y sus familiares no están siendo respetados, ya que enfrentan grandes dificultades para ejercer sus derechos a conciliación, reagrupación familiar, etc. La migración de mujeres expone las brechas y carencias en la provisión social de los cuidados, tanto en el país de origen como el de destino.<sup>20</sup>

Aunque la migración puede ofrecer nuevas oportunidades a las mujeres, con frecuencia exige a las familias sortear una compleja red de políticas y normas que influyen en la posibilidad que tienen sus integrantes de vivir juntos o separados. El acceso universal a la protección social y a los servicios públicos (incluidos la salud, la educación y el cuidado infantil), con independencia de la ciudadanía o la condición de migrante, es fundamental para garantizar que las mujeres migrantes y sus familias puedan cumplir con sus responsabilidades de cuidados y no se vean empujadas a la pobreza. Es necesario adoptar políticas económicas y sociales que aborden los factores que llevan a algunas

---

**20 ONU Mujeres (2013) Género en marcha Trabajando el nexo migración-desarrollo desde una perspectiva de género. Guías de Aprendizaje. Allison J. Petrozziello, [https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2013/12/~/\\_media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/12/GeneroenMarcha\\_low%20pdf.pdf](https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2013/12/~/_media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/12/GeneroenMarcha_low%20pdf.pdf)**

mujeres y hombres a migrar dejando atrás a sus familiares.<sup>21</sup>

La mayor parte de los informes dan cuenta de que muchas mujeres migrantes reportan vivir violencia y explotación durante el trayecto. Si bien es cierto que la participación laboral de las mujeres se ha incrementado más que en cualquier otra región del mundo y que las mujeres migrantes contribuyen substancialmente al sustento y bienestar de sus familias, se requiere de políticas que reduzcan y redistribuyan el trabajo no remunerado, realizado principalmente por las mujeres, así como de políticas que promuevan y garanticen los derechos de las mujeres migrantes.<sup>22</sup>

### • Principales problemáticas que atraviesan los trabajadores y trabajadoras migrantes de AL y C

Uno de los grandes desafíos de las migraciones es el predominio de trabajadores y trabajadoras migrantes en situación irregular que, aunque resulta complejo estimar su condición migratoria regular o irregular debido a la carencia de datos confiables en todos los corredores, si es notoria la tendencia de que el corredor a los Estados Unidos es el que presenta la situación más compleja.

---

**21 ONU Mujeres. El Progreso de las Mujeres en el mundo 2019–2020: Familias en un mundo cambiante.**

**22 UN Women. Progress of the world's women 2019–2020: Families in a changing world. Fact sheets: Global and regional insights. Latin America and the Caribbean.**

Otro dato relevante es el vínculo entre el mercado laboral y condiciones de empleo de las personas trabajadoras migrantes. Es conocida la gran cantidad de esta población en la economía informal, sin contrato laboral y malas condiciones laborales. Aunque se pueda reconocer múltiples vínculos positivos entre migración y desarrollo en los países de origen y destino, muchas personas trabajadoras migrantes no disfrutan de un trabajo decente, reciben salarios bajos, soportan entornos de trabajo peligrosos, registran el no pago de los salarios, una desigual cobertura de protección social, se les niega el derecho de libertad sindical, de asociación y otros derechos laborales; muchos otros sufren discriminación y xenofobia.



La falta de acceso a la seguridad social para la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras migrantes ante la inexistencia de acuerdos bilaterales y multilaterales sobre seguridad social entre los países de origen y de destino, hace que la portabilidad de sus prestaciones sociales no está asegurada. También, a menudo, los períodos de cotización necesarios son difíciles de cumplir debido a los requisitos para abandonar el país después de un cierto período de tiempo, excluyendo así a un gran número de ellos de la protección social en el largo plazo.<sup>23</sup>

Al respecto, líderes de las centrales sindicales de la región participantes en este mapeo, identifican un conjunto de problemáticas que atraviesan las trabajadoras y trabajadores migrantes. Entre ellas destacan: la Informalidad y la explotación laboral; la falta de regularización migratoria; la falta de acceso a la protección social; los altos costos para los trámites de regularización migratoria; las solicitudes de refugio como vía de acceso a la regularización migratoria; la falta de coherencia en las políticas de los gobiernos, los sectores laborales y migratorios; los topes en las cuotas para el acceso al trabajo formal para trabajadores y trabajadores migrantes (como ocurre en los casos de Perú y Chile); la discriminación, xenofobia, racismo y el tráfico y trata de personas migrantes.

Para el movimiento sindical, los principales problemas identificados son la irregularidad migratoria y la informalidad laboral. Sin un estatus migratorio regular, las personas migrantes no pueden insertarse en

---

**23 OIT, La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016.**

empleos formales y en sentido inverso, con mercados laborales y empleos caracterizados por la informalidad, se alimenta y reproduce la movilidad irregular. La mayoría de la población migrante no cuenta con un contrato laboral formal con los empleadores. La carencia de un contrato tiene un impacto inmediato en los derechos sobre el trabajo, la salud y la vivienda, y un impacto futuro en la falta de aportes previsionales y la posibilidad de acceder a una pensión y/o jubilación, entre otras consecuencias.

Las personas migrantes enfrentan barreras que les dificultan o excluyen de las prestaciones antes mencionadas. Por ejemplo, en el caso argentino se requieren 40 años de residencia legal demostrada para tener derecho a una pensión por vejez; en Costa Rica son 25 años y 300 contribuciones. Estas metas son muy difíciles de alcanzar para una persona migrante. Igualmente, el seguro de salud y cualquier cobertura social está ligada a un estatus migratorio regular (OIM, 2022). Es posible afirmar, que en la cobertura de la seguridad social existen grandes brechas entre la población migrante y la nacional en gran parte de América Latina y el Caribe.

La vulnerabilidad de las personas migrantes en los países de destino, se incrementa con las barreras de acceso a la regularización, al reconocimiento de sus derechos, y debido a un conjunto de características sociodemográficas que actúan como marcadores, entre ellas, la edad, el sexo, el nivel educativo, la pertenencia étnico-racial o la condición familiar. Adicionalmente, las personas migrantes irregulares, pueden ser más vulnerables a las organizaciones delictivas que se aprovechan de su condición con fines de explotación sexual o laboral (Maldonado, Martínez y Martínez, 2018). Al respecto, las/los representantes de las centrales, ven con gran preocupación el desarrollo de bandas delictivas

que dan lugar a la trata de personas y al tráfico ilícito de migrantes, y más recientemente a los secuestros extorsivos en México.

A esto se suma una tendencia a asociar la migración con la criminalización, aplicando una lógica policial en el tratamiento y abordaje de las migraciones, inspirada en las ya mencionadas políticas securitarias. Derribar el mito de que migrar es sinónimo de delincuencia, de peligro, de amenaza, requerirá de grandes esfuerzos. Es necesario divulgar y profundizar estudios que demuestran estadísticamente que esta correlación que se hace es falsa y que solo tiene sentido como parte de mitos y discursos de odio que alimentan la discriminación, a la vez que socavan la unidad de las y los trabajadores.

Para las dirigencias sindicales de las Américas, otra preocupación está relacionada con el reconocimiento de saberes, competencias y acreditación de titulaciones, que se expresa en: a) Falta de reconocimiento de calificaciones laborales y acreditación de títulos. b) Sobre calificación de trabajadores migrantes para el tipo de puestos disponibles. c) Barreras para el acceso de la población migrante a la formación profesional.

Existen grandes dificultades para el reconocimiento de estudios, competencias y experiencia laboral adquiridas en otros países, lo cual limita el acceso a distintas oportunidades. Este no es un dato nuevo, hay informes que indican que en 2017, más del 50 por ciento de las personas trabajadoras migrantes en el sector informal tenían estudios secundarios completos o superiores. Se pone de relieve que buena parte de esta mano de obra se inserta en ocupaciones que requieren menos cualificación de la que realmente tienen (CEPAL-OIT, 2017).

Además, existe una falta de reconocimiento de las personas migrantes como agentes que contribuyen a las sociedades, las culturas y las economías y la persistente estigmatización, discriminación, xenofobia, racismo y aporofobia hacia esta población.

Por último, mencionar que la situación o contexto donde transcurren estas problemáticas que vulneran los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes de la región, también tiene relación con las principales actividades económicas donde se insertan las y los migrantes. Según reportan los líderes sindicales entrevistados, los sectores productivos de mayor inserción laboral de esta población son: Construcción, Textil, Industria maquiladora, Servicios de cuidado, Comercio minorista, vendedores ambulantes, Seguridad privada, Deliverys, economía de plataforma, Agricultura.

En ese listado, encontramos actividades que confirman una tendencia histórica en cuanto a espacios de inserción laboral de la población migrante; también aparecen sectores nuevos como los servicios de seguridad privada y fundamentalmente los relacionados con economías de plataforma, fenómeno en donde además se vislumbra un crecimiento cada vez mayor y especialmente de población joven. En todos los casos, en esos sectores es donde existen condiciones laborales y regulaciones más flexibles o donde suele haber menos control, inspección laboral y cumplimiento de las obligaciones laborales por los contratantes, en clara desventaja para las personas migrantes o nacionales que laboran en ellos.

### III. Procesos y estrategias regionales que enmarcan el fenómeno migratorio

La realidad de las migraciones, al ser un escenario complejo y con tendencia creciente, exige que las estrategias para dar respuestas a los procesos migratorios y las dinámicas de sus corredores, tengan marcos de referencia globales, regionales y políticas nacionales. Es importante tener conciencia de la existencia de esos marcos referenciales y un acercamiento a ellos para identificar sus potencialidades a la hora de pensar y aplicar cualquier estrategia para la atención de esta población, en particular para las acciones del sindicalismo en el mundo del trabajo.

#### • Principales instrumentos globales y regionales

Entre los instrumentos de carácter global, está el *Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular*, adoptado en 2018, compromisos que tienen un carácter no vinculante. Los principios rectores de este instrumento internacional que los gobiernos se comprometieron a respetar, son: centrarse en las personas; cooperación internacional; estado de derecho y garantías procesales; desarrollo sostenible; derechos humanos; perspectiva de género y enfoque pangubernamental<sup>24</sup>;

**24 El enfoque pangubernamental según el Pacto Mundial parte de considerar la migración como una realidad pluridimensional que no puede ser abordada por un solo sector normativo del gobierno. Para formular y aplicar políticas y prácticas migratorias eficaces, es necesario adoptar un enfoque que asegure la coherencia normativa horizontal y vertical en todos los sectores y niveles del gobierno.**

entre otros. En la región de las Américas, la gran mayoría de los países mantienen sus compromisos con ese acuerdo migratorio a nivel global.

El Pacto tiene 23 objetivos. Aquí se mencionan los que de forma más directa guardan relación con los temas de interés de este mapeo. Para pensar estrategias de acción sindical a lo interno, sobre la participación en espacios de diálogo social o incidir en las políticas públicas, es pertinente recordar que el Pacto insta a los Estados e instituciones multilaterales a: Facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente; Abordar y reducir las vulnerabilidades en la migración; Reforzar la respuesta transnacional al tráfico ilícito de migrantes; Prevenir, combatir y erradicar la trata de personas en el contexto de la migración internacional; Eliminar todas las formas de discriminación y promover un discurso público con base empírica para modificar las percepciones de la migración; Invertir en el desarrollo de aptitudes y facilitar el reconocimiento mutuo de aptitudes, cualificaciones y competencias; Colaborar para facilitar el regreso y la readmisión en condiciones de seguridad y dignidad, así como la reintegración sostenible; Establecer mecanismos para la portabilidad de la seguridad social y las prestaciones adquiridas.

Complementariamente, ese mismo año 2018 se adoptó el *Pacto Mundial sobre los Refugiados*<sup>25</sup> que tiene los siguientes objetivos: i) aliviar las presiones sobre los países de acogida; ii) promover la autosuficiencia de los refugiados; iii) ampliar el acceso a las soluciones que impliquen a terceros países; y iv) favorecer en los países de origen condiciones que propicien un retorno en condiciones de seguridad y dignidad. Es claro que las personas en condición de refugio, requieren tanto como el resto de migrantes, poder realizar algún tipo de trabajo para atender su

---

**25 Naciones Unidas: Pacto mundial sobre los refugiados. Nueva York, 2018.**

subsistencia. De ahí, que una tarea para la acción sindical, será pensar las mejores formas para acompañar esos procesos con las condiciones y limitantes propias del estatus de refugio, pero garantizando los derechos en el trabajo y evitando todo tipo de explotación en razón de su condición particular.

A nivel regional, existen instancias intergubernamentales donde los países intercambian ideas y buenas prácticas en materia migratoria. En América del Sur existe la Conferencia Suramericana sobre Migraciones o Proceso de Lima, espacio consultivo regional sobre migración establecido en 2000. Tiene el objetivo de facilitar un foro de consulta para los países de América del Sur en las principales esferas del desarrollo; las diásporas; los derechos de los migrantes; la integración; el intercambio de información; las estadísticas sobre migración; y la lucha contra la trata y el tráfico de personas.<sup>26</sup>

En Centroamérica, se instaló la Comisión Centroamericana de Directores de Migración, que nació primero como Organización Centroamericana de Migración – OCAM. Fue instituida en San José, Costa Rica, en 1990, a solicitud de los presidentes centroamericanos en el marco del Plan de Acción Económico de Centroamérica (PAECA) y es un órgano adscrito al Sistema de Integración Centroamérica-SICA. Es un mecanismo regional que aborda cuestiones migratorias en Centroamérica y la coordinación de políticas en tres ejes fundamentales: migración, derechos humanos y desarrollo.<sup>27</sup>

**26 Conferencia Suramericana sobre Migraciones | International Organization for Migration**

**27 Conferencia Suramericana sobre Migraciones | International Organization for Migration**

América del Norte participa de la Conferencia Regional sobre Migración-CRM, que es un foro intergubernamental establecido en 1996 para sostener el diálogo y el intercambio de ideas, así como de experiencias para la reflexión conjunta y la cooperación en cuestiones migratorias de interés común para los países participantes. Los Estados miembros son: Belice, Canadá, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos de América, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana.<sup>28</sup>

Sin agotar todas las instancias existentes en materia migratoria en la región, mencionar que en 2013 también fue aprobado el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, calificado como el acuerdo intergubernamental más importante de América Latina y el Caribe en materia de población y desarrollo; un instrumento progresista e integral porque incorpora elementos trascendentes para la implementación de políticas que garanticen el pleno ejercicio de los derechos humanos en temáticas tan relevantes como la salud sexual y reproductiva, el envejecimiento de la población, la migración internacional, los pueblos indígenas y la población afrodescendiente. Dentro del conjunto de medidas prioritarias, esta una sobre Migración internacional que tiene el objetivo de garantizar la plena inclusión de todos los asuntos de la migración internacional, incluidas las políticas de regularización migratoria, en las agendas y estrategias mundiales, regionales y nacionales para el desarrollo post-2015.

---

**28 Conferencia Regional sobre Migración | ONU Migración Américas**

Es necesario destacar que muchos de estos espacios no cuentan con una mirada de la dimensión laboral con la profundidad que merece. Se observa un panorama discontinuo, caracterizado por paradojas y marcado por un contexto político que refleja tensiones y contradicciones. Por un lado, hay avances en la gestión migratoria respetuosa de los derechos, con intensos diálogos entre los países, nuevas instituciones, reformas normativas y políticas públicas que fomentan el acceso a la protección social y la lucha contra la discriminación, la xenofobia y el racismo. Por otro, persisten rezagos o se producen retrocesos, se omiten acuerdos y hay dificultades para cumplir con las obligaciones asumidas, con el resultado de la persistencia de vulnerabilidades en el proceso migratorio que afectan a muchas personas migrantes.

Las políticas que promueven la integración, el respeto a los derechos humanos y la migración segura, ordenada y regular, coexisten con el endurecimiento de las fronteras, las políticas restrictivas y los discursos de algunos sectores en contra de la migración. Este complejo escenario, atizado además por los efectos inmediatos y extendidos de la pandemia, conlleva desafíos y oportunidades para el diseño de políticas públicas que pongan en el centro a las personas y que creen las condiciones para que las personas migrantes puedan contribuir con todas sus capacidades y todo su potencial al desarrollo sostenible, de modo que se garantice su seguridad y dignidad y el respeto de sus derechos en todo el proceso migratorio.<sup>29</sup>

---

**29 Naciones Unidas: Pacto mundial sobre los refugiados. Supra cit**

### • Estrategia Regional de Migración Laboral OIT

La migración laboral y la movilidad humana son cuestiones de gran relevancia en América Latina y el Caribe. La migración trae beneficios económicos y sociales, pero su gobernanza y la protección de las personas migrantes plantean desafíos complejos. Esto ha llevado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a elaborar una *Estrategia regional de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030*, en el marco del mandato normativo de la OIT para la gobernanza de la migración laboral y la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas, como parte de la búsqueda global del trabajo decente y la justicia social.

La Estrategia regional busca compilar el horizonte estratégico para la acción de la OIT en la región y guiar la asistencia técnica de la organización en materia de migración laboral y movilidad humana. El documento se ha creado a partir de un análisis actualizado de las tendencias, flujos y características de la población migrante y refugiada en los principales corredores migratorios, tanto intrarregionales como extra regionales, así como de la observación de las debilidades y desafíos clave en las áreas de protección, gobernanza de la migración y desarrollo.

Uno de los desafíos clave mencionados en la Estrategia, es la dificultad para lograr el reconocimiento de las habilidades y cualificaciones obtenidas en el país de origen. Del mismo modo, las personas trabajadoras migrantes y refugiadas enfrentan barreras para acceder a programas de formación profesional y beneficiarse de las políticas activas del mercado laboral.

La Estrategia identifica cinco áreas temáticas prioritarias, 1. Gobernanza de la migración laboral y coherencia de políticas; 2. Contratación equitativa; 3. Acceso al empleo y mejora de las condiciones de trabajo; 4. Movilidad laboral, formación, certificación y reconocimiento de títulos y aprendizajes previos; 5. Protección social y cohesión social. Todas resultan de utilidad para las estrategias de los actores productivos y en particular para la acción del movimiento sindical. Acá vamos a referirnos de forma general a la numero 4 sobre “Movilidad laboral, formación, certificación y reconocimiento de títulos y aprendizajes previos”, en vista de ser uno de los temas particulares de interés en este mapeo.

El objetivo general de esta área es: Fortalecer las capacidades de los constituyentes de la OIT para impulsar medidas que favorezcan la movilidad laboral, la formación y el reconocimiento de competencias y calificaciones de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas. Entre algunos de sus objetivos específicos se mencionan los siguientes:

- ▶ Favorecer la inserción socioeconómica de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas (simplificación de trámites, homologación y reconocimiento de títulos, intermediación laboral, certificación de competencias, formación profesional y refuerzo de redes de apoyo a migrantes, entre otras).
- ▶ Impulsar y apoyar cambios en los servicios de formación profesional para ofrecer formaciones acordes a la demanda, con estrategias específicas para atraer a las mujeres y considerar su empleabilidad en ocupaciones no tradicionales.

- ▶ Impulsar y apoyar el trabajo regional sobre esquemas de reconocimiento de competencias/cualificaciones.
- ▶ Fortalecer el diálogo con las organizaciones de empleadores para la determinación de las necesidades de mano de obra y perfiles ocupacionales.
- ▶ Promover el fortalecimiento de redes transnacionales entre organizaciones de trabajadores para garantizar que las personas trabajadoras migrantes y refugiadas estén informadas y puedan acceder a los servicios.

Sin duda, estos elementos son de gran importancia para el movimiento sindical a la hora de formular propuestas e incidir en espacios nacionales o regionales, a partir de procesos de diálogo social, como el Grupo Tripartito Promotor del Mecanismo de Reconocimiento Mutuo de Certificación de Competencias Laborales, que se viene impulsando con apoyo de la Oficina Regional de la OIT y asistencia técnica de Cinterfor.

### • **Las migraciones como factor de desarrollo desde un abordaje de derechos humanos**

Los datos a nivel global indican que está aumentando la intensidad y complejidad de la migración internacional. Los flujos migratorios se caracterizan cada vez más por la irregularidad y las personas migrantes representan uno de los grupos poblacionales más vulnerables al ser víctimas de estigmatización, discriminación, xenofobia y racismo, incluso con situaciones de extrema vulnerabilidad asociadas al trabajo forzoso y la trata de personas.

Las asimetrías económicas a nivel internacional y las desigualdades dentro de los países están en la base de los movimientos migratorios. Se explican tanto por factores de expulsión, como por la falta estructural de oportunidades de trabajo decente, las crisis económicas, los desastres ambientales, los efectos del cambio climático, las vicisitudes de las democracias, las crisis humanitarias y las violencias de todo tipo, junto con factores de atracción, como las mayores oportunidades de empleo y estudio, así como los mejores salarios, redes migratorias y posibilidades de reunificación familiar.

Una característica actual de los países de la región de América Latina y el Caribe, es que son origen, destino, retorno o tránsito migratorio de manera conjunta y/o simultánea. La CSA desde su fundación ha mantenido su atención sobre esta realidad. En uno de sus documentos más recientes, preparado para los debates en su 5° Congreso, se afirma que el fenómeno migratorio en la región, lejos de interpretarse y analizarse como un problema de derechos humanos, está cada vez más atravesado por aproximaciones ideológicas de la extrema derecha: discriminación, discursos de odio, xenofobia, aporofobia, racismo. Con el ascenso de gobiernos con esa tendencia en la región, en algunos países se han implementado políticas antiinmigrantes, de exclusión y criminalización bajo las ya mencionadas políticas securitarias, con un claro énfasis policial y represivo hacia la población migrante. Los medios de comunicación, manejados por la misma línea política, colaboran en la proliferación de estas concepciones en la sociedad.

El sindicalismo de las Américas, tiene claro que la exclusión socioeconómica y la irregularidad del estatus migratorio afectan la capacidad de las personas migrantes para acceder a un empleo formal,

servicios públicos y protección social, exponiéndolas a un mayor riesgo de explotación y abuso durante todo su ciclo migratorio. Las personas migrantes tienen tres veces más probabilidades de ser víctimas de trabajo forzoso. En sus últimas *Estimaciones Mundiales sobre la Esclavitud Moderna*<sup>30</sup>, la OIT reconoce que, en 2021, alrededor de 28 millones de personas realizaban trabajo forzoso, y más de 3 millones y medio de ellas se encontraban en las Américas. Se estimó además que, a nivel global, el 23% de los casos se trata de explotación sexual, donde 4 de cada 5 víctimas son mujeres, niñas y adolescentes. Esto confirma un lamentable escenario resumido por la CSA cuando afirma que el trabajo forzoso representa un negocio de más de 200 mil millones de dólares anuales.<sup>31</sup>

A pesar de las múltiples condiciones adversas y violaciones de sus derechos, mediante el trabajo, las iniciativas económicas, las remesas y los aportes tributarios y el aporte de su cultura, las personas migrantes contribuyen al desarrollo sustentable de los países donde se asientan; aportan a la diversidad cultural de los países de destino; en los países cuya población se encuentra en etapa avanzada de envejecimiento, contribuyen a reducir los desequilibrios demográficos intergeneracionales, así como la escasez de mano de obra en sectores como la agricultura, el cuidado o los servicios.<sup>32</sup>

**30 OIT: “Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso” septiembre 2022. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40ipec/documents/publication/wcms\\_854797.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40ipec/documents/publication/wcms_854797.pdf)**

**31 CSA: Documento Borrador del 5° Congreso. 2024.**

**32 Simone Cecchini y Jorge Martínez Pizarro: “Migración internacional en América Latina y el Caribe: una mirada de desarrollo y derechos “. Revista de la CEPAL N° 141. Diciembre 2023.**



Para potenciar esas contribuciones, se requieren políticas públicas y una gobernanza migratoria a nivel multilateral, nacional y local que vincule la migración con el desarrollo y el cumplimiento de las obligaciones de los países en cuanto a la protección de los derechos humanos.

Para las Naciones Unidas, una de las metas planteada en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivo 10.7) es facilitar la migración y la movilidad de las personas, ordenada, segura, regular y responsable, mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas. En el ODS 8, meta 8.8, se reafirma la necesidad de *Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.*

No se debe olvidar que las dificultades económicas, asociadas a la insuficiente capacidad productiva, la concentración económica y la escasez de empleo e ingresos, se encuentran entre las principales razones de las causas que empujan a las personas a migrar. Existe una alta responsabilidad de todos los actores, pero especialmente de los estados, por garantizar acceso a condiciones de trabajo decente, pleno y productivo y con el reconocimiento de todos los derechos en el trabajo.



## IV. Normas y políticas sobre la regulación de permisos de residencia y trabajo

Tal como ha planteado la OIT, en relación al empleo decente y condiciones de trabajo se constata que las personas migrantes, aun siendo contratadas formalmente, son más vulnerables a déficits de trabajo decente con jornadas de trabajo excesivas, salarios por debajo del salario mínimo, riesgos en términos de seguridad y salud en el trabajo o violencia y acoso en el puesto de trabajo, en especial cuando se realiza en el sector del trabajo doméstico.

Es importante identificar las posibilidades que tienen las personas migrantes para residir, trabajar y sindicalizarse en los 10 países considerados en este estudio; conocer las barreras de acceso a esos derechos para que el movimiento sindical de la región pueda incidir políticamente en revertir las dificultades que atraviesan las trabajadoras y trabajadores migrantes.

De manera especial, prestar atención a la situación de las personas que son contratadas en el trabajo doméstico, a las refugiadas, solicitantes de asilo y desplazadas internas o personas desplazadas por la fuerza, para quienes el acceso al mercado de trabajo formal y a los derechos laborales, es un requisito previo vital para reducir su vulnerabilidad, mejorar la resiliencia, promover la cohesión social y garantizar la dignidad tanto durante como después del desplazamiento.

Para ello, se abordan algunas de las variables jurídicas a considerar. Sin embargo, para un mayor detalle, se recomienda revisar el listado de requerimientos normativos en el Anexo de este mapeo. Si bien hay una variedad de aspectos regulados en materia migratoria, en este caso, se focaliza lo relativo a los permisos de residencia, un paso necesario para ejercer el trabajo, y en las normas y políticas que habilitan a las personas migrantes para trabajar.

### • **Las normativas y políticas para los permisos de residencia**

En una primera instancia el análisis se centrará en los permisos de residencias para las personas migrantes en los 10 países en cuestión. Dichos permisos pueden ser de carácter permanente, temporal o transitorio o visas específicas. Para obtener la residencia de carácter permanente, el paso previo es haber obtenido una residencia temporal que suele ser otorgada con diferentes períodos de validez. Por ejemplo, en Perú y República Dominicana es de 1 año, pueden ser de 2 o 3 años como en Argentina, Brasil, Chile o 5 años como en el caso de Guatemala.

En el caso de Panamá, la persona interesada en migrar debe obtener una visa o permiso de residencia y un permiso de trabajo. Para obtener las visas que otorgan la Residencia Temporal o Permanente, la persona debe estar en territorio de Panamá y el trámite debe ser gestionado por un abogado. Otra modalidad en donde trabajadores y trabajadoras pueden residir legalmente en el país, pero por un período determinado, es a través de una contratación laboral temporal en sectores de actividad u ocupaciones específicas, tal como sucede en Costa Rica y Chile.

Otro elemento que destaca al revisar la información respecto de los requisitos para acceder a los permisos de residencia, es que en los casos que se deba demostrar la solvencia económica para adquirir los permisos de residencia, esto termina siendo una barrera muy difícil de sortear cuando los sectores de actividad en los cuales se insertan mayoritariamente las personas trabajadoras migrantes, registran altos porcentajes de informalidad. Esto termina constituyéndose en una condición que, lejos de favorecer el trabajo decente y la organización de trabajadores, alienta la informalidad y la precarización del trabajo.<sup>33</sup>



**33** <https://www.cancilleria.gov.co>  
<https://migracion.gob.do/servicio/solicitud-de-residencia-permanente-2/>



En todos los casos, para iniciar el trámite, se requiere presentar un pasaporte u otro documento de identidad válido, certificado de antecedentes penales, pagar las tasas migratorias, timbrados consulares. La posibilidad de acceder a la residencia temporal es a través de solicitudes que pueden ser de diversas características: por vínculos familiares, estudios, contrato de trabajo, inversiones, etc.

Un caso particular a destacar es el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del Mercosur, que considera el derecho a la migración como esencial e inalienable, y que debe ser protegido y garantizado por el Estado. Uno de los aspectos más importantes de este Acuerdo, es el reconocimiento del criterio de nacionalidad comunitaria lo que permite a una persona nacional del MERCOSUR o Estado Asociado, radicarse en otro país del bloque con igualdad de derechos y libertades civiles, sociales y económicas, lo que facilita la obtención de residencia, que habilita a trabajar en el país. Esto se aplica a las personas que provienen de los países del Mercosur y asociados, que son Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Perú, Surinam y Venezuela (suspendida). Este acuerdo es considerado entre los más protectorios de los derechos de las personas migrantes, a partir del cual muchas personas migrantes de los países que hacen parte del acuerdo, han conseguido su residencia de manera simplificada, sin necesidad de atravesar engorrosos y costosos procedimientos burocráticos.

En contraposición a este Acuerdo del Mercosur podría mencionarse el caso de Panamá. Según ha manifestado una dirigente sindical entrevistada de dicho país, las políticas migratorias se ejecutan a través de decretos que tienen una duración temporal limitada y que se renuevan

periódicamente. Esto, más la existencia de una cantidad y diversidad de visas específicas que categorizan a las poblaciones sujetas de acceder a cada una, y el agravante de tener que contar con una asesoría legal para realizar los trámites correspondientes, incrementan la complejidad para que trabajadores y trabajadoras puedan tener el conocimiento específico y a tiempo para realizar los procesos de regularización correspondientes.

En definitiva, nos encontramos ante políticas migratorias que están lejos de favorecer la libre circulación para los trabajadores y trabajadoras, no así la libre circulación para el capital. Para las personas trabajadoras migrantes, son claramente restrictivas, de esa forma el derecho humano a migrar y a establecerse libremente en un país, está dificultado por las barreras que los Estados en su mayoría determinan. Esto condiciona notablemente las posibilidades de acceder a un trabajo decente, y la oportunidad es menor si se trata de mujeres, jóvenes, de pueblos originarios o personas con discapacidad, por citar algunos de los colectivos más vulnerados en sus derechos.

### • **Normas y políticas que habilitan a las personas migrantes a trabajar**

Los procesos burocráticos que deben atravesar los trabajadores y trabajadoras migrantes para adquirir el estatus migratorio que les permita trabajar en el marco de un trabajo decente, son variados pero innumerables para todos los países. Ello complejiza el acceso a un trabajo en el que puedan asociarse libremente a un sindicato; en el que puedan realizar acciones de negociación colectiva; que tengan un salario digno, las prestaciones de protección social correspondiente y un ambiente seguro y saludable.

En general, se puede afirmar que la obtención de los permisos temporales de residencia disponibles en los 10 países del estudio, habilitan a trabajar de manera formal. En Argentina, por ejemplo, la residencia precaria habilita al trabajador y trabajadora al goce de todos sus derechos laborales; sin embargo, para las personas del Mercosur y las Extra Mercosur que quieran obtener una residencia temporaria como trabajador migrante, se le solicita un pre-contrato laboral suscrito por las partes y esta es una barrera muy difícil de sortear para las trabajadoras y trabajadores.

En el caso de Brasil, la empresa debe solicitar un permiso de trabajo y luego el contrato se envía al Ministerio de Trabajo junto con la visa profesional. Nuevamente se está en presencia de un escollo complejo de solucionar para las personas migrantes. En Chile, se debe demostrar un vínculo de *subordinación o dependencia* con un empleador que tenga domicilio o sucursal en Chile.

En Guatemala, de acuerdo a lo dispuesto por el Ministerio de trabajo y previsión social, los extranjeros que ingresen legalmente al país, necesitan de autorización previa del Ministerio de trabajo y previsión social para trabajar prestando sus servicios a un empleador privado en el territorio nacional. En Panamá, previo a obtener el permiso de trabajo ya se debe contar previamente con la visa de inmigración y el permiso de residencia temporal o permanente. Los trabajadores y trabajadoras migrantes en Perú, requieren de un contrato de trabajo aprobado por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE).

En República Dominicana, como se expresa también en los ejemplos anteriores, se requiere de un contrato de trabajo previo aprobado por la

Dirección de Extranjería. Ahora bien, también cuentan con un permiso para trabajadores temporeros que se encuentra dirigido a toda empresa que se proponga contratar personal extranjero para labores agrícolas o del área de la construcción. En Costa Rica las personas extranjeras pueden tener Contrato laboral o Contrato por Servicios Profesionales, siempre que tengan alguna de las condiciones migratorias vigentes.<sup>34</sup> Además, el país cuenta también con un permiso temporal para trabajadores agrícolas.

Los requisitos y procedimientos administrativos y migratorios antes descritos, suman a un contexto regional de crecimiento exponencial de trabajos informales como una característica distintiva de los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe. La informalidad laboral afecta especialmente a los trabajadores y las trabajadoras migrantes. La ocupación en la economía informal suele llevar asociadas remuneraciones por debajo del salario mínimo, exclusión de los derechos básicos (por ejemplo, libertad de asociación), explotación laboral y déficits de trabajo decente, en especial en importantes sectores económicos altamente feminizados como el trabajo doméstico, donde la tasa de informalidad puede llegar a superar el 80 por ciento, tal como ha dicho la OIT.<sup>35</sup>

---

**34 Residente Permanente; Residente Temporal por Vínculo con costarricense; Residente Temporal Técnico Especializado; Residente Temporal Empleado Especializado en relación de Dependencia; Categoría Especial por Trabajo de Ocupación Específica; Categoría Especial por Refugio o Asilo Político; Solicitante de Refugio después del 3er mes.**

**35 Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030**



Frente a esos hechos, las organizaciones sindicales colocan la relación migraciones- informalidad laboral, como una prioridad para defender los derechos vulnerados de las personas migrantes y refugiadas, así como apoyarles y gestionar frente la serie de requisitos solicitados para insertarse al trabajo que resultan difíciles de cumplimentar, como el pedido de un contrato de trabajo y tener que pagar una serie de tasas y/o impuestos que imponen los gobiernos.

Las dificultades para acceder a una residencia migratoria regular ya sea permanente o temporal y la informalidad laboral, parecen dos caras de una misma moneda. Las barreras que se imponen en dichos procedimientos hacen que, cumplir las vías regulares de migración y hacer efectivo el derecho a un trabajo decente, resulten difíciles de concretar de forma efectiva.

Los casos de normativas de carácter amplio e integral como el Acuerdo de Residencia Mercosur, pueden ser un buen ejemplo a replicar, con sus adaptaciones a otras regiones, para facilitar la regularidad migratoria y facilitar la consecución de un trabajo decente. En sentido contrario, muchos ejemplos de normativas específicas, con procedimientos administrativos engorrosos, que hacen muy difícil que las trabajadoras y trabajadores puedan tener suficiente información y dar seguimiento a sus procesos, deberían ser materia de revisión y modificaciones.

Finalmente, frente a la consulta de si la normativa vigente en sus países, permite la participación de las trabajadoras y trabajadores migrantes en las estructuras sindicales, los líderes sindicales prácticamente la totalidad, afirman que las personas migrantes pueden afiliarse a los sindicatos, pero no tienen permitido el ocupar cargos en las juntas o

consejos directivos. Este es un aspecto que requiere de mayor estudio, recopilación de información y análisis. Y al considerar los espacios dentro de la estructura sindical en los que se aborda el tema de la migración laboral, se afirma que dicho tema se trabaja desde las secretarías de relaciones internacionales, desde secretarías específicas de atención a migrantes, y también con especialistas encargados directamente de liderar el tema al interior de la central sindical.

En general, la mayor parte de las centrales coinciden en la carencia de una política integral de atención y organización de la población trabajadora migrante, al mismo tiempo que reconocen la relevancia de los potenciales aportes que traería una incorporación más activa y beligerante de las personas trabajadoras migrantes a los sindicatos. Plantean como una de las líneas de acción prioritarias la defensa y el acompañamiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores migrantes, la inclusión de las juventudes y otros grupos específicos (afrodescendientes, LGBTIQ+, diversidades, etc.) en el proceso de articulación de grupos de trabajo nacionales, subregionales y continentales de defensa y organización de migrantes.

- **Marcos regulatorios de la OIT y aplicación a la migración laboral, con énfasis en los cuidados**

Desde el punto de vista de la regulación en los aspectos laborales, no hay un único cuerpo normativo sobre la migración laboral relacionado con el trabajo de cuidados o el trabajo doméstico. Sin embargo, la misma OIT afirma que, a menos que indiquen lo contrario, todas las normas internacionales del trabajo son aplicables a los trabajadores migrantes en general y del sector doméstico y de cuidados en particular.

De manera específica, las principales normas son: lo establecido en Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, (1998); las normas de aplicación general relativas a protección de los salarios y a seguridad y salud en el trabajo; los Convenios de gobernanza relativos a la inspección del trabajo, la política del empleo y la consulta tripartita; algunos instrumentos contienen disposiciones específicas sobre los trabajadores migrantes, como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm.189) y los instrumentos sobre la seguridad social.

En el caso del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación complementaria (núm. 201), ambas normas reconocen que, para proporcionar a los trabajadores domésticos trabajo decente, debe tomarse medidas en diversos niveles y por parte de instituciones muy distintas. La Recomendación desarrolla las disposiciones del Convenio y aborda también asuntos no tratados en éste como la conciliación de la vida profesional y la familiar o los programas de formación profesional para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Vinculado con las migraciones, es importante reconocer que el trabajo doméstico conlleva una dimensión local y otra mundial; es un trabajo que cada persona lo realiza en solitario en la intimidad del hogar, pero también da pie a la migración de millones de mujeres de todo el mundo que se alejan de los suyos con el fin de desempeñar tareas domésticas para otras familias y ocuparse de los hijos o los ancianos que haya en el hogar. En ese sentido, las normas de la OIT prevén un conjunto de medidas que abarcan desde los acuerdos bilaterales (contra los

abusos perpetrados por las agencias de empleo transnacionales tanto en los países de origen como en los de destino) hasta la necesidad del establecimiento de centros de acogida por parte de los gobiernos nacionales, que sean lugares seguros para las trabajadoras domésticas víctimas de abusos.<sup>36</sup>

## V. Visión sociopolítica de la CSA sobre migraciones y propuestas para la acción sindical

Desde el año 2008, y hasta la actualidad, la CSA y sus organizaciones afiliadas en los diferentes países, han mantenido un claro interés sobre la situación migratoria, y en particular, sobre las condiciones en materia de derechos humanos y laborales de la población trabajadora migrante. La CSA considera que las personas migrantes necesitan que las organizaciones de trabajadores y trabajadoras sean verdaderos espacios abiertos desde donde construir ciudadanía y conquistar derechos.

### • Las personas trabajadoras migrantes en el centro de la acción sociopolítica de la CSA

Una de las prioridades de la acción sindical, es garantizar el derecho al trabajo decente de los/as migrantes sin importar su condición de regularidad migratoria, desde un enfoque de respeto de los derechos

---

**36 OIT, Revista Internacional del Trabajo, vol. 130 (2011), núm. 3-4**

humanos e igualdad de trato. El movimiento sindical de las Américas asume el compromiso de trabajar por el reconocimiento de los derechos de las personas migrantes, fomentar su organización, participación, afiliación; la inclusión de las juventudes en el proceso de articulación de grupos de trabajo nacionales, subregionales y continentales de defensa y organización de migrantes y asegurar la representación de las personas trabajadoras migrantes en los sindicatos, así como combatir la xenofobia.

Para el movimiento sindical, la defensa y el acompañamiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores migrantes son acciones prioritarias. En ese sentido, toma como una de sus tareas políticas la promoción, ratificación y aplicación efectiva de convenios y recomendaciones de la OIT y otros instrumentos internacionales que protejan los derechos de las personas migrantes. Promover el reconocimiento de la doble contribución al desarrollo económico, social y cultural de las personas migrantes tanto en el Estado de origen como en el Estado de acogida. Promover la creación de mecanismos regionales para eliminar abusos de la intermediación financiera con las remesas de los trabajadores migrantes.

Se debe luchar por hacer efectivo el derecho a la libre circulación de las personas, su derecho a migrar, a no migrar, a permanecer o a retornar dignamente. Reivindicar ante las autoridades nacionales y regionales una política migratoria clara a nivel continental. Especialmente promover iniciativas ante las instancias de integración regional, relacionadas con la definición de políticas y el establecimiento de acuerdos para proteger los derechos de las personas migrantes, y facilitar la libre circulación de personas.

Exigir a los estados, que las personas migrantes, regularizadas o no, gocen de los mismos derechos que los demás ciudadanos. La opción de migrar no debe enfrentar barreras y obstáculos, ni las personas migrantes deben ser objeto de criminalización. Se debe reconocer el principio de no repatriación en los casos que involucren violación de los derechos humanos en los países de origen, en casos de víctimas de terrorismo, de tráfico y de trata de personas, explotación sexual y laboral, accidentes de trabajo y represión por actividad política y/o sindical. Los Estados deben garantizar el derecho a retornar para las personas que decidan regresar a su país de origen.

La CSA llama a las organizaciones afiliadas a conformar instancias nacionales en relación a la protección de las personas migrantes, a establecer alianzas con organizaciones de migrantes y otras entidades, a fin de incidir en la definición en la agenda de trabajo decente para las/os migrantes.

- **Defensa de la homologación de saberes, la portabilidad en los sistemas de pensiones, la seguridad social y otras políticas de protección social.**

Es necesario promover una política migratoria continental que reconozca la contribución de las personas migrantes al desarrollo económico, social y cultural tanto en el país receptor como en el país de origen; que incluya y destaque el reconocimiento de las cotizaciones a la seguridad social, competencias y saberes adquiridos de manera formal o no formal. Para ello, es necesario el establecimiento de un sistema



regional de validación y homologación de certificaciones profesionales y títulos de educación formal y el fortalecimiento de los sistemas ya existentes, a fin de garantizar el respeto de la calificación profesional y laboral alcanzada en los países de origen.

Considerar, en cualquier propuesta relacionada con la formación profesional, el reconocimiento de la diversidad y tener propuestas que atiendan a esa diversidad de necesidades. No es posible desvincular la formación, del paralelismo entre migración e informalidad laboral. Las personas trabajadoras migrantes presentan tres características en relación al perfil laboral: la formación profesional que dicen tener y que no es reconocida en el país de acogida; la mayoría carece de una certificación de secundaria, y hasta el 80% el de la educación media; presentan una brecha tecnológica en términos de doble imposición de uso y acceso.

Frente a esa realidad, la formación profesional de forma innovadora, está llamada a disminuir estas tres brechas; para ello, es necesario tener mayor participación e incidencia en los espacios tripartitos para discutir estas temáticas; reconocer que a veces existen instituciones con funcionamientos débiles o las ofertas formativas que se presentan no atienden las brechas o, en la mayoría de los casos, no hay una exigencia al estado para definir políticas públicas integrales. La formación profesional es un elemento importante para las personas migrantes en los países de acogida. De ahí la necesidad de que un primer paso para atender la migración, sea la cuestión de la homologación o marcos de cualificación profesional.

En los procesos de formación profesional, en la formación sindical, y en cualquier proceso formativo dirigido a la población migrante, hay un punto de partida fundamental que es reconocer que las personas trabajadoras migrantes no como un sujeto pasivo “que hace o recibe” la formación, sino que deben participar en su construcción. En la formulación de propuestas formativas para esta población como en cualquier otra formación, no podemos olvidar tres aspectos que deben estar presentes: a) Tiene que ser una formación política: con posición y posicionamiento de clase; b) Tiene que ser técnica, para la mejora de capacidades y competencias; c) Tiene que ser ideológica, para fomentar la capacidad de pensamiento crítico y de disputa.

En materia de seguridad social, los sindicatos, deben exigir el reconocimiento de las cotizaciones a la seguridad social, la implementación de servicios públicos específicos para las personas migrantes, y una política migratoria continental con marcos legales rigurosos, con un enfoque holístico de derechos, y cuyo fin sea proteger a las personas migrantes y evitar todo tipo de criminalización. Promover la constitución de sistemas de pensiones y seguridad social regionales y la aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social para Invalidez, Vejez y Supervivencia.

Es fundamental reconocer que muchos trabajadores migrantes trabajan en sectores peligrosos y de alto riesgo tales como los de la minería, la agricultura y la construcción. Este tipo de trabajos, generalmente involucran largas horas de trabajo y una gran cantidad de tareas físicas pesadas, lo cual puede traer aparejada una mayor cantidad de accidentes laborales. En particular quienes se encuentran en una condición migratoria irregular, se ven obligados a tolerar peligrosas

condiciones laborales temiendo llevar el foco de atención hacia ellos y por tal motivo perder sus puestos de trabajo, o ser deportados. Al tener limitaciones para ser parte de los sindicatos, esto puede representar un obstáculo adicional para plantear inquietudes relacionadas a su salud y seguridad en su lugar de trabajo y en el caso de personas trabajadoras migrantes, que trabajan en el servicio doméstico, han denunciado numerosos casos de explotación sexual.<sup>37</sup>

En términos generales, se deben promover la ampliación, consolidación y articulación de servicios públicos de empleo para las y los trabajadores migrantes con elementos como el trabajo y ofertas de empleo, información y tramitación de documentación, normativa nacional y regional, alternativas de formación profesional, portabilidad de la seguridad social, etc. con el fin de contribuir al combate de la informalidad laboral y a desalentar la proliferación de agencias privadas de empleo para migrantes que, en muchas ocasiones, operan de manera ilegal.

### • **Acciones y experiencias sindicales en materia de migración laboral**

Junto a los posicionamientos políticos, el movimiento sindical de las Américas ha desarrollado una serie de acciones para avanzar en la defensa, reconocimiento, solidaridad e inclusión de la población trabajadoras migrante, como parte integral del mundo del trabajo. La CSA, junto con el Grupo de Trabajo de Migraciones (GTM), ha desarrollado líneas de acción

---

**37 La salud de los trabajadores migrantes | International Organization for Migration**

vinculadas con fortalecimiento y transformación sindical, formación y educación, y comunicación, dirigidas a la población migrante.

*En la línea de fortalecimiento y transformación sindical*, uno de los ejes estratégicos de la CSA. Se propone como una de las tareas del sindicalismo, la organización de trabajadores migrantes en situación de vulnerabilidad, incluyendo el combate a la trata y el trabajo forzoso. Desde hace varios años se ha reactivado, fortalecido y consolidado el Grupo de Trabajo de Migraciones (GTM), un espacio técnico consultivo con participación de las afiliadas de la CSA.

Este GTM se ha propuesto incidir para incluir en la agenda política de las afiliadas a la CSA, el tema de las migraciones en correspondencia con las realidades de las afiliadas, los lineamientos de la Plataforma Laboral de las Américas-PLADA y los acuerdos de los Congresos de la CSA.

Algunos de los ejes de acción de GTM son: - Fomentar los debates para interrelacionar los temas de Protección Social, ambiente y personas trabajadoras migrantes. - Establecer un mecanismo de articulación/ con el Comité Intersindical Regional de Centroamérica sobre migraciones, así como con los demás procesos organizativos sindicales en las demás regiones. - Hacer investigación sobre migraciones en la región considerando los flujos migratorios, los retornos y las políticas existentes, así como las organizaciones existentes sindicales o no. - Promover, acompañar y/o apoyar la creación de estructuras al interior de las centrales que atienden a la población trabajadora migrante siguiendo el modelo sugerido por la CSA en la propuesta de la Casa Sindical. - Apoyar en una Hoja de Ruta para la afiliación e integración de las personas trabajadoras migrantes. - Compartir e intercambiar experiencias sobre los contenidos de las legislaciones nacionales favorables o desfavorables

a los derechos de las personas trabajadoras migrantes y para incluir en la Negociación Colectiva cláusulas que amplíen los mismos derechos de los nacionales a los migrantes. - Realizar acompañamiento y seguimiento en la investigación y análisis de leyes actuales y poder apoyar a la CSA para elaborar una propuesta de ley o de política pública migratoria. En este punto, se buscará acompañar acciones de propuesta legislativa inspiradas en los Lineamientos para un Código Laboral regional que desarrolla la CSA. - Identificar acciones de incidencia en el plano nacional, subregional y regional para garantizar el cumplimiento y mejoramiento de los derechos laborales para las personas trabajadoras migrantes y fortalecer la participación de los miembros del GT en esos espacios. - Trabajar en conjunto con otras organizaciones y movimientos sociales que tengan en su agenda y accionar estratégicos este tema. - Trabajar en coordinación con el CMTA y CJTA sobre los impactos diferenciados en la población migrante (mujeres y juventud trabajadora).

*Sobre educación y formación sindical, otro de los ejes estratégicos de la CSA.* Se parte de la afirmación de que la formación y educación sindical es por definición un proceso con dimensiones político-estratégicas, que debe ser integral, integrada, permanente y para la vida, situando en el centro de la acción a los trabajadores y trabajadoras. Su objetivo debe ser vincular la formación con el mundo sociolaboral; la cultura del trabajo con los saberes técnicos; la formación sindical con la formación profesional y para la vida, garantizando la defensa de los derechos sociolaborales y apoyando el desarrollo de las organizaciones. La educación y formación sindical tiene el reto de ampliar su cobertura a la mayor cantidad de trabajadoras y trabajadores. Esto supone acercarse e ir al encuentro de los y las trabajadoras en situación de vulnerabilidad independientemente de la condición por la cual esto suceda; implica buscar a todos/as los/as trabajadores/as, en cualquier condición de contrato y situación laboral.

En ese marco, se ha realizado procesos de formación sociopolítica que abordan la realidad de poblaciones más vulnerabilizadas, y manteniendo siempre la mirada sobre la inclusión y reconocimiento a las particularidades de la población trabajadora migrante. El GTM, se ha propuesto algunas líneas de acción en este eje: - Elaborar una propuesta de formación sociopolítica regional sobre migraciones, teniendo en cuenta las iniciativas de la Hoja de Ruta de Educación de la CSA. - Potenciar iniciativas nacionales que sirvan para difundir la perspectiva regional, pero teniendo en cuenta la situación en cada país. - Tratar de influir para que, en proceso sobre certificación de competencias y aprendizajes de calidad de la OIT, se incorpore un punto sobre formación profesional de personas migrantes. - Incluir propuestas concretas en el ámbito nacional referidas a la homologación profesional de las personas trabajadoras migrantes. - Incidir para la elaboración de propuestas referidas a un sistema regional para la validación y aprobación de la certificación profesional y estudios. – Realizar formaciones jurídicas puntuales.

*Con relación al eje estratégico de comunicación sindical. Se propone como líneas de acción:* - Trabajar por el fortalecimiento de la identidad de clase trabajadora para combatir todo tipo de discriminación, incluyendo la xenofobia. - Campañas de concientización sobre la importancia de la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras migrantes teniendo en cuenta fechas claves como el 18 de diciembre. – Realizar concientización a lo interno de las centrales. - Campañas de ratificación de los Convenios 97 y 143 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y vinculaciones con otras normas internacionales del trabajo (C181 - Agencias privadas de trabajo-, R198 -Protección de Trabajadores/as vinculados por una relación de trabajo -, R204 – Transición de economía formal a informal-, etc.). – Producir y difundir

materiales comunicacionales que refuercen el compromiso tripartito de trabajadores/as, empleadores y gobiernos en promover derechos y generar empleo decente incluyendo a las personas trabajadoras migrantes (en el marco de la Agenda 2030, Pacto Global de Migraciones y Normas OIT). - Difundir los instrumentos regionales sobre migraciones contruidos en las instancias de integración regional como Mercosur, Comunidad Andina, Sistema de Integración Centroamericana, así como otras normativas esenciales (ej. Convenio Iberoamericano de Seguridad Social). - Generar insumos de análisis en materia de la migración laboral que alimenten la construcción colectiva de otros grupos de trabajo de la CSA como el GTDIH, GTFTS, entre otros.

Las organizaciones sindicales nacionales, según sus propias condiciones, han realizado una serie de acciones en atención a las personas trabajadoras migrantes. Algunas de esas experiencias, tienen el potencial de transferirse a otras centrales sindicales para impulsar esa línea de actuación y aumentar el impacto e incidencia ya sea a nivel local, regional o internacional. La mayoría de estas acciones, surgen de las consultas realizadas a las centrales de los países implicados en este mapeo. A continuación, se relevan las más importantes:

- ▶ En varios países de la región las centrales sindicales nacionales trabajan en unidad el tema migratorio. Esto potencia la capacidad de atención y respuesta a las necesidades de esta población y fortalece el proceso organizativo de las propias centrales.
- ▶ Construcción del Comité Intersindical de Migración Regional (CIR). En él participan organizaciones sindicales de los países de Centroamérica y República Dominicana. Desde este espacio se mencionan las siguientes

acciones que fueron relevantes y que sería muy necesario que puedan continuarse.

- Ferias en fronteras para brindar información y habilitar procesos entre las personas y las autoridades. Pasaportes informativos.
- Participación del CIR en la Conferencia Regional de Migración, desde donde se puede tener incidencia en los gobiernos de los diferentes países.



Resalta el abordaje multiactoral. Esto ha potenciado las alianzas sindicales entre sí, con actores de la sociedad civil y con agencias de Naciones Unidas. (Incidencia en espacios nacionales, adhesión de Perú a la OCDE, etc).



Realización de talleres y seminarios por todo el país con apoyo de organismos externos como la Dirección del Trabajo, la Iglesia, Ministerio de Desarrollo Social, Servicio Nacional de Migraciones, etc., En lo internacional y en alianza permanente con OIT, se han desarrollado talleres y proyectos de formación, sensibilización, e interculturalidad, teniendo algunos resultados:

- Con el apoyo de Naciones Unidas, el intercambio de buenas prácticas en materia de migraciones con gobiernos locales y participación de varios países: por Chile, la comuna de Santiago; por México, Ciudad de México.
- “La Ruta del Migrante”, material con información, orientación y atención en la línea prioritariamente migrantes.
- Con la Fundación FIEL, organismo asesor de la CUT, y el Ministerio del Trabajo se desarrolló la Formación Sindical y Diálogo Social, en materia de Migrantes en Santiago y en Regiones con mayor presencia de migrantes, con colaboración de instancias de Naciones Unidas.



Proyecto Iris: Fortalecimiento de las trabajadoras domésticas para promover el acceso a la seguridad social. Campañas en redes sociales para la afiliación y trabajo coordinado entre la Organización Mundial para las Migraciones – OIM, con el Servicio Nacional de Migración y el Ministerio de Trabajo, en este marco se destacan los principales logros:

- Presentación del **Decreto Ejecutivo No.112 de 13 de julio de 2023**, que crea el Permiso Temporal de Protección al que pueden optar todas las personas extranjeras, sin distinción de nacionalidad que, a la entrada en vigencia del presente Decreto Ejecutivo, se encuentren irregulares dentro del territorio nacional y hayan

permanecido en el país por un periodo de un (1) año, sin haber iniciado proceso migratorio, el cual tendrá una validez de dos años y no será prorrogable, lo cual a nuestro juicio dejará en un limbo jurídico a muchos migrantes puesto que no ofrece una residencia a largo plazo.

- Presentación del trámite y requisitos a cumplir para solicitar Carné de trabajo para el permiso temporal de protección, como nota importante este se realizará virtualmente mediante la plataforma Panamá Digital, donde el migrante tendrá que crear su perfil de usuario y seguir un paso a paso (sobre este paso a paso y requisitos CS realizó varios post).
- Simposio de Migración Laboral en Panamá: análisis estadístico sobre trabajadores Ngöbe-Buglé en la Zafra Cafetalera en Costa Rica y la gestión de permisos de trabajo ante el Mitradel con el nuevo Decreto Ejecutivo No. 6 De jueves 13 de abril de 2023, mediante el cual el Ministerio de Trabajo actualiza e introduce nuevas modificaciones a las Normas de Migración Laboral, entre las cuales se encuentra la inclusión de siete nuevas de clasificaciones de permiso de trabajo.



Campañas de sensibilización para visibilizar la importancia de la regularidad migratoria; fortalecer los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras, Priorizando zonas de frontera con EEUU en la industria maquiladora y otras actividades en territorio, en los lugares de trabajo.



A partir del acompañamiento del Proyecto Lazos de la OIT que finaliza en 2025, se han podido desarrollar las siguientes líneas de trabajo:

- Red Intersindical de migración laboral: Formación para delegados y delegadas sindicales en la promoción y protección de derechos.
- Mesas de incidencia local: Apertura de espacios provinciales (Córdoba, Mendoza) y municipales (Lanús, Lomas de Zamora, Berisso, Paraná) para la integración socioeconómica de la población migrante.
- Mesas técnicas sobre formación profesional y migración laboral: Fortalecimiento de las instituciones de formación profesional para la atención de personas migrantes y refugiadas. Intercambio con

SENA-Colombia.

- Red de Acceso a la Justicia para la promoción y protección de los derechos de las personas migrantes y refugiadas. Trabajo de articulación con las Defensorías.
- Articulación con la economía social: Talleres de sensibilización sobre las problemáticas de las personas migrantes realizados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires organizados conjuntamente entre la CGT y la UTEP (Unión de Trabajadores de la Economía Popular), apoyados por el Solidarity Center.

A partir de las acciones relevadas, se observa que los trabajos de sensibilización, formación e incidencia se encuentran presentes en la región. De acuerdo a lo manifestado por las personas consultadas de las organizaciones sindicales, hay muy pocos proyectos de cooperación internacional presentes en la región para trabajar el tema de la migración laboral; esto dificulta muchísimo el accionar de los sindicatos en las acciones territoriales concretas. Estas barreras deben ser atendidas para generar una continuidad y sistematicidad en las líneas de trabajo propuestas que van en consonancia con trabajar en pos de solucionar las problemáticas, ya identificadas y presentadas en este mapeo y que vulneran los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes.

# VI. Una agenda sindical de futuro para fortalecer la afiliación, defensa y representación de las personas trabajadoras migrantes

## • Visión estratégica del sindicalismo sobre la migración laboral

El contexto en el que se están desarrollando las políticas migratorias en la región es de un claro avasallamiento de los derechos humanos de las personas migrantes y refugiadas. Los últimos cambios de gobierno, y en varios países el ascenso de grupos de la ultraderecha, con rasgos fascistas, junto con el reciente cambio en Estados Unidos, han puesto de manifiesto el carácter inhumano y sin ninguna justificación de dichas políticas, que tiene entre sus más aberrantes acciones la militarización de las fronteras, las deportaciones masivas indiscriminadas y la criminalización de la migración. Todas esas acciones constituyen graves violaciones de los derechos humanos, laborales y sociales, perpetúan un sistema de exclusión que somete a millones de personas a condiciones de vulnerabilidad extrema.

Esta situación confirma que las políticas económicas y sociales imperantes, no han hecho más que profundizar las desigualdades estructurales en la región. Muchas de las personas que tuvieron que abandonar sus territorios ante la falta de condiciones para poder trabajar y vivir dignamente, se enfrentan hoy al retorno forzado, sin garantías de reinserción, sin acceso a empleo digno y sin protección social.

Estas políticas, además de ser una expresión de vulneración de los derechos humanos, como ya se ha mencionado, son causantes también de desestabilización económica; la expulsión de las personas migrantes puede traer aparejada la pérdida de remesas esenciales en algunos países de la región como México y países centroamericanos, donde estas remesas tienen un peso significativo en sus PBI. Estas políticas cargadas de agresión y violencia, no pueden más que potenciar la amenaza de aumentos en la explotación laboral, ya que la desesperación puede empujar a las personas migrantes frente al riesgo de ser retornadas, a aceptar condiciones laborales indignas, favoreciendo la trata de personas y el abuso sistemático.

Ante ese amenazante escenario, el movimiento sindical tiene muchos desafíos que afrontar para poder incidir en un cambio de política que atienda y respete los derechos de las personas migrantes y refugiadas, a pesar de los ataques e intentos por debilitar el sindicalismo a través de claras políticas desreguladoras de las relaciones laborales. El contexto exige aunar esfuerzos para trabajar de manera articulada y para presentar propuestas conjuntas que conformen un plan de acción integral, que pueda ser sostenible ante esta crisis.

Es necesario el fortalecimiento de las organizaciones sindicales; esto no podrá cristalizarse sin un claro embate contra la informalidad laboral y con una fuerte resistencia hacia las políticas que atentan contra el trabajo decente y enarbolan como bandera, la flexibilización de las relaciones laborales y los mercados de trabajo. También es indispensable para dicho fortalecimiento, la capacidad de generar alianzas no solo dentro del movimiento sindical, sino con actores y organizaciones de la sociedad civil en donde se compartan las visiones programáticas y con un claro abordaje desde los derechos humanos.

La territorialización de las acciones que puedan llevar a cabo las organizaciones sindicales será de gran relevancia. La presencia concreta en los lugares de trabajo es fundamental para estar cerca de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran bombardeados por información falsa, que sistemáticamente pone el acento en que las personas migrantes y refugiadas son una amenaza, son criminales que vienen a disputar y desplazar a las trabajadoras y trabajadores de sus puestos de trabajo, de los establecimientos de salud y educación.

Un trabajo fuerte y sostenido de formación destinada a trabajadores y trabajadoras, será una herramienta que permita estar a la altura para derribar cada una de estas informaciones falsas, a la vez que permita consolidar una cohesión de todos los trabajadores y trabajadoras sin importar, en este caso, la nacionalidad. Pero también debe atender a las dimensiones de género, enfatizando en la economía de cuidados, de juventud- muy presente en los nuevos trabajos de las economías de plataformas digitales, o quienes son víctimas del cambio climático, ya que cada vez son más las personas que deben desplazarse de sus territorios por los efectos de eventos climáticos y la degradación de sus tierras; y ante el crecimiento de discursos negacionistas del cambio climático que deben tener respuestas desde acciones formativas y de comunicación sindical.

En materia de fortalecimiento sindical, resulta una prioridad de importancia estratégica para la CSA, incorporar la lucha de y con las personas migrantes como propia, para mejorar la correlación de fuerzas. Posicionarse sobre el tema de la representación sindical de los migrantes reconociendo que no es algo que depende de ellos, sino de los sindicatos al hacer cambios en las organizaciones y liderazgos. Este tema debe convertirse en una prioridad para las afiliadas de la CSA.

Superar el abordaje de las personas trabajadoras migrantes desde la mirada de la asistencia, y establecer relaciones con la población migrante como sujetos sociopolíticos, como trabajadores y trabajadoras, a partir de reconocer que el sindicato tiene un compromiso de transformación para incluir a la población migrante en su diversidad e interseccionalidad. Entender que las personas trabajadoras migrantes se juntan en comunidades; hay que juntarse con esos colectivos, acercarse y abrir la puerta de los sindicatos para que se sientan acogidos.

Analizar situaciones jurídicas y laborales particulares de cada país que requieren respuesta como CSA; particularmente los contratos temporarios que violan todos los criterios de contratación equitativa, son violatorios de los derechos humanos de los trabajadores migrantes y han sido calificados por un experto de la ONU, (en el caso canadiense), como instrumentos que configuran una forma de esclavitud moderna. Sin embargo, son aplicados en varios países.

Afrontar los desafíos de una protección social integral para las personas trabajadoras migrantes, que aborde aspectos de la portabilidad de sus derechos, y ponga atención al tema de salud y seguridad en el trabajo, la accidentabilidad y la mortalidad en esta población.

Reafirmar el derecho a migrar y no migrar, y en el caso del retorno que sea en condiciones justas, programado y bien organizado. La situación actual nos obliga a trabajar con más énfasis el derecho al retorno en condiciones dignas; ese es un sesgo de los derechos de los trabajadores/as más presente que nunca y es un reto que está en el futuro inmediato.

Reconociendo que en el caso particular de las mujeres que se desplazan, la mayoría son trabajadoras migrantes, se deberá garantizar

que estén amparadas por todas y cada una de las estipulaciones de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos Humanos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Esto obliga a los estados de origen y de acogida a brindarles toda la protección que garantiza el derecho internacional, teniendo en cuenta, además, las numerosas resoluciones de las Naciones Unidas acerca de la vulnerabilidad de las mujeres migrantes que realizan trabajos domésticos y de cuidados.

### • **Líneas de acción para mejorar el acceso de las personas trabajadoras migrantes a sus derechos laborales**

A la luz de las buenas prácticas presentadas, es preciso desarrollar y concretar algunas líneas de trabajo que contribuyan a analizar el fenómeno de la migración laboral desde una mirada multidimensional e interseccional. Esto requerirá de más fortalecimiento sindical, a la vez de alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil y también de una mayor incidencia en las diversas agencias de Naciones Unidas que trabajan el tema.

En esta mirada, será fundamental agregar a la agenda de trabajo del GTM la temática que vincula a la movilidad humana con el cambio climático, por un lado, y acortar los caminos de las personas migrantes de cara al proceso de acceso a la justicia. Ante la escalada en el avasallamiento de los derechos de trabajadores y trabajadoras migrantes, será muy necesario fortalecer el vínculo con los espacios de defensa de sus derechos. La Red Interamericana de Defensa de Personas en Contexto de Movilidad humana puede ser un espacio estratégico a promover y fortalecer.

Amplificar las acciones de formación y las campañas de sensibilización para los trabajadores y trabajadoras migrantes. La necesidad de brindar información acerca de los trámites migratorios y, sobre todo, trabajar para desmitificar la concepción de las personas migrantes como una amenaza a las sociedades, como un desestabilizador social, son apenas muestras de un imaginario muy presente que es vincularlo con el delincuente, con el enemigo, por tanto, el trabajo territorial, sumado a las redes sociales son absolutamente necesarios y urgentes de desarrollar.

Otro de los aspectos a considerar es la necesidad de consolidar una mirada desde los derechos humanos y un posicionamiento acerca de la contribución de las personas migrantes como actores del desarrollo. Asimismo visibilizar la dimensión laboral del fenómeno migratorio y fortalecer a las organizaciones sindicales que trabajan por la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes.

Reconocer que la dimensión laboral de la movilidad humana no se encuentra suficientemente jerarquizada en los espacios de gobernanza global más significativos de la temática, ni en los procesos que se encuentran en desarrollo a nivel global y regional (Pacto Mundial para las Migraciones, Pacto Mundial para los Refugiados, Conferencia Sudamericana de Migraciones, Foro Mundial de Migración y Desarrollo, Proceso de Quito, Cartagena+40, etc). Esto implica necesariamente un fortalecimiento de la OIT en la discusión global de los temas migratorios a escala nacional, regional y subregional.

Por tanto, es también, un desafío trabajar para fortalecer la incidencia del movimiento sindical en dichos procesos. Para ello se proponen un conjunto de acciones:



- Realizar un mapeo y diagnóstico crítico de los alcances y limitaciones de cada uno de los procesos.
- Fortalecer las articulaciones con los espacios subregionales (CIR, CCSCS, etc.)
- Instalar el tema de la migración laboral en la Reunión Regional Americana en octubre 2025.

## VII. Consideraciones finales

Se torna evidente que los retos de la migración internacional deben abordarse multilateralmente y que, para la gestión de la gobernanza de la misma, se necesita una mirada global, pero también y sobre todo regional por las características propias de las Américas en este momento. Que, en el marco de la actual coyuntura, se establezcan corresponsabilidades entre los Estados y se tenga en cuenta el ciclo migratorio completo y las condiciones y procesos de salida, tránsito, destino y retorno de las personas migrantes. Debe impulsarse una migración segura, ordenada y regular.

Se evidencia con claridad una consolidación de la caracterización de los flujos migratorios que se despliegan en el continente como intrarregionales. En este sentido, el movimiento sindical de la región debe asumir una serie de desafíos y un rol necesario y pertinente frente a la dinámica de la movilidad humana en las Américas.

El diagnóstico de los desplazamientos de las personas migrantes y refugiadas alienta a pensar en los “flujos mixtos”. Para el movimiento sindical de la región, esto no representa un cambio en cuanto a la protección y promoción de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes, ya que siempre partió de esta premisa sin importar el estatus migratorio o las causas que motivaron la decisión de migrar de las personas migrantes y refugiadas. La lucha por una integración socioeconómica con respeto a los derechos fundamentales en el trabajo y el trabajo decente, siempre han sido el marco general de la acción sindical.

Desde el movimiento sindical, es preciso tener una mirada considerando las interseccionalidades. Al ver cuáles son los sectores de actividad con mayor inserción de trabajadoras migrantes, el sector de cuidados cobra gran significancia. No solo se trata de evaluar y analizar el componente de la feminización de las migraciones, sino hacerlo en un marco interseccional, donde la condición de pobreza, de edad, de raza, de género, de informalidad laboral, son todos componentes que complejizan aún más la situación de vulneración de derechos de las personas migrantes y refugiadas.

En ese sentido, es preciso colocar una mirada desde una perspectiva de género y feminista, sobre el fenómeno de la creciente feminización de las migraciones, el impacto cada vez más numeroso de mujeres en los corredores y flujos migratorios; esto plantea nuevos retos y focos de atención para las organizaciones sindicales, para las organizaciones e instituciones que atienden el fenómeno migratorio y para las políticas públicas nacionales y las que se logren a nivel regional. Y prestar atención al tema de los cuidados, el derecho de las personas cuidadoras, de sus



familias que han quedado al cuidado de otras personas, así como de las relaciones laborales y contractuales de las personas trabajadoras migrantes, cuando se inserten en los países de destino o acogida, en labores de cuidados y de trabajo doméstico.

Las barreras de acceso a la regularización migratoria, a un trabajo decente y a la protección social, se presentan como las problemáticas más significativas. La explotación laboral, la trata de personas, el tráfico ilícito de migrantes aparece como consecuencias de las dificultades que se generan las barreras mencionadas.

Al considerar la dimensión de la protección social se observa un claro retroceso ya que se empiezan a esbozar, por parte de muchos gobiernos de la región, los discursos privatizadores de los servicios de salud y educación, por citar ejemplos. Por tanto, será necesario consolidar un discurso sociopolítico en favor de la educación y la salud públicas que garanticen la igualdad de trato.

El reconocimiento y validación de títulos y competencias laborales es un desafío pendiente; es necesario incidir en una mejor integración e inserción laboral de las trabajadoras y trabajadores migrantes. En este punto, desde el Grupo de Trabajo de Migraciones de la CSA será necesario fortalecer la articulación con el Grupo de Trabajo de Educación y Formación donde se reflexiona y propone sobre los temas de Formación Profesional.

Es de vital relevancia fortalecer los espacios dentro de las estructuras sindicales para la atención, promoción y protección de los derechos de las personas migrantes y refugiadas; esto requiere a su vez de una mayor

participación de trabajadoras y trabajadores migrantes al interior de las organizaciones, para lo cual es necesario que las propias organizaciones revisen los marcos normativos que dan lugar o no a dicha participación. No hay que perder de vista que puede ocurrir que la visión de los derechos laborales sea disímil en cada país y por tanto haya que desarrollar estrategias específicas, considerando que trabajadoras y trabajadores migrantes puedan mostrarse refractarios a la organización sindical. Así, trabajar en el acercamiento, en derribar prejuicios será tarea de las organizaciones de los países de acogida.

Es necesario establecer con claridad que el abordaje de la migración laboral debe hacerse considerando a las trabajadoras y trabajadores migrantes como actores del desarrollo y como actores de transformación. Son sujetos sociopolíticos y como tal tienen un compromiso de transformación a la par y con el sindicato. Desde esta articulación y mirada transformadora de la sociedad, hay que construir una narrativa que dispute los mensajes y discursos homofóbicos, racistas, xenófobos, de desregulación de las relaciones laborales, que atentan contra los derechos de todas las trabajadoras y trabajadores y las organizaciones sindicales que los representan.

Son muchos y multidimensionales los aspectos que se plantean como posibles líneas de acción y trabajo. La complejidad del fenómeno migratorio en el actual contexto, así lo requiere y las organizaciones sindicales de la región están comprometidas para enfrentar estos desafíos.



## Bibliografía consultada

Alessio Mirra. Investigador independiente. [Las fronteras del siglo XXI. La externalización y la desnaturalización de los espacios de transición – Iberoamérica Social](#), Casa del Migrante de Saltillo (México), 2017

[Comisión Centroamericana de Directores de Migración \(OCAM\) | International Organization for Migration](#)

[Conferencia Regional sobre Migración | ONU Migración Américas](#)

[Conferencia Suramericana sobre Migraciones | International Organization for Migration](#)

CSA, Perspectiva Sindical de las Américas sobre los Cuidados, 2023

CSA: Documento Borrador del 5º Congreso. 2024.

CSA: Plataforma de desarrollo de las América. Actualizada 2020.

El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019

Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030

[Género y Migración | ONU Migración Américas](#)

[Género en marcha: Trabajando el nexo migración-desarrollo desde una perspectiva de género | UN Women](#)

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40ipec/documents/publication/wcms\\_854797.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/%40ed_norm/%40ipec/documents/publication/wcms_854797.pdf)

[jm\\_2007\\_feminizacionmigracionesal.pdf](#)

[La salud de los trabajadores migrantes | International Organization for Migration](#)

[La salud de los trabajadores migrantes | International Organization for Migration](#)

M. E. Valenzuela, M. L. Scuro e I. Vaca Trigo, “Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina”, serie Asuntos de Género, N° 158 (LC/TS.2020/179), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

[Migración mixta | Portal de Datos sobre Migración, Última actualización el 21 julio 2022](#)

[Migración y seguridad: dilemas e interrogantes](#)

Naciones Unidas: Pacto mundial sobre los refugiados. Nueva York, 2018.

OIM: Movimientos migratorios recientes en América del Sur. Informe anual 2022. Foro especializado migratorio del Mercosur y Estados Asociados, 2022.

OIM: Tendencias migratorias en América del Sur. Informe Migratorio Sudamericano N°3 Año 2020. Marzo, 2020.

OIT Nota de políticas: “Movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe Movimientos, tendencias y desafíos de gobernanza”. Enero 2024.

OIT, Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030.

OIT, La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016.

OIT: “Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso” septiembre 2022.

OIT: “Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso” septiembre 2022.

OIT: Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores migrantes internacionales. Los trabajadores migrantes en la fuerza de trabajo. Cuarta edición. Diciembre 2024.



OIT: Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso. Septiembre 2022.

OIT: Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030.

OIT, Revista Internacional del Trabajo, vol. 130 (2011), núm. 3-4

ONU Mujeres. El Progreso de las Mujeres en el mundo 2019–2020: Familias en un mundo cambiante.

Simone Cecchini y Jorge Martínez Pizarro: “Migración internacional en América Latina y el Caribe: una mirada de desarrollo y derechos”. Revista de la CEPAL N° 141 • diciembre de 2023.

UN Women. Progress of the world’s women 2019–2020: Families in a changing world. Fact sheets: Global and regional insights. Latin America and the Caribbean.

Una oportunidad para la población migrante en el mercado de trabajo / David Kaplan, Alejandra Rivera, Cynthia van der Werf. p. cm. — (Nota técnica del BID; 2825), 2023

## Anexos

### Anexo 1. Declaración del Consejo Ejecutivo de la CSA sobre la migración laboral en las Américas y los retos en el contexto actual

*El Consejo Ejecutivo de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas - CSA, en el marco de su 35° reunión realizada entre el 12 y el 14 de febrero de 2025 en la ciudad de Buenos Aires, Argentina:*

*Reafirmando que, en el actual contexto laboral, las personas migrantes, en especial mujeres y juventudes, están expuestas a todo tipo de violencia, violación de los derechos humanos, persecución y exclusión social, prevaleciendo la explotación, la informalidad, el chantaje, la precarización y formas de esclavitud moderna, con salarios bajos y sin acceso a derechos y con entornos de trabajo lejos de ser sanos y saludables, evidenciando que estas tendencias crecientes de la migración laboral se han visto agravadas con el auge de políticas regresivas anti migrantes en varios países con gobiernos conservadores y de la extrema derecha.*

*Denuncia las medidas adoptadas por el presidente de los EE.UU, Donald Trump, contrarias a los derechos humanos, que con sus acciones sistemáticas de retornos forzados de miles de personas migrantes, vienen generando una situación de terror y miedo a miles de familias, violando todos los instrumentos y procedimientos internacionales en*



*materia de refugio y migraciones bajo una lógica xenófoba, machista, racista, imperialista y supremacista.*

*Respalda las medidas que han adoptado los gobiernos de la América Latina y el Caribe para exigir el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas que están siendo expulsadas de los EEUU, así como asegurar las condiciones adecuadas para el traslado de estas personas en condiciones de seguridad y respeto a sus condiciones físicas y psicológicas.*

*La CSA reafirma su compromiso en acompañar y atender las necesidades de la población trabajadora migrante como una prioridad dentro de su estrategia de inclusión y garantía de los derechos humanos y laborales, fortaleciendo las capacidades de las organizaciones sindicales para afiliar, representar, defender y promover el cumplimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes, con énfasis en la libertad sindical y la negociación colectiva. De la misma forma nuestra reivindicación por una migración regular, ordenada y segura y además visibilizar en este posicionamiento la utilización de los espacios tripartitos y el diálogo social.*

*Es fundamental reconocer la contribución que hacen los migrantes en cuanto a los sistemas tributarios acogida como contribución al desarrollo económico de los países receptores, y por tanto, también sus derechos a recibir la retribución a través de los servicios públicos, especialmente en salud, educación y protección social. De la misma forma, la contribución de los migrantes a la diversificación y ampliación de la cultura, los saberes, la riqueza culinaria, idiomática y musical, como formas de integración de los pueblos a partir del trabajo.*

*De cara al 5to Congreso de la CSA, asumimos el compromiso de incluir acciones en favor de la población trabajadora migrante como una de las prioridades del próximo periodo, enfatizando la elaboración de propuestas e incidir en los espacios de toma de decisiones, para promover una política migratoria continental con un enfoque de derechos y marcos legales vigorosos, cuyo fin sea proteger y no criminalizar a las personas migrantes, la promoción del reconocimiento de la contribución al desarrollo económico, social y cultural de las personas migrantes tanto en el Estado de origen como en el Estado de acogida y la Defensa y promoción de la libre circulación de las personas trabajadoras migrantes, su derecho a migrar, a no migrar, a permanecer o a retornar dignamente, bajo el principio de que todas ellas, regularizadas o no, deben gozar de los mismos derechos que los demás ciudadanos.*

*Igualmente, defendemos el principio de no repatriación, en especial en los casos que involucren violación de los derechos humanos en los países de origen: víctimas de terrorismo, de tráfico y de trata de personas; explotación sexual y laboral; represión por actividad política y/o sindical. Todos los gobiernos de la región deben respetar los derechos de las personas retornadas y asegurar su reinserción económica, laboral, social y política.*

*Promover campañas y exigir a los Estados involucrados, para que, ante los recientes y masivos procesos de retorno de migrantes impuestos por el gobierno de los EEUU, estos se lleven a cabo previo acuerdo con los países receptores de las personas retornadas, para que cuenten con programas de acogida y reinserción.*

*Asumir como una de sus acciones prioritarias la defensa y el acompañamiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores migrantes y la inclusión de las juventudes y otros grupos específicos (afrodescendientes, LGBTIQ+, diversidades, etc.) en el proceso de articulación de grupos de trabajo nacionales, subregionales y continentales de defensa y organización de migrantes.*

*Finalmente, la CSA tendrá el compromiso de impulsar que el trabajo decente esté en el centro de las políticas públicas y que se garanticen los derechos laborales para insertar a las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en el mercado laboral en igualdad de condiciones que el resto de la población, como parte de las respuestas políticas estructurales de la región.*

*Nos comprometemos a promover la eliminación de todo tipo de discriminación y violencia hacia esta población y a seguir trabajando para garantizar la participación de las personas trabajadoras migrantes en la organización sindical y en sus estructuras de toma de decisiones.*

*CSA, 35° Consejo Ejecutivo  
Buenos Aires, Argentina  
12 al 14 de febrero, 2025*

## Anexo 2. Normas y políticas para la regularización y acceder a trabajo por personas migrantes de los 10 países del mapeo





País	Requisitos para residencia transitoria o temporal	Requisitos para acceder a residencia permanente	Requisitos y procedimiento que habilitan a las personas migrantes a trabajar
<p><b>Argentina</b></p> 	<p>La residencia precaria, es un permiso tiene una duración de 3 meses y se otorga al momento de iniciar el trámite.</p> <p><b>Requisitos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cédula de Identidad, Pasaporte o Certificado de nacionalidad.</li> <li>• Partida de Nacimiento y la relativa al Estado Civil de las personas, según la causa de radicación invocada.</li> <li>• Certificado de Antecedentes Penales Argentinos emitido por Registro Nacional de Reincidencia o Policía Federal (Solo exigible a mayores de 16 años).</li> <li>• Certificado que acredite fehacientemente que no registra condenas anteriores ni procesos penales en trámite, emitidos por las autoridades competentes de los países donde haya residido por un plazo superior a UN (1) año, durante el transcurso de los últimos TRES (3) años, (Solo exigible a mayores de 16 años).</li> <li>• Declaración Jurada de carencia de antecedentes penales en otros países (será confeccionada en Migraciones al momento de la solicitud de residencia).</li> <li>• Sello de ingreso al país estampado en el documento de viaje.</li> <li>• Certificado de domicilio o una factura de algún servicio público a tu nombre (ABL, luz, agua o gas).</li> </ul>	<p>La legislación migratoria permite acceder a una residencia permanente cuando se tenga algunas de las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser familiar de nacional argentino.</li> <li>• Ser familiar de nacional extranjero que cuenta con residencia permanente.</li> <li>• Contar con residencia temporaria vigente por 2 (DOS) años, si es nacional MERCOSUR.</li> <li>• Contar con residencia temporaria vigente por 3 (TRES) años, si es nacional de país no perteneciente al MERCOSUR.</li> <li>• Haberse desempeñado como funcionario diplomático por los plazos detallados en los puntos anteriores.</li> <li>• <u>Para las personas migrantes provenientes de los países del Mercosur, más Chile, se puede acceder a través del "Acuerdo de Residencia del Mercosur", apelando al criterio de nacionalidad.</u></li> </ul>	<p>Residencia Temporaria para personas migrantes contratadas para dedicarse al ejercicio de alguna actividad lícita, remunerada, bajo relación de dependencia.</p> <p>Requisitos para acreditar la condición de trabajador migrante.</p> <p>a) Pre-contrato laboral suscrito por las partes, donde se especifiquen: Datos personales de las partes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas a realizar por el extranjero, duración de la jornada laboral, duración de la relación laboral, domicilio donde desarrollará tareas el extranjero.</li> <li>• Remuneración a percibir (deberá ajustarse al convenio colectivo de trabajo de la actividad a desarrollar)</li> <li>• Número de CUIT del empleador. - Si el empleador estuviera representado por un tercero, deberá acompañar el poder de estilo que lo designa como tal.</li> <li>• Las firmas deberán ser certificadas por escribano público o ante un agente de la Dirección Nacional de Migraciones al momento de iniciar la solicitud de residencia. Ver modelo de contrato de trabajo</li> </ul> <p>b) Constancia de inscripción del empleador ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).</p> <p>c) Constancia de inscripción del empleador en el Registro Único de Requiere de Extranjeros del Dirección Nacional de Migraciones (Disp. DNM 54.618/08)</p> <p>d) Constancia de alta temprana, emitida por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y suscripta por el empleador (deberá presentarse dentro del plazo de treinta (30) días corridos a partir del inicio de la solicitud de residencia).</p> <p>Fuente:  <a href="https://www.argentina.gob.ar/tema/extranjeros/trabajar#2">https://www.argentina.gob.ar/tema/extranjeros/trabajar#2</a></p>
<p>Las categorías de admisión de extranjeros en Argentina, son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Residentes Transitorios: se trata de una residencia de corto alcance para actividades específicas, conforme artículo 24 de la Ley 25.871. Se otorga por un plazo máximo de un (1) año y NO habilita la obtención de DNI.</li> <li>- Residentes Temporarios: se trata de una residencia de mediano plazo sustentada en alguna de las subcategorías migratorias previstas en el artículo 23 de la Ley 25.871. De acuerdo al criterio de residencia solicitado, se otorga por un plazo de hasta tres (3) años. Habilita la obtención de DNI temporario.</li> <li>- Residentes Permanentes: se trata de una residencia sin plazo de vencimiento sustentada en alguna de las subcategorías migratorias previstas en el artículo 22 de la Ley 25.871. Habilita la obtención de DNI permanente.</li> <li>- Residencia precaria: Permiso temporal otorgado por el Estado argentino que permite la estadia de un extranjero en el país de manera legal mientras se realiza el proceso de emisión de la residencia permanente</li> </ul> <p>Cada categoría posee a su vez subcategorías según la actividad a realizar, la nacionalidad o la situación de arraigo o reunificación familiar de la persona migrante. Residencias   <a href="http://Argentina.gob.ar">Argentina.gob.ar</a>. Residencia precaria: Con el inicio del trámite y presentación de documentación, y con procedimientos diferenciados para personas del Mercosur o fuera de él, las autoridades migratorias otorgan la Residencia Precaria, como un paso previo a adquirir la residencia transitoria o permanente. Mas información del procedimiento en: <a href="https://www.argentina.gob.ar/interior/migraciones/preguntas-frecuentes-residencias">https://www.argentina.gob.ar/interior/migraciones/preguntas-frecuentes-residencias</a></p>			

País	Requisitos para residencia transitoria o temporal	Requisitos para acceder a residencia permanente	Requisitos y procedimiento que habilitan a las personas migrantes a trabajar
<p><b>Brasil</b></p> 	<p>Para obtener la residencia temporal en Brasil, se deben cumplir los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar un pasaporte válido y con al menos seis meses de vigencia.</li> <li>• Certificado de antecedentes penales.</li> <li>• Comprobantes de ingresos suficientes para mantenerse en Brasil.</li> <li>• Certificado de buena salud.</li> <li>• Comprobante de residencia en Brasil.</li> <li>• Completar un formulario de solicitud de residencia temporal en el sitio web del Ministerio de Justicia o en una unidad de la Policía Federal</li> <li>• Pagar las tasas de emisión del permiso de residencia y del CRNM Asistir a una unidad de la Policía Federal</li> </ul>	<p>Para obtener la residencia permanente en Brasil se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar en Brasil legalmente.</li> <li>• Tener justificación para quedarse.</li> <li>• No tener impedimentos legales, como una condena por un delito grave sin "recuperación".</li> <li>• Tener capacidad civil según la ley brasileña.</li> <li>• Dominio fluido del portugués.</li> <li>• No tener antecedentes penales ni haber pasado por rehabilitación.</li> <li>• Presentar un pasaporte válido y con al menos seis meses de vigencia.</li> <li>• Certificado de antecedentes penales.</li> <li>• Comprobantes de ingresos suficientes para mantenerse en Brasil.</li> <li>• Certificado de buena salud.</li> <li>• Comprobante de residencia en Brasil.</li> <li>• Completar un formulario de solicitud de residencia en el sitio web del Ministerio de Justicia o en una unidad de la Policía Federal Pagar las tasas de emisión del permiso de residencia y del CRNM Asistir a una unidad de la Policía Federal</li> </ul>	<p>Para trabajar permanentemente en Brasil, un extranjero necesita:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso de residencia</li> <li>• Registro Nacional de Migración (RNM)</li> <li>• Tarjeta de Registro Nacional de Migración (CRNM)</li> <li>• Cadastro de Pessoa Física CPF</li> <li>• Solicitud de permiso de trabajo</li> <li>• Contrato de trabajo</li> </ul> <p>El permiso de residencia se concede a inmigrantes que deseen trabajar o vivir en Brasil, de forma temporal o permanente. Para obtener la autorización es necesario cumplir con los requisitos de la Ley de Migración y su reglamento. El RNM es el principal documento para los extranjeros que desean trabajar en Brasil. Contiene información como nombre, fecha de nacimiento, sexo, nacionalidad, CPF, protección legal y residencia. Para obtener el RNM se debe:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programar una visita en el sitio web de los Servicios de la Policía Federal</li> <li>2. Presentarse en la unidad de Policía Federal PF en la fecha programada.</li> <li>3. Presentar los documentos solicitados en el sitio web.</li> </ol> <p>El CPF debe solicitarse ante la Hacienda Federal en un plazo de 90 días.</p> <p>La empresa deberá solicitar un permiso de trabajo ante la Coordenação-Geral de Imigração Laboral (CGIL). El contrato de trabajo deberá ser enviado al Ministerio de Trabajo, junto con la visa de profesional. Las visas brasileñas no se otorgan dentro del territorio nacional, por lo que los extranjeros deben solicitarlas en su país de origen.</p>
<p>Para vivir permanentemente en Brasil, un extranjero debe obtener un permiso de residencia que se otorga por medio de una Tarjeta o Carnet llamado: "Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM). El país otorga el permiso de residencia al extranjero en base a dos principios generales: a) Acuerdos bilaterales o multilaterales que mantiene Brasil y el estado del cual es ciudadano el interesado. Por ejemplo, los acuerdos de residencia Brasil-Argentina, Brasil-Uruguay o el acuerdo de residencia de estados miembros del Mercosur + países asociados. b) Beneficios otorgados por la legislación brasileña a extranjeros que se encuadran en una situación particular. Por ejemplo, quienes solicitan un permiso de residencia por motivos de estudio, reunión familiar, tratamiento médico, contrato laboral, refugio, asilo, etc. El CRNM es el documento de identificación oficial para extranjeros en Brasil.</p>			

País	Requisitos para residencia transitoria o temporal	Requisitos para acceder a residencia permanente	Requisitos y procedimiento que habilitan a las personas migrantes a trabajar
<p><b>Chile</b></p> 	<p>La residencia temporal es el permiso otorgado por el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) a personas extranjeras que tengan el propósito de establecerse en Chile por un tiempo limitado. Su vigencia será hasta de 2 años, salvo la subcategoría de Trabajador de temporada. En este caso, es un permiso de Residencia Temporal para personas extranjeras que tengan intención de ingresar a Chile para desempeñar trabajos estacionales específicos por períodos limitados, únicos o interanuales. La persona postulante deberá haber celebrado un contrato de trabajo con una persona natural o jurídica con inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, que cuente con domicilio o sucursal en Chile y que tenga como objeto servicios de naturaleza que guarden relación directa con el giro principal declarado por el empleador. Analizada la solicitud y si el análisis es favorable, se otorgará a la persona extranjera un <b>Certificado de Residencia Temporal en trámite</b>, documento que le permitirá válidamente ingresar al país. Una vez que ingrese a Chile, tendrá 45 días para presentar una copia del contrato de trabajo autorizada ante notario público chileno y de la constancia de la inscripción electrónica del mismo en los términos del artículo 9° bis del Código del Trabajo. Este permiso podrá otorgarse hasta por 5 años, prorrogable por 2 años más; no obstante, la estadía de la persona extranjera no podrá extenderse por más de 6 meses en cada año calendario. Fuente: <a href="https://serviciomigraciones.cl">https://serviciomigraciones.cl</a></p>	<p>La Residencia definitiva es el permiso otorgado por el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) a las personas extranjeras que tengan Residencia Temporal vigente, para residir indefinidamente y desarrollar cualquier actividad lícita en el país. Para solicitar Residencia Definitiva es obligatoria la presentación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El certificado de antecedentes penales y/o judiciales del país de origen para todas las nacionalidades. Este documento debe tener una vigencia no superior a 90 días desde la fecha de emisión.</li> <li>• Todo documento emitido en el exterior o por la respectiva representación consular en Chile, debe estar apostillado o debidamente legalizado, según lo estipulado en los artículos N°345 y 345 bis del Código de Procedimiento Civil.</li> <li>• Además, cualquier documento que se encuentre en un idioma diferente al español o inglés debe estar traducido.</li> </ul>	<p>Residencia temporaria. Podrán solicitar este permiso aquellas personas extranjeras que desean establecerse en el país por un tiempo limitado, a fin de desarrollar actividades lícitas remuneradas bajo las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo vínculo de subordinación o dependencia con un empleador que tenga domicilio o sucursal en Chile. Este permiso tiene una vigencia de hasta dos años y podrá ser prorrogado por dos años de manera sucesiva.</li> <li>• Con una oferta formal de trabajo emitida por una persona natural o jurídica chilena, y que haya sido aceptada formalmente por el interesado.</li> </ul> <p>Con el mérito de la información entregada en la solicitud, y en caso de que el análisis resulte favorable, se le otorgará a la persona un permiso de Residencia Temporal por un término de 90 días corridos. Una vez que ingrese al país, tendrá 45 días para presentar el contrato definitivo, otorgándole una prórroga de 1 año.</p> <p>Los permisos de Residencia Temporal para trabajadores de temporada, es para personas extranjeras que tengan intención de ingresar a Chile para desempeñar trabajos estacionales específicos por períodos limitados, únicos o interanuales. La persona postulante deberá haber celebrado un contrato de trabajo con una persona natural o jurídica con inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, que cuente con domicilio o sucursal en Chile y que tenga como objeto servicios de naturaleza que guarden relación directa con el giro principal declarado por el empleador. También podrán postular con una oferta formal de trabajo los nacionales de países con los que el Estado de Chile tenga convenios bilaterales en materia de trabajadores temporarios. Luego de analizar la solicitud y si es favorable, se le otorgará un Certificado de Residencia Temporal en trámite, documento que le permitirá válidamente ingresar al país. Una vez que ingrese a Chile, tendrá 45 días para presentar una copia del contrato de trabajo autorizada ante notario público chileno y de la constancia de la inscripción electrónica del mismo en los términos del artículo 9° bis del Código del Trabajo. Este permiso podrá otorgarse hasta por 5 años, prorrogable por 2 años más; la estadía de la persona extranjera no podrá extenderse por más de 6 meses en cada año calendario.</p> <p>Residencia temporaria Mercosur. Este permiso está dirigido a aquellas personas nacionales de países que están en el Acuerdo sobre residencia de los Estados Partes de Mercosur, Bolivia y Chile, que incluye a ciudadanos/as de Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay. Se les otorgará Residencia Temporal en virtud del principio de reciprocidad internacional, según lo señalado en el artículo 70 N° 13 de la Ley N° 21.325.</p>

País	Requisitos para residencia transitoria o temporal	Requisitos para acceder a residencia permanente	Requisitos y procedimiento que habilitan a las personas migrantes a trabajar
<p><b>Colombia</b></p> 	<p>En Colombia, de acuerdo al tipo de actividad que pretende realizar el extranjero en el territorio se otorga un determinado tipo de visa. Existen los siguientes tipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visa de negocios: Extranjero que ingresa al país para llevar a cabo actuaciones comerciales y empresariales.</li> <li>• Visa temporal: Extranjero que desea ingresar al país sin el ánimo de establecerse. El tiempo de vigencia dependerá del tipo de actividad que pretenda realizar.</li> <li>• Visa de residente. Es aquella que se otorga al extranjero que desea ingresar al país con la intención de establecerse. Tiene vigencia por 5 años luego de los cuales puede optar por solicitar la visa permanente.</li> </ul>	<p>Los requisitos a cumplir son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una solicitud en el formulario disponible en el sitio web de la cancillería.</li> <li>• Deberá registrar sus datos de documento y personales.</li> <li>• Pasaporte o documento de viaje vigente, en buen estado y con un mínimo de dos páginas en blanco.</li> <li>• Dos fotografías en color de 3x3 cm sobre fondo blanco.</li> <li>• Presentar copia auténtica del acta de nacimiento del hijo o hija colombiano (si corresponde)</li> <li>• Fotocopia de la cédula de ciudadanía del padre o madre del nacional colombiano (si aplica)</li> <li>• Copia de las visas temporales que acrediten los cinco años ininterrumpidos o tres años (en el caso de cónyuge de nacionalidad colombiana) de residencia continua en territorio colombiano, según corresponda.</li> <li>• Certificado de antecedentes judiciales o policiales del último país de residencia emitido por la autoridad competente con una anterioridad no mayor a seis (6) meses, excepto en el caso de menores de 18 años o mayores de 65 años.</li> <li>• Toda comunicación se realizará mediante correo electrónico. Se le informará si su visa fue admitida, inadmitida, negada o requerida sobre información.</li> <li>• Una vez completados los pasos de la solicitud, y recibido el correo de admisión, se debe pagar el estudio de la visa. Dicho pago se puede hacer en línea, en la oficina del Ministerio de Relaciones Exteriores, en una oficina bancaria o en la oficina del consulado. Fuente: <a href="https://www.cancilleria.gov.co">https://www.cancilleria.gov.co</a></li> </ul>	<p>Para realizar una actividad laboral en Colombia, se debe obtener visa de trabajo para ejercer la profesión, ocupación, actividad u oficio en el país. Para información de visas consultar las webs del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia (<a href="http://www.cancilleria.gov.co">www.cancilleria.gov.co</a>) y Migración Colombia (<a href="http://www.migracioncolombia.gov.co">www.migracioncolombia.gov.co</a>)</p> <p>Visa M trabajador. Para extranjeros que aspiran a trabajar en Colombia con persona jurídica mediante contrato de trabajo. Esta visa permite acumular tiempo para la Visa de Residente, después de transcurrido un tiempo mínimo de permanencia como titular, de 5 años.</p> <p>Requisitos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formato resumen de contrato que establezca el Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en la página web de la entidad, suscrito por el representante legal de la persona jurídica que contrata y por el extranjero. En este documento el contratante deberá registrar los datos principales que determinan la actividad de trabajo en Colombia;</li> <li>2. Carta de motivación del empleador, donde conste la idoneidad, funciones a realizar, la formación con que cuenta el extranjero para esta ocupación, las razones por las cuales para dicha actividad no se contrata a un ciudadano colombiano y el número de empleos directos que genera la empresa;</li> <li>3. Certificaciones o extractos bancarios a nombre del empleador de los últimos cuatro (4) meses, en los que se demuestren ingresos promedio mensuales de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV);</li> <li>4. En caso de que se trate de una profesión no regulada, aportar copia del título profesional apostillado o legalizado y traducido o certificaciones de laborales y de experiencia que sustenten su idoneidad;</li> <li>5. Cuando se trate del ejercicio de una profesión regulada, el extranjero y la empresa o persona jurídica que contrata deberá tramitar el correspondiente permiso o licencia ante el Consejo Profesional competente. En todo caso, dicho permiso o licencia deberá ser presentado en caso de que el extranjero solicite segunda o subsecuentes visas.</li> </ol> <p>Vigencia: Hasta tres (3) años. Fuente: <a href="https://www.cancilleria.gov.co/v/trabajador">https://www.cancilleria.gov.co/v/trabajador</a></p>



País	Requisitos para residencia transitoria o temporal	Requisitos para acceder a residencia permanente	Requisitos y procedimiento que habilitan a las personas migrantes a trabajar
<p><b>Costa Rica</b></p> 	<p>Para obtener la residencia temporal en Costa Rica, se pueden seguir diferentes vías, como la de inversionista, rentista, trabajador independiente o religioso.  <a href="https://migracion.go.cr/">https://migracion.go.cr/</a></p>	<p>Requisitos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber tenido un permiso de residencia temporal por al menos 3 años</li> <li>• Estar legalmente en el país al momento de solicitar la residencia</li> </ul> <p>Para solicitar la residencia permanente en Costa Rica, los documentos necesarios varían según el tipo de vínculo, a saber:                      Residencia de inversionista, Residencia de rentista, Residencia de trabajador independiente, Residencia por vínculo familiar, Residencia por pensión.</p>	<p>Pueden ejercer trabajo, todas aquellas personas que tienen cédula de residencia, categoría migratoria que le permita desarrollar una actividad económica o condición legal de refugiado o asilado. La Categoría Migratoria con fines económicos para personas extranjeras debe gestionarse por parte de la persona empleadora con base en la legislación vigente, ante la Dirección General de Migración y Extranjería. Es obligación de las personas trabajadoras extranjeras mantener sus documentos en orden y proporcionar la documentación necesaria a la persona empleadora al momento de realizar el trámite respectivo ante la Dirección General de Migración y Extranjería. La categoría migratoria con fines económicos, la otorga la Dirección General de Migración y Extranjería. Las categorías migratorias disponibles para los trabajadores y trabajadoras agrícolas migrantes son:</p> <p>Trabajadores temporales: Permiten quedarse en el país para trabajar por un tiempo determinado, normalmente un año, y pueden revalidarse si el patrón lo solicita.</p> <p>No incluye a la familia y no permite conseguir residencia temporal ni permanente.</p> <p>Trabajadores transfronterizos: Para personas que viven cerca de las fronteras y tienen permiso de entrar y salir del país para trabajar.</p> <p>Aplica a zonas específicas como La Cruz a Peñas Blancas, el cantón central de Los Chiles, Upala, el cantón central de Sixaola, Sabalito, el cantón central de Coto Brus, y Paso Canoas, cantón de Corredores.</p>

País	Requisitos para residencia transitoria o temporal	Requisitos para acceder a residencia permanente	Requisitos y procedimiento que habilitan a las personas migrantes a trabajar
<p><b>Guatemala</b></p> 	<p>Requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formulario de solicitud de residencia;</li> <li>2. Pasaporte original vigente y copia legalizada completa (por notario guatemalteco);</li> <li>3. Certificación de validez y vigencia del pasaporte emitida por la Embajada o Consulado de su país acreditado en Guatemala. En caso de no contar con representación diplomática acreditada en el país, deberá presentar:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) copia certificada del pasaporte completo por el ente emisor del mismo o certificación de validez y vigencia de pasaporte emitido en un país distinto al de origen en donde el mismo tenga representación; o b)</li> <li>b) Certificación de nacimiento. Todo documento proveniente del extranjero deberá ser apostillado o legalizado de conformidad con la Ley del Organismo Judicial, según sea el caso;</li> </ol> </li> <li>4. Constancia original de carencia de antecedentes penales y policiales válidos y vigentes, emitidos por la autoridad competente de su país de origen, el país donde ha residido legalmente los últimos cinco años de forma continua o por su Embajada o Consulado acreditada en Guatemala, emitidos con seis meses de anterioridad, salvo que en el propio documento se establezca una vigencia distinta. En caso que el país no extienda o emita un único documento que abarque los dos, deberá presentar negativa de la emisión de dichos documentos o pronunciamiento oficial que informe y aclare lo que corresponda. Si el extranjero presenta constancias de países distintos al del país de origen, deberá probar documentalente la residencia legal en el tercer país;</li> <li>5. Certificación de movimiento migratorio donde consta el último ingreso a Guatemala;</li> <li>6. Carta-Oferta de trabajo original, la cual deberá especificar las condiciones de trabajo, tales como plazo, forma de remuneración, lugar de desempeño de las actividades y las demás establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (deberá ser dirigida a la persona solicitante);</li> <li>7. Constancia de garante actualizada;</li> <li>8. Acta notarial de declaración jurada de constitución de garante guatemalteco;</li> <li>9. Comprobante de pago (el cual se proporcionará al momento de ingreso de la solicitud de residencia).</li> </ol> <p>Fuente: Instituto Guatemalteco de Migración</p>	<p>Los requisitos a cumplir Solicitud de residencia permanente. Según el Artículo 78 del Código de Migración, pueden obtener la residencia permanente quienes cumplan con uno de los siguientes criterios: Haber sido residente temporal por cinco años o más. Vínculo matrimonial o familiar: Estar casado o en unión de hecho con un ciudadano guatemalteco por al menos un año, o ser familiar de un guatemalteco en los grados legales establecidos. Centroamericanos residentes: Haber nacido en algún país de Centroamérica y residido temporalmente en Guatemala por al menos un año. Rentistas o pensionados: Tener ingresos permanentes legales del extranjero. Los requisitos solicitados por el Instituto Guatemalteco de Migración son: Formulario de solicitud: El primer paso es completar un formulario para obtener la residencia permanente. Documentación personal: Es necesario presentar documentación que acredite tu identidad. Esto incluye un pasaporte vigente y tu acta de nacimiento, Certificado de antecedentes penales: Se requiere un certificado del país de origen. Certificación de movimiento migratorio: En esta certificación consta el último ingreso a Guatemala; Comprobantes de medios económicos: Para demostrar que puedes cubrir tus gastos en Guatemala, es necesario presentar estados de cuenta bancarios o documentos que prueben ingresos regulares.</p>	<p>Acuerdo gubernativo 316-95. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Disposiciones generales:</p> <p>Artículo 1o. Los extranjeros que ingresen legalmente al país necesitan de autorización previa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para trabajar prestando sus servicios a un empleador del sector privado en el territorio nacional.</p> <p>Artículo 2o. Los nacionales por nacimiento de las Repúblicas que constituyeron la Federación de Centroamérica si adquieren domicilio en Guatemala y manifiestan ante autoridad competente, su deseo de ser guatemaltecos, no necesitan de autorización previa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para trabajar en el país.</p> <p>Artículo 3o. Toda solicitud de autorización del trabajo de los extranjeros debe presentarse directamente al Departamento del Servicio Nacional del Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Requisitos: Para trabajar en Guatemala, los extranjeros necesitan un <b>permiso de trabajo y una visa de residencia temporal</b>. Los documentos necesarios para solicitarlos varían según la situación del extranjero: Expatriados con familiares guatemaltecos Deben presentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una oferta de trabajo</li> <li>• Registros policiales del país de residencia</li> <li>• Copia del certificado de nacimiento o de matrimonio</li> <li>• Solicitud por escrito al Ministerio de Trabajo</li> <li>• Copia de la visa temporal o de residencia</li> </ul> <p><b>Ciudadanos extranjeros sin familia en Guatemala Deben presentar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos personales del extranjero</li> <li>• Foto reciente del pasaporte</li> <li>• Pasaporte válido y copia</li> <li>• Certificación de validez del pasaporte del país de residencia</li> <li>• Verificación de antecedentes penales Identificación y estados financieros del garante en Guatemala.</li> </ul> <p>La solicitud se realiza a través del portal PEX. Una vez que el Ministerio de Trabajo recibe los documentos, el permiso de trabajo se emite en 10 a 15 días. Una vez obtenido el permiso de trabajo y la visa de residencia temporal, el extranjero puede viajar a Guatemala. Sin embargo, la decisión final de ingreso al país la toman los funcionarios de inmigración en la frontera.</p>



País	Requisitos para residencia transitoria o temporal	Requisitos para acceder a residencia permanente	Requisitos y procedimiento que habilitan a las personas migrantes a trabajar
<p><b>México</b></p> 	<p>La residencia temporal permite a los extranjeros vivir en México por más de 180 días y hasta un máximo de 4 años. Es ideal para quienes vienen por motivos de trabajo, estudio o reunificación familiar. Este permiso debe renovarse anualmente hasta completar el periodo máximo. Para solicitar la residencia, generalmente se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasaporte vigente.</li> <li>• Fotografías recientes tamaño pasaporte.</li> <li>• Comprobante de solvencia económica o una oferta de empleo en México.</li> <li>• Documentos que acrediten vínculos familiares (si aplica).</li> <li>• Comprobante de domicilio en México.</li> <li>• Pago de derechos de trámite.</li> </ul>	<p>La residencia permanente está diseñada para quienes desean establecerse en México de forma indefinida. Se puede obtener directamente en algunos casos, como por vínculo familiar con un ciudadano mexicano, o después de haber tenido residencia temporal por 4 años. Para solicitar la residencia, generalmente se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasaporte vigente.</li> <li>• Fotografías recientes tamaño pasaporte.</li> <li>• Comprobante de solvencia económica o una oferta de empleo en México.</li> <li>• Documentos que acrediten vínculos familiares (si aplica).</li> <li>• Comprobante de domicilio en México.</li> <li>• Pago de derechos de trámite.</li> </ul>	<p>Para trabajar en México es necesario contar con cualquiera de estos dos permisos: <b>Visa de residente temporal</b> más de 180 días: les permite estar en el país como mínimo 6 meses hasta 4 años. Se debe ir renovando año tras año hasta llegar a los 4. Cabe aclarar que la primera renovación es solo por un año y al año siguiente lo pueden hacer por los 2 o 3 años restantes hasta completar los 4 años en total. A la hora de solicitar la renovación no es necesario salir del país, sino que la pueden tramitar en las oficinas de migración de México. <b>Visa de residente permanente:</b> este permiso los habilita a trabajar en México <b>por más de 4 años.</b> (Los requisitos se encuentran detallados en las columnas anteriores). No se puede trabajar en México sin visa, ya que se considera ilegal. Además, es necesario que el empleador solicite al Instituto Nacional de Migración (INM) la autorización de la visa, registre su solicitud ante el INM y reciba un Número Único de Trámite (NUT). Cuando el NUT haya sido autorizado, el empleador se lo informará para que puedan solicitar su cita correspondiente.</p>
<p>La documentación necesaria para poder residir en México es un documento migratorio que te acredite en primer lugar como visitante legal (Visa), posteriormente se solicita la residencia y después de analizar cada caso se emite una cédula de identidad aprobando la residencia legal. Si el período de permanencia en México será mayor a 180 días y menor a 4 años, es obligatorio tramitar una visa de Residencia Temporal. Si la intención es permanecer en México por más de 4 años deberá tramitar una visa de Residencia Permanente. Los países de América Latina y el Caribe que NO requieren visa para entrar a México son: Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Jamaica, Panamá, Paraguay, Trinidad y Tobago y Uruguay. Todos los demás ciudadanos de los países de ALC que no están en esta lista deben tramitar con anticipación su visa de entrada a México.</p>			

País	Requisitos para residencia transitoria o temporal	Requisitos para acceder a residencia permanente	Requisitos y procedimiento que habilitan a las personas migrantes a trabajar
<p><b>Panamá</b></p> 	<p>La residencia temporal es válida por un período limitado de tiempo, generalmente entre 1 y 2 años, y puede ser renovable según el tipo de visa. Este tipo de residencia es ideal para extranjeros que no tienen intención de establecerse de manera permanente, pero necesitan vivir en Panamá durante un tiempo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visa de Trabajador Extranjero: Para aquellos que tienen un contrato laboral con una empresa panameña.</li> <li>• Visa de Estudiante: Diseñada para estudiantes internacionales que cursen estudios en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación o el Ministerio de Salud de Panamá.</li> <li>• Visa de Rentista Retirado: Otorgada a personas que reciben ingresos del extranjero sin necesidad de trabajar en Panamá. Requiere demostrar solvencia económica.</li> </ul>	<p>La residencia permanente está diseñada para aquellos que desean establecerse de manera indefinida en el país. Ofrece la posibilidad de solicitar la nacionalidad panameña después de cinco años de residencia continua.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visa de Países Amigos: Dirigida a ciudadanos de ciertos países con fuertes lazos diplomáticos con Panamá, como España, Estados Unidos, Canadá y muchos más. Esta visa permite a los extranjeros obtener residencia permanente con pocos requisitos.</li> <li>• Visa de Jubilado Pensionado: Ideal para aquellos que desean retirarse en Panamá. Para obtenerla, se requiere demostrar una pensión mensual vitalicia mínima de \$1,000 USD.</li> <li>• Visa de Inversionista: Para personas que realicen inversiones significativas en bienes raíces, negocios o la bolsa de valores de Panamá. El monto mínimo de inversión suele ser de \$300,000 USD.</li> </ul>	<p>El proceso para obtener un <b>permiso de trabajo</b> en Panamá requiere la presentación de una solicitud ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), junto con un permiso de residencia temporal o permanente otorgado por el Servicio Nacional de Migración. Por tanto, un extranjero <b>debe obtener una visa de inmigración y residencia permanente, y luego solicitar un permiso de trabajo:</b></p> <p><b>Visa de inmigración y residencia permanente</b></p> <p>Para solicitarla, se debe presentar la siguiente documentación en la embajada o misión diplomática de Panamá en el país de residencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasaporte válido por al menos seis meses</li> <li>• Formulario de solicitud de visa</li> <li>• Cuatro fotos tipo pasaporte</li> <li>• Contrato de empleo con una empresa en Panamá</li> <li>• Comprobante de alojamiento en Panamá</li> <li>• Certificado médico</li> <li>• Verificación de antecedentes policiales</li> </ul> <p><b>Permiso de trabajo</b></p> <p>Para solicitarlo, el empleador debe presentar la siguiente documentación en el Ministerio de Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitud de permiso de trabajo</li> <li>• Carta de responsabilidad del empleador</li> <li>• Copia de la resolución del Servicio Nacional de Inmigración</li> <li>• Copia de la identificación de residencia del solicitante</li> <li>• El proceso de obtención de permisos de trabajo en Panamá es complejo y los requisitos dependen del país de residencia del empleado.</li> </ul>
<p>Documentos Comunes para Todas las Solicitudes de visa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasaporte original y copias notariadas: El pasaporte debe tener al menos seis meses de vigencia.</li> <li>• Fotografías recientes tipo carnet: En color, tamaño 3x4 cm.</li> <li>• Certificado de antecedentes penales: Emitido por las autoridades del país de origen, debidamente apostillado o legalizado.</li> <li>• Certificado médico: Emitido por un médico registrado en Panamá, que confirme el buen estado de salud del solicitante.</li> <li>• Prueba de solvencia económica: Pueden ser estados bancarios, cartas de empleador o pruebas de inversiones en Panamá, según el tipo de visa solicitada.</li> <li>• Formulario de solicitud completo: Este formulario se puede descargar directamente desde la página web de Migración Panamá.</li> </ul> <p>Documentos Específicos dependiendo del tipo de visa, podrías necesitar documentos adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visa de Países Amigos: Además de los documentos comunes, se debe incluir un contrato de trabajo o la documentación que demuestre la creación de una empresa en Panamá.</li> <li>• Visa de Rentista Retirado: Certificación bancaria que demuestre ingresos pasivos provenientes del extranjero.</li> <li>• Visa de Inversionista: Escrituras de la propiedad adquirida o documentos que acrediten la inversión realizada en el país.</li> </ul>			
<p>Para emigrar a Panamá, es necesario obtener una visa o permiso de residencia y un permiso de trabajo. Estos son dos documentos clave que se obtienen en procesos diferentes. Primero, debes solicitar la visa o permiso de residencia en el Servicio Nacional de Migración. Para solicitar un Permiso de Residencia o visa, debes estar en la República de Panamá; la solicitud debe tramitarla tu abogado ante el Servicio Nacional de Migración. En algunos países, las visas pueden ser solicitadas ante los consulados o embajadas en tu país, pero en el caso de Panamá para aplicar a todas las visas que otorgan Residencia Temporal o Permanente debes estar en Panamá. <a href="https://www.migracion.gob.pa/permisos-migratorios/">https://www.migracion.gob.pa/permisos-migratorios/</a></p>			



País	Requisitos para residencia transitoria o temporal	Requisitos para acceder a residencia permanente	Requisitos y procedimiento que habilitan a las personas migrantes a trabajar
<p><b>Perú</b></p> 	<p>Para obtener la residencia El permiso temporal de permanencia para extranjeros en situación migratoria irregular puede ser solicitados por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Extranjeros que permanecieron en el territorio nacional una vez vencido el plazo de permanencia otorgado por la Autoridad Migratoria correspondiente en la calidad migratoria asignada.</li> <li>Los extranjeros que ingresaron al país sin haber realizado el control migratorio. No podrán acogerse a este permiso temporal de permanencia los ciudadanos que tengan alerta de Interpol, antecedentes policiales, judiciales o penales.</li> </ul> <p>Requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Encontrarse en situación migratoria irregular conforme al artículo 35 del Decreto Legislativo N° 1350, a la fecha de entrada en vigencia de la presente resolución.</li> <li>No tener antecedentes penales, policiales y judiciales vigentes, ni en Perú ni en el extranjero.</li> <li>No registrar alertas en el INTERPOL (Sistema de la Organización de Policía Criminal)</li> <li>No haber incurrido en las siguientes situaciones que impiden el ingreso al país:             <ul style="list-style-type: none"> <li>Estar o haber sido sancionado con salida obligatoria o expulsión y que no se haya cumplido el plazo de la sanción.</li> <li>Suponer una situación de peligro o amenaza para la seguridad nacional, el orden público, el orden interno, la protección de los derechos y libertades de otras personas.</li> <li>Que hayan sido incluidos en las listas de sanciones, particularmente con impedimento de entrada y tránsito a través del territorio de los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas, establecidas conforme a las Resoluciones del Consejo de Seguridad de dicha organización internacional.</li> <li>A los prófugos de la justicia en otros Estados por delitos comunes contra mujeres, niñas, niños o adolescentes, y delitos graves, como tráfico ilícito de drogas, trata de personas, tala ilegal, lavado de activos, terrorismo y su funcionamiento, corrupción, crimen organizado o delitos conexos a la legislación peruana.</li> <li>Pretender ingresar al país con información falsa o documentos falsos, adulterados o fraguados.</li> <li>Cuando la autoridad sanitaria del Perú determine que su ingreso al territorio nacional puede poner en riesgo la salud pública nacional.</li> <li>Cuando se cuente con información de organismos de inteligencia nacionales o extranjeros en la cual se califique a la persona como riesgosa para la seguridad nacional.</li> </ul> </li> <li>Registrar los datos biométricos en el Registro de Información Migratoria (Enrolamiento).</li> <li>Realizar el trámite de manera personal.</li> </ol>	<p>Los residentes permanentes pueden permanecer en el país sin necesidad de renovar su condición migratoria. Para obtenerla, es necesario ingresar la solicitud a través de la oficina consular en el extranjero. Los extranjeros que cuenten con <b>tres años de residencia</b>, pueden acceder a esta modalidad de estancia migratoria. En caso de haber salido de Perú, no debió ser por <b>más de 183 días</b> en un lapso de 365 días. Si por alguna necesidad debió estar fuera del territorio peruano por más de ese plazo, debe haber un permiso previo de la autoridad migratoria. La conducta en el país de origen, en Perú y en otros países donde haya estado tiene que ser buena y no contar con antecedentes penales; de lo contrario, se negará la radicación permanente.</p>	<p>El extranjero que necesita trabajar como dependiente o independiente en el Perú, debe solicitar la calidad migratoria para trabajador temporal a la Superintendencia Nacional de Migraciones. Este permiso permite laborar tanto en el sector público como en el privado; por ello, es indispensable tener un contrato de trabajo, relación administrativa o contrato de prestación de servicios. Existe la posibilidad de solicitar <b>visa de trabajo</b> antes de llegar al país o posteriormente luego de ingresar a Perú. Con este primer requisito se puede obtener un permiso especial para la suscripción de contratos o empleos. Para obtener la condición de trabajador temporal debe existir un contrato de trabajo o contrato para la prestación de servicios. Esta parte del proceso permite al extranjero iniciar actividades laborales de forma independiente o dependiente. En caso de que una empresa decida contratar a un extranjero, es indispensable que muestre actividad en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). Para un ciudadano extranjero que planea vivir en Perú existen requisitos especiales para trabajar de forma subordinada o independiente. Es indispensable que cuente con un contrato vigente y otro perteneciente a la empresa, considerado RUC activo. Cuando el extranjero sea designado residente (elegido por transnacionales para reparaciones o mantenimiento de maquinarias). Podrá realizar sus labores sin efectuar otras actividades remuneradas o lucrativas dentro del territorio peruano. La más reciente legislación ha facilitado en gran parte el proceso de obtención para diversas calidades migratorias de trabajo. Esto ha modificado los requisitos que deben cumplir los extranjeros para trabajar en Perú y su proceso de obtención. Los requisitos y procedimientos administrativos de contratación de extranjeros son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de identidad;</li> <li>Contrato de Trabajo celebrado por escrito;</li> <li>Contrato de Trabajo "aprobado" por el MTPE (registrado en el Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros-SIVICE);</li> </ul> <p>El SIVICE te notifica de manera inmediata y automática las constancias de aprobación, prórroga o modificación al correo electrónico del empleador; por lo que la aprobación del contrato de trabajo es inmediata, bajo fiscalización posterior. Toda modificación que hagas en el contrato de trabajo, así como sus prórrogas; también deberán ser modificadas en SIVICE. Igualmente, deberás dar el Alta al trabajador extranjero en la planilla de pago (T-Registro).</p> <p>Se destaca que hay un límite en la contratación de personal extranjero que corresponde como máximo al 20% de la planilla.</p>
<p>Si se trata de un trabajador designado, estudiante, religioso, inversionista, investigador, rentista o cuenta con un familiar residente y requiere de una visa para poder realizar actividades económicas o estudiantiles en Perú, debe solicitar la visa de residente a la Superintendencia Nacional de Migraciones según la calidad migratoria en que se ubique.</p>			

País	Requisitos para residencia transitoria o temporal	Requisitos para acceder a residencia permanente	Requisitos y procedimiento que habilitan a las personas migrantes a trabajar
<p><b>República Dominicana</b></p>  	<p>Es el permiso de residencia temporal para extranjero que ingresa a la República Dominicana con la finalidad de residir temporalmente en el país. La vigencia de este permiso es por un (1) año. Dirigido a todo extranjero con intención de radicarse y vincularse, de forma temporal, en el país. Ofrecido por el Departamento de Extranjería / Unidad de Evaluaciones.</p>	<p>Cambio de estatus migratorio a Residente Permanente (RP-1). Es una extensión del permiso de residencia, por un (1) año, otorgada a aquel extranjero que haya cumplido con la condición de Renovación Anual de su Permiso de Residencia Temporal Ordinaria (RT-9), durante un (1) año de residencia. Va dirigido a aquel extranjero que haya cumplido con la condición de Renovación Anual de su Permiso de Residencia Temporal Ordinaria (RT-9), durante cinco (5) años de residencia. Otorgado por la Dirección de Extranjería / Unidad de Evaluaciones  <a href="https://migracion.gob.do/servicio/solicitud-de-residencia-definitiva/">https://migracion.gob.do/servicio/solicitud-de-residencia-definitiva/</a></p>	<p><b>Residencia laboral temporal (RT-3)</b> Permiso de residencia para extranjeros que ingresan a la República Dominicana con fines laborales exclusivamente. La vigencia de este permiso es por un (1) año. Dirigido a todo extranjero que ingresa al país con fines laborales de acuerdo a un Contrato de Trabajo. Departamento que lo ofrece: Dirección de Extranjería.</p> <p><b>Permiso para trabajadores temporeros.</b> Permiso de No Residente para extranjero que ingresa a la República Dominicana con un contrato de trabajo, avalado por una empresa legalmente constituida en el país. La vigencia de este permiso es por un (1) año, y puede renovarse por un (1) año más, si se aporta prueba de la extensión o renovación del contrato de trabajo. Dirigido a toda empresa que se proponga contratar personal extranjero para labores agrícolas o del área de la construcción. Departamento que lo ofrece: Dirección de Extranjería / División No Residentes. Fuente: <a href="https://migracion.gob.do/servicio/permiso-para-trabajadores-temporeros/">https://migracion.gob.do/servicio/permiso-para-trabajadores-temporeros/</a></p>
<p>En todos los casos de tramites migratorios, los requisitos serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasaporte con vigencia mínima de seis (6) meses. Según el reglamento de aplicación 631-11.</li> <li>• Visa de Residencia (RS).</li> <li>• Acta de Nacimiento Inextensa.</li> <li>• Cuatro (4) fotografías recientes, de un mismo set: dos (2) de frente y dos (2) de perfil derecho, tamaño 2x2, sin joyas o accesorios y las orejas descubiertas, con el fondo blanco.</li> <li>• Certificado de No Antecedentes Penales de su país de origen o del país donde ha residido en los últimos cinco (5) años.</li> <li>• Acta de matrimonio, declaración de soltería o prueba de convivencia, apostillada o legalizada.</li> <li>• Póliza de garantía contratada con Seguros Reservas.</li> <li>• Exámenes médicos, en una de las instituciones autorizadas por la DGM</li> <li>• Documentos que demuestren su solvencia económica</li> <li>• Presentar documentos de solvencia económica</li> </ul> <p>Fuente: <a href="https://migracion.gob.do/servicio/solicitud-de-residencia-permanente-2/">https://migracion.gob.do/servicio/solicitud-de-residencia-permanente-2/</a></p>			



Con el apoyo de

 CSA  
TUCA

 ITUC CSI IGB

 Organización  
Internacional  
del Trabajo

 Lazos

Con el apoyo de  Suecia  
Sverige