

## Taller sobre Migración Laboral: Aportes desde los Ministerios de Trabajo de las Américas

13 y 14 de julio, 2017 – San José, Costa Rica

### RESULTADOS DE LA SESION DEL SUBGRUPO 3 (Caribe)

**Participantes:** Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Jamaica, Saint Kitts and Nevis + OEA SICREMI, Costa Rica y México como observadores.

**Moderadora:** Eltonia Anthony-Rojas, Comisionada de Trabajo, Ministerio de Trabajo de Antigua y Barbuda

**Relatora de Apoyo:** Anna Platonova, OIM

#### ANTECEDENTES

Los presentes son en su mayoría países receptores de migrantes, aunque Jamaica está recibiendo y enviando trabajadores migrantes. Belice es parte de las subregiones de migración del Caribe y de América Central.

Representante de la OEA-SICREMI presentó datos relevantes de migración para los países presentes.

Hay varias categorías de trabajadores migrantes presentes en los mercados de trabajo o en los países participantes y con diferentes implicaciones para su acceso a la residencia legal y al empleo:

1. Nacionales de la OECS en países de la OECS que gozan de libertad de entrada, permanencia y empleo.
2. Nacionales calificados de CARICOM con certificados de cualificaciones CSME que gozan de libertad de entrada, permanencia y empleo en la ocupación aprobada.
3. Otros nacionales de CARICOM que gozan de libertad de entrada, permanecen hasta 6 meses, pero no tienen libre acceso al empleo.
4. Los nacionales de países no pertenecientes a CARICOM cuya entrada, permanencia y acceso al empleo estén regulados en función del país de origen.

## DESAFIOS

- Recursos humanos y financieros limitados en los pequeños Estados insulares en desarrollo (SIDS) para abordar las cuestiones de migración.
- Falta de datos adecuados sobre la migración laboral y limitado alcance en el desarrollo de los sistemas nacionales de información sobre el mercado de trabajo.
- Desafíos sobre migración de baja calificación de la región del Caribe, incluyendo los que no hablan inglés, ya que son más propensos a ser vulnerables, explotados y abusados. Se han identificado casos de trata de personas, trabajo forzoso y trabajo infantil. Muchos migrantes trabajan en el sector informal, lo que presenta dificultades adicionales en su regularización.
- Las barreras lingüísticas crean dificultades en diversos ámbitos, como la facilitación del acceso a los servicios sociales, el sistema educativo, las medidas de protección, etc.
- Es necesario seguir esforzándose por reforzar el marco legislativo relativo a la migración laboral y su aplicación, incluido el seguimiento de los trabajadores migrantes después de la llegada, incluidas sus condiciones de trabajo, cambio de empleo, estatus migratorio, etc.
- Recursos limitados para la inspección del trabajo. Las deficiencias en la aplicación efectiva de las medidas de protección de los derechos laborales pueden dar lugar a que los trabajadores estén más propensos a aceptar una situación irregular y / o abusiva.
- Dificultades para animar a los migrantes a presentarse durante las campañas de regularización, aunque se ha observado cierto éxito.
- Insuficiente apoyo a la facilitación del reclutamiento en los países de origen. En el contexto de los programas organizados de migración laboral, se mencionaron varios desafíos, entre ellos: a) garantizar que se seleccionen personas adecuadas; B) prevenir el abuso del sistema; C) cooperación con los países de destino para facilitar la admisión de determinados trabajadores; D) altos costos de procesamiento cubiertos por los solicitantes.
- La separación de las familias es una preocupación importante en términos económicos y sociales para los trabajadores temporales / estacionales y sus familias que se quedan atrás.
- Al mismo tiempo, muchos migrantes no se mueven solos. Las barreras lingüísticas y la falta de recursos, entre otros factores, pueden resultar en un acceso limitado y desventaja en el sistema escolar para los niños migrantes.
- Barreras a la sindicalización de los trabajadores migrantes.

- Muchas preguntas quedan sin respuesta en ausencia de mejores datos y evaluaciones de factibilidad relevantes. Por ejemplo: ¿Cuando el envío se realiza a través de una estructura / de una manera organizada es más fácil de supervisar? ¿Cómo puede garantizarse la protección de los trabajadores migrantes aunque no vayan a formalizar su situación? ¿Cómo pueden los países de la región mantener esta comunicación y confiar unos en otros lo suficiente como para iniciar un debate sobre los esfuerzos conjuntos para facilitar una migración laboral legal, segura y justa?

## LECCIONES APRENDIDAS

- La migración laboral está presente en todos los Estados de la OEA, números asombrosos.
- El trabajo doméstico, la agricultura, la construcción y la hostelería parecen ser sectores clave para el empleo migrante.
- Las aptitudes son un aspecto importante de la gobernanza de la migración laboral.
- En algunos destinos del Caribe, la oferta de trabajadores migrantes impulsa la demanda que puede reducir los salarios.
- Importancia de establecer vínculos entre la migración y otras políticas, pero también la coherencia entre las políticas de los diferentes países y la recolección conjunta de datos.

## RECOMENDACIONES

- Fortalecer los recursos humanos del gobierno en los pequeños Estados insulares en desarrollo (SIDS), para abordar los temas de migración (Ministerios de Trabajo y Migración). Por ejemplo, reforzar la capacidad de las inspecciones del trabajo para proteger los derechos de los trabajadores migrantes.
- Mejorar la recopilación de datos sobre la migración laboral e invertir en el desarrollo de sistemas nacionales y regionales de información sobre el mercado de trabajo.
- Identificar las vulnerabilidades y las necesidades de diversas categorías de trabajadores migrantes y ajustar las intervenciones gubernamentales y la consecuente asistencia.
- Fortalecer el marco normativo y su cumplimiento, así como la supervisión posterior a la llegada, incluidas las condiciones de trabajo, el cambio en el empleo, el estatus, etc.
- Facilitar el acceso de los trabajadores migrantes a recursos remediales y forjar su confianza mutua con las autoridades. Por ejemplo, apoyar y proteger activamente a los trabajadores que denuncian las violaciones de los derechos laborales a las autoridades.

- Promover la cooperación entre los actores públicos y privados de los países de origen y de destino para establecer mecanismos legales, seguros y justos de contratación de trabajadores, para desarrollar servicios adicionales relacionados con la adecuación de puestos de trabajo, incluida la orientación antes de la salida. Esto es esencial para garantizar la protección de los trabajadores migrantes en todas las etapas del ciclo de migración.
- Desarrollar medidas de apoyo a las familias de los trabajadores migrantes, que se quedan atrás y/o se mueven con ellos.
- Fortalecer el papel de los servicios consulares en la protección de los trabajadores migrantes.
- Reducir las barreras formales e informales a la sindicalización de los trabajadores migrantes.