

# Asuntos y Política para Países de Emigración

Los asuntos clave de los países de origen deben considerar que se revelan con estas preguntas:

- ¿Qué tipo de esquema de regulación sobre la emigración debería implementarse y cuál debería ser el papel del Estado y del sector privado?
- ¿Cómo debería lograrse la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, en especial de grupos particularmente vulnerables, por ejemplo, mujeres, trabajadores poco calificados y migrantes en una situación irregular?
- ¿Cómo puede maximizarse el impacto positivo de la migración en la economía de los países de origen?

## **Lo Que Usted Debe Saber En Materia De... *Regulación de la Emigración de Trabajo***

Los países de origen normalmente reconocen el hecho de que las políticas enfocadas a limitar la emigración a menudo dan como resultado mayor migración irregular.

Un enfoque más eficiente es gestionar la emigración de una manera que beneficie a los migrantes, su familia y la economía. A pesar de que muchos países en desarrollo han adoptado leyes y disposiciones para el reclutamiento de sus nacionales para empleo en el extranjero, el nivel de intervención del Estado y el papel que se deja al mercado varía mucho.

La Organización Internacional del Trabajo distingue tres principales enfoques de la intervención. La falta de datos impide la habilidad de evaluar el éxito de estos enfoques distintos de políticas

1. En un sistema regulado, el Estado elabora legislación y disposiciones sobre el reclutamiento para el empleo en el extranjero e identifica prácticas proscritas de reclutamiento. A pesar de que el reclutamiento ocurre ya sea directamente o a través de agencias privadas, el Estado supervisa el proceso seleccionando las ofertas de empleo, regulando la mediación por los reclutadores, y estableciendo estándares mínimos para los contratos de empleo y solicitando la autorización de inmigración para ciertas categorías (normalmente trabajadores poco calificados).
2. En un sistema manejado por el Estado, el Estado regula el empleo extranjero y establece empresas para reclutar y colocar a trabajadores en el extranjero. El Estado participa en la planeación de desarrollo de recursos humanos que está orientada a la demanda externa y que promueve activamente el empleo extranjero en ocupaciones y países donde las condiciones de empleo son convenientes. El Estado también puede alentar a las compañías nacionales a que exporten servicios de mano de obra o participen en la contratación de extranjeros por medio de subsidios como la exención de impuestos.
3. En un sistema de monopolio, el Estado asume la responsabilidad absoluta de organizar la migración de trabajo. Los empleadores extranjeros tienen que negociar el reclutamiento de trabajadores con una compañía del Estado, la cual puede actuar como un contratista de servicios o como un proveedor de mano de obra.

## **Lo Que Usted Debe Saber En Materia De... *La Protección de Derechos e Intereses de los Migrant***

Muchos Estados dirigen medidas de protección a grupos más vulnerables, por ejemplo, trabajadores menos calificados y trabajadores del sexo femenino. Los trabajadores migrantes pueden enfrentar varios problemas durante el proceso migratorio. La migración de trabajadores altamente calificados en general se considera menos problemática debido a los tipos de empleos desempeñados, las condiciones de estancia más favorables y la educación superior de los trabajadores calificados, todo esto permitiéndoles tratar las dificultades de una manera más satisfactoria.

Los Estados de origen tienen que considerar, tanto como sea posible, programas y políticas que pudieran beneficiar a toda la comunidad. Comparados con otras personas en los países de origen, los trabajadores migrantes algunas veces son vistos como personas de mejor posición económica y los servicios de apoyo ofrecidos específicamente a ellos pueden recibirse como tratos privilegiados para un grupo ya privilegiado.

Las intervenciones de las políticas en los países de origen tienen que considerar tres aspectos generales de la migración de trabajo: reclutamiento de migrantes, preparación para la utilización en el extranjero y asuntos de protección cuando los ciudadanos estén en el extranjero. Los países de origen pueden establecer estándares mínimos, los cuales pueden no ser exigibles en el país de destino pero que ayudarán a los migrantes a valorar

los términos de su empleo.

Algunos Estados han introducido contratos modelo estándares / especificados y han negociado con los países de empleo la aceptación de estos contratos como el estándar mínimo para todos sus trabajadores en el extranjero.

### Ejemplo

El Contrato de Ejemplo Estándar de la Administración de Empleo en el Extranjero de las Filipinas (<http://www.poea.gov.ph/>) ilustra los estándares que pueden negociarse entre un país de origen y un país de destino. Algunos de los puntos importantes son:

- Horas de Trabajo Regulares: Máximo 8 horas al día, seis días a la semana.
- Pago de Tiempo Extra:
- Permiso con Pago Completo:
  - Permiso de Vacaciones:
  - Permiso por Enfermedad:
- Transporte gratuito al sitio de trabajo y en los siguientes casos, transporte de regreso gratuito al punto de origen:
  - expiración del contrato;
  - terminación del contrato por el empleador sin causa justificada;
  - si el empleado no puede seguir trabajando debido a una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo o agravada por el trabajo;
  - causa de fuerza mayor; y
  - en otros casos donde el contrato de empleo sea terminado sin existir alguna falta del empleado.
- Comida gratuita o compensación \$ Dólares Americanos, alojamiento adecuado gratuito.
- Servicio médicos y dentales de emergencia gratuitos, incluyendo medicinas.
- Seguro de vida personal y de accidentes de conformidad con el gobierno huésped y/o las leyes del gobierno de las Filipinas sin costo para el trabajador. Además, para las áreas declaradas por el gobierno de Filipinas como áreas de riesgo de guerra, el empleador proporcionará un seguro contra riesgo de guerra de no menos de 100,000 Pesos Filipinos sin costo para el trabajador.

Algunos Estados requieren que los futuros migrantes registren su contrato como un medio para verificar si las condiciones son aceptables y cumplen los criterios establecidos.

También se usan controles de salida para asegurar que los trabajadores que salen del país tienen ofertas de trabajo legítimas y cumplen los criterios establecidos.

Otras estrategias incluyen la restricción en el empleo extranjero de ciertas categorías de personas, por ejemplo, la restricción del trabajo doméstico de mujeres menores de cierta edad.

Con el fin de evitar la negligencia en el reclutamiento, deberán incluirse en la legislación nacional estándares para el reclutamiento internacional y sanciones cuando sean aplicables. Otros instrumentos para supervisar las actividades de las agencia privadas son licencias basándose en un sistema de garantías y sanciones y disposiciones limitando las cuotas de reclutamiento que pueden cobrarse.

Los servicios de apoyo, algunas veces financiados por un fondo de asistencia social pagado por los trabajadores migrantes y algunas veces también por los empleadores, generalmente comprenden aspectos importantes de la migración de trabajo incluyendo:

- reducción del costo de la emigración a través de un sistema de garantías de préstamo para ampliar el acceso a créditos bancarios
- negociación de vuelos y descuentos con líneas aéreas
- información y asesoría antes de la salida
- negociación de acuerdos bilaterales con los países de destino sobre seguro social y contribuciones a esquemas nacionales
- apoyo a familias que dejaron
- medidas de retorno y reintegración

Las medidas de protección no deben crear de manera involuntaria incentivos para la migración irregular ya que

es demasiado prolongada, costosa y complicada.

### **Lo Que Usted debe Saber En Materia De...**

#### ***Aumentar el Impacto Positivo de la Migración en la Economía de los Países de Emigración***

Un número cada vez mayor de países en desarrollo y países con economía en transición están adoptando políticas, legislación y estructuras para promover el empleo extranjero de una parte de su población activa como una forma para disminuir el desempleo y aumentar sus remesas. Esta estrategia debe compararse con los requisitos nacionales de desarrollo, los posibles beneficios de la transferencia de tecnología y el posible impacto negativo en la economía local.

La fuga de cerebros es una de las principales preocupaciones de los países de origen. Los gobiernos están intentando varios enfoques para reducir los efectos potencialmente negativos de la emigración calificada enfocándose en la prevención, mecanismo de compensación, o movilización de la diáspora como una herramienta de desarrollo.

- Los enfoques de prevención incluyen tomar en cuenta la demanda externa en la planeación de desarrollo de recursos humanos y la capacitación de más personas que las requeridas por la economía nacional.
- Los mecanismos de compensación pueden tomar la forma de los países de destino ayudando a fortalecer la capacidad de los países de origen de planear mejor su migración de trabajo y respaldar la capacitación de los migrantes antes de su salida, incluyendo el perfeccionamiento del idioma y habilidades, para mejorar sus posibilidades de encontrar un mejor empleo y mejores ingresos.
- Los países de origen están elaborando programas específicos para movilizar los recursos humanos y financieros de la diáspora para el desarrollo nacional.

La Sección 2.3, Migración y Desarrollo, discute las medidas adicionales relacionadas con la migración y el desarrollo.

<http://www.iom.int/jahia/Jahia/cache/offonce/lang/es/pid/602>