



Marco regulatorio de la migración laboral internacional en América Latina y el Caribe

Síntesis del Informe

Serie de Gobernanza de la Movilidad Humana





Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID.

No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

Los autores agradecen al gobierno de la República de Corea por haber financiado este proyecto a través de la Cooperación Técnica RG-T3504, ejecutado por la Unidad de Migración del Banco Interamericano de Desarrollo.



Marco regulatorio de la migración laboral internacional en América Latina y el Caribe

Síntesis del Informe

Por José Ignacio Hernández G.

CONTENIDOS

Prólogo	5
I. Introducción	6
II. Instrumentos Jurídicos	7
III. Estándares de Evaluación	9
IV. Panorama de la Regulación Internacional	12
Indicador 1. Autoridad migratoria	12
Indicador 2. Controles de entrada	13
Indicador 3. Duración de los controles de entrada	13
Indicador 4. ¿Quién solicita los controles?	14
Indicador 5. Restricciones generales	15
Indicador 6. Tipo de trabajadores que pueden acceder	15
Indicador 7. Mecanismos de protección a trabajadores nacionales	16
Indicador 8. Situación de dependientes	17
Indicador 9. Cambio de trabajo	18
Indicador 10. Acceso a la residencia permanente	18
Indicador 11. Nacionalidad	19
Indicador 12. Derechos económicos y sociales	19
Indicador 13. Portabilidad de la seguridad social	19
Indicador 14. Acuerdos regionales	19
Indicador 15. Acuerdos bilaterales	20
V. Recomendaciones	21
Referencias	22

Prólogo

“EL MOMENTO EN QUE UN REFUGIADO CONSIGUE TRABAJO, DEJA DE SER UN REFUGIADO”, HAMDI ULUKAYA¹.

El nuevo escenario migratorio en América Latina y el Caribe presenta desafíos para los que ninguno de nuestros países estaba preparado. Desde la asistencia humanitaria a miles de migrantes vulnerables, a la adaptación de sus servicios migratorios, pasando por la provisión de servicios sociales y la promoción de su inclusión socioeconómica.

En este camino, que la mayoría de los gobiernos de la región ha encarado con un compromiso y solidaridad de los que pueden estar orgullosos, la inclusión laboral se presenta como aspecto de enorme potencial para el beneficio, no solo de las personas migrantes, sino también para los países de acogida.

Con su juventud, sus talentos y su capacidad innovadora las personas migrantes pueden ser un motor para el desarrollo de las comunidades de acogida, contribuyendo con su esfuerzo a su crecimiento económico y bienestar general.

Sin embargo, en nuestro diálogo cotidiano con las autoridades migratorias de la región, encontramos que existen múltiples obstáculos que dificultan una integración plena de las personas migrantes en el mercado laboral. Algunas de ellas, operativas y de coordinación institucional, otras de intercambio de información a nivel bilateral entre países, otras de tipo social y cultural, y otras, de orden normativo.

Como detalla la publicación *“Oportunidades y desafíos para la integración laboral de la población migrante en América Latina y el Caribe”* de la Unidad de Migración del Banco Interamericano de Desarrollo, existe un importante beneficio para los países en lograr una integración laboral positiva de la población migrante.

Una de las cuestiones para tener en cuenta en ese proceso son las normas y regulaciones que influyen sobre la inclusión laboral de la población migrante. Para responder a esa necesidad, este documento, elaborado por el Dr. José Ignacio Hernández, consultor, y coordinado desde la Unidad de Migración, analiza la regulación migratoria en los 26 países prestatarios del BID con el objetivo de identificar las condiciones bajo las cuales los trabajadores migrantes pueden acceder y desempeñarse en el mercado laboral. Además, identifica los estándares interamericanos aplicables a los trabajadores migrantes, permitiendo la comparación de la regulación laboral migratoria de cada país.

Desde la Unidad de Migración del Banco Interamericano de Desarrollo apoyamos a los países en sus esfuerzos para transformar los retos de la migración en oportunidades para su desarrollo. Con esa convicción, este documento busca proponer una mirada crítica sobre la regulación laboral migratoria en la región como un llamado a la acción para avanzar en una regulación laboral migratoria que favorezca la integración laboral de la población migrante para beneficio de toda la población de nuestra región.

Felipe Muñoz Gomez
Jefe de la Unidad de Migración

¹ Hamdi Ulukaya es un empresario y activista inmigrante kurdo, CEO de Chobani y fundador de TENT, una ONG que reúne a más de 300 compañías comprometidas con la capacitación, el mentoreo y la contratación de personas refugiadas.

I. Introducción

CERCA DEL 62 % DE LOS MIGRANTES INTERNACIONALES SON MIGRANTES TRABAJADORES.

Esta cifra, publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021, pp. 11-15) pone en evidencia que una de las principales causas de la movilidad humana internacional es económica y, en concreto, persigue la aspiración de lograr mejores condiciones laborales. Esta situación ha llevado a considerar que la migración laboral es un componente clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de acuerdo con la Agenda 2030.²

Este reporte de la Unidad de Migración del BID analiza la regulación laboral migratoria en los 26 países prestatarios del Banco Interamericano de Desarrollo. Su objetivo es identificar las condiciones bajo las cuales los trabajadores migrantes pueden acceder y desempeñarse en el mercado laboral. Además, identifica los estándares interamericanos aplicables a los trabajadores migrantes, una herramienta que permite evaluar comparativamente la regulación laboral migratoria de cada país.



Durante el trabajo se examinaron 218 fuentes normativas, incluyendo constituciones, leyes, códigos de trabajo, tratados, reglamentos y precedentes administrativos (guías, instructivos y, en general, la información en línea ofrecida por las autoridades migratorias). Asimismo, fueron estudiados decenas de acuerdos bilaterales, laborales y de seguridad social. De manera especial, la *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares* define el marco para la aplicación de los estándares interamericanos. Al final, el análisis permitió tener una visión panorámica de las restricciones aplicables a los trabajadores migrantes en la región y medir el impacto de esas restricciones en su integración económica o laboral, especialmente en cuanto a la capacidad de los trabajadores migrantes de promover la difusión de conocimientos productivos y, así, contribuir al desarrollo de acuerdo con los estándares de la movilidad segura, ordenada y regular.

Es importante advertir que, en este informe, las regulaciones migratorias laborales en América Latina y el Caribe han sido examinadas con el único propósito de valorar, comparativamente, las condiciones de acceso y desempeño de los trabajadores migrantes desde la perspectiva de la integración económica. **La interpretación legal de ese marco regulatorio por parte de las autoridades migratorias o los tribunales domésticos pueden dar conclusiones distintas a las que se reflejan aquí.**

² El objetivo 10.7 se orienta a facilitar la “migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas” y por esa razón la migración —regida por estos estándares— ha sido considerada como un elemento catalizador del desarrollo (Richter, 2013, p. 109).

II. Instrumentos Jurídicos

ESTA SECCIÓN EXPONE ALGUNOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE INCIDEN EN LA MIGRACIÓN LABORAL. ESTOS REFLEJAN UN CAMBIO DE PERCEPTIVA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.

En América Latina y el Caribe la principal razón que lleva al Estado a regular la migración laboral internacional es la protección de los trabajadores nacionales. En tal sentido, el derecho a regular del Estado de acogida da un ámbito de discrecionalidad importante para controlar tanto el acceso de trabajadores extranjeros como el desempeño de aquellos que han ingresado de manera regular. Esta regulación deriva de la interacción entre el Derecho Laboral y el Derecho Migratorio. También el derecho internacional tiene incidencia, tanto en un ámbito general —derivado de la Organización de las Naciones Unidas— como mediante los acuerdos regionales que aplican en América Latina y el Caribe. El primero de estos acuerdos regionales, que aplica a toda la región, deriva de la Organización de Estados Americanos (OEA) mediante estándares interamericanos que son aplicables a la migración laboral.

En el derecho internacional de los derechos humanos no existe ninguna regulación específica sobre los derechos de los migrantes. Por esa razón, durante una gran parte del siglo XX, los principales estándares para medir las regulaciones migratorias se enfocaron en el principio de igualdad entre el trabajador migrante y el trabajador nacional, en especial frente a la prohibición de tratos discriminatorios, abusivos y degradantes. Sin embargo, a

finales del siglo XX, y, en especial, a principios del presente siglo, los estándares internacionales comenzaron a ampliarse para favorecer la movilidad humana como condición favorable para la promoción del desarrollo.

Esta nueva visión comenzó a concretarse en 2016 con la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes, de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que fue ampliada en 2018 a través del Pacto Global sobre Migración Regular, Segura y Ordenada. En este pacto, los Estados se comprometieron a diseñar e implementar políticas para la promoción de la migración, en especial la migración laboral, reconociendo los efectos favorables que ésta puede tener como una manera de promover el desarrollo. El compromiso del pacto va más allá de las obligaciones derivadas del respeto a los derechos humanos y la prohibición de tratos discriminatorios, e implica la promoción de políticas públicas que remuevan obstáculos innecesarios para la entrada y el desempeño de migrantes. Así, además, se incentiva el ingreso de migrantes de acuerdo con sus capacidades para la promoción del desarrollo. Para lograrlo, el pacto formula tres estándares de contenido bastante amplio: la migración segura, la migración ordenada y la migración regular.

Aún cuando no todos los países de la región suscribieron el Pacto originalmente, lo cierto es que se ha generado un consenso sobre la importancia de promover la migración segura, ordenada y regular como elemento favorable a la promoción del desarrollo.³ Incluso, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá y Perú son

³ Ver la base de datos del Banco Interamericano de Desarrollo *Datos e información sobre la migración en América Latina y el Caribe* en datamig.iadb.org/es

“países precursores” del pacto, es decir, países que voluntariamente decidieron participar en un programa piloto para avanzar en las acciones de diseño e implementación de políticas públicas relacionadas con esta nueva visión.⁴

Para alentar la diversidad económica, apalancando el desarrollo inclusivo, esta aproximación sugiere promover políticas para incentivar el acceso y desempeño de trabajadores con las capacidades productivas que el mercado laboral requiere.

Esto parte de la premisa —refrendada en la Declaración de Nueva York— de que una legislación laboral migratoria que facilita la movilidad segura, ordenada y regular no genera entre trabajadores nacionales y extranjeros una relación de rivalidad sino de complementariedad, en la medida en que los trabajadores extranjeros incorporan nuevos conocimientos productivos.

Esta perspectiva integral de la movilidad humana quedó recogida también en la Declaración de Migración y Protección de Los Ángeles, suscrita

en 2022 por Argentina, Barbados, Belice, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú, Estados Unidos y Uruguay durante la IX Cumbre de las Américas.⁵ La declaración refleja el compromiso político para avanzar en políticas migratorias laborales que garanticen los estándares internacionales basados en los derechos humanos y la no-discriminación, y que, además, favorezcan el acceso de trabajadores migrantes de manera segura, ordenada y regular como un elemento catalizador del desarrollo.

La Declaración de Los Ángeles es un hito en el Derecho Interamericano en materia de migrantes, refugiados y movilidad humana, y abre el camino para la renovación de ese marco jurídico, considerando las tendencias resumidas en la Declaración de Nueva York y los pactos mundiales, tanto sobre migrantes como sobre refugiados.

⁴ Ver la lista de países precursores en migrationnetwork.un.org/champion-countries

⁵ Ver el texto aquí: <https://www.whitehouse.gov/es/prensa/declaraciones-comunicados/2022/06/10/declaracion-sobre-migracion-y-proteccion-de-los-angeles/#:~:text=Nos%20comprometemos%20a%20proteger%20la,derechos%20humanos%20y%20libertades%20fundamentales.>

III. Estándares de Evaluación

Esta sección resume los estándares para evaluar el impacto del marco regulatorio de los trabajadores migrantes en América Latina y el Caribe. Tomando en cuenta los instrumentos internacionales que tienen incidencia sobre el ámbito interamericano, pueden sistematizarse algunos principios o estándares generales que crean condiciones favorables a la promoción de la migración laboral segura, ordenada y regular.

Los siguientes cuadros resumen los estándares generales relacionados [\(1\) con el acceso al trabajo](#) y [\(2\) con el desempeño del trabajador](#), con algunas medidas recomendadas que podrían tomarse en cuenta para afianzar su cumplimiento por parte de las autoridades administrativas migratorias. Es importante señalar que este estudio solo toma en cuenta los estándares que derivan de las resoluciones de la Asamblea General al amparo de la Carta de la OEA y los precedentes de la CIDH, pues ellos aplican en los 26 países de América Latina y el Caribe que son objeto de este trabajo. Estos estándares constituyen un parámetro para medir la calidad de las políticas migratorias laborales, en términos de su incidencia en la integración laboral, asumiendo, de acuerdo con el Pacto Global, que ésta es una condición favorable a la promoción del desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe.

Para evaluar el impacto de la regulación laboral migratoria en los estándares interamericanos, fue necesario formular una metodología de indicadores que permitiera analizar las regulaciones adoptadas en cada uno de los 26 países prestatarios de América Latina y el Caribe del Banco Interamericano de Desarrollo. **Tras aplicar esta metodología (que se explica en el Anexo I del informe completo) se identificaron quince indicadores que pueden dividirse en tres categorías:**

- 1. Acceso de trabajadores migrantes**, esto es, las condiciones bajo las cuales los migrantes acceden al mercado laboral para prestar servicios bajo una relación de subordinación y dependencia.
- 2. Desempeño de los trabajadores** que han accedido de manera regular, esto es, los derechos de los trabajadores que han accedido regularmente al mercado laboral.
- 3. Incidencia práctica del derecho internacional**, específicamente, tomando en cuenta acuerdos regionales o binacionales que modifican las condiciones de acceso y desempeño.

Estos indicadores, que permiten estudiar comparativamente la regulación migratoria laboral en América Latina y el Caribe, y su clasificación, se pueden observar en la [Figura 1](#).

Es importante señalar que la medida de este impacto se basa en el contraste entre los estándares interamericanos y la regulación laboral adoptada en los 26 países prestatarios del Banco Interamericano de Desarrollo, o sea, en la dimensión *de iure*. La diferencia, o brecha, entre el ámbito *de iure* y el ámbito *de facto*, esto es, la implementación práctica del marco regulatorio laboral queda por fuera del presente análisis.

CUADRO 1: Estándares y medidas relacionadas con el acceso al trabajo

ESTÁNDAR	MEDIDAS RECOMENDADAS
» El procedimiento administrativo para el acceso de trabajadores migrantes debe garantizar el derecho a la defensa, y basarse en tiempos de respuesta ciertos y en información pública y verificable.	» Las agencias migratorias y laborales deben informar de manera pública sobre los trámites de acceso, en términos claros y sencillos, en especial mediante herramientas de tecnología de la información y la comunicación. En el caso de duplicidad de autoridades regulatorias, debe haber adecuadas políticas de coordinación para facilitar los trámites migratorios.
	» El procedimiento migratorio debe ser simplificado, con instancias de asesoría para los usuarios y trámites digitales.
» La decisión sobre el acceso al mercado laboral, en igualdad de condiciones, no puede ser discriminatoria. Esto significa que aun cuando el Estado puede condicionar el acceso a políticas de promoción de trabajadores nacionales, debe tratar de la misma manera a trabajadores extranjeros que estén en situación comparable.	» La discrecionalidad de las autoridades puede acotarse con criterios administrativos y recopilación de prácticas que permitan predecir, en la medida de lo posible, los criterios para la admisión de los trabajadores extranjeros.
» Frente a cualquier decisión de la autoridad migratoria, los solicitantes deberán tener un acceso efectivo a recursos administrativos y judiciales.	» Los usuarios deben tener una respuesta a su solicitud en un tiempo razonable y deben tener acceso a recursos administrativos y judiciales efectivos.

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 2: Estándares y medidas relacionadas con el desempeño del trabajador

ESTÁNDAR	MEDIDAS RECOMENDADAS
» El procedimiento administrativo para la renovación del permiso de trabajo, el cambio de trabajo, el acceso a la residencia permanente y el acceso a la nacionalidad deben cumplir con los estándares ya mencionados en el punto anterior: claridad en la información para el acceso, decisión en igualdad de condiciones y acceso a recursos judiciales que garanticen el derecho a la defensa.	» Los trámites deben diseñarse e implementarse para incentivar la regularización de los migrantes. La gestión indebida de esos trámites puede crear condiciones propicias a la irregularidad y precariedad de las condiciones de trabajo.
» El acceso a derechos económicos y sociales, en el marco del principio de igualdad, debe tomar en cuenta la situación de vulnerabilidad de los trabajadores migrantes, incluso en materia de portabilidad de la seguridad social.	» Los Estados deben crear y fortalecer la cooperación en materia de migración internacional con el fin de que ésta se realice de manera segura, regular y ordenada.

Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 1: Clasificación de los indicadores que inciden en la migración laboral internacional



Fuente: Elaboración propia.

IV. Panamora de la Regulación Internacional

El análisis comparado de la regulación migratoria laboral en América Latina y el Caribe, para cada una de las quince variables identificadas, brinda una visión panorámica de las condiciones presentes en la integración del trabajador migrante al mercado laboral del Estado de acogida, condiciones que dependen de la regulación aplicable de acuerdo con los estándares interamericanos de la migración segura, ordenada y regular.

Indicador 1. Autoridad migratoria

Hay tres modelos de autoridades migratorias en la región de América Latina y el Caribe: la autoridad migratoria única, la autoridad migratoria laboral y la autoridad migratoria y laboral. El modelo de autoridad migratoria única puede derivar en una gestión más eficiente, mientras que el control aplicado por la autoridad laboral puede centrarse en la importancia de las políticas laborales. El control basado en dos autoridades, aun cuando exige capacidades de coordinación, puede lograr una adecuada integración de la política migratoria con la política laboral.

En la región, el modelo más difundido (19 de los 26 países) es el de la autoridad migratoria única: una autoridad que administra todos los controles migratorios de entrada. Cinco países adoptan un modelo que requiere la actuación conjunta de autoridades laborales y migratorias. Los dos países restantes encomiendan la gestión de los controles de acceso al mercado a autoridades laborales.

Adicionalmente, esta autoridad puede estar adscrita a tres sectores del Gobierno nacional:

- » el dedicado a la seguridad,
- » al sector laboral o
- » al de política exterior.

El modelo más difundido (19 países) es aquel en el cual la autoridad migratoria se inserta en el sector del Gobierno dedicado a la seguridad, lo cual puede crear condiciones para un enfoque de políticas migratorias orientado al control de fronteras. Algunos países asignan ese control, de manera conjunta, a las autoridades laborales, lo cual se traduce en la existencia de trámites paralelos. El segundo más difundido (4 países) asigna el control al sector de política exterior, lo cual genera incentivos para la coordinación de la política migratoria con la política laboral.

Dejando a salvo la posible aplicación de acuerdos laborales bilaterales y las disposiciones de acuerdos regionales que pueden precisar condiciones más favorables, el acceso al mercado de trabajadores migrantes en la región se supedita a la autorización de acceso al mercado que debe emitir por la autoridad competente. Por lo tanto, el acceso regular queda condicionado a la capacidad de esa autoridad para gestionar procedimientos administrativos transparentes, eficientes y sustanciados con celeridad.

De acuerdo con los estándares de la buena administración, debe fortalecerse la capacidad de coordinación para que la autoridad migratoria tome en cuenta las políticas laborales en coordinación con medidas de seguridad y control. De igual manera, en los países que tienen un modelo de doble autoridad –migratoria y laboral–, es recomendable extremar la coordinación interadministrativa implantando mecanismos que permitan simplificar los trámites y reducir el costo regulatorio que implica la duplicidad de autoridades.

Indicador 2. Controles de entrada

Estos controles suelen ser de dos tipos: la autorización que concede al trabajador extranjero el derecho a trabajar, usualmente llamada permiso laboral, o la visa, que autoriza al trabajador extranjero a solicitar su ingreso regular al Estado de acogida.

La diferencia entre estos controles no es rigurosa. Más allá de esa denominación, la visa es el acto que autoriza al extranjero a solicitar su ingreso al Estado de acogida y es típicamente emitida por autoridades del servicio exterior, mientras que el permiso es la autorización para que el migrante sea contratado en el marco de una relación laboral. Hay países que exigen tanto la visa como el permiso, lo cual supone que el trabajador migrante debe tener no solo la visa sino el permiso que autoriza su contratación laboral.

Un aspecto que se destaca en la región, dentro de la diversidad del marco regulatorio de esta autorización, es que **junto a las leyes y reglamentos aplicables hay también una abundante práctica administrativa que ha sido en parte sistematizada en los portales de internet de las autoridades.** De ahí se observa que los criterios de procedencia de esos controles no son siempre claros, lo que puede atender contra el estándar de acceso seguro.

Además de la digitalización de los trámites migratorios, **es recomendable diseñar mecanismos de**

información para ayudar a los migrantes laborales a navegar en la complejidad de las regulaciones laborales migratorias. Estos mecanismos de información digitales pueden apoyarse en tecnologías de inteligencia artificial como los *chatbot*, lo que generaría un ambiente favorable a la movilidad laboral segura.

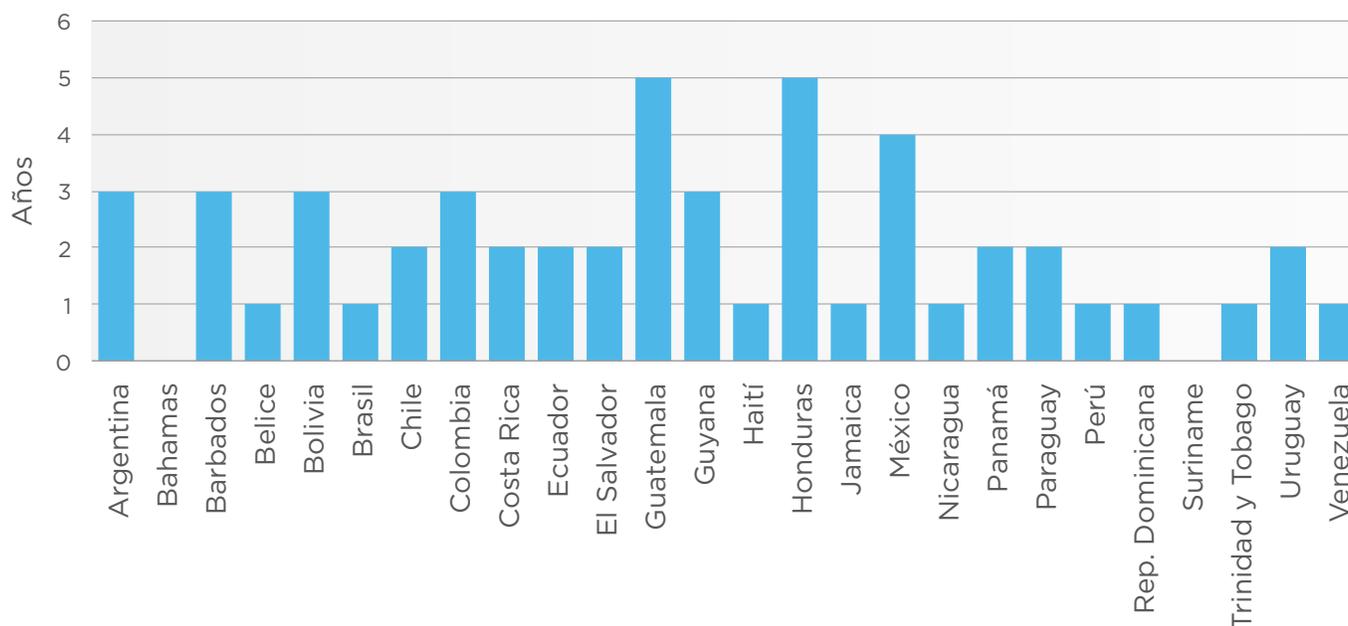
Indicador 3. Duración de los controles de entrada

Mientras mayor sea la duración de la validez de los controles de entrada –y mientras más regulada sea su renovación– son mejores las condiciones para la integración económica. En América Latina y el Caribe el control de acceso al mercado laboral se da por tiempo limitado (con un promedio de dos años) y hay países en los que ese lapso es fijado de manera discrecional (ver [Figura 2](#)). Esto obliga a que el trabajador deba solicitar la renovación del permiso para poder mantener su estancia regular. Esto conlleva a que en los países en los cuales no se regula la renovación, el trabajador deba solicitar un nuevo permiso, lo que eventualmente puede llegar a implicar su salida del país.

21 países de la región permiten la prórroga, mientras que en cuatro no hay regulación sobre ésta; en esos casos, la permanencia del trabajador depende de valoraciones discrecionales, lo que crea condiciones adversas a la migración segura.

Desde la perspectiva de los estándares interamericanos es recomendable elevar la certidumbre jurídica en el lapso de la estadía temporal permitida bajo la autorización de acceso al mercado laboral. Cuando el lapso es muy breve –un año– se generan situaciones de incertidumbre que pueden afectar la integración, incluso si se admite la prórroga. Una posible técnica de simplificación es establecer prórrogas automáticas: en esta figura el trabajador debe solicitar la prórroga, pero si la autoridad no responde en el tiempo establecido se entiende que la autorización fue renovada automáticamente.

FIGURA 2: Duración del principal permiso de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Indicador 4. ¿Quién solicita los controles?

Hay varios modelos que establecen quién puede solicitar los controles: el trabajador, el empleador, la actuación conjunta de trabajador y empleador o cualquiera de ellos. Además de tener en cuenta quién asume las cargas financieras y procedimentales del trámite, es importante señalar que siempre es necesario que el trabajador cuente con un contrato u oferta de trabajo, salvo en países que excepcionalmente permiten autorizar el ingreso de trabajadores que no cuentan con una oferta o contrato. Esta exigencia, junto a las cargas regulatorias del trámite de acceso, puede constituir una barrera que coloca al trabajador migrante en desventaja frente a los trabajadores nacionales que ya están presentes en el mercado y a quienes no se les exigen trámites adicionales para su contratación.

Este indicador permite distinguir también qué tipo de política aplica, según se trate de sistemas de acceso en los cuales los empleadores deciden sobre la contratación de trabajadores extranjeros (el sistema de la demanda, que es el más común), o sistemas de acceso en los cuales los trabajadores pueden optar a ingresar al Estado de acogida y

buscar trabajo (el sistema de la oferta, que es muy excepcional).

El modelo más difundido en la región (16 países) es aquel en el cual el trabajador asume la carga regulatoria del control del acceso al mercado laboral, es decir que es quien hace la solicitud e interactúa con las autoridades. De acuerdo con las buenas prácticas recomendadas en foros internacionales, es el empleador quien debería asumir todos los costos económicos del proceso de contratación ya que los trabajadores migrantes, debido a su posición de vulnerabilidad, enfrentan riesgos en los procesos de contratación que pueden basarse en el cobro de tarifas abusivas, incluso mediante préstamos a tasas de interés indebidamente altas. Esto aumenta la vulnerabilidad a la explotación laboral (Institute for Human Rights and Business, 2017, p. 16).

Para reducir estos riesgos, se recomienda que sea el empleador quien asuma los costos del proceso de contratación. Sin embargo, incluso los modelos que asignan la carga al empleador presentan fallas de información que pueden atentar contra el estándar de la movilidad laboral ordenada, ya que los empleadores que necesitan contratar a trabajadores extranjeros pueden encontrar problemas para ubicar a quienes pueden estar interesados.

Indicador 5. Restricciones generales

Las restricciones más comunes para solicitar el acceso al mercado laboral son: la existencia de un contrato u oferta de trabajo, la fianza, los controles administrativos y las justificaciones especiales. Como ya se explicó, el sistema más difundido es el de la demanda, en el sentido en que el trabajador extranjero requiere de una oferta o contrato de trabajo, y según los casos, de otros requisitos más. Esto hace que el acceso de trabajadores migrantes se enfrente a costos de coordinación y contratación, pues es el empleador el que debe tomar la decisión de contratar trabajadores extranjeros.

Se puede decir que, como regla, **en América Latina y el Caribe los trabajadores migrantes no tienen libertad de ingresar al Estado de acogida para ofrecer sus servicios en el mercado laboral**, debido a que es necesaria una oferta; esto deja a salvo, sin embargo, los regímenes especiales derivados de acuerdos regionales. Asimismo, se observa que la política migratoria en la región tiene un alcance práctico muy limitado, ya que la decisión de atraer a trabajadores migrantes depende de la demanda y no necesariamente de políticas públicas de estímulo al acceso regular de trabajadores migrantes. De conformidad con lo anterior, el modelo basado en la demanda no facilita la implementación de políticas públicas para atraer trabajadores migrantes especialmente cualificados. Cabe señalar que algunos países, como México, han introducido, de manera muy puntual, el sistema de la oferta.

Para fortalecer el modelo basado en la oferta podrían implementarse programas en sectores específicos, en los cuales el Estado pueda seleccionar a trabajadores cualificados para otorgarles una autorización que les permita buscar empleo en el Estado de acogida. Estos programas crearían una excepción a la regla según la cual es necesaria la existencia de un contrato u oferta para poder solicitar la autorización de acceso.

Indicador 6. Tipo de trabajadores que pueden acceder

En América Latina y el Caribe hay dos tipos de sistemas que regulan este punto: puede existir un sistema abierto en el cual cualquier trabajador puede ingresar y hay sistemas cerrados a categorías de trabajadores específicas.

El modelo más común, empleado en 20 países, es el modelo abierto. En este caso, cualquier trabajador, independientemente del ramo de la economía en la cual vaya a laborar o el tipo de actividad desempeñada, puede aplicar. Seis países, en cambio, solo permiten el ingreso de trabajadores migrantes para desempeñar funciones ejecutivas, de confianza, de gerencia o funciones técnicas; esto implica que solo los trabajadores que quieran desempeñarse en esas categorías pueden solicitar la autorización para acceder al mercado laboral. Estas restricciones suelen aplicar por ocupación, pero no por sector.

El modelo abierto genera condiciones más favorables para la integración económica de los trabajadores migrantes, mientras que el modelo cerrado puede crear trabas que podrían afectar el estándar de migración ordenada. En esos casos, podrían introducirse, bajo reglas claras y transparentes, excepciones a las categorías cerradas. Así, para promover la difusión de conocimientos productivos, se podría autorizar el acceso de trabajadores migrantes más allá de las categorías especiales reguladas.



Indicador 7. Mecanismos de protección a trabajadores nacionales

Los mecanismos de protección se establecen partiendo de la premisa de que los trabajadores nacionales y extranjeros rivalizan, razón por la cual el Estado de acogida asume como política la protección de los trabajadores nacionales y limitando el número de trabajadores extranjeros que pueden contratarse u otorgando un derecho de preferencia a los trabajadores nacionales. La forma más común de ejercer estos mecanismos (12 países) es a través de los contingentes o cuotas laborales, que indican el porcentaje máximo de trabajadores extranjeros –o de nómina– que puede pagarse a trabajadores extranjeros (Cuadro 3). En 10 países el empleador debe realizar una prueba de demanda laboral, en la que ofrece públicamente la vacante a trabajadores nacionales para garantizar que solo si no hay oferta nacional interesada pueden contratarse trabajadores migrantes. Finalmente, en un país hay medidas especiales que aplican solo a ciertos empleadores, de acuerdo con la actividad en la cual se desempeñan.

De los 12 países que establecen contingentes, 11 definen porcentajes uniformes según se trate del número máximo de trabajadores extranjeros que el empleador puede contratar, o el porcentaje máximo de la nómina que puede destinarse a los trabajadores extranjeros (ver Cuadro 3).

Desde la perspectiva de los estándares interamericanos, es preciso también revisar la premisa de la cual parten estas restricciones: que la relación entre los trabajadores nacionales y extranjeros es de rivalidad. De acuerdo con esta premisa, para promover el empleo de trabajadores nacionales, y su salario, es necesario limitar el número de trabajadores extranjeros que pueden contratarse. En contraste, la perspectiva de la difusión de conocimientos productivos permite valorar esta relación a partir de la complementariedad, ya que, por un lado, el trabajador extranjero puede aportar nuevos conocimientos productivos que complementan los conocimientos de los trabajadores nacionales, mientras que la formación de los trabajadores nacionales puede beneficiarse con la difusión de esos conocimientos productivos. Esta difusión, además, no está limitada solo a trabajadores altamente cualificados –como los

CUADRO 3: Clasificación de los contingentes laborales

PAÍS	% MÁXIMO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS	% MÁXIMO DE NÓMINA A TRABAJADORES EXTRANJEROS
 Bolivia	15%	15%
 Chile	15%	No regulado
 El Salvador	10%	15%
 Guatemala	10%	15%
 Haití	5%	30%
 Honduras	15%	No regulado
 México	10%	No regulado
 Nicaragua	10%	No regulado
 Perú	20%	30%
 República Dominicana	20%	No regulado
 Venezuela	10%	20%

Fuente: Elaboración propia.

trabajadores en las profesiones reguladas- sino que abarca también a los llamados trabajadores poco cualificados, porque el conocimiento productivo es un conocimiento práctico que no depende necesariamente de conocimientos formales adquiridos en la formación universitaria.

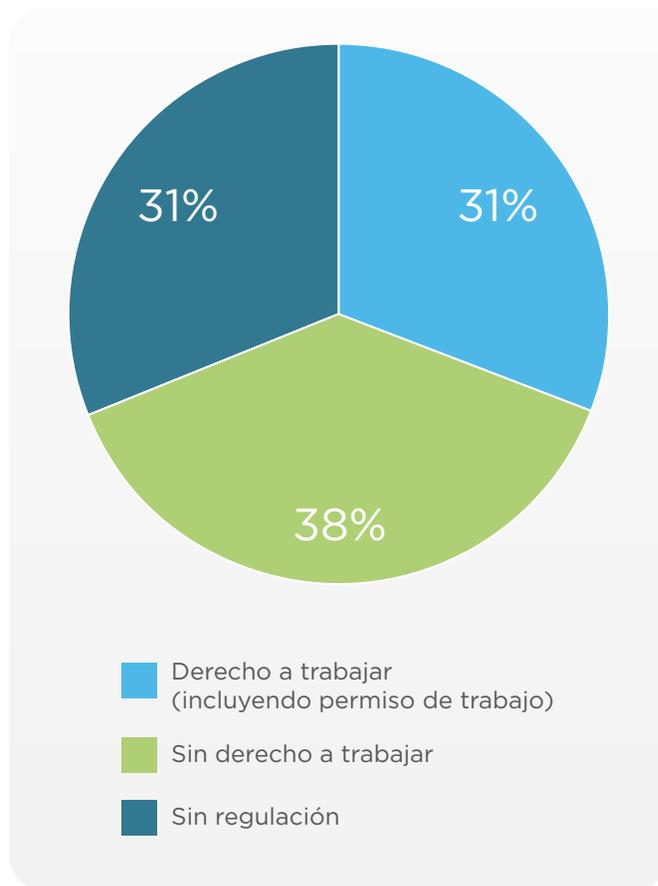
Indicador 8. Situación de dependientes

En este punto, el interés no reside tanto en el derecho a la reunificación familiar, sino en el derecho de los dependientes a trabajar en el mercado laboral formal, sujetos a los controles aplicables. Esto es especialmente relevante para el cónyuge: en la medida en que éste tenga el derecho a trabajar, la integración tiende a ser mayor.

La mayoría de los países de la región (19) no reconoce expresamente el derecho a trabajar de los dependientes, distribuyéndose en dos categorías: (i) ese derecho no es reconocido (diez países) o (ii) no hay una regulación clara en la materia (nueve países). Esto implica que solo en siete países los dependientes, que usualmente se reconocen como el cónyuge e hijos del trabajador, tienen de forma explícita junto con su estatus migratorio, el derecho a trabajar. Por supuesto, esto deja a salvo el régimen laboral en cuanto a la edad mínima para trabajar y otras condiciones.

Cuando el estatus regular del trabajador migrante no se empareja con el derecho a trabajar de sus dependientes, se puede generar un obstáculo para la integración laboral ya que el ingreso del hogar depende solamente del trabajador migrante habilitado para trabajar y percibir una remuneración. **Es muy importante señalar además que el reconocimiento del derecho a trabajar puede reducir los riesgos de violencia en contra de las mujeres.**

FIGURA 3: Situación laboral de los dependientes



Fuente: Elaboración propia.

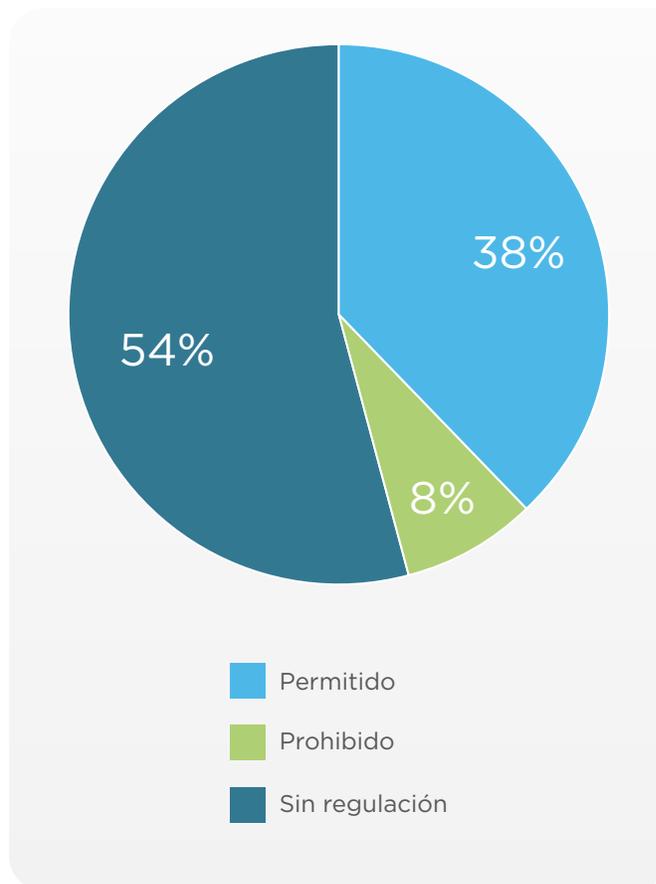
Indicador 9. Cambio de trabajo

La mayoría de los países estudiados (quince) no tiene una regulación sobre el cambio de trabajo, lo que implica que la autoridad migratoria tiene un amplio grado de discrecionalidad, lo cual puede afectar adversamente la seguridad de la migración regular. Nueve de los países analizados sí permiten el cambio de trabajo, lo que, según los casos, puede estar sometido a controles adicionales. Dos de los países examinados no permiten el cambio de trabajo, lo que conlleva a que el trabajador deba solicitar una nueva autorización en caso de que desee celebrar un contrato con un nuevo empleador; en este caso, a menos de que pueda aplicar al cambio del permiso de trabajo con el nuevo empleador o modificar su estatus migratorio, podría verse forzado a salir del país para solicitar el nuevo permiso.

En la medida en que el cambio de trabajo es posible, la integración económica –y la difusión de conocimientos productivos– podrá ser más elevada. Cuando el cambio de trabajo es permitido, además, debe existir la certeza de que los controles administrativos que apliquen no generen barreras adicionales que puedan obstruir la difusión de conocimientos. Esto es especialmente útil cuando el cambio de trabajo se condiciona a la previa autorización. Los principios de la buena administración pueden contribuir a que estos controles sean implementados con celeridad, incluso con mecanismos de simplificación como el otorgamiento tácito de la autorización si la autoridad no responde en el tiempo establecido en la ley.

Finalmente, aún cuando solo un reducido número de países prohíbe el cambio de trabajo, este modelo podría revisarse para permitir un cambio de trabajo regulado. Esto es especialmente útil ya que en el caso de que la relación laboral se termine, el trabajador migrante podría verse forzado a salir del país, lo cual crea incentivos para políticas contrarias al trabajador en la medida en que el trabajador depende de la relación laboral con el empleador cubierta por la autorización inicialmente otorgada. Así, una condición favorable para el trabajo decente es permitir la libertad del trabajador migrante de cambiar de trabajo sin temor a represalias.

FIGURA 4: Cambio de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Indicador 10. Acceso a la residencia permanente

Los controles de ingreso de trabajadores extranjeros se dan, generalmente, por un tiempo determinado, lo cual puede limitar la integración. Esta, sin embargo, puede facilitarse si la residencia del trabajador migrante no se limita en el tiempo, lo cual se condiciona al otorgamiento del derecho de residencia permanente, que suele incluir la libertad de trabajo. Algunas barreras a la residencia permanente incluyen la necesidad de contar con un permiso laboral y la incertidumbre en cuanto a las condiciones bajo las cuales este estatus es otorgado, lo que puede generar desventajas para trabajador migrante frente a los trabajadores

nacionales, especialmente cuando el empleador no se ve incentivado a contratar e invertir en un trabajador extranjero sin la certeza en cuanto a su estancia en el Estado de acogida.

La gran mayoría de los países consultados (21) permite al trabajador migrante acceder a la residencia permanente cuando cumple un lapso mínimo de estancia basado en el control de acceso al mercado laboral, aun cuando usualmente aplican otras condiciones adicionales al plazo, incluso algunas de valoración discrecional. En los países consultados se exige en promedio una estancia mínima de 3,2 años.⁶

Indicador 11. Nacionalidad

El derecho a obtener la nacionalidad constituye, desde el punto de vista jurídico, el mayor grado de integración, pues la integración del trabajador migrante tiende a ser más estable y segura a través de vías que permiten su acceso, tanto a la residencia permanente como a la nacionalidad.

En promedio, el trabajador migrante requiere 4,6 años de residencia previa, típicamente acreditada con la residencia permanente, para acceder a la nacionalidad. Uruguay es el único país que no regula el otorgamiento de la nacionalidad a migrantes.

Indicador 12. Derechos económicos y sociales

La universalización de los derechos humanos, en especial, en la región de América Latina y el Caribe, ha llevado a establecer como principio general la igualdad de acceso a esos derechos por parte de los trabajadores migrantes regulares; sin embargo, hay países que no regulan expresamente la igualdad de acceso a esos derechos.

La gran mayoría de los casos examinados (21) reconocen de manera expresa el derecho de los trabajadores migrantes que han ingresado de manera regular, a disfrutar de derechos económicos y sociales en igualdad de condiciones. Esta tendencia

es particularmente marcada en los Estados miembros de la Convención Americana de Derechos Humanos, que son 23 de los 26 países examinados (Bahamas, Belice y Trinidad y Tobago no son Estados parte de la Convención).

Indicador 13. Portabilidad de la seguridad social

Este indicador se refiere al derecho del trabajador migrante a mantener sus derechos adquiridos de seguridad social para que éstos sean tomados en cuenta como derechos aplicables según la legislación de seguridad social del Estado de acogida. La portabilidad requiere la cooperación entre Estados y depende de acuerdos internacionales.

El acuerdo con mayor difusión es el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), seguido del Acuerdo de Seguridad Social del CARICOM. En América Latina, se encuentran dos acuerdos regionales: el Instrumento Andino de Seguridad Social, contenido en la Decisión 583 de la CAN, y el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR. Adicionalmente, algunos países han firmado acuerdos bilaterales que incluyen cláusulas de portabilidad social.

Indicador 14. Acuerdos regionales

Este elemento mide el impacto de acuerdos multilaterales –típicamente regionales– en el ingreso y desempeño de trabajadores migrantes. Se pueden observar acuerdos que agrupan a ciertos países de América Latina y el Caribe por regiones y que incluyen normas especiales en materia de acceso y desenvolvimiento de los trabajadores migrantes. Haití es el único país que no ha suscrito acuerdos internacionales.

El acuerdo regional más difundido es el Acuerdo de Residencia del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), el cual reconoce el estatus de residencia temporaria hasta por dos años (prorrogables), con derecho preferencial de residencia permanente al finalizar este lapso. El segundo acuerdo más difundido es el Tratado de Chaguaramas de 1973, que

⁶ Véase la información sobre residencia permanente y nacionalidad en Acosta, Diego y Harris, Jeremy (2022), *La regulación jurídica de la migración, libre movilidad regional, refugio, y nacionalidad en América Latina y el Caribe*, Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

creó a la CARICOM y fue revisado en 2001 para crear el Mercado Único y de Economía (CSME)⁷; el Tratado Revisado reconoce la libertad de movimiento de personas, en concreto de trabajadores cualificados, por ejemplo, graduados universitarios.

A continuación, está la Decisión 878 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) sobre el Estatuto Migratorio Andino, que entró en vigencia en 2021. Aún cuando el propósito de este instrumento es crear una ciudadanía andina y, por ende, promover la libre movilidad, la residencia temporal o permanente se condiciona a la correspondiente autorización, incluso para trabajar. Asimismo, el Convenio de Creación de la Visa Única Centroamericana para la Libre Movilidad de Extranjeros entre El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua (CA-4) promueve la libre movilidad, pero no permite fijar residencia temporal o permanente.

Finalmente, algunos países del Caribe han conformado el CARIFORUM (o CARIFORO), como parte de la Organización de Estados Africanos, Caribeños y del Pacífico (ACP por sus siglas en inglés) creada en 1975. Estos países suscribieron un Acuerdo de Asociación Económica con la hoy Unión Europea orientado a promover el libre comercio entre ambas regiones, que luego fue ratificado por el Reino Unido tras su salida de la Unión.

Indicador 15. Acuerdos bilaterales

Hay acuerdos que pueden promover la libre movilidad entre dos Estados, abarcar la portabilidad de la seguridad social y observar mecanismos de acreditación y validación de capacidades profesionales. La efectiva implementación de estos acuerdos puede derivar en importantes ventajas para la integración laboral, sobre todo si se considera que en América Latina y el Caribe, la movilidad de trabajadores migrantes suele ser especialmente intensa entre Estados. Hay, además, acuerdos que fomentan la migración circular o temporal.

Diversos países de América Latina y el Caribe han suscrito acuerdos de libre comercio que incluyen cláusulas generales que aplican a los trabajadores migrantes. Además, 18 de los países examinados tienen acuerdos laborales bilaterales, según la base de datos de la OIT que no es necesariamente exhaustiva. Estos acuerdos son el instrumento más efectivo para promover la movilidad laboral entre dos países, especialmente si se considera –de acuerdo con la base de datos DataMIG del BID– que la mayor proporción de inmigrantes suele estar concentrada en una sola nacionalidad. **Estos acuerdos pueden promover la libre movilidad y, además, incorporar previsiones de seguridad social.**

⁷ CARICOM ha anunciado la intención de extender la libre movilidad a todos los países miembros, para el 2024: <https://caricom.org/free-movement-for-all-people-caricom-heads-decide-at-historic-meeting/>

V. Recomendaciones

- » América Latina y el Caribe presenta rasgos comunes, como es la existencia de controles que condicionan el acceso regular de trabajadores migrantes al control del Estado de acogida. Este control forma parte de la política migratoria, pero a su vez, está influenciado por las políticas laborales. La gran excepción a este principio es la libre movilidad reconocida en el ámbito específico del CARICOM. Otros acuerdos, como el MERCOSUR y la CAN, establecen un régimen especial pero que requiere del control previo de acceso al trabajador migrante.
- » En América Latina es posible observar la renovación del marco legislativo para promover la migración segura, ordenada y laboral, desde la primacía de los derechos humanos, como sucede por ejemplo con recientes reformas en Chile y Paraguay. En los países del Caribe no se aprecia esa renovación legislativa.
- » Además, la protección de los trabajadores nacionales, en los países del Caribe, se particulariza por la exigencia de la prueba de la demanda laboral, que obliga al patrono a demostrar que no existen trabajadores nacionales interesados. Este control es más flexible que el control basado en contingentes, que tienden a predominar en América Latina.
- » En tal sentido, existen diversas recomendaciones para adecuar estos indicadores a los estándares interamericanos con el propósito final de crear condiciones favorables para la integración económica.
- » Con respecto al acceso al mercado, hay oportunidades de mejora para fortalecer la capacidad de la autoridad migratoria, la seguridad de los criterios que rigen el control de acceso y la coordinación y la simplificación de trámites; aumentar el lapso de estancia asociado al permiso laboral; crear mecanismos que permitan promover a trabajadores cualificados; aumentar el balance basado en la complementariedad de los trabajadores nacionales y extranjeros, y ponderar el impacto de la acreditación y validación de conocimientos profesionales.
- » En cuanto al desempeño, los estándares interamericanos recomiendan fortalecer la capacidad de la autoridad migratoria en la administración de los trámites de control aplicables al trabajador que ha logrado el acceso regulador, simplificar los controles de cambio de trabajo, favorecer la inclusión a través de la residencia permanente y la nacionalidad, y fortalecer la efectividad de los derechos económicos y sociales, especialmente en poblaciones vulnerables como las mujeres.
- » Finalmente, frente a los acuerdos internacionales, se puede fortalecer la aplicación de los mecanismos que favorecen la portabilidad social y la movilidad a través de acuerdos regionales y, especialmente, de acuerdos bilaterales. Es también importante avanzar en la identificación de buenas prácticas entre las agencias migratorias, inspiradas por los estándares interamericanos.
- » Es recomendable también promover una convención americana que establezca estándares comunes orientados a promover la movilidad humana segura, ordenada y regular, especialmente, en el ámbito laboral, como condición favorable para la promoción del desarrollo integral. Sería muy ambicioso pensar en reconocer a la libre movilidad, pero lo cierto es que la sistematización de estándares comunes para la región puede crear condiciones favorables para promover la integración laboral, manteniendo en todo caso el derecho a regular del Estado de acogida.

Referencias

- Acosta, Diego y Harris, Jeremy (2022), *La regulación jurídica de la migración, libre movilidad regional, refugio, y nacionalidad en América Latina y el Caribe*, Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). 2015. *Derechos humanos de migrantes, refugiados, apátridas, víctimas de trata de personas y desplazados internos. Normas y estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/movilidadhumana.pdf>
- CIDH. 2019. *Compendio. Igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos*. Washington D.C.: CIDH. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- CIDH. 2020. *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares interamericanos*. Washington D.C.: REDESCA y CIDH. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>
- CIDH. 2021. *Nota conceptual - Sesión Temática: "Contribuciones de migrantes a los países de acogida" y "Políticas públicas y mejores prácticas en la región para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo"*. 23 de abril de 2021. Comisión de Asuntos Migratorios. <https://scm.oas.org/IDMS/Redirectpage.aspx?class=cidi/CAM/doc.&classNum=90&lang=s>
- OIT. 2021. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers Results and Methodology*. Ginebra: International Labour Organization.
- Richter, C. 2013. "Migration as a development enabler: Putting enablers into practice in the post-2015 development agenda". En: *Migration and the United Nations Post-2015 Development Agenda*. Ginebra: International Organization for Migration.

FUENTES NORMATIVAS

Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Resolución 71/1 del 19 de septiembre de 2016. Declaración de Nueva York para los refugiados y los migrantes. Aprobada por la Asamblea General. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf

Resolución 73/195 del 19 de diciembre de 2018. Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Aprobada por la Asamblea General. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/452/03/PDF/N1845203.pdf>

Organización de Estados Americanos (OEA)

Resolución AG/RES. 1611 (XXIX-O/99). *Los derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias*. 7 de junio de 1999. https://www.oas.org/XXXIIGA/espanol/documentos/resolucion_XXIXga.htm

Resolución AG/RES. 2141 (XXXV-O/05). Programa Interamericano para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Migrantes, incluyendo a los Trabajadores Migratorios y sus Familias. 2005. https://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_2141_XXXV-O-05_esp.doc



Resolución AG/RES. 2224 (XXXVI-O/06). *Los derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias*. 6 de junio de 2006. <http://www.oas.org/es/sla/docs/agres-06s.pdf>

Resolución AG/RES. 2729 (XLII-O/12). *Los derechos humanos de los migrantes, incluidos los trabajadores migratorios y sus familias*. 4 de junio de 2012. http://www.oas.org/es/sedi/ddse/documentos/migracion/ag_res2729.12.pdf

ACUERDOS MULTILATERALES

Declaración sobre Migración y Protección de Los Ángeles. IX Cumbre de las Américas, 10 de junio de 2022. <https://www.whitehouse.gov/es/prensa/declaraciones-comunicados/2022/06/10/declaracion-sobre-migracion-y-proteccion-de-los-angeles/>

BASES DE DATOS

Banco Interamericano de Desarrollo. 2022. *Data-Mig: Datos e información sobre la migración en América Latina y el Caribe*. Unidad de Migración. <https://datamig.iadb.org/es>

Global Knowledge Partnership on Migration and Development [KNOMAD]. 2020. *Migration and the Law Dataset*. <https://www.knomad.org/data/migration-and-the-law-database>

Global Migration Data Portal (MGI). 2021. www.migrationdataportal.org/overviews/mgi

Organización Internacional del Trabajo. 2023. *Database of National Labour, Social Security and Related Human Rights Legislation (NATLEX)* https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=en



Serie de Gobernanza de la Movilidad Humana

