



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos

REB
INTERSIDICAL DE
MIGRACIÓN
LABORAL
y MOVILIDAD de
ARGENTINA

CTA
Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina

CTA
autónoma

CONFERENCIA GENERAL DEL
TRABAJO - A.R.A. - CONFERENCIA

Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales



Con el apoyo de



Suecia

Sverige



Con el apoyo de



Suecia
Sverige



Organización
Internacional
del Trabajo

Lazos

RED
INTERSINDICAL de
MIGRACIÓN
LABORAL
y MOVILIDAD de
ARGENTINA

CTA

CTA
autónoma

FEDERACIÓN GENERAL DEL
TRABAJO - RA - DIFERPA

Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales





Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – OIT 2025. *Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales*, Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, 2025. .

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos.

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN: 9789220420065 (impreso)
ISBN: 9789220420072 (PDF web)

AGRADECIMIENTOS

Esta publicación fue realizada por María Eugenia Miranda para la OIT. Contó con la revisión técnica de Mariana Beheran, coordinadora nacional de Argentina del Proyecto Lazos. La diagramación fue realizada por Jimena Bello.

Esta publicación cuenta con el apoyo de la Embajada de Suecia, a través de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) en el marco del Proyecto Lazos “Brindar a las personas refugiadas y migrantes de Venezuela acceso a trabajo decente en los países de acogida de América Latina y el Caribe” (RLA/21/09/SWE). Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas de la OIT o de Asdi y la mención en el mismo de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de Suecia los apruebe o respalte.

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publins.

Índice

1. Presentación	8
2. Introducción	9
2.1. Objetivo general	10
2.2. Objetivos específicos	10
2.3. Sobre el contenido y la metodología	10
3. Principales aspectos sobre migración laboral e integración socioeconómica de personas refugiadas y migrantes	11
3.1. Una mirada a las migraciones laborales en el mundo	11
3.2. Breve panorama sobre las migraciones internacionales en Argentina	13
3.3. ¿En qué ramas de actividad se insertan las personas trabajadoras migrantes?	16
3.4. La feminización de las migraciones y las mujeres trabajadoras migrantes	17
3.5. La contribución y los desafíos de las personas migrantes y refugiadas para su integración socioeconómica en los países de destino	21
3.6. La migración venezolana	24
3.7. Los efectos del COVID-19 en las personas migrantes	26
4. Los derechos de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en el marco normativo internacional, regional y nacional	28
4.1. Presentación del marco normativo internacional	28
4.2. Compromisos globales para la protección de los derechos de las personas migrantes	30
4.3. Instancias regionales para la gobernanza migratoria en América del Sur	34
4.4. Marco conceptual y normativo sobre migración en Argentina	38
4.5. La seguridad social y el acceso a la protección social para personas migrantes en Argentina	46
5. Los sindicatos como actores clave en la migración laboral	50
5.1. El rol de los sindicatos en la promoción de los derechos de las personas migrantes y refugiadas	50
5.2. Las estrategias de los sindicatos para promover una contratación equitativa entre la población trabajadora migrante	52
5.3. El rol de los sindicatos en la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes	54
5.4. Experiencias sindicales y de organizaciones de personas trabajadoras migrantes en Argentina	57
6. Bibliografía	62
7. Glosario sobre migración laboral	64



- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

► 1. Presentación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) concientiza sus esfuerzos en fortalecer las capacidades de las instituciones públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y trabajadoras, y otros actores clave del mercado de trabajo, al tiempo que promueve la importancia de garantizar los derechos laborales y el acceso a esquemas de protección social para las personas migrantes, refugiadas y de las comunidades de acogida. Estas medidas buscan demostrar los aportes que la movilidad humana ofrece al desarrollo de los países receptores y crear cohesión social mientras se disminuyen prácticas discriminatorias.

Los sindicatos son un actor clave para garantizar la protección laboral de las personas trabajadoras, incluyendo a las personas migrantes. En este sentido, implementar acciones para reforzar las capacidades de las organizaciones sindicales resulta clave para que las mismas cuenten con las herramientas necesarias para ofrecer servicios de información y asistencia a personas trabajadoras, socializando datos sobre derechos y deberes de las personas migrantes.

Este material forma parte de los contenidos impartidos en un curso para actores sindicales que se dicta en el marco del Proyecto Lazos. Brindar a las personas migrantes y refugiadas de Venezuela acceso a trabajo decente en los países de América Latina y el Caribe, una iniciativa de alcance regional con intervenciones específicas en Argentina, Colombia, República Dominicana y Perú. El mismo es ejecutado por la Oficina Regional de la OIT durante el período 2022-2024 y cuenta con financiamiento de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Asdi). Su objetivo principal es “promover la integración socioeconómica de las personas venezolanas en sus países de acogida”.



► 2. Introducción

El escenario actual de la post pandemia es particularmente propicio para la profundización del trabajo de la OIT sobre la migración laboral, la movilidad y la integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas. En 2021, la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) elaboraron [la Estrategia regional de integración económica¹](#), que propone fomentar una inclusión sostenible para las personas migrantes y refugiadas en las comunidades de acogida y su contribución a las economías locales. En este sentido, la Estrategia está orientada hacia la formulación de respuestas concretas para cumplir con los siguientes tres objetivos:

- 1. Reducir los niveles de vulnerabilidad socioeconómica de personas migrantes y refugiadas.**
- 2. Maximizar la contribución de esta población a las economías de los países receptores.**
- 3. Promover la cohesión social, gracias a iniciativas que beneficien también a las comunidades de acogida.**

La Estrategia se fundamenta en las normas internacionales del trabajo y en la normativa internacional de derechos humanos y se articula en siete ejes prioritarios:

- i. Regularización y caracterización de la población
- ii. Formación profesional y reconocimiento de títulos y competencias
- iii. Promoción de empleo
- iv. Emprendimiento y desarrollo empresarial
- v. Inclusión financiera
- vi. Acceso a la protección social
- vii. Cohesión social

Para implementar este tipo de estrategias y para lograr que este conjunto de instrumentos normativos, de compromisos internacionales y regionales, se traduzcan en cambios en la vida de las personas migrantes, en particular de las trabajadoras migrantes, resulta esencial el diálogo social con plena participación de todos los actores del mundo del trabajo. Además, como se evidencia a través de las diversas experiencias de los sindicatos a nivel global y regional y nacional, su participación resulta clave para incidir en la elaboración y/o adecuación de normativas y políticas que garanticen los derechos de las personas trabajadoras migrantes bajo el enfoque de igualdad de trato y no discriminación, así como para supervisar el cumplimiento de tales derechos, desarrollar capacidad y prestar servicios.

En este sentido, este Manual busca contribuir a fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales de Argentina. Se trata de una herramienta dinámica y didáctica, que permite a las personas facilitadoras de talleres en la materia, poder adentrarse en los asuntos de derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes en Argentina.

Este Manual complementa a la Guía de Facilitación y los módulos de capacitación elaborados para poder brindar los talleres a trabajadores y trabajadoras migrantes en todo el país.

1. Ver: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_775178.pdf

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

2.1. Objetivo general

Fortalecer las capacidades para la acción estratégica de sindicatos en relación con la migración laboral, la movilidad humana y la integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas, desde un enfoque basado en derechos humanos, con perspectiva de género.

2.2. Objetivos específicos

- a)** Conocer la terminología básica sobre migración laboral y movilidad e identificar las tendencias de migración laboral a nivel global, regional y local incluyendo su relación con el mercado de trabajo y el fenómeno de feminización de las migraciones.
- b)** Profundizar el conocimiento sobre las normas internacionales del trabajo y los mecanismos de control y procedimientos de la OIT y de las Naciones Unidas para proteger los derechos humanos de los y las trabajadores migrantes, así como los instrumentos regionales y nacionales.
- c)** Fortalecer el conocimiento práctico para la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, inclusive utilizando el derecho internacional y nacional.

2.3 Sobre el contenido y la metodología

Los contenidos de este Manual se encuentran divididos en tres módulos de capacitación:

Módulo 1

Principales conceptos sobre migración laboral, feminización de las migraciones e integración socioeconómica de personas refugiadas y migrantes.

Módulo 2

Los derechos de las personas trabajadoras migrantes en el marco normativo internacional, regional y nacional sobre migración laboral y movilidad.

Módulo 3

Los sindicatos como actores clave en la migración laboral.

Cada módulo cuenta con información estadística, cuadros informativos y enlaces con información adicional para complementar los contenidos de cada sección.

Asimismo, este Manual se acompaña de una Guía de facilitación, que sirve de apoyo para las personas que vayan a dictar capacitaciones sobre estos temas. La Guía contiene ejercicios prácticos para cada módulo, así como un modelo de agenda de taller y un modelo de evaluación.

► 3. Principales aspectos sobre migración laboral e integración socioeconómica de personas refugiadas y migrantes

3.1. Una mirada a las migraciones laborales en el mundo

En el presente manual, el término **migrante internacional** hace referencia a toda persona que cambia de país de residencia habitual, mientras que cuando hablamos de **trabajadores y trabajadoras migrantes internacionales** nos referimos a todos los y las migrantes internacionales que tienen empleo o que están desempleados y buscan trabajo en el país en que residen.

A nivel mundial, se estima que hay **281 millones** de personas migrantes internacionales, de las cuales 245 millones se encuentran en edad de trabajar, es decir que tienen 15 años o más (UNDESA 2020)².

La OIT calcula que los trabajadores y trabajadoras migrantes internacionales suman **169 millones** de personas (OIT 2021a).

Las **personas trabajadoras migrantes representan el 4,9% de la fuerza de trabajo** a nivel global y su tasa de participación en la fuerza de trabajo es del 69%; superior a la de las personas no migrantes, estimada en 60%³.

En cuanto a la distribución por sexo, vemos que **las mujeres constituyen el 41,5% y los varones el 58,5% de las personas trabajadoras migrantes** en el mundo. La menor proporción de mujeres puede ser explicada, por una parte, debido a su menor representación entre las personas migrantes internacionales (47,9%) y, por otra, por su tasa de participación en el mercado de trabajo relativamente inferior a la de los varones (59,8% y 77,5% respectivamente)⁴.

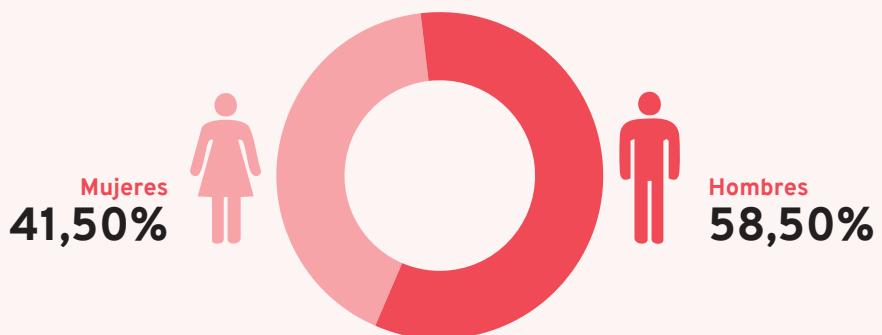
2. Fuente: UNDESA 2020. Información disponible en: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/imr2020_10_key_messages_es.pdf

3. El presente apartado resume las *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes* (2021).

4. Profundizaremos más adelante en este mismo capítulo acerca de las mujeres migrantes y la feminización de las migraciones.

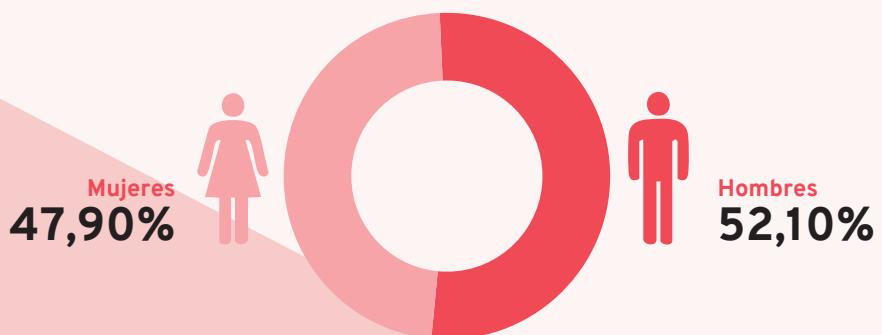
- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

► GRÁFICO 1. Distribución mundial de trabajadores migrantes internacionales por sexo, 2019.



FUENTE: OIT.

► GRÁFICO 2. Distribución mundial de migrantes internacionales por sexo, 2019.



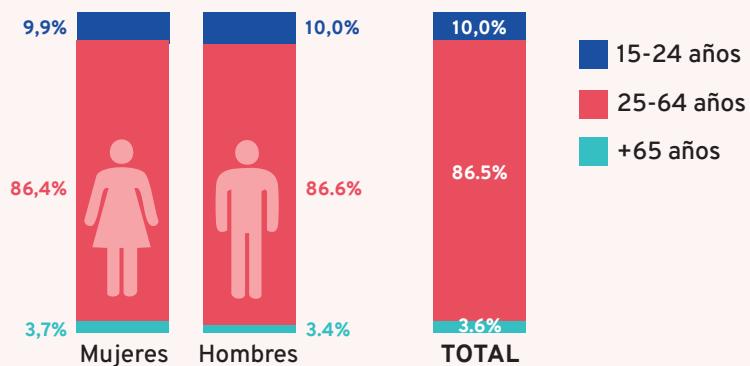
FUENTE: OIT.

Si observamos los datos en función de la **estructura etaria (por edad)**, veremos que la **amplia mayoría de los/as trabajadores migrantes internacionales está compuesta por personas adultas en plena edad de trabajar** (es decir personas entre 25 y 64 años). Este grupo representa el **86,5 % del total**.

La proporción de jóvenes (de entre 15 y 24 años) y de adultos mayores (de 65 o mayores) entre las personas trabajadoras migrantes son inferiores: el 10 y el 3,6 % respectivamente.

La proporción de jóvenes entre los/as trabajadores migrantes internacionales ha aumentado en el tiempo, pasando de 8,3 % en 2017 a 10,0 % en 2019. En cambio, la proporción de personas trabajadoras/es de edad avanzada (de 65 años o mayores) se redujo de 5,2 a 3,6 % en el mismo período, dejando constante la proporción de personas adultas en plena edad de trabajar. El aumento de la migración juvenil podría deberse a las elevadas tasas de desocupación juvenil en muchos países en desarrollo y al fenómeno del aumento de la población joven.

► GRÁFICO 3. Estructura etaria de personas trabajadoras migrantes internacionales en el mundo (2019).



FUENTE: OIT.

En la región de América Latina y el Caribe, se observa en los últimos años una diversificación de los motivos que impulsan la migración. Si bien la **mayoría de las personas migran por motivos laborales**, se identifican otros factores, tales como la inseguridad ciudadana, la violencia social, la persecución política, la violencia de género, los desastres causados por amenazas naturales y eventos climáticos severos y las crisis económicas y políticas. La **movilidad forzada en búsqueda de protección internacional es una tendencia que crece** y se consolida, principalmente protagonizada por personas solicitantes de asilo y de refugio de países como la República Bolivariana de **Venezuela**. Si bien la venezolana es sin duda alguna la tendencia más marcada de la región desde el año 2015 (en las siguientes páginas se le presta mayor atención), esta es una tendencia en alza en los últimos veinte años (OIT, 2024).

3.2. Breve panorama sobre las migraciones internacionales en Argentina

Argentina se constituyó, desde finales del siglo XIX, en un polo de atracción tanto para la migración europea como para poblaciones de los países limítrofes que llegaban al país atraídas por las **condiciones favorables del mercado de trabajo**.

Si bien las migraciones desde ultramar terminaron a mediados del siglo XX, las migraciones intrarregionales desde los países de Sudamérica se mantienen vigentes y con un renovado dinamismo, lo que convierte al **corredor migratorio hacia Argentina en uno de los más dinámicos del Cono Sur**.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

► ¿Cuántas personas migrantes hay hoy en la Argentina?

Los datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de la República Argentina de 2022 indican que el 4,2% de la población es extranjera (1.933.463 personas), de los cuales 45,1% son varones y 54,9% son mujeres (Censo 2022).

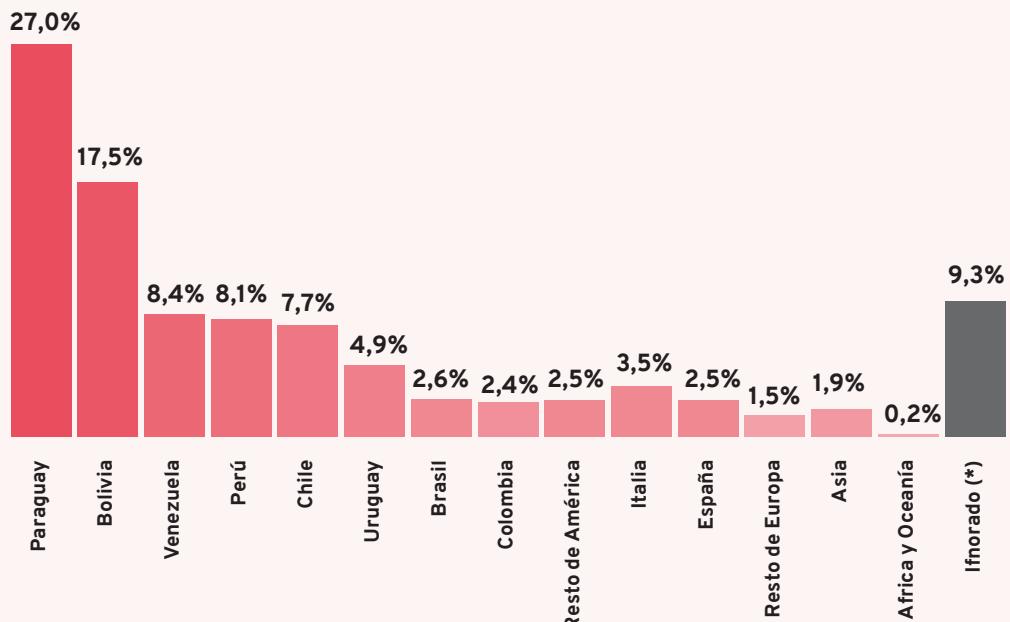
A principios del siglo XX, la población migrante representaba cerca de un tercio de la población total, alcanzando su pico más alto en 1914 con un 29,9%, debido principalmente a las corrientes provenientes de Europa. Desde entonces, su porcentaje sobre la población total ha ido en descenso, oscilando entre el 4 y el 5% en los últimos 30 años.

La migración regional hacia la Argentina es histórica y contemporánea, su porcentaje se ha mantenido relativamente estable a lo largo de las décadas, teniendo una fluctuación entre el 2% y el 3,5% de la población total residente en el país. Según el último censo, las personas migrantes provenientes de América representan el 89,4% de la población migrante, mientras que la población migrante de origen europeo representa actualmente el 8,3% de dicho grupo.



Las cuatro primeras colectividades de migrantes del país se componen de personas oriundas de países de la región sudamericana como la **República del Paraguay** (27%), el **Estado Plurinacional de Bolivia** (17,5%), la **República Bolivariana de Venezuela** (8,4%) y la **República del Perú** (8,1%). A diferencia de los últimos Censos, en el año 2022, las personas venezolanas aparecen por primera vez como una de las principales poblaciones migrantes en el país.

► GRÁFICO 4. Distribución porcentual de la población nacida en otro país, por lugar de nacimiento.



(*) La categoría Ignorado incluye a las personas no nativas que no especificaron su país de nacimiento.

FUENTE: Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de la República Argentina de 2022.

En las últimas décadas, a la migración histórica proveniente de los países limítrofes y de Perú, se le ha sumado como hemos visto, la migración de otros países de Sudamérica, como es el caso de Venezuela, pero también de países como la República del Ecuador y la República de Colombia. A su vez, se observa la presencia de migrantes de otras regiones, como la asiática, la africana (sobre todo de la República del Senegal), y del Caribe, particularmente de la República de Haití y de República Dominicana.

► GRÁFICO 5. Población nacida en los 30 países con mayor representación de migrantes.

País de origen	Población	País de origen	Población	País de origen	Población
1 Paraguay	522.598	12 Estados Unidos	13.986	23 Japón	2.703
2 Bolivia	338.299	13 Ecuador	8.879	24 Rusia	2.169
3 Venezuela	161.495	14 Rep. Dominic.	7.817	25 Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	1.840
4 Perú	156.251	15 México	5.833	26 Haití	1.524
5 Chile	149.082	16 Corea	5.337	27 Polonia	1.408
6 Uruguay	95.384	17 Alemania	4.087	28 Israel	1.94
7 Italia	68.169	18 Francia	3.960	29 Canadá	1.77
8 Brasil	49.943	19 Cuba	3.921	30 Siria	1.324
9 España	48.492	20 Ucrania	3.486		
10 Colombia	46.482	21 Portugal	3.281		
11 China	18.629	22 Taiwán	3.018		

89,6% de la población no nativa

FUENTE: Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de la República Argentina de 2022.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

En cuanto a su lugar de residencia, los datos demuestran que el 73,1% de la población migrante se concentra en la Provincia de Buenos Aires (51,4%) y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (21,7%). Le siguen las provincias de Mendoza (3,4%), Córdoba (3,4%), Santa Fe (2,5%), Río Negro (2,1%), Misiones (2%) y Neuquén (2%).

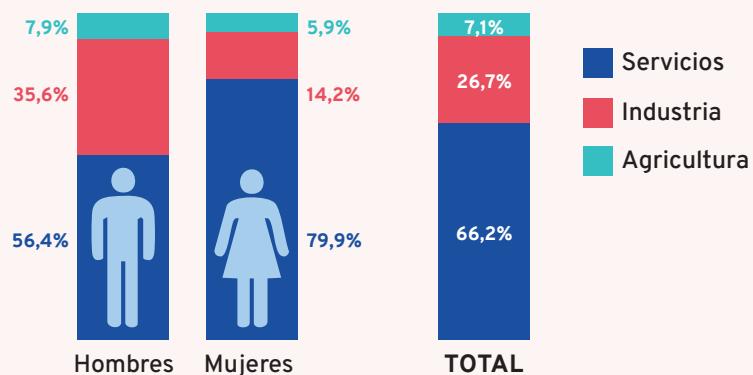
Además, las personas migrantes en Argentina son **en promedio más jóvenes** que la población nacional, dado que, al interior del primer grupo, **la población en edad de trabajar representa el 73,6%**, mientras que, entre la población nativa, este porcentaje es del 66,1%

3.3. ¿En qué ramas de actividad se insertan las personas trabajadoras migrantes?

A nivel global, como podemos observar en el gráfico 6, las cifras por sector indican que el 66,2% de las personas trabajadoras migrantes se encuentra ocupada en los **servicios**; el 26,7% en la **industria** y el 7,1% en la **agricultura** (OIT, 2021a).

Dentro de estos sectores existen diferencias significativas si consideramos los datos en función del sexo. En el caso de las **mujeres**, el **79,9 % se encuentra en los servicios**, el 14,2% en la industria, y el 5,9 % en la agricultura. En comparación con las mujeres, la distribución de los trabajadores migrantes **varones** entre la industria y los servicios es relativamente más equilibrada: el 35,6% de varones está empleado en la industria y el **56,4 % en los servicios**, mientras que el 7,9% restante de trabajadores migrantes varones se ocupa en la agricultura (OIT, 2021a).

► GRÁFICO 6. Distribución mundial de las personas trabajadoras migrantes internacionales, por categoría amplia de actividad económica y por sexo (2019).



FUENTE: OIT 2021a.

Una mayor presencia de mujeres en los servicios puede explicarse en parte por una **demandas creciente de trabajadoras en la economía del cuidado, incluyendo la salud y el trabajo doméstico**. Estos subsectores tienen una fuerza de trabajo predominantemente femenina y una gran dependencia de las trabajadoras migrantes. Los varones están más presentes en la industria, y encuentran trabajo en los subsectores de las manufacturas y la construcción (OIT, 2021a).

¿En qué trabaja la población migrante en Argentina?

En su mayoría, la **población migrante de países limítrofes y de Perú** se ha insertado selectivamente en los rubros de construcción, industria textil, confección de calzado, comercio minorista, producción hortícola, fabricación de ladrillos, y servicio doméstico y de cuidados, áreas tradicionalmente caracterizadas por la informalidad laboral (Benencia, 1997 y 2006; Marshall y Orlansky, 1983; Maguid, 1995; Maguid y Bruno, 2010). Más recientemente, varias investigaciones han observado el impacto de la **informalidad laboral** y otras formas de explotación laboral entre las personas migrantes colombianas, dominicanas, haitianas, senegalesas y venezolanas (OIM y CAREF, 2015 y 2018; OIM et al, 2016; OIM y FCCAM, 2017; OIT, 2015).

A grandes rasgos, podemos señalar que los migrantes varones de Paraguay y Perú trabajan mayormente en la construcción, las mujeres paraguayas y peruanas en tareas de servicio doméstico y cuidados, y las familias bolivianas (varones y mujeres en edad laboral) en la industria textil, de calzado y en la producción hortícola.

A pesar de que la Argentina cuenta con leyes y normas en el ámbito migratorio reconocidas mundialmente por sus altos estándares internacionales de derechos humanos⁵, como veremos más adelante, esta población aún encuentra **barreras para desarrollarse y alcanzar una inclusión plena** en la que se vean garantizados sus derechos económicos, sociales y culturales.

3.4. La feminización de las migraciones y las mujeres trabajadoras migrantes

Las mujeres migrantes constituyen uno de los **grupos sociales más vulnerados** dada su condición de clase, étnica, de género y de extranjería. Tradicionalmente se las colocó en un rol de pasividad cuyo objetivo fue “acompañar, seguir o esperar” al varón. Su migración era vista exclusivamente como parte de una estrategia familiar que desdibujaba su papel activo a la hora de emprender por sí mismas un proyecto migratorio de vida.

Como trabajadoras migrantes, **las mujeres enfrentan más obstáculos económicos y no económicos que dificultan su inclusión en el país de destino y tienen una mayor probabilidad de migrar por razones distintas a la de buscar trabajo**, como por ejemplo, por acompañar a sus familiares, o por la necesidad de salir de un contexto de abuso y/o de violencia de género. Además, están más expuestas a sufrir discriminación por razones de género tanto en el tránsito como en el destino y, en particular, en el lugar de trabajo. Ellas también carecen de redes de apoyo familiar y social en los países a los que llegan y eso les dificulta conciliar la vida laboral y familiar, considerando además la sobrecarga de tareas familiares y de cuidados que se les asigna⁶.

En cuanto al sector de inserción, un **26,5% de las mujeres migrantes en Argentina trabaja en casas particulares**, sector que se estima tiene una tasa de informalidad mayor al 50%. El segundo sector en donde se insertan es el del Comercio, Hoteles y Restaurantes con un 25,2% ([ONU Mujeres, 2024](#)). Además de insertarse en rubros que suelen caracterizarse por una mayor **precariedad e informalidad laboral**, las mujeres migrantes perciben un **menor salario que los varones migrantes**. Según un estudio de [ONU Mujeres](#), al analizar el salario bruto promedio de la población cubierta que se desempeña en unidades

5. Esto lo veremos con más detalle en el módulo 2.

6. Ver, por ejemplo, *Género, migración y tareas del cuidado: Desafíos en América del Sur* (OIM, ONUMUJERES, 2023).

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

productivas, la brecha salarial entre ambos grupos es del 25%. Entre mujeres migrantes y no migrantes, la brecha salarial es del 13%. Dicho análisis no incluye el trabajo en casas particulares, en donde se estima que la diferencia es aún más marcada.

La mayor precariedad laboral de las mujeres migrantes afecta sus condiciones de vida y se ve reflejada en la incidencia de la **pobreza e indigencia**. La situación de vulnerabilidad es aún más grave para aquellas mujeres migrantes que son **jefas de hogar con hijo/as a cargo**, en donde hasta **2019 el 45%** se encontraba en **situación de pobreza**, y el 13% en indigencia. En 2020 la pobreza alcanzó al 58% y la indigencia, al 19% ([OIM, 2022](#)).

Como ha sido mencionado en el apartado 3.2, las estadísticas del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2022 señalan que más de la mitad de la población que migra hacia la Argentina, un **54,1%, es femenina**. La representación de las mujeres dentro de la población nacida en otro país pasó del 28,5% en el Censo de 1869 al 54,9% en 2022. Así, podemos hablar de **"feminización de las migraciones"**, tanto por el aumento de mujeres migrantes, como por el cambio en el papel que las mujeres representan en los procesos migratorios (ya no migran solamente para acompañar a sus esposos, sino que muchas veces lo hacen solas para buscar nuevas oportunidades, convirtiéndose ellas en jefas de hogar).

Causas y consecuencias de la migración femenina

Si bien la migración femenina responde a diversas causas, la principal se encuentra relacionada con cambios estructurales en las sociedades de origen y en las de destino. La migración ocurre dentro del contexto actual de la globalización, que tiene efectos distintos en los países "desarrollados" y los países "en vías de desarrollo".

Los países más ricos han experimentado cambios estructurales que contribuyeron a la feminización de la migración. La reestructuración económica (desterritorialización de la producción, creación de zonas francas, orientación hacia los servicios en vez de la manufactura) sumado al envejecimiento de la población y a un crecimiento sostenido de la inserción laboral de las mujeres en dichos países, requiere de mano de obra más flexible y barata. Como resultado, surge la demanda de la mano de obra de mujeres migrantes, que está canalizada hacia sectores mal remunerados con condiciones de trabajo precarias y poca protección legal o reconocimiento social. La brecha salarial, las peores condiciones laborales y la sobrecarga de tareas de cuidado, conllevan a una profundización de la **feminización de la pobreza**, es decir a una mayor incidencia de la pobreza en las mujeres con respecto a los varones.



Las mujeres migrantes se insertan en empleos precarios, mal remunerados y sin protección social y suelen experimentar situaciones de acoso, violencia física, psicológica y sexual.





Muchas mujeres migrantes consiguen fácilmente trabajo, pero en general es un empleo precario, mal remunerado y/o informal, con altas probabilidades de sufrir abusos.

Por lo tanto, si bien muchas **mujeres obtienen una rápida salida laboral en el servicio doméstico y en las tareas de cuidados de personas adultas mayores y niños/as**, y en ocasiones consiguen empleo más fácilmente que los varones migrantes, se insertan mayormente en rubros donde se observa una alta tasa de informalidad, precariedad y abusos, con **salarios muchas veces más bajos que el salario mínimo**, y jornadas laborales de extensas horas (incluso a veces trabajando los fines de semana, feriados y horas extra sin cobrar más por ello).

Cadenas globales de cuidados

Los países "desarrollados" también están viviendo las crisis del Estado de bienestar y del modelo reproductivo familiar. La inserción de muchas mujeres en el mercado de trabajo, junto con el envejecimiento de la población, ha provocado una crisis en la provisión de cuidados de las personas menores de edad, de las adultas mayores y de las personas que padecen alguna enfermedad y/o personas con discapacidad. Ya que los Estados no han podido enfrentar esta crisis, gran parte de la responsabilidad ha sido asimilada por los hogares. Una de las opciones para los hogares es la contratación de una empleada de hogar como cuidadora, que muchas veces es una migrante que también ha dejado a sus hijos e hijas bajo el cuidado de otra mujer.

Esto genera lo que se denomina "**cadenas globales de cuidado**". En su forma más simple, una cadena podría formarse así: en destino, una mujer que pretende conciliar su vida laboral con las necesidades de cuidados de su familia contrata a una mujer migrante para hacer el trabajo del hogar, mientras que esta última tiene que buscar cómo cubrir las necesidades de cuidados de su propia familia, tarea que suele recaer sobre otras familiares, ya sea en origen o en destino (INSTRAW, 2013).

Así es que, al final de la cadena, una hija mayor, hermana o madre de la mujer migrante sustituye el trabajo de cuidados que ella realizaba antes de migrar. Los varones y las mujeres desempeñan roles distintos en las cadenas, siendo los varones generalmente beneficiarios de los cuidados mientras que las mujeres son las proveedoras y/o gestoras de estos.



Los cuidados son subvalorados o invisibles y no cuentan como elemento económico: siguen dependiendo en gran parte del trabajo no remunerado o mal remunerado realizado por mujeres, muchas de ellas migrantes.



- **Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales**

Lo que tienen en común los modelos de organización de los cuidados es que **los cuidados son subvalorados o invisibles y no contados como elemento económico**; siguen dependiendo en gran parte del trabajo no remunerado (o mal remunerado) realizado por las mujeres; las instituciones públicas no asumen los cuidados como responsabilidad social (o asumen un rol más bien complementario al jugado por los hogares) y son los hogares los que en última instancia tienen que buscar su propia solución, que implica la externalización y/o migración femenina.

Efectos de la migración femenina

Los efectos de la migración en cuanto al empoderamiento de las mujeres son diversos y a veces contradictorios. Por el lado positivo, **la migración permite en muchas ocasiones que las mujeres se conviertan en las principales proveedoras económicas para ellas mismas y/o para sus familias**, incrementando su autoestima, autonomía y estatus en la familia y la comunidad.

Gracias a la migración, algunas logran adquirir una propiedad o emprender un negocio, hecho que mejora su posición dentro de la familia y su comunidad. Algunas valoran también la posibilidad de buscar nuevas oportunidades; conocer nuevas costumbres, valores y destrezas.

Por el lado negativo, **la migración ocurre dentro de contextos fuertemente marcados por desigualdades de género**. Las mujeres migrantes experimentan una doble discriminación por ser mujeres y extranjeras, y son empleadas en los trabajos peor remunerados.

Frecuentemente, estas mujeres sufren aislamiento, explotación y acoso sexual; y pueden pasar años sin ver a sus hijos/as y seres queridos que dejan en el país de origen, a la vez que se las culpa de haberlos "abandonado" (INSTRAW, 2013).

Para seguir profundizando:

- [Género, migración y tareas del cuidado: Desafíos en América del Sur \(2023\)](#)
- [Género en marcha. Trabajando el nexo migración y desarrollo desde una perspectiva de género \(2014\)](#)
- [Las mujeres migrantes y la violencia de género. Aportes para la reflexión y la intervención \(2014\)](#)

3.5. La contribución y los desafíos de las personas migrantes y refugiadas para su integración socioeconómica en los países de destino

En términos del valor de la migración, **las personas trabajadoras migrantes contribuyen al crecimiento y al desarrollo de los países de destino** mientras que los países de origen se benefician a través de las **remesas** y de las competencias que las personas migrantes adquieren o fortalecen durante su experiencia migratoria.

El informe de OIT y OCDE (2018) [De qué manera los migrantes contribuyen a las economías de los países en desarrollo](#) muestra que las percepciones negativas hacia las personas migrantes con respecto a su contribución económica son injustificadas.

El estudio señala que **las personas migrantes no constituyen una carga para las economías de los países de destino**; su impacto sobre los mercados laborales, el crecimiento económico y las finanzas públicas en general es **positivo**, aunque relativamente **limitado**. El grado de esta contribución puede verse afectado por varios factores, tales como las **condiciones de trabajo** que se asocian tanto a su situación migratoria como a sus derechos laborales, las **posibilidades de integrarse** social y laboralmente, el **clima económico** del país de destino, entre otros.

El estudio señala también que por lo general, la migración laboral es un factor que facilita los procesos de transición en los países en desarrollo: las personas migrantes tienden a reemplazar a los trabajadores y trabajadoras que migran desde las zonas rurales a las urbanas, o a quienes han pasado a ocupar puestos de mayor calificación, así como a aquellos que han dejado su país en busca de mejores oportunidades en el extranjero.

En las sociedades que envejecen, las personas migrantes contribuyen al mismo tiempo a incrementar la fuerza de trabajo disponible y sostener el sistema de pensiones, siempre y cuando su situación migratoria y condiciones laborales lo permitan. Por ello, se identifica la necesidad de que los países desarrollen políticas migratorias y laborales que permitan potenciar la contribución económica realizada por las personas migrantes en las sociedades destino.



Las personas trabajadoras migrantes contribuyen al crecimiento y al desarrollo de los países de destino, pero aún encuentran desafíos para su integración socioeconómica.



- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

Más allá de estos impactos positivos, las personas trabajadoras migrantes atraviesan numerosos desafíos. Muchas de ellas son víctimas de abusos graves y de explotación. La trata de personas, el trabajo forzoso y el tráfico ilícito de migrantes son los principales retos a los que hay que hacer frente en la protección de los derechos humanos y laborales. Además, la informalidad laboral y las condiciones de trabajo precarias afectan a muchas personas trabajadoras migrantes a nivel mundial y también nacional.

La informalidad laboral lleva a distintas formas de explotación laboral, como ser las demoras en el pago de salarios, la extensión de las jornadas laborales, entre otras. Asimismo, trae dificultades para el pleno acceso a otros derechos como, por ejemplo, a una vivienda digna, ya que las personas no pueden cumplir con el requisito de tener un recibo de sueldo para alquilar un departamento.

La **ausencia de un estatus regular** representa uno de los mayores obstáculos para conseguir un empleo formal o crear una empresa. La alta participación de la población extranjera en la economía informal, así como las **dificultades para convalidar los títulos académicos y las competencias laborales** continúan siendo barreras difíciles de sortear para muchas personas migrantes que no pueden acceder a un trabajo decente.

Según los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el 2019, las personas extranjeras presentan tasas de desocupación menores que las nacidas en Argentina, aunque su inserción laboral resulta más vulnerable, en parte por los elevados niveles de trabajo no registrado.

En Argentina, las personas migrantes contribuyen al mercado de trabajo nacional complementando a la fuerza de trabajo nativa y se insertan principalmente en el sector informal de la economía.



Prácticamente la mitad de las personas extranjeras asalariadas no se encontraba registrada (47,2%), en tanto que entre las nativas esta proporción descendía hasta el 33,3%. A esto se sumaban el alto porcentaje de cuentapropismo y la menor antigüedad en el puesto de trabajo, que muestra una elevada rotación en el empleo.

Podemos observar que existen diferencias significativas en cuanto a la antigüedad de las personas asalariadas migrantes y no migrantes, lo que influye directamente en los ingresos de ambos grupos, al menos en aquellos casos en donde los años trabajados en un establecimiento incrementan la remuneración recibida. Al mismo tiempo, una mayor antigüedad laboral disminuye las probabilidades de despido. El 29,5% de las personas migrantes asalariadas en el año 2019 no superaban el año de antigüedad, mientras que, entre la población nativa, este porcentaje representaba el 10,5% ([OIM, 2020](#)).

Además, así como en el mercado laboral se suele encontrar una mayor incidencia del trabajo no registrado en mujeres en comparación con los varones (35% de las mujeres y 32% de los varones), este resultado se replica entre personas migrantes y refugiadas, pero de manera más aguda (50% de las mujeres y 45% de los varones) ([OIM, 2020](#)).

Si bien en la Argentina la Ley de Migraciones N° 25.871 garantiza una regularización para personas migrantes de la región que les permite en gran medida obtener su documentación de manera armoniosa⁷, quienes están en situación regular también tienen **dificultades para acceder a trabajos decentes y obtener el reconocimiento de sus títulos académicos y competencias profesionales**.



Para seguir profundizando:

- ▶ [Migraciones laborales en Argentina: protección social, informalidad y heterogeneidades sectoriales.](#)
- ▶ [Anuario Estadístico Migratorio de la Argentina 2023.](#)
- ▶ [Mujeres refugiadas y migrantes de Venezuela en Argentina ¿quiénes son y qué barreras enfrentan para su integración socioeconómica?](#)

7. Veremos con mayor detalle esta ley en el módulo 2.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

3.6. La migración venezolana

Desde el 2022, el **desplazamiento de Venezuela se ha constituido en el mayor del mundo**, superando a los ocasionados a partir de los conflictos bélicos en la República Árabe Siria y en Ucrania. A junio de 2024, más de 7,7 millones de personas de Venezuela abandonaron el país y de ellas, más de 6,5 millones se encuentran viviendo en países de América Latina y el Caribe⁸.

El [Análisis de Necesidades de Refugiados y Migrantes \(RMNA, 2024\)](#) señala que las personas refugiadas y migrantes se enfrentan a retos considerables. Mientras que, en toda la región, casi el 68% de las personas refugiadas y migrantes de Venezuela han logrado obtener estatus migratorio regular o la condición de refugiado, unos 2,2 millones permanecen en situación irregular, debido, principalmente, a los altos costos y a los estrictos requisitos de entrada y visado, así como a complejos procesos legales.

El RMNA indica que a aquellas personas que se encuentran en situación irregular, que recientemente han llegado a su destino y que emprenden movimientos de tránsito y secundarios, tienen tasas significativamente más altas de vulnerabilidad y necesidades asociadas, en todo el espectro sectorial de necesidades. Hasta ahora, el apoyo disponible no ha sido suficiente para garantizar que todas las personas refugiadas y migrantes en situación de vulnerabilidad puedan ejercer sus derechos básicos, acceder a servicios básicos y llevar una vida digna.

Según este RMNA, el 16% de las personas refugiadas y migrantes de Venezuela encuestadas en la región están desempleadas, mientras que alrededor del 82% de las que están empleadas trabajan en el sector informal, a menudo asociado a salarios más bajos, falta de protección social y condiciones de trabajo inseguras. Estas barreras no solo afectan la generación de ingresos y la independencia financiera (agravada por el hecho de que el 41% no tiene acceso a servicios financieros), sino también su integración social. La falta de reconocimiento de los títulos profesionales y académicos contribuye al desaprovechamiento generalizado del capital humano disponible en detrimento de las economías locales y las comunidades de acogida.

Se estima que, en Argentina, a marzo de 2024, había 164.024 personas migrantes venezolanas⁹. **La migración venezolana en Argentina posee un bajo nivel de antigüedad en el país.** En 2020, el 93% de los migrantes contaba con menos de 5 años de residencia en la Argentina (Nicolao, Debandi, y Pechaszadeh, 2022). Una segunda particularidad es una leve feminización, con un 51,7% de mujeres, un 48,3% de varones (ENMA, 2023). En tercer lugar, su composición joven: el 76% de las personas migrantes venezolanas tiene menos de 40 años (ENMA, 2020).

Además, se destaca el elevado nivel de formación: 7 de cada 10 personas venezolanas en la Argentina contaban con estudios universitarios completos (OIM, 2018b). Sin embargo, esto puede haber variado en los cuatro últimos años, con la llegada de migrantes de Venezuela desplazándose en situaciones más precarias y por tierra. La población venezolana se encuentra concentrada en un 84% en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) (ENMA 2023).

Con respecto a la tasa de actividad de la migración venezolana en Argentina, se puede distinguir para el año 2019 que era del 81%, tasa elevada en relación con la población migrante en general (55,3%). En cuanto a la formalidad laboral para este año, el 42% de las personas venezolanas se encontraba en un trabajo no registrado (ENMA, 2020).

8. Fuente: <https://www.r4v.info/> (cifras actualizadas a junio de 2024).

9. Datos que se actualizan regularmente, disponibles en: www.r4v.info



Pese a un alto nivel de formación, las personas migrantes venezolanas en Argentina se insertan mayormente en sectores de la economía que tradicionalmente emplean a migrantes, como el comercio,

Con respecto a la **participación de las personas migrantes venezolanas en el mercado de trabajo local** se observa que, independientemente del alto nivel educativo de buena parte de esta población, en líneas generales al menos su primera ocupación en la Argentina tiene lugar en los sectores de la economía que tradicionalmente incorporan a personas migrantes en este país: comercio (en locales o a través de la venta ambulante), **gastronomía, cuidado de personas, limpieza, construcción** o mantenimiento. Además, en numerosas ocasiones se trata de trabajos informales (Mallimaci y Pedone, 2019).

Para seguir profundizando:

- ▶ [Venezolanos/as en Argentina. Un panorama dinámico.](#)
- ▶ [Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe.](#)
- ▶ [Estudio sobre migrantes en situaciones de vulnerabilidad.](#)



- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

3.7. Los efectos del COVID-19 en las personas migrantes

La crisis del COVID-19 ha tenido un impacto sin precedentes en las economías, empresas y trabajadores en todo el mundo, incluyendo a las personas trabajadoras refugiadas y migrantes. El continente americano es considerado como la región más afectada por la crisis del COVID-19, y se estima que en 2020, con respecto a 2019, las personas trabajadoras perdieron el 10,3% de sus ingresos provenientes del trabajo (la mayor afectación se registró en América Latina y el Caribe con el 16,2%)¹⁰.

En América Latina, los sistemas de salud tenían problemas de cobertura, calidad, equidad y eficiencia incluso antes de la pandemia. Pero con la irrupción del COVID-19, colapsaron en muchos países.

A partir de la pandemia, se les empezaron a abrir algunas puertas a profesionales de la salud migrantes (mayormente de Venezuela). De esta forma, Perú, Chile y Argentina permitieron que profesionales de la salud nacionales y migrantes ejercieran de manera temporal y transitoria durante el período de emergencia sanitaria nacional independientemente de contar o no con los requisitos legalmente establecidos por sus sistemas educativo y sanitario (OIT, 2021c).

Por otro lado, **la crisis también significó el aumento de la demanda de personas trabajadoras migrantes** en la agricultura, en las plataformas de reparto y entrega a domicilio de alimentos, la logística y los servicios de limpieza, lo que las ubicó en la primera línea de respuesta, pero no les mantuvo en el mismo nivel de sus derechos.

De acuerdo a una encuesta aplicada a profesionales de salud migrantes, **las condiciones de trabajo de los profesionales varones son mejores que las de las mujeres**, en cuanto a la dotación de equipo de protección personal (EPP) por parte de su centro de trabajo, tenencia de seguro de vida, mayores ingresos, mayor cantidad de horas trabajadas y percepción más positiva sobre el reconocimiento y valoración por parte de colegas y pacientes (Ibid).

Las consecuencias negativas del COVID-19 en el mercado de trabajo en 2020 fueron cuatro veces mayores que las de la crisis financiera mundial de 2009, según un [informe de la OIT](#) (2021b). Si bien la crisis provocada por el COVID-19 tuvo fuertes impactos en las condiciones de vida y de trabajo de todas las personas trabajadoras, **la pandemia provocó desafíos adicionales para las personas migrantes y sus familias**.

En particular, las **personas trabajadoras migrantes en situación migratoria irregular** y/o de informalidad laboral estuvieron expuestas a una mayor vulnerabilidad ante la pérdida de empleo e ingresos, debido a que en la mayoría de los casos se encontraban en condiciones precarias de trabajo y de vida, con acceso limitado a servicios de atención médica y saneamiento, cobertura limitada o inexistente de programas nacionales de respuesta y de



Si bien a partir de la pandemia por COVID-19 aumentó la demanda de trabajadoras y trabajadores migrantes en rubros como salud, agricultura, logística o limpieza, las personas migrantes se encontraron con desafíos adicionales que sortear y experimentaron situaciones de alta vulnerabilidad.

10. De acuerdo con la nota técnica *Migración laboral, movilidad en el mundo del trabajo ante la pandemia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe*, elaborada por la OIT en 2021.

protección social, falta de información adecuada sobre sus derechos y medidas de prevención, y mayores riesgos de ser víctimas de abusos y explotación.

En Argentina, como en otros países de la región, la pandemia por COVID-19 visibilizó los desafíos que encuentran las personas migrantes y refugiadas en cuanto a su situación laboral. La mayoría que se desempeñaba en la economía informal perdió su capacidad de generar ingresos, sobre todo aquellas personas que se desempeñaban en la venta ambulante, pero también quienes trabajaban en comercios que debieron suspender sus actividades por el aislamiento social obligatorio, por ejemplo, y cuyos empleadores dejaron de cumplir con sus obligaciones salariales. Además, muchas personas sufrieron la reducción de sus jornadas laborales ([ENMA, 2020](#)).

Para seguir profundizando:

- ▶ [Migración laboral, movilidad en el mundo del trabajo ante la pandemia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe.](#)
- ▶ [El aporte de las personas refugiadas y migrantes venezolanas frente a la pandemia de la COVID-19 en los servicios esenciales de salud.](#)
- ▶ [Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina.](#)

Guía de lectura

- 1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas?**
- 2. ¿Cuáles son los principales flujos migratorios hacia la Argentina en la actualidad?**
- 3. ¿Cuáles son las principales causas y consecuencias de la migración femenina?**
- 4. ¿Qué consecuencias trajo el COVID-19 en las personas migrantes y refugiadas?**

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

► 4. Los derechos de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en el marco normativo internacional, regional y nacional

4.1. Presentación del marco normativo internacional

La vinculación entre derechos humanos y migraciones se forjó en el período comprendido entre las dos guerras mundiales, cuando se establecieron normas, reglas, procedimientos e instituciones internacionales en el área de la migración laboral y los movimientos de personas refugiadas, dentro de un marco internacional que establecía el acceso a derechos económicos, sociales y políticos.

En la actualidad, el derecho internacional que ampara a las personas migrantes incluye diferentes acuerdos e instrumentos que se reflejan en la [Carta Internacional de Derechos Humanos](#).

Dichos acuerdos son:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): establece, en 30 artículos, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse universalmente.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966): articula los Derechos Económicos, Sociales y Culturales tales como el Derecho al Trabajo, el Derecho a la Salud y el Derecho a la Educación.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966): articula las libertades civiles y las libertades políticas como la Libertad de Expresión y la Igualdad ante la Ley.

En el campo de los derechos humanos no prima una jerarquía de un derecho por sobre otro dado que, al encontrarse **interrelacionados** y ser **indivisibles**, facilitan la ampliación del marco jurídico. Como los derechos humanos son inherentes a la condición de una persona como ser humano y no a la ciudadanía, la gran mayoría de estos **se encuentran garantizados para las personas migrantes, independientemente de su estatus migratorio o de otras características.**

Los acuerdos internacionales se complementan por **tratados multilaterales** en materia de derechos humanos que, firmados bajo los auspicios de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se especializan en abordar temas y grupos particulares.

Las principales convenciones que atañen a las migraciones son:

- [Convención sobre el estatuto de los refugiados \(1951\)](#)
- [Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial \(1965\)](#)
- [Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados \(1967\)](#)
- [Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer \(1979\)](#)
- [Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes \(1984\)](#)
- [Convención sobre los Derechos del Niño \(1989\)](#)
- [Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares \(1990\)](#)
- [Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional \(2000\), sumada al Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños y al Protocolo contra el Tráfico de Migrantes por Tierra, Mar y Aire](#)
- [Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad \(2006\)](#)
- [Convención Internacional para la Protección de las Personas contra las Desapariciones Forzadas \(2006\)](#)

Pese a que la Argentina no ha ratificado los [Convenios 97 y 143](#) de la OIT, que veremos en detalle más adelante, en 2004 ratificó la [Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares](#). La Convención entró en vigor en julio de 2003, tras haber sido ratificada por un mínimo de 20 países y establece un amplio abanico de derechos para las personas trabajadoras migrantes, así como para sus familias, que incluye derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Constituye un tratado internacional exhaustivo con respecto a los derechos de las personas trabajadoras migrantes, los cuales deben ser aplicados por los Estados Parte, **independientemente de la condición migratoria** de las personas trabajadoras migrantes y de sus familias.



La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares fue ratificada por la Argentina y contiene derechos para trabajadores migrantes y sus familias, incluyendo derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

4.2. Compromisos globales para la protección de los derechos de las personas migrantes

En la actualidad, las corrientes migratorias han adquirido mayor importancia y visibilización a nivel global; solo basta recordar la denominada “crisis de refugiados” en Europa, el conflicto sirio, así como la emigración de personas venezolanas. Esta situación trajo como consecuencia que la cuestión migratoria haya adquirido lugar en la agenda de los Estados, de los organismos internacionales y de las organizaciones no gubernamentales (ONGs), que han firmado diferentes compromisos para proteger a estas poblaciones. Aquí veremos los más relevantes.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Uno de estos compromisos es la [Agenda 2030](#), impulsada en 2015 por las Naciones Unidas y que constituye un plan de acción global para poner fin a la pobreza, favorecer la concreción de la paz mundial, proteger el planeta y mejorar las vidas de las personas en todo el mundo. Los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de la Agenda 2030 abarcan **169 metas** sociales, económicas y ambientales.

La migración es un **poderoso impulsor del desarrollo sostenible**, para los propios migrantes y para sus comunidades en los países de origen, tránsito y destino. Los conflictos, el cambio climático, los mercados de trabajo son factores relacionados con el desarrollo que pueden tener un impacto a su vez sobre la decisión de migrar. La Agenda 2030 proporciona un marco general para abordar esta relación compleja y dinámica entre la migración y el desarrollo.

A continuación, se presentan los objetivos y metas que se vinculan directa o indirectamente con la temática migratoria y que reflejan una creciente conciencia internacional sobre el impacto y la importancia de los actuales movimientos migratorios globales.





Objetivo 5: Igualdad de Género

Meta 5.2

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.



Objetivo 16: Paz, Justicia e instituciones sólidas

Meta 16.2

Poner fin al maltrato, la **explotación**, la **trata** y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.



Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Meta 8.7

Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el **trabajo forzoso**, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de **trabajo infantil**, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

Meta 8.8

Proteger los **derechos laborales** y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgo para todos los trabajadores, incluidos los **trabajadores migrantes** en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

Plataforma Argentina de Monitoreo para la Agenda 2030. No dejar a nadie atrás

La Plataforma Argentina de Monitoreo para la Agenda 2030 (PAMPA 2030) es un espacio de **articulación multiactoral** que busca promover el conocimiento sobre la Agenda 2030 e incidir en el diseño de políticas públicas y marcos normativos en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La conformación de PAMPA 2030 surge de la confluencia y la articulación de la Confederación General del Trabajo (CGT), la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A), la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-T), organizaciones de la sociedad civil, ONGs, Organizaciones Feministas, Organizaciones de Fe, Fundaciones, Organizaciones Juveniles, movimientos sociales e indígenas, y sectores del campo académico y cultural, entre otros.

La plataforma tiene cuatro objetivos:

Articulación:

Fortalecer un espacio de articulación entre sindicatos, organizaciones sociales y centros de investigación que den seguimiento y monitoreo de la Agenda 2030 en Argentina.

Concientización:

Difundir, concientizar, sensibilizar y formar al conjunto de la sociedad civil en los ODS y promover articulaciones locales en acciones específicas, con especial énfasis en el carácter federal de nuestro país.

Monitoreo:

Producir informes paralelos de los informes voluntarios que realizan los países ante las Naciones Unidas sobre sus progresos en la consecución de los ODS.

Incidencia:

Consolidar el desarrollo de incidencia política para el diseño de políticas y marcos normativos en línea con los ODS.

Cumbre de la ONU para refugiados y migrantes

En la Cumbre de las Naciones Unidas sobre Refugiados y Migrantes celebrada en la ciudad de Nueva York en 2016, los Estados miembros destacaron su **compromiso con la implementación de los ODS en el ámbito de la gestión de la migración**, y reconocieron explícitamente el vínculo entre la migración y la vulnerabilidad

respecto de la explotación y la trata de personas. La [Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes](#) expresa la voluntad de los Estados miembros de proteger los derechos de personas refugiadas y migrantes en todo el mundo.

Algunos de sus compromisos fueron los siguientes:

- ▶ **Proteger los derechos humanos de todas las personas refugiadas y migrantes, independientemente de su condición. Esto incluye los derechos de las mujeres y las niñas, así como la promoción de su participación plena, fructífera e igualitaria en la búsqueda de soluciones.**
- ▶ **Prestar apoyo a los países que rescaten, reciban y acojan a un gran número de personas refugiadas y migrantes.**
- ▶ **Reforzar la contribución positiva de las personas migrantes al desarrollo económico y social de los países de acogida.**
- ▶ **Mejorar la prestación para la asistencia humanitaria y para el desarrollo en los países más afectados, en particular, mediante modalidades innovadoras de prestaciones financieras multilaterales.**

Pacto Mundial para una migración segura, ordenada y regular

En la Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes, la Asamblea General de la ONU decidió desarrollar un [Pacto Mundial para establecer una migración segura, ordenada y regular](#) (adoptado en 2018).

Especificamente, el **Pacto se desarrolla en el marco de la meta 10.7 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y se refiere a «Abordar y reducir las vulnerabilidades en la migración»**. Los Estados miembros mencionan 23 objetivos para cumplir este compromiso, entre los que se encuentran:

<p>Facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente.</p>	<p>Invertir en el desarrollo de aptitudes y facilitar el reconocimiento mutuo de aptitudes, cualificaciones y competencias.</p>	<p>Crear las condiciones necesarias para que los migrantes y las diásporas puedan contribuir plenamente al desarrollo sostenible en todos los países.</p>
<p>Promover transferencias de remesas más rápidas, seguras y económicas y fomentar la inclusión financiera de migrantes.</p>	<p>Establecer mecanismos para la portabilidad de la seguridad social y las prestaciones adquiridas.</p>	

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

Pacto Mundial sobre los Refugiados

El 17 de diciembre de 2018, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el [Pacto Mundial sobre los Refugiados](#), luego de dos años de extensas consultas dirigidas por ACNUR con Estados miembros de la ONU, organizaciones internacionales, personas refugiadas, sociedad civil, sector privado y voces expertas. Este Pacto constituye un marco que reconoce que la cooperación internacional es esencial para encontrar soluciones sostenibles para las situaciones que atraviesan las personas refugiadas. Asimismo, constituye una guía para que gobiernos, organizaciones internacionales y otras partes interesadas garanticen que las comunidades de acogida reciban el apoyo que necesitan, y que las personas refugiadas puedan llevar vidas productivas.

El Pacto Mundial sobre los Refugiados persigue cuatro objetivos clave:

- **Aliviar las presiones sobre los países de acogida.**
- **Promover la autosuficiencia de los refugiados.**
- **Ampliar el acceso a las soluciones que impliquen a terceros países.**
- **Favorecer en los países de origen circunstancias que propicien un retorno en condiciones dignas y seguras.**

4.3. Instancias regionales para la gobernanza migratoria en América del Sur

Hace más de cinco siglos que las poblaciones del continente americano migran y se desplazan tanto entre regiones como intrarregionalmente, pero es desde finales del siglo XIX hasta la actualidad que se observa un mayor crecimiento de este fenómeno. El período posterior a 1880 se suele denominar “**migración transatlántica**” y se extiende hasta el fin de la Segunda Guerra Mundial.

En esta etapa, la población europea se desplazó al continente sudamericano (a países como la Argentina y Brasil, pero también a Uruguay, Chile, Perú y Venezuela). Luego, algunos países vieron crecer sus economías con la posguerra, generando un desarrollo económico desigual que concluyó con dos **países que se convirtieron en centro de atracción para migrantes de la región: Argentina y Venezuela**.

Más tarde, durante las décadas del ‘80 y ‘90, las migraciones regionales se mantuvieron constantes e incluso se diversificaron en cuanto a orígenes, destinos y perfiles migratorios. En este sentido, América del Sur es un territorio cuyos procesos migratorios se caracterizan por su dinamismo y sostenimiento a lo largo del tiempo (tal como vimos en el capítulo anterior).

Mercosur

El [Mercado Común del Sur \(MERCOSUR\)](#) es un bloque regional cuyo objetivo principal es fortalecer y profundizar el proceso de integración y los vínculos fraternales entre los Estados Parte. Está integrado por Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela como Estados Parte; y el Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Perú y Surinam como Estados Asociados. A nivel sudamericano, el MERCOSUR ha establecido acuerdos en torno a los derechos humanos y las personas migrantes que veremos más adelante.

Conferencia Suramericana sobre Migraciones (CSM)

La [Conferencia Suramericana sobre Migraciones \(CSM\)](#) se inició en el año 2000¹¹ y se orientó a generar iniciativas y coordinar programas para promover y desarrollar políticas sobre las migraciones internacionales y su relación con el desarrollo y la integración regional.

En el Encuentro Sudamericano sobre Migraciones, Integración y Desarrollo (Lima, 1999) se esbozaron tres principios básicos:

- ▶ **Las migraciones como engranaje nodal de los procesos de integración regional y subregional (MERCOSUR y CAN)¹².**
- ▶ **La vinculación entre el desarrollo económico y social de los países de origen y las migraciones.**
- ▶ **La defensa de los derechos humanos de las personas migrantes.**

El Proceso de Quito

El Proceso de Quito se instala tras la adopción de la Declaración de Quito sobre movilidad humana de ciudadanos venezolanos en la región en 2018 en esa ciudad, donde se reunieron representantes de 13 países con el objetivo de intercambiar información y **articular la coordinación regional frente a la crisis humanitaria venezolana**. Estos esfuerzos han llevado a una mayor producción de información sobre la magnitud y las tendencias de la movilidad de personas venezolanas en la región, así como a una creciente visibilización de sus diferentes dimensiones y de los desafíos que representan en términos de protección de los derechos de esta población, especialmente de las personas migrantes vulnerables a la violencia, la explotación o el abuso.

Acuerdos bi o multilaterales

Acuerdo de Residencia del MERCOSUR

En 2002, la región logró avances significativos en materia de protección de los derechos fundamentales de las personas migrantes mediante el [Acuerdo de Residencia para los Estados del MERCOSUR, Bolivia y Chile](#) (luego extendido por adhesión a Colombia, Ecuador y Perú). El mismo constituye una piedra fundamental hacia la consecución de la libre circulación de personas en la región.

11. La misma nace a partir del Encuentro Sudamericano sobre Migraciones, Integración y Desarrollo llevado a cabo en Lima, Perú en 1999, donde se visibilizó la necesidad de coordinar las políticas migratorias de la región a partir de un espacio intergubernamental no vinculante.

12. La Comunidad Andina (CAN) es un organismo regional formado por el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, que tiene como objetivo alcanzar un desarrollo integral, equilibrado y autónomo con proyección hacia una integración sudamericana y latinoamericana.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

El Acuerdo entró en vigencia en 2009 y proclama un conjunto de beneficios para ciudadanos y ciudadanas de los países firmantes en lo que respecta a las políticas migratorias a nivel regional. El mismo procuró constituirse como una propuesta superadora a las alternativas que se habían manejado con anterioridad respecto de los temas migratorios, como las amnistías o las regularizaciones de migrantes.

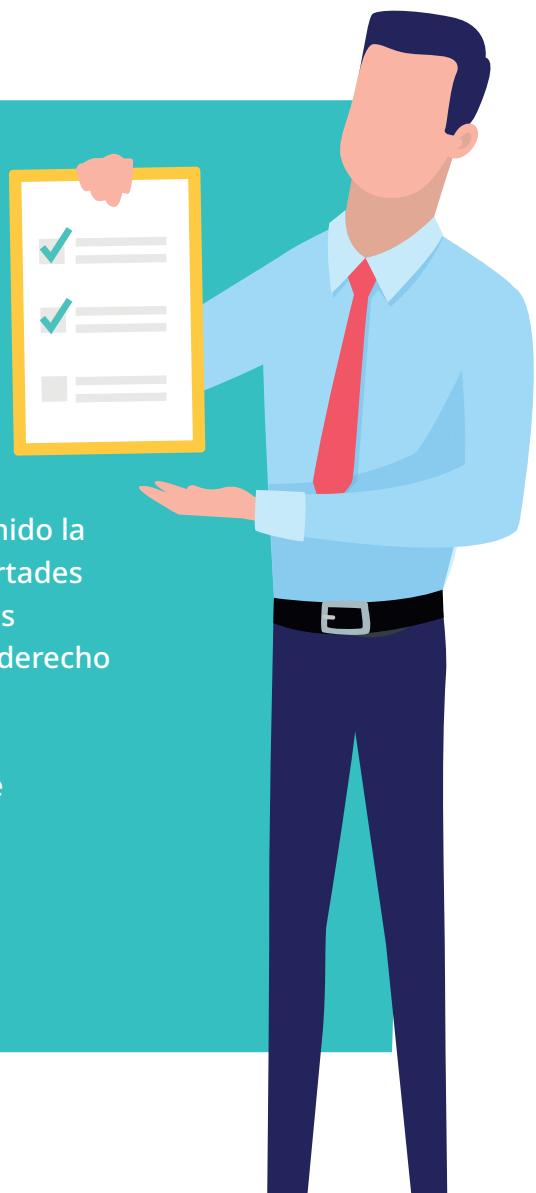
Sus principales objetivos son **establecer reglas comunes para la tramitación de residencias de ciudadanos y ciudadanas de los países firmantes, simplificando y armonizando los requisitos exigidos**. Un aspecto clave es la creación de un criterio migratorio basado en la acreditación de la nacionalidad de la persona solicitante de uno de los Estados Parte del MERCOSUR y Asociados, el denominado **criterio de “nacionalidad MERCOSUR”** que, junto con la carencia de antecedentes penales y la presentación de cierta documentación personal, conforman los requisitos básicos para tramitar la residencia.

Asimismo, para facilitar las tramitaciones se logró eximir del pago de multas o sanciones monetarias para quienes ya se encontraban en situación de irregularidad en un país de destino. Además del acceso a la residencia, otro objetivo crucial del Acuerdo es el haber establecido una serie de derechos para quien la haya obtenido tales como entrar, salir, circular y permanecer libremente en el territorio del país de recepción, gozar del derecho a la salud, a la educación, a la reunificación familiar y a **transferir libremente las remesas**, así como del **derecho a ejercer una actividad laboral**.

Desde la vigencia del Acuerdo en 2009, los Estados gestionan residencias o visas bajo la figura de este y se facilitó la tramitación, reduciéndose los tiempos de gestión. Así, el número de residencias otorgadas creció notablemente (OIM, 2018).

El Acuerdo de Residencia es una herramienta fundamental para promover la equiparación entre personas migrantes y nativas en cuanto a las condiciones de acceso a derechos. Entre los derechos de las personas migrantes y sus familias contemplados en el Acuerdo se encuentran:

- Igualdad de derechos civiles: quienes hayan obtenido la residencia gozarán de los mismos derechos y libertades civiles, sociales, culturales y económicas que los/as nacionales del país de recepción, en particular, el derecho a trabajar.
- Compromiso en materia previsional: convenios de reciprocidad en materia previsional.
- Derecho a transferir libremente remesas.



Declaración Sociolaboral del MERCOSUR

Este [acuerdo](#) entre los países del MERCOSUR define principios y derechos en materia socio laboral, entendiendo que la dimensión de integración no debe limitarse a la temática comercial. La Declaración fue adoptada en el año 1998 y tiene una versión revisada en 2015, en donde se incorporan avances en relación con el trabajo decente, los derechos individuales y colectivos, la salud y seguridad en el trabajo, las personas trabajadoras migrantes, empresas sustentables, entre otros.

El artículo 7 refiere específicamente a las **personas trabajadoras migrantes**, y establece que tienen "derecho a la asistencia, información, protección e igualdad de derechos y condiciones de trabajo, así como derecho de acceso a los servicios públicos reconocidos a los nacionales del país en el que estuvieren ejerciendo sus actividades, de conformidad con la legislación de cada país".

Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR

El [Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR \(2005\)](#) tiene como objetivo **garantizar los derechos sociales y laborales para las personas trabajadoras migrantes**, previstos en la legislación de dos o más países. Mediante el mismo, estas personas tienen la posibilidad de trabajar y usar los años aportados en cualquiera de los países integrantes del convenio para obtener el beneficio de la jubilación.

Las resoluciones de la **Comisión Permanente del Mercosur** tienen un papel importante en la elaboración de las reglas de la seguridad social del bloque. Entre los avances en esta materia, se encuentran la elaboración y aprobación de reglas sobre la transferencia de trabajadores y trabajadoras para territorios de otros Estados Partes: suministro de análisis médicos entre los Organismos de Conexión y de formularios para la comunicación de las informaciones (en Argentina, por ejemplo, entre la ANSES y la Superintendencia de Servicios de Salud), estudios de mecanismos de pago de las prestaciones en el exterior y el sistema de transferencia y validez de datos de la seguridad social del Mercosur, así como la implementación de la firma digital del bloque.

Se ha construido también un Sistema de Transferencia y Validación de Datos, llamado **Base única de la seguridad social del Mercosur**. El mismo simplifica la tramitación de prestaciones previsionales, estableciendo procesos ágiles y transparentes que transfieran información de todos los trabajadores y trabajadoras que hayan prestado servicios en los Estados Parte.

Además, en línea con la aplicación del Acuerdo de Seguridad Social del Mercosur, en 2013 se aprobó, en el marco del Foro Consultivo Económico y Social, y como resultado de un trabajo regional tripartito, la Recomendación No 1 sobre Fortalecimiento de sistemas informáticos de seguridad social. La misma sugiere:

Desarrollar un programa Mercosur de monitoreo de los flujos de migrantes de los Estados Partes y del impacto mediato y futuro de la aplicación del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social

Crear una comisión para elaborar un diagnóstico sobre el estado de situación del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercosur

Promover la elaboración de un proyecto de fortalecimiento para que los Estados Partes cuenten con los sistemas informáticos adecuados para lograr la implementación y el normal funcionamiento del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social

Que los órganos vinculados a facilitar la circulación de los trabajadores y las trabajadoras implementen el Plan para facilitar la Circulación de Trabajadores, adoptado por el Grupo Mercado Común (GMC) del Mercosur

- **Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales**

Por su parte, Argentina ha firmado **acuerdos de carácter bilateral** sobre temas migratorios. Por ejemplo, hay memorandos de entendimiento acerca de asuntos laborales con Canadá, Japón, Países Bajos, Dinamarca, Australia y Alemania. Existen acuerdos bilaterales con países sudamericanos en temas como exención de visados, controles fronterizos, facilitación del turismo y acceso a la residencia, como el establecido con Brasil que facilita a los ciudadanos de ambos países obtener la residencia permanente. Argentina no cuenta con visados para atraer competencias profesionales específicas ni con mecanismos que promuevan la contratación ética de inmigrantes.

Además, el [Plan para Facilitar la Libre Circulación de Trabajadores del Mercosur \(2013\)](#) tiene como objetivo promover la circulación de trabajadores del MERCOSUR con vistas a su inserción formal en las estructuras laborales de los Estados Partes, como una estrategia para mejorar la calidad del empleo en el MERCOSUR, incluyendo sus zonas de frontera, de conformidad con lo establecido especialmente en la Declaración Sociolaboral y en el Acuerdo de Residencia para los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR y en los demás instrumentos regionales que tienen relación con el tema.

Asimismo, existe el [Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social](#) de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Es el primer instrumento internacional a nivel iberoamericano que protege los derechos de las personas trabajadoras migrantes, sus familias y personas trabajadoras de multinacionales en el ámbito de prestaciones económicas, mediante la coordinación de legislaciones nacionales en materia de pensiones, como garantía de la seguridad económica en la vejez, la incapacidad o muerte, protegidos bajo los esquemas de Seguridad Social de los diferentes Estados Iberoamericanos.

4.4 Marco conceptual y normativo sobre migración en Argentina

Tres leyes migratorias

En términos históricos, las migraciones regionales e internacionales forman parte de las características fundacionales de la República Argentina presentes en un período posterior a la Revolución de Mayo de 1810, cuando el **Triunvirato de 1812 firmó un decreto para la promoción de la migración**. Entre 1823 y 1824, **se promovió el ingreso de inmigrantes de Europa para que se radiquen** en los pueblos de la Provincia de Buenos Aires. Después de 1852, Juan Bautista Alberdi fue un defensor de la inmigración transatlántica.

Ley de Inmigración y Colonización (1876)

La Constitución de la Nación Argentina sancionada en 1853 concertó una amplia protección al extranjero desde su preámbulo al aseverar que sus derechos regían “para nosotros, para nuestra posteridad, y para quienes quieran habitar en el suelo argentino”. Desde 1857 hasta 1920, especialmente desde la promulgación en 1876 de la Ley N° 817 de Inmigración y Colonización (popularmente conocida como Ley Avellaneda), **la República Argentina fue el segundo país de América del Sur que más migrantes de Europa recibió**.

La Ley Avellaneda promovió la migración como política de Estado y formuló una política de puertas abiertas funcional al modelo agroexportador del país. Creó el Departamento General de Inmigración (actual Dirección Nacional de Migraciones - DNM) como instancia administrativa que asegurara la aplicación de la ley, y definió la categoría de inmigrante asociada socialmente a la civilización y al progreso. No obstante, esa figura del migrante trabajador y civilizado convivió con aquella otra que lo veía como subversivo y revolucionario.

Para el “migrante no deseado”, el Congreso Nacional aprobó la Ley de Residencia (Ley 4.144 de 1902) y Ley de Defensa Social (Ley 7.029 de 1910) que proponían la **expulsión de las personas migrantes vinculadas con el movimiento obrero organizado**.



ARTÍCULO 2

La Ley Avellaneda autorizaba al Poder Ejecutivo a ordenar la salida de “todo extranjero cuya conducta comprometa la seguridad nacional o perturbe el orden público”

(Ley N° 817 de 1876)

Desde la década de 1910 hasta la década de 1980, las modificaciones a la ley migratoria se hicieron de dos maneras: a) decretos del Poder Ejecutivo y/o b) resoluciones o disposiciones de la Dirección Nacional de Migraciones¹³. Esto generó confusiones en cuanto a las categorías de admisión y residencia, perjudicando a las personas migrantes.

Ley General de Migraciones y de Fomento de la Inmigración (1981)

La República Argentina se movió hacia un régimen político de tipo conservador determinado por políticas represivas y expulsivas que culminó en el Golpe de Estado cívico-militar de 1976. Respecto a la política migratoria, la legislación se basó en la Ley 22.439 –*Ley General de Migraciones y de Fomento de la Inmigración* de 1981 (popularmente conocida como *Ley Videla*)-, caracterizada por una lógica de expulsión, ya que el gobierno de facto, enmarcado en un contexto de globalización y apertura económica, redujo al mínimo la intervención estatal.

Así, el **gobierno militar procuró mantener políticas de fomento de la migración europea**, mientras que creaba barreras para las personas migrantes de países limítrofes fundadas en lógicas de seguridad anti-subversiva (Novick, 2008). Se limitó la posibilidad de que migrantes limítrofes trabajaran, invirtieran, se educaran o hicieran uso de instituciones de salud.

Al mismo tiempo, la *Ley Videla* estableció que las **personas migrantes podrían ser expulsadas** por entrada ilegal, violación en los términos de la estancia, una conducta criminal y amenazas a la seguridad nacional o del orden público, sin consideraciones al debido proceso. Sin embargo, nunca se prohibió su ingreso en calidad de turistas.

13. La Constitución Nacional en Argentina, le otorga facultades al Poder Ejecutivo para dictar reglamentos o decretos de carácter delegado, en aquellas materias determinadas de administración o de emergencia pública que expresamente le delegue el Congreso (artículo 76) o por necesidad y urgencia cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos para la sanción de las leyes, y no se trate de normas que regulen materia penal, tributaria, electoral o el régimen de los partidos políticos (artículo 99). Estos Decretos son materialmente normas generales, aunque se las pueda considerar normas inferiores a las leyes. Asimismo, el Poder Ejecutivo tiene la facultad de dictar los Decretos Reglamentarios que sean necesarios para la ejecución de las leyes de la Nación, cuidando de no alterar su espíritu con excepciones reglamentarias (artículo 99). La DNM, en tanto autoridad de aplicación de la Ley de Migraciones (art. 105) emite resoluciones y disposiciones administrativas sobre cuestiones o asuntos de su competencia para cumplir las funciones que la ley le encomienda.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

El advenimiento de la democracia en 1983 no significó un cambio en el paradigma migratorio y se continuó **legislando los asuntos migratorios por medio de amnistías y reglamentos**. En la década del '90, la política migratoria tuvo, nuevamente, un componente restrictivo y expulsivo para con las poblaciones de países limítrofes.

Sin embargo, como se señaló en el apartado regional, en 1991 se firmó el *Tratado de Asunción* que creó el MERCOSUR y se sentó las bases para que en el año 2000 se concretara el *Acuerdo sobre Exención de Visas entre Estados Parte del MERCOSUR*¹⁴, que eximió de presentar visa a algunas categorías de profesionales y promovió la idea de libre circulación de las poblaciones de los Estados parte. En la *XXVIII Reunión de MERCOSUR*¹⁵ se propuso la libre circulación de personas y la contemplación de los derechos humanos.

Ley de Migraciones (2004)

La [Ley de Migraciones N° 25.871](#), sancionada en 2004, reglamentada en 2010 y vigente en la actualidad, reconoció el **derecho a migrar**. Así, habilitó para todas las personas migrantes –sin importar su estatus migratorio– los derechos civiles y sociales. Los más destacados son:

- **Derecho a migrar.**
- **Igualdad entre personas nativas y extranjeras.**
- **Derecho a la educación.**
- **Derecho a la salud.**
- **Derecho a la reunificación familiar.**
- **Derecho a participar en la vida pública a nivel local.**



La Ley de Migraciones establece que las personas migrantes y sus familias tienen acceso igualitario, en las mismas condiciones de protección, amparo y derechos de los que gozan los nacionales, a servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social. Incluso si se encuentran en situación migratoria irregular, las personas migrantes y sus familias tienen derecho a la salud, educación y justicia.



15. Decisión CMC N° 48/00.

15. XXVIII Reunión Ordinaria del Consejo del Mercado Común en Asunción, República del Paraguay, junio de 2005.

Si bien la ley migratoria argentina actual establece que sólo pueden trabajar las personas migrantes en situación regular (Art. 55), ningún empleador puede desconocer o incumplir obligaciones laborales con un/a trabajador/a extranjero/a, sea cual sea su situación migratoria (Art. 56).

Tampoco pueden desconocerse nunca los derechos laborales de una persona migrante que ya realizó un trabajo, aunque se encuentre en condición migratoria irregular.

Ninguna persona migrante o familiar suyo puede ser expulsada por haber incumplido un contrato de trabajo (Art. 65), a menos que esa tarea fuera una condición para su residencia en el país. Si una persona migrante es expulsada, ello no es una razón para que su empleador no cumpla con las obligaciones laborales que tiene con esa persona (Art. 67), ni para que la persona migrante no pueda reclamar, por ejemplo, el pago de salarios (Art. 68).

La Ley de Migraciones incorpora el criterio de nacionalidad del Acuerdo de Residencia del Mercosur, y establece que las personas nacidas en alguno de los Estados Parte pueden solicitar la residencia temporaria por dos años, lo que les habilita a trabajar. La normativa facilita en ese sentido la integración socioeconómica de migrantes que provienen de la región.

La Ley de Migraciones N° 25.871 establece que las personas migrantes y sus familias tienen acceso igualitario, en las mismas condiciones de protección, amparo y derechos de los que gozan las personas nacionales, a servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social. Incluso si se encuentran en situación migratoria irregular, las personas migrantes y sus familias tienen derecho a la salud, educación y justicia.

La ley reconoce a la irregularidad migratoria como una falta administrativa que debe solucionarse, pero no como un delito. El Estado debe ofrecer información y facilitar que las personas migrantes y sus familias puedan regularizar su situación.

Las personas migrantes que cuentan con una residencia permanente o temporaria y las personas que poseen una residencia transitoria en la categoría de "trabajadores migrantes estacionales" tienen derecho a trabajar, gozando de la protección de las leyes laborales en las mismas condiciones que las personas nativas. Las personas migrantes con un Documento Provisorio, también conocido como **Certificado de Residencia Precaria**, también pueden, durante su vigencia, trabajar y estudiar.

La residencia precaria es la que se otorga mientras se tramita la residencia (temporal o permanente). Tiene una duración de 3 meses. El certificado se otorga al momento de iniciar el trámite y les permite a las personas extranjeras permanecer en el país en forma legal hasta tanto la residencia les sea otorgada o denegada.

Para obtener el Certificado de Residencia Precaria, las personas migrantes pueden hacerlo presencialmente, o bien ingresar a la Plataforma online de la Dirección Nacional de Migraciones (RADEX), y con su cuenta de mail, crear un usuario. Luego, podrán iniciar el trámite para obtener su residencia¹⁶.

Para personas nacionales de Estados Parte del MERCOSUR y Estados Asociados (más del 90% de quienes solicitan residencia en Argentina), el certificado es emitido de forma automática, de modo tal que la persona lo recibe al instante. Para personas nacionales extra MERCOSUR, que requieren otro tipo de documentación para acceder a la residencia, el certificado conlleva otro análisis antes de ser emitido. El certificado digital se entrega al mismo tiempo que un turno presencial para continuar con el trámite de radicación que incluye instancias de validación biométrica de identidad.

16. El Certificado de Residencia Precaria Electrónico, aprobado por la Disposición de la Dirección Nacional de Migraciones N° 1904/2020, se otorga a la persona extranjera que ha iniciado su trámite de radicación en Argentina y que haya aportado la documentación requerida.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

Trata de personas

En Argentina, la [Ley N° 26.364](#), sancionada en 2008 y modificada en 2012 mediante la [Ley N° 26.842](#), de **Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas**, define a la trata de personas como el ofrecimiento, la captación, el traslado, la recepción o acogida de personas con fines de explotación, ya sea dentro del territorio nacional, como desde o hacia otros países. La ley prevé tanto los derechos de las víctimas como las disposiciones penales para los victimarios.

Entre los derechos de las víctimas de trata de personas garantizados por la ley, se cuentan: recibir información sobre sus derechos en un idioma que comprendan, y en forma accesible a su edad y madurez; recibir alojamiento apropiado, manutención, alimentación suficiente e higiene personal adecuada; contar con asistencia psicológica, médica y jurídica gratuitas; prestar testimonio en condiciones especiales de protección y cuidado; la protección frente a toda posible represalia contra su persona o su familia, pudiéndose incorporar al programa nacional de protección de testigos en las condiciones previstas en la [Ley N° 25.764](#); y la adopción de las medidas necesarias para garantizar su integridad física y psicológica.

Los derechos de las personas refugiadas

Una **persona refugiada** es alguien que huye de conflictos armados, persecuciones y otras formas de violencia. En general, su situación es tan peligrosa e intolerable, que cruza fronteras nacionales para buscar seguridad y protección y así, ser reconocida internacionalmente como “refugiado”, con asistencia de los Estados, el ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados) y otras organizaciones. Estas personas son reconocidas precisamente porque es demasiado peligroso para ellas el regresar a sus países de origen y necesitan asilo en otros lugares.

Marco internacional de derechos humanos de las personas refugiadas

La [Convención sobre el Estatuto de los Refugiados](#) de 1951 y su Protocolo de 1967, así como otros instrumentos legales¹⁶, proveen el marco legal global para la protección internacional de las personas refugiadas¹⁷.

La Convención de 1951 **define quién es una persona refugiada** y establece los derechos básicos que los Estados deben brindarle. Uno de los principios fundamentales establecidos en el derecho internacional es que los/as refugiados/as no deben ser expulsados o devueltos a las situaciones en las que sus vidas y su libertad puedan verse amenazadas (**principio de no devolución**).

Marco regional de derechos humanos de las personas refugiadas

La [Declaración de Cartagena sobre Refugiados](#)¹⁸ (1984) fue aprobada como complemento regional a la Convención Internacional de 1951. La misma promueve la ratificación de la Convención entre aquellos Estados que aún no la habían firmado e impulsa la adopción de normas internas que faciliten su aplicación.

16. Tales como la Convención de la OUA por la que se regulan los aspectos específicos de problemas de los refugiados en África de 1969, la Declaración de Cartagena sobre Refugiados de 1984 y el “Paquete de asilo refundido de la Unión Europea” (el “European Union Asylum Acquis”: comprende la refundición de la Directiva de Procedimientos de asilo y la Directiva de Acogida, así como el Reglamento de Dublín y el de Eurodac, junto con la Directiva de Definición aprobada en 2011).

17. Estos instrumentos constituyen los fundamentos para la protección moderna de refugiados/as. Los principios legales que consagran han permeado en innumerables otras leyes y prácticas internacionales, regionales y nacionales.

18. Adoptada por el «Coloquio Sobre la Protección Internacional de los Refugiados en América Central, México y Panamá: Problemas Jurídicos y Humanitarios» el 22 de noviembre de 1984.

Su trascendencia internacional reside en la ampliación de la definición de persona refugiada. Se incluye en la definición a las personas que han huido de sus países porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por la violencia generalizada, la agresión extranjera, los conflictos internos, la violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público.

Por su parte, la [Declaración de Brasilia sobre la protección de personas refugiadas y apátridas en el continente americano](#) (2010), fue firmada por 18 países que se comprometieron a aumentar los esfuerzos para proteger a personas desplazadas y apátridas.

Derechos de las personas refugiadas en la República Argentina

La República Argentina es Estado Parte de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de los refugiados y su protocolo de 1967. El país ha ratificado los instrumentos regionales y universales más importantes en términos de derechos humanos. El marco legal nacional que se ocupa de las personas refugiadas está establecido en la [Ley general de reconocimiento y protección al refugiado \(26.165\)](#) de 2006. Esta ley puso en marcha a la [Comisión Nacional para los Refugiados \(CONARE\)](#), encargada de decidir sobre las solicitudes de asilo y encontrar soluciones duraderas para los/as refugiados/as.

Derechos de las personas apátridas en la República Argentina

La República Argentina ha adherido a la Convención de 1954 sobre el Estatuto de los Apátridas y a la Convención de 1961 para Reducir los Casos de Apatridia.

Las **personas apátridas no son consideradas como nacionales por ningún Estado** conforme a su legislación. La apatridia a veces permanece invisible porque las personas apátridas a menudo son inadvertidas y no son escuchadas. Muchas veces no se les permite asistir a la escuela, ver a un médico, conseguir un trabajo, comprar una casa o incluso casarse. La negación de estos derechos no sólo impacta a las personas afectadas, sino también a la sociedad ya que la exclusión de todo un sector de la población puede provocar tensiones sociales y perjudicar el desarrollo económico y social.

En 2019, Argentina sanciona la [Ley de reconocimiento y protección de las Personas Apátridas](#), estableciendo procedimientos de reconocimiento de las mismas.

Convenios internacionales de la OIT para la protección de las personas trabajadoras migrantes

Dos convenios clave de la OIT –el [Convenio núm. 97 sobre los trabajadores migrantes](#) (revisado), (1949) y el [Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes](#) (disposiciones complementarias), (1975)- se refieren específicamente a la protección de las personas trabajadoras migrantes.

El Convenio 97 aportó las bases para un marco normativo moderno, mientras que el 143 abordó temas relacionados con la migración irregular, e hizo una referencia explícita a la aplicación de normas de derechos humanos fundamentales. Los dos convenios proveen bases para la elaboración de una legislación y el **manejo de la migración laboral a nivel nacional**. Además, estipulan que los Estados deben facilitar prácticas de reclutamiento justas, un proceso transparente de consultas con interlocutores sociales, reafirmar la no discriminación y establecer la **igualdad de acceso entre trabajadores y trabajadoras locales y migrantes frente a temas como seguridad social, condiciones laborales, salarios o afiliación sindical**.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

Si bien, a menos que se mencione lo contrario, todos los convenios de la OIT se aplican a las personas migrantes, algunos de ellos son especialmente pertinentes, como, por ejemplo, las normas de la OIT relativas a los derechos fundamentales, la seguridad social, el empleo, las condiciones de trabajo y la salud y seguridad profesionales.

En la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) (1998), también se mencionó la preocupación por las personas trabajadoras migrantes:



Se considera que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo.



De acuerdo a la Declaración de 1998 (en versión enmendada de 2022), los convenios fundamentales son los siguientes:

- [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(No. 87\)](#)
- [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(no. 98\)](#)
- [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(No. 29\)](#)
- [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(No. 105\)](#)
- [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(No. 100\)](#)
- [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(No. 111\)](#)
- [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(No. 138\)](#)
- [Convenio sobre la prohibición e inmediata eliminación de las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(No. 182\)](#)
- [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#)
- [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#)

Convenios fundamentales de la OIT

C.87

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948.

C.182

Convenio sobre las peores formas del trabajo infantil, 1999.

C.98

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949.

C.100

Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951.

C.29

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1957 y su protocolo de 2014.

C.111

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

C.105

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

C.155

Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

C.138

Convenio sobre la edad mínima, 1973.

C.187

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

La Declaración de la OIT también afirma que los Ministerios de Trabajo de los países tienen un papel clave en la formulación, la elaboración, la gestión y la implementación de políticas de migración laboral e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas, para garantizar que se tomen en consideración los aspectos relativos al empleo y al trabajo.

Además, señala que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben jugar un rol activo en este ámbito de políticas públicas y recomienda que, para lograr que las políticas de migración y movilidad con fines de empleo sean sostenibles, deben basarse en un consenso social logrado por medio de consultas, donde el **tripartismo** sea el principio operativo para la toma de decisiones.

El [Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales - Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos](#) (2007), que contó con amplio respaldo del movimiento sindical, plantea esencialmente un **enfoque de las migraciones basado en los derechos** y postula lo siguiente:

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

- Las políticas migratorias se deberán formular por consenso tripartito, no solamente en el plano nacional sino también en el regional y mundial, promoviendo la cooperación entre los asociados de los países de origen y de destino.
- Para evitar indebidas presiones sobre los salarios y las condiciones de trabajo, se debe respetar el derecho de las personas trabajadoras migrantes a igualdad de trato. Esto está estipulado en los convenios internacionales de la OIT, que deberían ser promocionados junto con la Convención de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
- Se deberían garantizar vías legales a las potenciales personas trabajadoras migrantes, reconociendo las necesidades existentes en el mercado laboral. Esto contribuiría a reducir la migración irregular y la trata de personas.

4.5 La seguridad social y el acceso a la protección social para personas migrantes en Argentina

A nivel regional, la Argentina es reconocida por contar con un sistema integral de protección social. Tanto su nivel de cobertura, su institucionalidad y el gasto público social nacional (GPSN) destinado para su implementación, distinguen al país de otros de la región y del resto del mundo.

A nivel nacional, existen diferentes políticas sociales de transferencia de ingresos para diversos sectores de la población. Dentro de ellas se distinguen las relativas al sistema de seguridad social (contributivo y no contributivo), los programas de asistencia social y los de formación, fomento y protección del empleo. Paralelamente, tanto los gobiernos provinciales como locales implementan sus propias políticas sociales.

Tal como vimos en apartados anteriores, tanto la Ley de Migraciones como la de Reconocimiento y Protección del Refugiado garantizan el acceso a derechos sociales para las personas migrantes y refugiadas. De modo que esta población tiene acceso a las diferentes políticas sociales en igualdad de condiciones que las personas nativas.

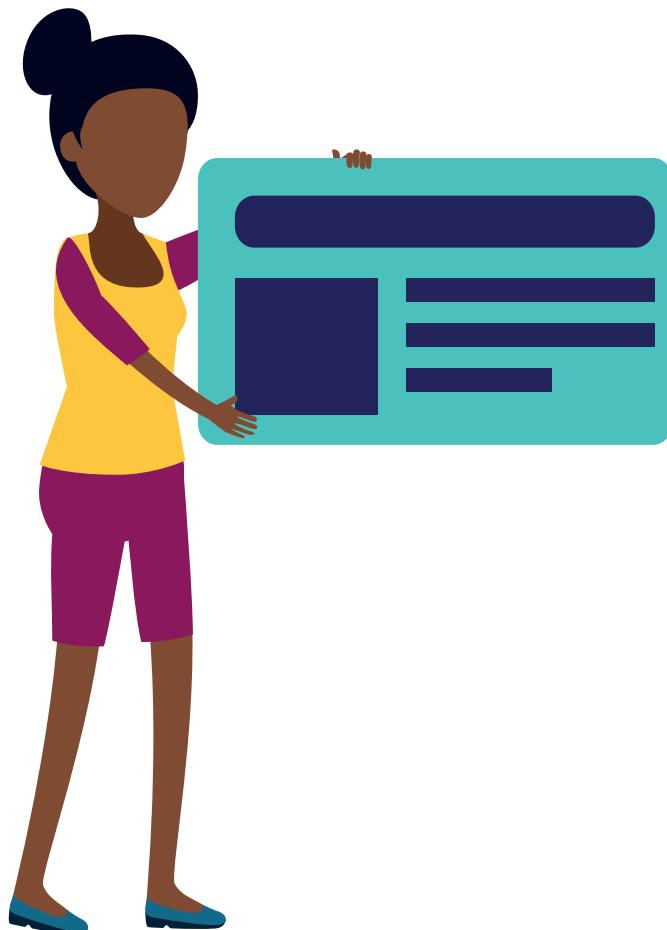
Los programas sociales prácticamente no cuentan con criterios de exclusión explícita para las personas migrantes. Sin embargo, para acceder a ellos y a las pensiones no contributivas, se requiere una

determinada cantidad de años de residencia legal, lo cual limita el acceso a las personas migrantes recién llegadas, así como a aquellas que se encuentran en situación migratoria irregular. Las pensiones no contributivas requieren amplios períodos de residencia legal (que van de los 15 a los 40 años) y los programas sociales nacionales o locales requieren un promedio de 2 o 3 años de residencia legal.

La mayor parte del GPSN destinado a la población migrante se concentra en los programas de base contributiva. Esto significa que, para que una persona sea beneficiaria, debe contar con muchos años de radicación legal en el país, realizando aportes durante varios años. Este es el caso de las jubilaciones y pensiones, de las asignaciones familiares contributivas y del seguro de desempleo, entre otros (OIM, 2018a).

En cuanto al acceso a la seguridad social para personas migrantes, existen algunos limitantes. El Estado nacional posee un régimen de pensiones no contributivas o pensiones asistenciales, es decir, aquellas que no requieren de aportes para su concesión. Existen tres tipos de pensiones asistenciales a nivel nacional, que son gestionadas por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación: a la vejez, por invalidez y a madres de 7 o más hijos. Estas **pensiones están destinadas a personas que se encuentren en estado de extrema vulnerabilidad social**.

Sin embargo, para el caso de extranjeros la reglamentación exige, además de la acreditación de una situación de extrema vulnerabilidad social, el requisito de contar con un mínimo tiempo de residencia legal en el país. Así, para el otorgamiento de una pensión a la vejez se requiere un mínimo de residencia legal continuada de 40 años; para una pensión por invalidez, un mínimo de 20 años, y para el caso de las pensiones para madres de 7 o más hijos, un mínimo de 15 años.



Para acceder a las pensiones asistenciales, las personas migrantes deben contar con muchos años de residencia en el país.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

Asimismo, la Asignación Universal por Hijo (AUH), creada en 2009, consiste en una prestación monetaria no retributiva de carácter mensual, destinada a aquellos niños, niñas y adolescentes “residentes en la República Argentina” que se abona a sólo uno de los padres, tutor, curador o pariente por consanguinidad hasta el tercer grado por cada persona menor de dieciocho años que se encuentre a su cargo, o sin límite de edad cuando se trate de un hijo con discapacidad.

Sin embargo, el programa presenta una limitación para los niños, niñas y adolescentes extranjeros. Entre los requisitos a cumplir para acceder a ella, el decreto requiere que el niño sea argentino, hijo de argentino nativo o por opción, naturalizado o residente con residencia legal en el país no inferior a dos años previos a la solicitud. La regulación prevista por la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) tiene como requisito la exigencia de 3 años de residencia a los padres extranjeros de niños argentinos y, en el caso de niños no nacidos en Argentina, el requerimiento de 3 años de residencia legal de los propios niños y niñas.

Buena práctica: **Acceso a la justicia para personas migrantes**

En septiembre de 2024, se lanzó la “Red de Defensorías para el acceso a la justicia de las personas migrantes y refugiadas”, en articulación con Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires y la Red Intersindical, en el marco del Proyecto Lazos de la OIT.

Esta Red aspira a ser un colectivo de respuestas para el acceso a la Justicia en la defensa de los derechos de las personas migrantes y refugiadas, teniendo como eje central los derechos humanos y el trabajo decente.

Entre sus principales objetivos, se encuentra el de propiciar articulaciones para construir puentes entre la Justicia y los actores de la sociedad civil para la defensa de los derechos que los asisten.

Las personas migrantes suelen desconocer qué instituciones o personas tienen como función u objetivo la defensa de sus derechos y a qué organismos pueden recurrir para realizar sus demandas. En este sentido, la Red se propone ser un nexo entre las demandas específicas de las personas migrantes y refugiadas y la justicia.

Entre las principales acciones que se propone realizar la Red, se encuentran:

- Mejorar los procedimientos y mecanismos de atención y asistencia a personas migrantes y refugiadas a través de un instrumento de relevamiento de información al momento de realizar las demandas.
- Fortalecer las capacidades institucionales de Defensoras y Defensores Público para facilitar el acceso a la justicia a personas migrantes y refugiadas.
- Generar herramientas comunes de información, a través de un protocolo de actuación que unifique conocimientos y criterios al momento de la atención de personas migrantes y refugiadas.
- Fortalecer a los actores de la sociedad civil para que identifiquen a las defensorías como lugar de referencia para canalizar sus demandas.



Guía de lectura

- 1. ¿Cuáles son los principales acuerdos internacionales en materia de derechos humanos?**
- 2. ¿Qué postulan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) respecto al tema de la migración?**
- 3. ¿Cuáles son las principales características de las migraciones hacia la República Argentina antes del siglo XX?**
- 4. ¿Cuáles son las características más relevantes de las migraciones hacia la República Argentina después del siglo XX?**
- 5. ¿Cuáles son los aspectos más importantes de la Ley de Migraciones N° 25.871?**

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

► 5. Los sindicatos como actores clave en la migración laboral

5.1. El rol de los sindicatos en la promoción de los derechos de las personas migrantes y refugiadas

Tal vez nos preguntemos por qué los sindicatos deben asumir el liderazgo de la promoción de un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Esto es así porque, en primer lugar, **los sindicatos creen en los derechos humanos.**

La noción central de derechos humanos es, en sí misma, una afirmación implícita de que ciertos principios son verdaderos y válidos para todas las personas, en todas las sociedades y en cualquier circunstancia económica, política, étnica o cultural. Los derechos humanos son universales. Se aplican a todas las personas, incluyendo a las personas trabajadoras migrantes, sea cual fuere su condición jurídica (OIT, 2008).

Los sindicatos en todo el mundo creen que es prioritario proteger los derechos humanos y, en particular, los derechos humanos en el trabajo. Además, al proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes se está optando por la mejor vía para proteger los derechos de trabajadores y trabajadoras nacionales y evitar que las personas trabajadoras migrantes y nacionales compitan entre sí, porque esto solamente sería en beneficio de empleadores inescrupulosos que buscan mano de obra barata.

Por otra parte, las personas trabajadoras migrantes son también potenciales afiliadas de las organizaciones sindicales. Salir al encuentro de ellas y sindicalizarlas solamente será posible cuando ellas vean que los sindicatos promueven activamente sus derechos.

Como pasa con las demás cuestiones a las que hacen frente los sindicatos, hay algunos principios básicos (OIT, 2008):

- **Al perjudicar a una persona trabajadora, se perjudica a todas los demás.**
- **Unidos/as llevamos la cabeza en alto, divididos/as nos derrumbamos.**
- **¡Formar! ¡Movilizar! ¡Sindicalizar!**

Estos enunciados y otros similares aparecen en innumerables pancartas, boletines y carteles sindicales en todo el mundo. No hay más que **aplicar estos principios sindicales básicos y hacerlos extensivos a las personas trabajadoras migrantes.** Muchos sindicatos han comenzado a hacerlo y gracias a ello consiguieron nuevos afiliados.

Leamos las palabras de la investigadora Natacha David, que reflexiona sobre el rol de los sindicatos en relación a las personas trabajadoras migrantes y las iniciativas que deben impulsar hoy para defender sus derechos:

«Movilización política, carta social sindical para trabajadores y trabajadoras migrantes, organización de campañas contra el racismo y cursos específicos de formación, firma de convenios colectivos, estrategias de contratación y promoción en concertación con los empleadores, sindicalización de trabajadores y trabajadoras migrantes, respaldos y servicios específicos... los sindicatos libran la batalla en los lugares de trabajo y en la sociedad entera para combatir el racismo, la xenofobia y los múltiples prejuicios discriminatorios que sufren los trabajadores y trabajadoras migrantes.» Natacha David, «Los migrantes significan para el sindicalismo un regreso a sus fuentes», Educación obrera 2002/4, número 129 (OIT, 2008).



- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

5.2. Las estrategias de los sindicatos para promover una contratación equitativa entre la población trabajadora migrante

En cuanto a la estrategia sindical en relación a las personas trabajadoras migrantes, podemos mencionar 4 pilares fundamentales:

Pilar 1:

Promover una política de migración basada en los derechos.

Pilar 2:

Forjar alianzas con sindicatos de otros países.

Pilar 3:

Formar e informar a los afiliados, especialmente a los delegados y funcionarios sindicales.

Pilar 4:

Salir al encuentro de los trabajadores migrantes.

► **Pilar 1:**

Promover una política de migración basada en los derechos. Las migraciones laborales no siempre están bien reglamentadas o, si lo están, no siempre se cumple la normativa por parte de los empleadores. Esto pasa tanto en los países de procedencia como en los de destino de la mano de obra. Es por esto que los sindicatos tienen que estar siempre atentos ante cualquier irregularidad y promover un enfoque «basado en los derechos» que garantice el acceso a un trabajo decente para las personas trabajadoras migrantes. Solo así, las mismas podrán lograr una plena integración socioeconómica en la sociedad de destino.

► **Pilar 2:**

Forjar alianzas con sindicatos de otros países. Existe una diferencia fundamental entre el enfoque sobre las personas trabajadoras migrantes que tienen los sindicatos y el de otras organizaciones, como las de beneficencia o las agrupaciones defensoras de los derechos humanos. Los enfoques sindicales se basan en la solidaridad y la negociación colectiva. Si bien es importante poder resolver los problemas individuales de las personas trabajadoras migrantes, a largo plazo eso debe unirse a un enfoque colectivo. Cuando hablamos de personas trabajadoras migrantes, nuestra preocupación primordial son los derechos que tienen por su condición de trabajadoras.

Hay muchos ejemplos de las distintas maneras en que los sindicatos de los países de origen y de destino juntan fuerzas para respaldar y sindicalizar a las personas trabajadoras migrantes (OIT, 2008). El lugar que ocupan los sindicatos en la sociedad es ideal para hacer esta tarea. Como resultado de esto, van en aumento los acuerdos bilaterales y multilaterales que se firman entre sindicatos de países de origen y de destino de mano de obra migrante (en la sección siguiente veremos algunos ejemplos de acuerdos bilaterales firmados entre sindicatos de Argentina y del exterior).

► **Pilar 3:**

Formar e informar a las personas afiliadas, especialmente a delegados/as y funcionarios/as sindicales. Los sindicatos tienen que conseguir que sus propios miembros los respalden en lo concerniente a la política y las actividades relativas a personas trabajadoras migrantes. Todavía hay personas en nuestra sociedad que consideran que éstas son una amenaza, lo que hace que aumente el clima de xenofobia, discriminación y racismo. Los sindicatos tienen que trabajar con sus respectivos afiliados y afiliadas para evitar que surjan estas tensiones. La clave está en la educación, la formación y el desarrollo.

► **Pilar 4:**

Salir al encuentro de las personas trabajadoras migrantes. Estas no son pasivas. Al contrario, están entre las personas más emprendedoras y decididas: para estar dispuesto a viajar y trabajar en otro país, es necesario tener mucha entereza y valor. Por lo tanto, las estrategias sobre la mano de obra migrante deben girar en torno a personas trabajadoras migrantes. Los sindicatos deben protegerlas tomando iniciativas, tanto en los países de origen como en los de destino. Los principios de trabajo decente y el enfoque «basado en los derechos» deberían integrarse en todas las actividades relativas a la sindicalización, defensa de derechos y campañas.



- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

5.3. El rol de los sindicatos en la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes

Está claro que el tema de las migraciones laborales es ante todo una cuestión sindical porque tiene que ver con el movimiento de personas trabajadoras que cruzan fronteras para buscar trabajo, con la igualdad de trato para esos trabajadores y trabajadoras, con sus condiciones de vida y de trabajo y con sus derechos.

La contratación y la migración equitativas son una cuestión sindical porque las personas trabajadoras migrantes representan una parte importante de la fuerza de trabajo del mundo y están particularmente expuestas a abusos en el mercado laboral.

De hecho, tal como vimos en el módulo 1, las personas trabajadoras migrantes son un porcentaje creciente de la fuerza laboral de la agricultura, la construcción, el cuidado de personas y los servicios domésticos, la industria textil, y los servicios (como hotelería y gastronomía). Estas son generalmente industrias expuestas a altos niveles de explotación, bajos salarios y malas condiciones de trabajo.

Por esto, la migración y la contratación equitativas, como paso determinante en la experiencia laboral y de migración, son cuestiones laborales fundamentales. Los sindicatos tienen la función fundamental de tomar la iniciativa en la **promoción de un enfoque de la migración laboral basado en los derechos**.



Los sindicatos también desempeñan un papel fundamental en la promoción de la contratación equitativa y el diálogo social en los mecanismos bipartitos y tripartitos y en los convenios colectivos.

El **diálogo social** es un aspecto vital para garantizar una contratación equitativa, sobre todo cuando se trata de asesorar a los gobiernos en materia de legislación y política. Por ejemplo, los sindicatos podrían promover la creación de comités de inspección del trabajo bipartitos y tripartitos que sean operativos y desempeñar funciones constructivas en esos órganos.

También se podría pensar en un **papel activo en la elaboración de leyes y políticas de inspección** del trabajo y en la supervisión de su aplicación. Los sindicatos también deberían participar en las negociaciones de los acuerdos laborales bilaterales (ALB) de los gobiernos, porque pueden aportar efectivamente

mecanismos que protejan y promuevan los derechos de las personas trabajadoras migrantes, incluidos los que tratan sobre la contratación equitativa.

Además, los sindicatos pueden ofrecerse para participar en los debates en todas las fases del proceso de un ALB (como la elaboración, la negociación, el seguimiento y la evaluación) así como en un posible comité conjunto que tenga el mandato de supervisar la aplicación del ALB y tratar de que esté en sintonía con las normas internacionales del trabajo y con los principios y directrices de la OIT.

► **Buena práctica: información innovadora y herramientas para las trabajadoras domésticas en la Argentina**

La Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), el sindicato de trabajadoras domésticas de la Argentina desarrolló acciones innovadoras para promover los derechos de sus afiliadas. Aunque siguen existiendo muchos desafíos relacionados con la contratación equitativa, en los últimos años la Argentina ha aplicado políticas y prácticas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de estas trabajadoras.

La UPACP ha desarrollado distintas iniciativas para garantizar los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes, por ejemplo mejorando el acceso a la información. La Unión ha creado un completo sitio web que ofrece, por ejemplo, guías para empleadas domésticas en formato de video sobre temas como derechos laborales, salarios, libertad sindical, vacaciones pagas, etc., y un sistema preciso de clasificación de sueldos según la legislación vigente.

También ha desarrollado una aplicación para teléfonos inteligentes pensada para las trabajadoras domésticas con el fin de ofrecerles información sencilla y accesible en materia de derechos y protección legal, así como sobre redes y contactos disponibles (ver más información en la sección siguiente).

- **Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales**

Algunos de los primeros pasos que los sindicatos pueden tomar para apoyar a las personas trabajadoras migrantes son:

- **Comprometerse con las personas trabajadoras migrantes.**
- **Realizar encuestas sobre las condiciones de las personas trabajadoras migrantes para detectar y denunciar posibles abusos.**
- **Entender la normativa laboral y de contratación aplicada en los países de origen y de destino.**
- **Identificar las necesidades de las personas trabajadoras migrantes y los desafíos legales que existen.**

Si se combinan todas estas acciones, luego podrán tomar medidas más avanzadas, como por ejemplo:

- Usar los datos de las encuestas para la promoción de políticas a través del fomento de la contratación equitativa y el diálogo social (por ejemplo, en los mecanismos bipartitos y tripartitos, los convenios colectivos, los acuerdos laborales bilaterales entre gobiernos) para influir en el marco normativo y en el panorama de la contratación.
- Observar si se respetan los principios de la contratación equitativa (incluido el acceso a la justicia) y, si no, denunciar los abusos.
- Brindar servicios a las personas trabajadoras migrantes en 3 áreas: **a)** asistencia (por ejemplo, apoyar el acceso de las personas trabajadoras migrantes a la justicia, prestar ayuda para el tratamiento médico y hacer su seguimiento); **b)** organización de las personas trabajadoras migrantes facilitando el desarrollo de redes de personas trabajadoras migrantes; **c)** Informar a personas trabajadoras migrantes sobre, por ejemplo, condiciones de vida, derechos, empleo, etc.; **d)** dar capacitaciones (por ejemplo, en temas de seguridad y salud en el trabajo, idiomas, formación profesional).

Para seguir profundizando:

- [En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: un manual para sindicalistas.](#)
- [Acción sindical para promover la contratación equitativa de los trabajadores migrantes.](#)

5.4. Experiencias sindicales y de organizaciones de personas trabajadoras migrantes en Argentina

A continuación, presentamos algunas buenas prácticas y experiencias de organizaciones sindicales en torno a garantizar los derechos de las personas trabajadoras migrantes en la Argentina.

Red intersindical sobre migración laboral y movilidad

La Red se formalizó en diciembre de 2023. Se trata de un espacio de intercambio de experiencias, formación e identificación de desafíos comunes de las organizaciones de trabajadores(as) para facilitar la articulación intersindical con el fin de promover los derechos de las personas trabajadoras refugiadas y migrantes en Argentina e incrementar sus niveles de integración socioeconómica.



Integran la Red, delegados/as de:

- Confederación General del Trabajo de la República de Argentina (CGT)
- Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A)
- Central Autónoma de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina (CTA-T)

En la Red participan personas delegadas de 9 ciudades en donde se dictó el curso de formación "Fortaleciendo la contribución de los sindicatos para una migración con trabajo decente en Argentina".

Las personas referentes locales representan a la Red en mesas locales, entre otros espacios de incidencia política, y ofrecen servicios de orientación a las personas trabajadoras migrantes y refugiadas acerca de sus derechos laborales, sindicales y migratorios.

- **Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales**

La creación y funcionamiento de la Red forma parte también de las actividades promovidas en el Plan de Acción Tripartito en Migración Laboral 2023-2025 para América del Sur de la OIT.

Entre los principales objetivos de la Red, se encuentran:

- Promover la participación, el compromiso, el diálogo y la articulación de los sindicatos para abordar los desafíos de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en Argentina.
- Formar a los y las sindicalistas para brindar asesoramiento y acompañamiento a las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en sus territorios.
- Fomentar la organización de actividades, formaciones y el intercambio de información para los y las referentes sindicales.
- Impulsar el desarrollo de mesas de incidencia local en los territorios donde sea viable su implementación o bien participar en las mesas de diálogo sobre la cuestión migratoria en aquellas ciudades del país en las que existan esos espacios.
- Denunciar toda forma de explotación hacia las personas trabajadoras migrantes y refugiadas.
- Desarrollar reuniones entre los y las referentes de la CGT, CTA-A y CTA-T, y los y las referentes de sindicatos de países limítrofes y otros de la región a los fines de intercambiar información y acciones colectivas implementadas.

Entre las actividades de la Red, se encuentran:

- Implementación del **Programa de Formación para Referentes Sindicales Locales**, incluyendo cursos para formadores/as y otras actividades de aprendizaje.
- Fortalecimiento de la estrategia de incidencia local mediante la creación de mesas de incidencia en las ciudades donde se impartió el curso, o participación en otras mesas de diálogo sobre la cuestión migratoria.
- Acompañar el trabajo de las **mesas creadas a partir del apoyo del Proyecto Lazos** (en Buenos Aires, Córdoba, Lanús, Lomas de Zamora, Mendoza y Paraná). En estos espacios, se desarrollan acciones para **sensibilizar a empleadores** sobre las oportunidades de contratación de estas personas; **capacitar a los funcionarios/as de las oficinas de empleo**, entre otros, acerca de los derechos de la población migrante y refugiada en Argentina; **promover la inclusión financiera** de personas migrantes y refugiadas, entre otras.
- Desarrollar la Cooperación Sur-Sur Intersindical mediante el intercambio de experiencias con líderes sindicales de países limítrofes y de la región, para compartir información y experiencias relacionadas con la temática.

Estrategia sindical hacia trabajadores/as migrantes

La CTA-A elaboró en 2017 una "Estrategia sindical hacia los trabajadores migrantes". La misma va en línea con la creación del Área de Migraciones y la reforma del Estatuto (en 2006) donde la Central cambió de nombre para incluir a trabajadores y trabajadoras migrantes y de Central de Trabajadores Argentinos se cambió a Central de Trabajadores de la Argentina.

En cuanto a acciones directas hacia migrantes en Argentina, la CTA-A cuenta con distintas experiencias de participación y organización de personas trabajadoras migrantes en distintos puntos del país, entre los que se puede destacar el trabajo de la Organización Territorial Salvador Herrera y el Movimiento de Villas y Barrios Germán Abdala de la CTA-A Capital, con una importante presencia de migrantes, especialmente de las comunidades boliviana y paraguaya. En este contexto se destaca el rol que cumplen los bachilleratos populares en los territorios del sur de la ciudad de Buenos Aires, generando un ámbito de estudio, formación y participación de trabajadores y trabajadoras migrantes, y de sus familias.

Además, la CTA-A firmó acuerdos bilaterales con la COB (Central Obrera Boliviana), en 2010, y con las paraguayas CUT-A (Central Unitaria de Trabajadores Auténtica) y CNT (Central Nacional de Trabajadores), en 2013.

Los dos acuerdos buscan profundizar las acciones conjuntas y fortalecer los derechos de los trabajadores y trabajadoras en cada sociedad. Entre estas iniciativas, se incluyen:

- Brindar asistencia que requieran las víctimas de explotación y trata.
- Promover denuncias contra los responsables, tanto interna como internacionalmente.
- Elaborar propuestas para modificar la legislación que obstaculice el goce de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en virtud del estatus migratorio.
- Elaborar propuestas para simplificar y agilizar los trámites de regularización de documentos.
- Asistir a las personas trabajadoras migrantes a fin de regularizar tal situación.

Pasaporte Ladrillero

La Unión Obrera Ladrillera (UOLRA), en conjunto con la OIT, lanzó en 2023 la nueva versión de la publicación [Trabajador y trabajadora del sector ladrillero. Pasaporte a tus derechos laborales y migratorios](#) (conocido como "Pasaporte Ladrillero"), para que los trabajadores y trabajadoras cuenten con información útil y actualizada sobre derechos migratorios, laborales y sindicales. Se trata de un instrumento de acción sindical en formato de guía, que promueve los derechos laborales de un sector con alta participación de migrantes. Por eso, incluye un módulo específico sobre derechos



- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

migratorios, así como información sobre el espacio de apoyo y orientación de UOLRA para las trabajadoras ladrilleras.

Además, la publicación cuenta con un capítulo sobre trata de personas y explotación laboral, en el cual se proveen herramientas para la prevención y la denuncia de estos delitos. La nueva edición del "Pasaporte Ladrillero", se elaboró con el apoyo del Proyecto Lazos de la OIT.

Recurso interactivo para personas trabajadoras domésticas migrantes

Esta aplicación brinda información sencilla y accesible para las personas trabajadoras domésticas migrantes, sobre sus derechos y protección legal, así como las redes y contactos de apoyo disponibles localmente. Fue desarrollado por el Programa de Acción Mundial sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias (PAM-TDM), un proyecto de la OIT, en consulta con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), la Oficina de la OIT en Argentina, y grupos de trabajadoras domésticas migrantes. La aplicación se puede descargar desde Google Play [aquí](#).



Departamento de Trabajadores y Trabajadoras migrantes de la CTA-T

En 2018 la CTA-T crea el Departamento proponiéndose:

- Fomentar la participación sindical de los y las trabajadoras migrantes en la Argentina.
- Asesorar, informar y acompañar a todo trabajador y trabajadora migrante con respecto a sus derechos laborales, sociales y políticos.
- Capacitar a los/as delegados sindicales a nivel nacional sobre normativa y derechos de las y los trabajadores migrantes.
- Generar acuerdos con organizaciones internacionales y sindicatos de la Argentina y otros países.

- Participar en ámbitos nacionales, regionales y extra regionales llevando la voz de los y las trabajadoras migrantes en Argentina y la política de la central.

Entre sus actividades de abordaje territorial, el Departamento ofrece asesoría sobre regularización migratoria, derechos laborales, sindicales, sociales y políticos, violencia de género, entre otros y capacitaciones sobre estos temas.

Guía de lectura

1. ¿Qué rol cumplen los sindicatos en la promoción de los derechos de las personas migrantes?

2. ¿Qué estrategia sindical se puede adoptar para defender a las personas trabajadoras migrantes?

3. ¿Qué experiencias sindicales sobre personas trabajadoras migrantes en Argentina podemos nombrar?

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

► 6. Bibliografía

- ACNUR, OIM y CAREF, 2019, Venezolanos en Argentina. Un panorama dinámico.
- Benencia, 1997, De peones a patrones quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense.
- Benencia, 2006, Mercados de trabajo y economías de enclave: La «escalera boliviana» en la actualidad.
- Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas (Censo), 2022. Migraciones internacionales e internas.
- Encuesta Nacional Migrante de Argentina (ENMA), 2020.
- Encuesta Nacional Migrante de Argentina (ENMA), 2023.
- González, M., 2012, Migración, género y territorio. Mujeres migrantes en una ciudad patagónica: de la invisibilidad a la presencia. Voces en el Fénix, núm. 21, Plan Fénix.
- INSTRAW, 2013, Género en marcha. República Dominicana.
- Marshall y Orlansky, 1983, La inmigración de fuerza de trabajo de países limítrofes en la Argentina: heterogeneidad de tipos, composición y localización regional.
- Maguid, 1995, Migrantes limítrofes en la Argentina: su inserción e impacto en el mercado de trabajo.
- Maguid y Bruno, 2010, Migración, mercado de trabajo y movilidad ocupacional: el caso de los bolivianos y paraguayos en el Área Metropolitana de Buenos Aires.
- Ministerio de Producción y Trabajo, 2018 Hermanos latinoamericanos. Su inserción laboral en los aglomerados con mayor presencia migratoria.
- Nicolao, J.; Debandi, N.; Penchaszadeh, A., 2022, Migración venezolana en la República Argentina. Desafíos emergentes de su integración laboral en el marco de la pandemia. POLIS, REVISTA LATINOAMERICANA. N°62.
- Novick, S., 2008, Migración y políticas en Argentina: Tres leyes para un país extenso (1876–2004). Las migraciones en América Latina. Políticas, culturas y estrategias, Catálogos–Clacso, Buenos Aires.
- OIM y FCCAM, 2017, Estudio Exploratorio sobre las Trayectorias Socio-Educativas y Socio-Laborales de Migrantes Haitianos, Senegaleses y Ucranianos en la Ciudad de Buenos Aires.
- ONU Mujeres y OIM, 2023, Género, migración y tareas del cuidado: Desafíos en América del Sur.
- ONU Mujeres y ASHOKA, 2024, Mujeres en movimiento Claves, desafíos y oportunidades para la integración socioeconómica.
- Organización Internacional para las migraciones (OIM)
- 2016, Diagnóstico Regional sobre migración haitiana. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- 2018a, Escenario base para el Seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible Vinculados a las Condiciones de Vida de los Migrantes a través del Gasto Público Social Nacional.

- 2018b, Tendencias migratorias en las Américas.
- 2019, DTM. Monitoreo de flujo de población venezolana. Ronda 4. Argentina. Organización Internacional para las Migraciones, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- 2020, Migrantes en la República Argentina: Inserción en el mercado de trabajo.
- 2022, Condiciones de vida y situación laboral de las personas en la República Argentina.
- 2023, Estudio sobre migrantes en situaciones de vulnerabilidad.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- 2007, Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales - Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.
- 2015, Migraciones laborales en Argentina: protección social, informalidad y heterogeneidades sectoriales. Buenos Aires.
- 2021a, Estimaciones mundiales sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes.
- 2021b, Migración laboral, movilidad en el mundo del trabajo ante la pandemia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe.
- 2021c, El aporte de las personas refugiadas y migrantes venezolanas frente a la pandemia de la COVID-19 en los servicios esenciales de salud.
- 2023, Panorama laboral de América Latina y el Caribe.
- 2024, Notas de Políticas. Movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe Movimientos, tendencias y desafíos de gobernanza.
- 2024, Mujeres refugiadas y migrantes de Venezuela en Argentina ¿quiénes son y qué barreras enfrentan para su integración socioeconómica?
- OIT y OCDE, 2018, ***De qué manera los migrantes contribuyen a las economías de los países en desarrollo.***
- OIT y PNUD, 2021, ***Estrategia regional de integración económica.***
- Plataforma de coordinación interregional para refugiados y migrantes de Venezuela (R4V), 2024, Análisis de Necesidades de Refugiados y Migrantes (RMNA, 2024).
- Sala, G., A., 2019, Ingenieros venezolanos residentes en la República Argentina.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

► 7. Glosario sobre migración laboral

• **Acuerdos bilaterales de migración laboral:**

Un acuerdo bilateral de migración laboral es un acuerdo entre dos Estados. Describe detalladamente las obligaciones específicas de cada una de las partes, y las medidas que adoptarán para conseguir sus objetivos. ¿Enfrentan para su integración socioeconómica?

• **Acuerdo multilateral:**

Un acuerdo multilateral es un acuerdo suscrito por tres o más países; una vez ratificado, es vinculante para las partes signatarias.

• **Contratación equitativa:**

La *Iniciativa sobre la Contratación Equitativa*, en marcha desde 2014, se basa en la amplia experiencia de la OIT en la mejora de la migración laboral y la prevención del trabajo forzoso, y tiene por objeto proteger a los trabajadores contra los abusos y la explotación, atendiendo también a las necesidades del mercado de trabajo. Contiene los siguientes cuatro pilares:

1. Intercambiar conocimientos a escala mundial sobre los procesos de contratación nacionales e internacionales.
2. Mejorar las leyes, las políticas y el control de la aplicación para promover la contratación equitativa.
3. Promover prácticas equitativas en las empresas.
4. Empoderar y proteger a los trabajadores.

• **Desplazamiento forzado:**

Movimiento de personas que se han visto obligadas a huir o abandonar sus hogares o lugares de residencia habitual (ya sea dentro de su propio país o a través de una frontera internacional), en particular como resultado o para evitar los efectos de una acción armada, conflictos, situaciones de violencia generalizada, violaciones de derechos humanos o desastres naturales o provocados por el hombre.

• **Integración socioeconómica de migrantes:**

La integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas es un proceso integral, sistemático y articulado de políticas, programas y servicios que desarrollan los gobiernos, en sus diferentes niveles, en alianza con instituciones de la sociedad civil y de la cooperación internacional para facilitar su acceso a medios de vida sostenibles, protección social y generación de ingresos con enfoque de derechos humanos y trabajo decente. La integración socioeconómica posibilita el aprovechamiento de las capacidades y competencias de las personas migrantes y refugiadas, promoviendo la cohesión social con las comunidades y capitalizando su aporte al desarrollo económico en los países de acogida.

- **Migración internacional:**

Movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, a través de una frontera internacional.

- **Migrante ilegal:**

Este término carece de sentido y se debería evitar utilizarlo. Una persona no puede ser ilegal.

- **Migración irregular:**

Movimiento sin la autorización requerida, implica la violación de una o más normas y es multicausal.

- **Migración laboral:**

Expresión utilizada para describir la circulación/migración de las personas, de un lugar a otro, con fines de empleo o para hallar un empleo. Por lo general, a estas personas se les llama "trabajadores migrantes". La migración laboral comprende diversos tipos de trabajadores migrantes, que abarcan desde los trabajadores subcontratados menos calificados hasta los trabajadores migrantes semicalificados y altamente calificados.

- **Refugiado:**

De acuerdo con la Ley General de Reconocimiento y Protección al Refugiado N° 26.165, el término se aplica a "toda persona que:

- a) Debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o no quiera acogerse a la protección de tal país, o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera residencia habitual, no pueda o no quiera regresar a él.
- b) Ha huido de su país de nacionalidad o de residencia habitual para el caso en que no contara con nacionalidad porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por la violencia generalizada, la agresión extranjera, los conflictos internos, la violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público."

- **Remesa:**

Transferencia de ingresos por parte de migrantes internos, trabajadores migrantes o trabajadores expatriados a sus países o regiones de procedencia.

- **Solicitante de asilo:**

La ONU considera que un solicitante de asilo es «una persona que ha presentado su pedido de ser considerada refugiada y está esperando que se determine su condición jurídica». Dentro del término no se presume ni una cosa ni la otra, simplemente se describe el hecho de que una persona ha presentado su pedido. Algunos solicitantes de asilo serán considerados refugiados y otros no.

- Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales

• Trabajador migrante:

Según el **Convenio núm. 97** de la OIT, artículo 11, «la expresión trabajador migrante significa toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante».

• Trabajo decente:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todos, varones y mujeres.

• Trabajo forzoso:

Según el **Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)** de la OIT, el trabajo forzoso u obligatorio designa: «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente».

• Trabajo infantil:

El término trabajo infantil suele definirse como todo trabajo que priva a los niños y niñas de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, se refiere a la actividad o trabajo que:

- es peligroso y prejudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño/a; y/o
- interfiere con su escolarización puesto que: les priva de la posibilidad de asistir a clases; les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

Cuándo calificar o no de trabajo infantil a una actividad o trabajo específico dependerá de la edad del niño o la niña, el tipo de trabajo en cuestión y la cantidad de horas que le dedica, las condiciones en que lo realiza, y los objetivos que persigue cada país. La respuesta varía de un país a otro y entre uno y otro sector.

Los dos Convenios de la OIT sobre el trabajo infantil son el **Convenio núm. 138** sobre la edad mínima y el **Convenio núm. 182** sobre las peores formas de trabajo infantil. Estos Convenios son “fundamentales”. Esto significa que, de conformidad con la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**, todos los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad la abolición del trabajo infantil, aunque no hayan ratificado los Convenios en cuestión.

Aunque el trabajo infantil adopta muchas formas diferentes, una prioridad es la eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil según la definición del Artículo 3 del Convenio núm. 182 de la OIT:

(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

(b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

(c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y;

(d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (trabajo infantil peligroso o trabajo peligroso).

• Tráfico de seres humanos:

Según la definición de la ONU, por tráfico de seres humanos se entiende «la captación, con el fin de obtener, directa o indirectamente un beneficio financiero u otro beneficio material, originado por el ingreso ilegal de una persona a un Estado del cual la persona no es nacional ni residente permanente». Se diferencia de la trata de seres humanos por el hecho de que implica consentimiento por parte de los migrantes en cuestión y finaliza al llegar los migrantes a destino.

• Trata de personas:

Por trata de personas se entiende la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación.

• Violencia física y sexual:

Las personas sometidas a trabajo forzoso, los miembros de sus familias y sus colegas cercanos pueden ser víctimas de violencia física o sexual. La violencia puede consistir en maltrato físico, abuso sexual, violación sexual, o la obligación a los trabajadores a consumir drogas o alcohol para tener un mayor control sobre ellos. Otra forma de violencia es forzarlos a realizar tareas que no formaban parte del acuerdo inicial, como mantener relaciones sexuales con el empleador o con miembros de su familia o, en casos menos extremos, realizar tareas domésticas además de sus tareas «normales». El secuestro es una forma extrema de violencia que también se utiliza para retener a una persona y luego obligarla a trabajar. La violencia en cualquier forma se utiliza por el tratante para demostrar su control y asegurar obediencia de sus víctimas.

• Xenofobia:

La xenofobia agrupa un conjunto de percepciones, actitudes, prejuicios y comportamientos que rechazan, discriminan, excluyen y a menudo denigran a las personas en función de su origen o nacionalidad, bajo la percepción de que son personas ajenas o extranjeras a la comunidad, la sociedad o la identidad nacional. Actos de violencia, agresión y brutalidad basadas en prejuicios racistas, étnicos, religiosos, culturales o nacionales constituyen las formas más agresivas de acciones xenófobas hacia grupos de migrantes.



Organización
Internacional
del Trabajo



Con el apoyo de



Suecia
Sverige

Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Av. Córdoba 950, Piso 13 (C1054AAV)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel. +54 (11) 4393 - 7076
www.ilo.org/argentina