

# ESTUDIOS MIGRATORIOS

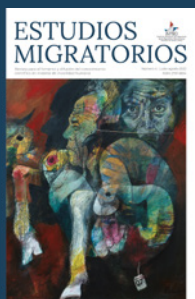
  
INMRD  
Instituto Nacional de Migración  
de la República Dominicana  
Ministerio de Interior y Policía

Revista para el fomento y difusión del conocimiento  
científico en materia de movilidad humana

Número 4 | julio-diciembre 2022

ISSN: 2737-6834





DIRECTOR  
CONSEJO  
EDITORIAL  
DEL INM RD

EQUIPO DE  
REDACCIÓN

IMPRESIÓN  
ISSN

IMÁGENES DE PORTADA  
Y PORTADILLAS

IMÁGENES DE  
INTERIOR

## ESTUDIOS MIGRATORIOS

Revista del Instituto Nacional de Migración de la República Dominicana (INM RD) para el fomento y difusión del conocimiento científico en materia de movilidad humana. De distribución gratuita.

Edición digital disponible en  
[www.inm.gob.do](http://www.inm.gob.do)  
[www.issuu.com/inmrd](http://www.issuu.com/inmrd)

**Wilfredo Lozano** Director Ejecutivo del INM RD

**Alejandro Portes** (Miembro de honor)  
Profesor emérito Universidad de Princeton

**Frank Cáceres**  
Universidad Autónoma de Santo Domingo

**Joaquín Eguren**  
Universidad Pontificia Comillas

**Manuel Ángel Castillo**  
El Colegio de México

**Marina Ariza**  
Universidad Nacional Autónoma de México

**Ninna Sørensen**  
Instituto Danés de Estudios Internacionales

**Adria de la Cruz** Asesoría técnica  
**Jessica Mordechay** Encargada de la División de Comunicación

**Laura Longa M.** Diseño y diagramación  
**Aimara Vera** Edición y corrección de estilo

**Amigo del Hogar**

**2737-6834**

Obras de Ramón Oviedo, cortesía de Omar Molina, presidente de la Fundación Ramón Oviedo\*

Shutterstock, Pexels, fondos gráficos del AGN y fotos de la colección personal de Humberto García Muñiz

\*Las fotografías de las obras pictóricas de Ramón Oviedo, maestro ilustre de la pintura dominicana, utilizadas en este cuarto número de la revista *Estudios Migratorios* son de la autoría del fotógrafo David Pou. El señor Omar Molina, nieto del artista y presidente de la Fundación Ramón Oviedo, otorgó el permiso para su uso exclusivo en este número de la revista, la cual se distribuye sin fines comerciales. Aprovechamos para hacer llegar el agradecimiento del Instituto Nacional de Migración a la Fundación Ramón Oviedo por permitirnos rendir merecido tributo a esta figura cimera del arte dominicano e internacional.

En este número dedicado a la migración laboral, quisiéramos destacar la especial colaboración de Katherine Martínez, coordinadora nacional de Migración Laboral y Movilidad, y Manuel A. Catalán, asistente de Proyectos del Proyecto Lazos, de OIT-República Dominicana.

### CONTACTOS

Calle Manuel Rodríguez Objío, núm.12, Gazcue, Distrito Nacional, República Dominicana  
Tel: 809-412-0666 | E-mail: [info@inm.gob.do](mailto:info@inm.gob.do)

### OFICINA DE LIBRE ACCESO A LA INFORMACIÓN (OAI)

El INM RD cumple con los objetivos de transparencia establecidos en la Ley General 200-04 sobre Libre Acceso a la Información Pública. Para más información puede comunicarse por el teléfono 809-412-0666, ext. 234. Correo electrónico: [rai@inm.gob.do](mailto:rai@inm.gob.do) o ingresar a [www.inm.gob.do/transparencia/](http://www.inm.gob.do/transparencia/)

Visita nuestra página web [www.inm.gob.do](http://www.inm.gob.do) | Síguenos en nuestras redes sociales  INM RD  @INM\_RD



Organización  
Internacional  
del Trabajo



La impresión de este número ha sido posible gracias al apoyo de la OIT, a través del Proyecto Lazos. Las opiniones expresadas en la publicación son responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente las de la OIT, el INM RD y la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

*C*omo algunos autores han sostenido, vivimos la era de las migraciones. Posiblemente, estas sean el fenómeno socioeconómico que mejor retrata, a escala planetaria, las características paradigmáticas de la globalización. Los migrantes internacionales concentran más de doscientos millones de personas que se desplazan en el mundo, dinamizando los mercados laborales en un nuevo tinglado internacional en el cual los Estados nación hacia donde se dirigen representan estructuras con ordenamientos sociopolíticos restrictivos que pautan el sentido político de sus desplazamientos, al tiempo que debilitan los derechos de los migrantes y sus capacidades negociadoras frente a sus contratadores.

*República Dominicana ha ido avanzando en el camino de la articulación de una política migratoria que ordene la dinámica de los flujos de ingreso y la masiva presencia de trabajadores extranjeros indocumentados e irregulares, sobre todo de nacimiento u origen haitiano. Hoy se ha hecho claro que el país requiere ordenar su mercado laboral formalizando la situación del trabajador inmigrante no solo regularizando su situación, sino también normalizando su condición laboral para que puedan acceder a los sistemas de seguridad social.*

*Ello demanda un compromiso de alcance nacional que involucre al empresariado en primer lugar en torno a los contratos de trabajo, pero también que los actores políticos y sociales asuman el compromiso modernizador del sistema migratorio nacional. En ese camino la más alta autoridad de la nación ha sido clara y enfática.*



**Wilfredo Lozano**  
Director ejecutivo  
Instituto Nacional de Migración





# La migración sur-sur en perspectiva comparada.

El fenómeno de la migración  
laboral desde Asia hacia  
los países del Consejo de  
Cooperación para los Estados  
Árabes del Golfo y la migración  
en el continente americano





Francesco Carella

**RESUMEN:** En el contexto del Mundial de Fútbol de 2022, que fue protagonizado por el sur global —con Catar como país anfitrión y Argentina como ganadora—, este artículo examina el fenómeno de la migración sur-sur, usando el ejemplo de la migración desde el Sur y el Sureste de Asia hacia los países del Consejo de Cooperación para los Estados Árabes del Golfo, y comparándolo con la migración sur-sur dentro del continente americano. Al analizar la gobernanza de esta migración, el artículo compara los corredores migratorios entre países y los mecanismos regionales para abordar la migración (los procesos consultivos regionales sobre la migración) y concluye con unas reflexiones sobre algunas posibles evoluciones en la migración sur-sur para los próximos años.

**PALABRAS CLAVES:** Migración laboral, trabajadores migrantes, migración sur-sur, sur global, gobernanza migratoria.

## INTRODUCCIÓN

La celebración del Mundial de Fútbol de 2022 en Catar ha centrado la atención mediática y de defensores de derechos humanos de todo el mundo en este país, el cual, al igual que otros países que pertenecen al Consejo de Cooperación para los Estados Árabes del Golfo —Arabia Saudí, Baréin, Catar, Emiratos Árabes Unidos, Kuwait y Omán—, sustenta su mercado laboral y su modelo de crecimiento económico gracias a grandes contingentes de trabajadores migrantes, la mayoría provenientes del Sur y el Sureste de Asia. Al mismo tiempo, las economías de los países del Sur de Asia —como Bangladesh, India, Paquistán y Sri Lanka— se han vuelto completamente dependientes de los países árabes, los cuales alivian la presión sobre sus propios mercados

laborales (que no producen suficientes oportunidades de trabajo para todos los jóvenes que se suman a la fuerza laboral cada año), y son una importante fuente de remesas enviadas por los trabajadores migrantes (AlShehabi *et al.*, 2015). Estas regiones distintas dentro del continente asiático están unidas por el fenómeno de movilidad humana llamado migración sur-sur.

Este artículo aborda la migración sur-sur desde una perspectiva comparativa al analizar este tipo de flujo migratorio dentro del continente asiático y compararlo con su equivalente en el continente americano. En primer lugar, se examinarán los conceptos sur global y migración sur-sur, tal y como se han venido definiendo en las ciencias sociales. En segundo lugar, se analizará la migración sur-sur en el continente asiático, a partir del caso de

la migración desde el Sur y el Sureste de Asia hacia los países del Consejo de Cooperación para los Estados Árabes del Golfo (Consejo de Cooperación del Golfo o CCG). Se procederá luego a comparar este fenómeno con la migración sur-sur dentro del continente americano con base en similitudes y diferencias en cuanto a características, gobernanza de la migración y protección de los derechos de las personas migrantes. Mediante un análisis pormenorizado de la gobernanza migratoria en ambos continentes, esta sección hará referencia a *corredores migratorios entre países* y *mecanismos regionales* para abordar la migración (los procesos consultivos regionales sobre la migración). Por último, el artículo concluirá con algunas reflexiones sobre posibles evoluciones en la migración sur-sur en los próximos años.

El interés particular de tratar este tema en este momento histórico se debe a la atención —tanto mediática como de la política internacional— que ha generado la celebración de la Copa del Mundo de Fútbol de 2022 en Catar, un país donde la gran mayoría de la fuerza de trabajo —sobre todo en sectores del mercado laboral como los servicios y la construcción— está conformada por trabajadores migrantes (Qatar Planning and Statistics Authority, 2020), así como el hecho de que dicho Mundial fuera ganado por un equipo del continente americano y del sur global: Argentina.

### **¿QUÉ SE ENTIENDE POR MIGRACIÓN SUR-SUR Y SUR GLOBAL?**

La migración sur-sur es la migración de personas entre países del sur global, independientemente de las

razones por las cuales se movilizan. En varios continentes del mundo, la migración sur-sur es numéricamente más significativa y tiene un ritmo de crecimiento mucho más elevado que la migración sur-norte (OIM, 2022).

El sur global es un término que se ha venido utilizando tanto en el mundo académico como en el de la política internacional en substitución de expresiones anteriormente más comunes, como Tercer Mundo, países en vías de desarrollo o países subdesarrollados, que implican una apreciación de valor y connotaciones jerárquicas (Mawdsley, 2012). El concepto de sur global incluye a las naciones que integran el Movimiento de Países No Alineados, las cuales no quisieron acercarse a ninguno de los dos grandes bloques de las relaciones internacionales en la época de la Guerra Fría, es decir, el bloque occidental, liderado por los Estados Unidos, y el bloque soviético. Estos países conformaron, a partir de 1964, en el marco de las Naciones Unidas, el llamado Grupo de los 77, el cual hoy en día engloba aproximadamente 130 países (Fiddian-Qasmiyeh, 2015).

Actualmente, hay varias formas de definir el sur global en las ciencias sociales (Bakewell, 2009). Algunos lo han hecho en términos geográficos, si bien incluso estos académicos reconocen que la línea ecuatorial no divide netamente el norte del sur. Otros han tratado de definir norte y sur globales en términos económicos, usando el Producto Interno Bruto (PIB) o el índice de desarrollo humano (IDH), incorporado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Bakewell, 2009). En este tipo de definición, los países de renta alta y medio-alta pertenecen al norte y los de renta baja y medio-baja al sur.



Este artículo adopta una definición que ha sido desarrollada más recientemente en la literatura de las ciencias sociales y las humanidades, según la cual el concepto sur global es «necesariamente ambiguo» (Anderson, 2014), hasta el punto de llegar a indicar no un lugar geográfico, sino una «metáfora» en relación con aquellos países que han tenido que sufrir las consecuencias nefastas de la globalización (Mignolo, 2011). De acuerdo con esta definición, «[...] la esclavitud [...], la conquista y la colonización» son experiencias que definen el sur global (Ndolovu-Gatsheni y Tafira, 2018), por lo cual los países del CCG, pese a ser de renta alta, formarían parte de este (Ferabolli, 2021).

## LA MIGRACIÓN SUR-SUR A NIVEL MUNDIAL

En la mayoría de los continentes (incluso África y Asia, pero no las Américas), la migración sur-sur es más importante, en términos numéricos, que la migración sur-norte (OIM, 2022). Si bien la primera se trata de una migración muy diversa y variada, se pueden identificar algunas características que la distinguen de la segunda.

Las motivaciones de la migración sur-sur no son muy diferentes de las que llevan a la migración sur-norte: razones económicas y laborales (la búsqueda de mejores oportunidades para sustentarse a sí mismo y a su familia), reunificación familiar, desplazamiento



forzoso (debido a persecución, violencia, etc.) o la mezcla de varias causas (es el caso de los flujos mixtos de migrantes y refugiados).

Por otro lado, una diferencia fundamental es que la migración laboral sur-sur, más que la sur-norte, es temporal (Hossain *et al.*, 2017). Muchos países del norte global buscan a los profesionales más brillantes de los países del sur, atrayéndolos no solo con ingresos altos, sino también con la posibilidad de emigrar con su familia, integrarse en el país de destino y adquirir un estatus de residente, que conduce a la residencia permanente y, en muchos casos, a la adquisición de la nacionalidad. Al contrario, la mayoría de la migración laboral sur-sur, incluso cuando es regular y formal, es migración temporal (Hossain *et al.*, 2017). Los orígenes de la migración laboral temporal se pueden trazar en el pasado hasta la época colonial y la esclavitud (OIT, 2022). Los trabajadores migrantes temporales no son considerados residentes de los países de destino, muchos de los cuales no permiten la migración junto al núcleo familiar. Estos trabajadores migrantes son particularmente vulnerables ante posibles violaciones de sus derechos: desde el no pago de salario o reducciones injustificadas de este, la no observancia de los límites en la jornada laboral y el correspondiente descanso semanal, así como la falta de acceso a las medidas básicas de salud y seguridad en el trabajo y el acoso laboral y sexual, hasta los casos más graves, que pueden constituir delitos, como la trata de personas y el trabajo forzoso (Hossain *et al.*, 2017).

En la mayoría de los casos, la migración sur-sur también suele estar caracterizada por tasas más altas de irregularidad migratoria

y de informalidad laboral que la migración sur-norte. Esto se debe a que las economías de los países del sur tienden a ser más informales: por ejemplo, las tasas de trabajo informal —en la población general, no solo migrante— alcanzan el 88 % en India, el 80 % en Indonesia y el 64 % en Tailandia (ILO STAT, 2022). Estos amplios mercados laborales informales atraen a aquellos trabajadores migrantes que no tienen acceso a canales legales para migrar regularmente (por ejemplo, a través de visas de trabajo o permisos de residencia).

La existencia de fronteras porosas, muchas de las cuales pueden ser cruzadas a pie o en barco, sin pasar necesariamente por puestos oficiales de control fronterizo, hace que el vínculo entre irregularidad migratoria e informalidad laboral sea particularmente fuerte (OIT, 2017). Es importante tomar en cuenta que estas consideraciones sobre la irregularidad migratoria se aplican a varios flujos migratorios laborales sur-sur dentro de Asia, como, por ejemplo, la migración de trabajadores indonesios hacia Malasia. Sin embargo, el caso de la migración de trabajadores asiáticos hacia países del Golfo Árabe es diferente.

## **LAS PECULIARIDADES DE LA MIGRACIÓN ASIÁTICA HACIA LOS PAÍSES DEL GOLFO ÁRABE**

Los países del CCG se encuentran entre los principales receptores de la migración internacional. En 2019 los Estados árabes recibieron el 14.3 % del total de 169 millones de trabajadores migrantes en el mundo (OIT, 2021). Aún más impresionante es que, a nivel mundial, esta es la región con la más

alta proporción de trabajadores migrantes sobre el total de la fuerza de trabajo: el 41.4 % de los trabajadores en los países árabes en general y el 70 % de los trabajadores en los países del CCG son migrantes, mientras que el promedio mundial es de tan solo el 5 % (OIT, 2021). En el caso específico de Catar, según la *Labor Force Sample Survey 2020*, publicada por la Autoridad de Planificación y Estadística de Catar, los trabajadores migrantes constituyen el 95 % de la fuerza de trabajo del país (Qatar Planning and Statistics Authority, 2020).

Estos flujos migratorios son una clara manifestación de la migración sur-sur en una de las regiones del continente asiático que ha contribuido determinantemente a que Asia haya sido definido un *hub* de la migración laboral sur-sur (Hossain *et al.*, 2017). Otros países de destino en Asia, como Hong Kong, Malasia y Singapur, también han contribuido a que esto ocurriera. Pero ninguna otra zona del continente asiático ha llegado a tener mercados laborales —y modelos económicos— completamente dependientes de la migración laboral como en el caso de los países del CCG.

A diferencia de gran parte de la migración sur-sur a nivel mundial, la migración laboral hacia los países del Consejo de Cooperación del Golfo no cuenta con altas tasas de irregularidad o de trabajo informal. De hecho, se trata de una migración altamente regulada y reglamentada, que se desarrolla a través de regímenes de contratación internacional (en muchos casos por agencias privadas de contratación), visados de trabajo estampados en los pasaportes, traslados en avión, y permisos de estadía temporal en los países de destino. Sin embargo, pese a toda la



reglamentación y la formalidad en cada una de las etapas del ciclo migratorio hacia los países árabes, existe el riesgo de que se presenten problemas, trampas y brechas de protección para los trabajadores migrantes (Harroff-Tavel y Nasri, 2013).

En el momento de la contratación, que consiste en la búsqueda de un empleo (la intermediación y vinculación laboral), la formalización del contrato y la expedición de los documentos de viaje, los migrantes son a menudo víctimas de condiciones de contratación no equitativas. La «contratación equitativa y ética» es el objetivo 6 del Pacto Mundial para una Migración Regular, Segura y Ordenada de las Naciones Unidas (ONU, 2018). El concepto de contratación equitativa es definido por la OIT en los *Principios generales y directrices para la contratación*



equitativa (OIT, 2016) e incluye varios puntos, entre los cuales está la idea de que un trabajador no debe pagar comisiones (de agencias de contratación, por ejemplo) ni costos conexos con el fin de conseguir un empleo. Donde hubiera comisiones u otros costos, estos deberían ser asumidos por el empleador, no por el trabajador (el principio de *employer pays* o «el empleador paga»<sup>1</sup>).

Sin embargo, este principio de la contratación equitativa no se cumple en el corredor migratorio hacia los países árabes. Según el Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo, un trabajador paquistaní que busca empleo en Arabia Saudí llega a pagar en promedio el equivalente a 10.6 meses de su salario en el lugar de destino para acceder a un empleo; mientras que un trabajador de Bangladesh que quiera trabajar en

Kuwait paga el equivalente de 9 meses de salario.<sup>2</sup> Para reunir esas sumas de dinero, muchos trabajadores deben endeudarse antes de viajar al país de destino, por lo cual, una vez que han llegado, es probable que estén dispuestos a aceptar cualquier condición de trabajo, incluidos abusos y violaciones, ya que el peso de la deuda y la responsabilidad de tener que pagarla serán más fuertes que cualquier otra consideración (OIT, 2016).

A lo largo de su estadía en el país de destino, los trabajadores migrantes están sujetos al régimen del *kafala* (traducido al inglés como *sponsorship* o patrocinio en español), según el cual el trabajador está vinculado a un empleador en particular (al que se le llama *kafeel* o patrocinador). El trabajador no tiene derecho de movilidad en el mercado de trabajo del país de destino. Es decir, no puede cambiar de empleador libremente ni siquiera dentro del mismo sector laboral. Por esta razón, en caso de ser víctima de abuso, violaciones, discriminación u otros por parte de su empleador, muy pocas veces el trabajador migrante podrá poner alguna queja o buscar alternativas: en la mayoría de los casos, habiendo invertido todos sus ahorros y hasta asumido deudas para llegar al país de destino, tratará de soportar los abusos. Esto puede derivar en situaciones tan graves como el trabajo forzoso y la trata de personas (Harroff-Tavel y Nasri, 2013).

Desde una perspectiva a largo plazo, los trabajadores no tienen la posibilidad de integrarse en la sociedad local. Las visas de trabajo temporal no otorgan la condición de residente que les permita traer a sus familias o aspirar a la residencia permanente ni mucho menos a la adquisición de la

nacionalidad de los países de destino. Al ser migrantes temporales, el acceso a derechos y servicios básicos (entre otros, el acceso a la justicia a través de la inspección laboral, de un sistema administrativo y/o judicial) se ve restringido de manera importante (OIT, 2022).

## **MIRADA COMPARATIVA: LA MIGRACIÓN LABORAL EN LAS AMÉRICAS**

A diferencia de África y Asia, donde la mayoría de la migración internacional es migración sur-sur (OIM, 2022), en el continente americano la gran mayoría de la migración internacional sigue ocurriendo en flujos sur-norte: es decir, desde los países de América Latina y el Caribe hacia los Estados Unidos en primer lugar y Canadá y algunos países europeos (como España e Italia) en segundo lugar (OIT, 2017). En 2019 —el último año para el cual existen estimaciones oficiales— en el continente americano había 43.3 millones de trabajadores migrantes, de los cuales 37.4 millones se encontraban en Estados Unidos y Canadá y 5.9 millones en América Latina y el Caribe (OIT, 2021). Si bien la migración sur-sur (dentro de América Latina y el Caribe) sigue siendo una minoría, su peso relativo ha venido incrementándose de manera importante desde la década de los años 2000 (OIT, 2017).

Este crecimiento ha ocurrido a través de dos tipos de flujos. En primer lugar, en el marco de la migración *laboral* internacional: algunos corredores representativos de esta tipología son la migración de trabajadores nicaragüenses hacia Costa Rica, haitianos hacia la República Dominicana y bolivianos y peruanos hacia Argentina y Chile. Estos trabajadores migrantes se

desempeñan sobre todo en el sector agrícola, la construcción y los servicios: el comercio, los servicios de cuidado (incluido el trabajo doméstico) y el sector de hoteles, bares y restaurantes (OIT, 2017). Algunos de estos flujos son facilitados por regímenes de libre circulación, como ocurre en el caso de los países de Sudamérica que son Estados miembros o asociados del MERCOSUR. Otros se dan independientemente de la existencia de estos regímenes, y son caracterizados por la coexistencia de migrantes en situación migratoria regular e irregular. La irregularidad migratoria es facilitada en el continente por la existencia de fronteras terrestres porosas, que pueden ser cruzadas a pie y con relativa facilidad, según se ha explicado anteriormente (OIT, 2017).

Los flujos migratorios sur-sur numéricamente más importantes hoy en día en el continente americano no son meramente laborales, sino *mixtos*: este tipo de flujos ha contribuido mucho a que creciera la migración sur-sur en América Latina y el Caribe. Dentro de esta tipología, los flujos mixtos más significativos son los de refugiados y migrantes venezolanos hacia el resto de la región (R4V, 2022), seguidos por los de refugiados y migrantes centroamericanos (sobre todo nacionales de Honduras, El Salvador, Guatemala y Nicaragua) hacia el norte del continente, con México como país de tránsito y destino. Si bien estos flujos se dan por motivaciones diversas (no solo laborales), estas personas migrantes y refugiadas necesitan trabajar en su país de destino, y se convierten así en trabajadores, muchos de los cuales se encuentran en el empleo informal y algunos también en situación migratoria irregular.

Al tratar de comparar los flujos de migración laboral sur-sur dentro del continente americano con el contexto asiático, una primera observación es que, evidentemente, los flujos americanos son mucho más parecidos a la migración desde Camboya, Laos y Myanmar hacia Tailandia o desde Indonesia hacia Malasia, que la migración hacia los países del CCG. La migración citada hacia Tailandia y Malasia puede darse por cruce de fronteras terrestres de forma tanto regular como irregular y los migrantes en la mayoría de los casos se desempeñan en empleos informales (Howard, 2017).

En el continente americano, por el contrario, la mayoría de la migración laboral regulada y formal (parecida a la migración hacia los países del CCG) es la de trabajadores latinoamericanos y caribeños hacia los Estados Unidos y Canadá. Es decir, se trata de migración

sur-norte. Por un lado, estos países de destino ofrecen la posibilidad de conseguir permisos de residencia de larga duración para trabajadores altamente calificados, causando, muchas veces, el problema de la fuga de cerebros en los países de origen. Por otro lado, también ofrecen oportunidades de trabajo temporal para categorías de trabajadores con niveles más básicos de calificación y expectativas salariales mucho más modestas. Los ejemplos más conocidos son los programas de trabajadores temporeros agrícolas que ambos países de destino ofrecen (a través de las visas H2B en el caso de los Estados Unidos y los programas bilaterales con países de origen, como Honduras, Jamaica y México, en el caso de Canadá). Estos casos no son tan disímiles de la migración sur-sur hacia los países del CCG.



Q6A4989 Migrantes hondureños pernoctan en la aldea Entre Ríos, departamento de Izabal, Guatemala, 1 de octubre de 2020. Crédito OIT



Crédito: ILO/Apex Image  
Fecha: 2010/03  
País: Qatar



## ¿CÓMO SE GESTIONAN LOS FLUJOS MIGRATORIOS EN LAS DOS REGIONES?

La gobernanza de la migración es un proceso complejo, que involucra a muchos actores, gubernamentales y no (Panizzon y van Riemsdijk, 2019). Sin embargo, las políticas y leyes de inmigración, que permiten determinar cuáles extranjeros tienen acceso al territorio de un país y en qué condiciones, se consideran una prerrogativa nacional altamente centralizada, la cual atañe la mera soberanía de los Estados, a tal punto que Hannah Arendt escribió que «[...] en ningún otro lugar la soberanía es más absoluta que en cuestiones de emigración, naturalización, nacionalidad y expulsión» (Arendt, 1974).

Por otro lado, la gobernanza de la migración no ocurre solo a nivel nacional (por ejemplo, con el establecimiento de las leyes migratorias, de una política fronteriza, etc.) o bilateral (con acuerdos entre los países de origen y de destino de los migrantes). También se desarrolla a nivel global (con tratados internacionales y otros instrumentos de *soft law* en el derecho internacional), a nivel local (a través de iniciativas para la integración socioeconómica y cultural de migrantes en las ciudades, por ejemplo) y a nivel regional, entre países aledaños que se coordinan para responder mejor a los retos planteados por los corredores migratorios que los afectan (Panizzon y van Riemsdijk, 2019).

En este nivel regional de la gobernanza migratoria, un desarrollo interesante a partir de la segunda mitad de la década de 1990 ha sido el establecimiento de varios Procesos Consultivos Regionales (PCR) sobre la migración en todos los continentes (Hansen, 2010), incluso en Asia y las Américas.

El continente americano vio nacer en 1996 uno de los PCR más antiguos: la Conferencia Regional sobre Migraciones (CRM), también conocida como Proceso Puebla, la cual reúne a todos los países de Centro y Norteamérica, así como la República Dominicana, para abordar temas como la migración laboral; los niños, niñas y adolescentes migrantes; la trata y el tráfico de personas; etc.<sup>3</sup> Siguiendo el ejemplo de la CRM, la parte meridional del continente americano decidió crear en el año 2000 la Conferencia Sudamericana de Migraciones (CSM), la cual tiene una estructura parecida y prioriza temas como la integración socioeconómica de las personas migrantes, el género en la migración, la migración ligada a cambio climático y catástrofes medioambientales, entre otros.<sup>4</sup>

A diferencia de la CRM, cuyos miembros incluyen a Canadá y EE. UU., la CSM es un mecanismo de cooperación sur-sur sin el involucramiento de actores del norte global (si bien la Organización Internacional para las Migraciones mantiene la función de secretaría técnica y otras agencias internacionales brindan asistencia técnica a los Estados miembros). Adicionalmente a estos dos procesos políticos, el desplazamiento venezolano de los últimos años ha requerido que los principales países de acogida de la migración venezolana tuvieran otro foro de coordinación y consulta, con fines más humanitarios y menos políticos. Con esta finalidad específica se creó en 2018 un tercer PCR sobre migración: el Proceso de Quito.<sup>5</sup>

Es interesante considerar hasta qué punto estos procesos son comparables con sus contrapartes en Asia, donde también existen varios procesos

consultivos regionales sobre migración. Los más relevantes para el corredor migratorio que se está analizando en este artículo (el corredor desde el Sur y el Sureste de Asia hacia los países del CCG) son el Proceso de Colombo y el Diálogo de Abu Dhabi.

El Proceso de Colombo nació en 2003 por iniciativa del Gobierno de Sri Lanka, el cual estaba interesado en intercambiar información y fortalecer la coordinación con otros países *de origen* de trabajadores migrantes —actualmente, los miembros del Proceso de Colombo son Afganistán, Bangladesh, Camboya, China, Filipinas, India, Indonesia, Nepal, Pakistán, Sri Lanka, Tailandia y Vietnam—, con el objetivo último de tener una posición más sólida en las negociaciones con los países de destino de la migración laboral.<sup>6</sup> En poco tiempo, esta iniciativa suscitó el interés de los principales países de destino de los trabajadores migrantes del Sur y el Sureste de Asia, hasta el punto de que varios solicitaron ser admitidos en las reuniones del Proceso de Colombo como observadores. Los Estados miembros del Proceso de Colombo los invitaron a su reunión de 2005. En esa ocasión, se decidió formalizar el diálogo entre los países de origen y los de destino de la migración laboral sur-sur. Así, los miembros del Proceso de Colombo se reunieron formalmente, por primera vez, con los Estados miembros del CCG, más Malasia, Singapur y Yemen en Abu Dhabi en 2008. A partir de aquel momento, ambas partes han seguido concurriendo, creando así un nuevo proceso consultivo que ha mantenido el nombre de Diálogo de Abu Dhabi.<sup>7</sup>

Uno de los aspectos fundamentales de la gobernanza de la migración es la protección de los derechos de



las personas trabajadoras migrantes. Estos derechos incluyen los derechos humanos universales, propios de todos los seres humanos, pero también los derechos laborales, consagrados en las normas internacionales del trabajo, como los convenios internacionales de la OIT, los cuales aplican a todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad y estatus migratorio (a menos que la disposición indique expresamente lo contrario). El Proceso de Colombo puede ser considerado un intento positivo y exitoso de cooperación sur-sur con el fin de fortalecer la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

Por otro lado, la institucionalización del Diálogo de Abu Dhabi ha redireccionado los debates de migración laboral temporal en el continente asiático hacia las prioridades de los países de destino de la migración, como son los países del CCG. El enfoque de derechos, los estándares de protección en el derecho internacional y en las legislaciones nacionales (preocupaciones principales de los trabajadores migrantes y de sus países de origen) han asumido un rol secundario, detrás de las cuestiones de reconocimiento y certificación de competencias, facilitación de los procesos de contratación (entre otros), que son los temas que más preocupan a los países de destino de la migración.

En comparación con el caso de los PCR sobre migración en las Américas, se destaca que en el continente americano existe un proceso que reúne a países *de destino* (el Proceso de Quito), pero no uno de países *de origen* de la migración (que sería el equivalente del Proceso de Colombo). En ambos procesos regionales históricos de las Américas (la CRM para América Central

y del Norte y la CSM para América del Sur) hay países tanto de origen como de destino (y muchos países con perfiles migratorios complejos, al ser a la vez de origen, de tránsito y de destino de migrantes, como es el caso de México y de Ecuador, entre otros). El más reciente Proceso de Quito es un mecanismo de coordinación entre países *receptores*, el cual no incluye al país de origen de la migración (en este caso, Venezuela).

La principal diferencia de enfoque entre la CRM y la CSM es que esta última se inscribe en una tradición de *enfoque migratorio basado en los derechos*, el cual ha caracterizado a los más grandes países receptores de Sudamérica desde la década de los 2000; mientras que en la CRM, al lado de un discurso *de derechos*, también se posiciona un enfoque *de seguridad* bastante pronunciado, debido a la presión de algunos países miembros de este PCR (tanto del norte como del sur), cuyos objetivos principales incluyen la reducción de la migración irregular y en general de la migración no deseada. En este sentido, se podría identificar cierto parecido entre la CRM y el Diálogo de Abu Dhabi, por lo menos en términos de asimetría de poder entre Estados receptores y emisores de la migración.

Finalizando esta comparación entre la migración laboral sur-sur en los continentes americano y asiático (con foco en la migración hacia los países del CCG), cabe destacar que en ambos continentes los trabajadores migrantes se encuentran muy desprotegidos a lo largo del proceso migratorio: su preparación para migrar, su traslado hacia el destino y su estadía en el país de destino (vivienda, lugar de trabajo y vida diaria). Sin embargo, en el caso de América Latina, esta

desprotección ocurre no por falta de un marco legal protector, sino sobre todo por la dificultad de aplicar la legislación existente a aquellos trabajadores migrantes (la mayoría) que se encuentran en situación migratoria irregular y/o que trabajan informalmente (OIT, 2017). Al contrario, en el caso de la migración hacia los países árabes, la desprotección y la vulneración de los derechos ocurren en el marco de la ley, que ampara, a través del sistema de *kafala* (o patrocinio), dicha desprotección, respaldando a los nacionales que emplean y cometen los abusos contra los trabajadores migrantes (Harroff-Tavel y Nasri, 2013).

## **EL FUTURO DE LA MIGRACIÓN LABORAL SUR-SUR HACIA LOS PAÍSES ÁRABES**

El Mundial de Fútbol de 2022 ha puesto en evidencia la situación de los trabajadores migrantes que construyeron —algunos de ellos a costa de sus vidas—<sup>8</sup> los estadios donde se desarrollaron los juegos mundiales y de aquellos que permiten que el sector de los servicios funcione en Catar y en los otros países del Golfo. Sin embargo, según se ha indicado en las secciones anteriores, estos trabajadores padecen todo tipo de abusos y violaciones de sus derechos desde el momento de la búsqueda de trabajo y la contratación hasta su experiencia diaria en el lugar de trabajo. Entre otros, no perciben la remuneración prometida, no tienen forma de reportar abusos ni de cambiar de empleador, son víctimas de trata y trabajo forzoso y algunos fallecen en su lugar de trabajo por falta de medidas básicas de protección.

Por otro lado, la visibilidad que ha llevado el Mundial a su país anfitrión ha resultado en la implementación de mejoras en las condiciones de contratación y de trabajo de los trabajadores migrantes en Catar.<sup>9</sup> En primer lugar, en 2020 se modificaron algunos elementos del sistema de patrocinio o *kafala*, permitiendo por primera vez que los trabajadores migrantes puedan buscar otro empleo estando en el país y así cambiar de empleador con dos meses de preaviso. Asimismo, en caso de querer dejar el país, ahora los trabajadores pueden hacerlo sin necesidad de contar con una autorización escrita de su empleador, la cual era anteriormente exigida pese a estar claramente en contra del artículo 13 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, según el cual toda persona tiene el derecho de dejar el territorio de cualquier país (ONU, 1948).

En otro nivel, en 2021 Catar se volvió el primer país del CCG en adoptar un salario mínimo para todos los trabajadores (incluidos los domésticos), independientemente de su nacionalidad. Asimismo, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno de Catar ha desarrollado en los últimos años unas políticas nacionales de inspección laboral y de salud y seguridad en el trabajo: los trágicos accidentes ocurridos en la construcción de los estadios del Mundial, cuyas víctimas fueron trabajadores migrantes, principalmente del Sur de Asia, fueron eventos detonadores para que esto ocurriera. Por último, una novedad particularmente positiva para la salud de los trabajadores en un clima tan tórrido ha sido la prohibición, por disposición legislativa, del trabajo al aire libre desde



Crédito: ILO/Apex Image  
Fecha: 2011/02  
País: Qatar

las 10:00 hasta las 15:30 horas en los meses de verano.

Todavía queda mucho por hacer: por ejemplo, la legislación catari continúa impidiendo a los trabajadores migrantes afiliarse a los sindicatos; los principios de la contratación equitativa no se aplican plenamente, pues aún se les cobra a los trabajadores comisiones y otros costos conexos para la obtención de un empleo. Sin embargo, los cambios alcanzados por Catar en pocos años son remarquables y parecen ser cambios estables, no limitados a la duración del Mundial, pues han sido consagrados en la legislación laboral del país. Además, la buena acogida que han tenido estas reformas por parte de la comunidad internacional deja esperar que otros países vecinos, como los Emiratos Árabes Unidos y Arabia Saudí, cuya fuerza de trabajo también está conformada, en su mayoría, por

población trabajadora migrante, puedan seguir el ejemplo de Catar.

## CONCLUSIÓN

Comparando los contextos de los continentes asiáticos y americano, este artículo ha mostrado que, si bien algunas características de la migración sur-sur se manifiestan en ambos continentes, la migración asiática hacia los países del CCG acontece, en su gran mayoría, en un contexto de formalidad laboral y regularidad migratoria que, en el continente americano, es más común ver en la migración sur-norte (hacia Estados Unidos y Canadá) que en la migración sur-sur (dentro de América Latina y el Caribe). Sin embargo, muchos problemas, abusos y vulneraciones de derechos vividos por los trabajadores migrantes en Asia son parecidos a los que experimentan los trabajadores migrantes en el continente americano.

Conforme más países de América Latina se unan a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la transición de las economías —y los mercados laborales— de la región desde la informalidad hacia la formalidad se volverá una prioridad cada vez más importante. En este contexto, se espera que las experiencias de países como Catar para mejorar las condiciones laborales de su fuerza de trabajo puedan ser lecciones aprendidas que inspiren a otros países de ambos continentes para el beneficio de todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad, sexo, etnia (sobre todo en el caso de los pueblos indígenas), discapacidades u otras características, pero también para que puedan contribuir plenamente al desarrollo económico y social de los países que los acogen y de sus países de origen (OCDE y OIT, 2018). ■

## NOTAS

1. Para más información, consultar la página web de Contratación Equitativa de la OIT: [https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_536755](https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755)
2. Para más ejemplos y la metodología de las encuestas, ver KNOMAD-ILO Migration and Recruitment Costs Surveys at <https://www.knomad.org/data/recruitment-costs> (consultado el 10 de octubre de 2022).
3. Para más información sobre la CRM, consultar la página web oficial: <https://crmsv.org/> (consultado el 25 de noviembre de 2022).
4. Para más información sobre la CSM, consultar la página web oficial: <https://www.csmigraciones.org/es> (consultado el 25 de noviembre de 2022).
5. Para más información sobre el Proceso de Quito, consultar la página web oficial: <https://www.procesodequito.org/es> (consultado el 25 de noviembre de 2022).
6. Para más información sobre el Proceso de Colombo, consultar la página web: <https://www.colomboprocess.org/about-the-colombo-process/background> (consultado el 9 de noviembre de 2022).



Crédito: ILO/Apex Image  
Fecha: 2010/03  
País: Qatar

7. Para más información sobre el Diálogo de Abu Dhabi, ver la página web <http://abudhabialogue.org.ae/> (consultado el 9 de noviembre de 2022). Sobre la primera reunión de 2008, ver [https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS\\_090660/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS_090660/lang--en/index.htm) (consultado el 9 de noviembre de 2022).
8. En ausencia de fuentes académicas actualizadas sobre este tema, se citan reportajes periodísticos de periódicos y cadenas internacionales. Ver (última consulta 29 de noviembre de 2022): <https://edition.cnn.com/2022/11/29/football/qatar-world-cup-migrant-worker-deaths-spt-intl/index.html>  
<https://www.theguardian.com/global-development/2021/feb/23/revealed-migrant-worker-deaths-qatar-fifa-world-cup-2022>
9. Los cambios han sido tan recientes que no se ha encontrado un artículo académico que los aborde de forma analítica. Sin embargo, un reciente artículo de la Organización Internacional del Trabajo los explica con claridad: Copa Mundial 2022: ¿Qué ha cambiado para los trabajadores migrantes en Qatar? <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Country-Focus/world-cup-qatar#landing> (consultado el 25 de noviembre de 2022).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AL SHEHABI, Hanieh, A., Khalaf, A. (2015). *Transit States: Labour, Migration and Citizenship in the Gulf*. Pluto Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt183p1j8>
- ANDERSON W. (2014). Racial Conceptions in the Global South. En *Race and Ethnicity, The History of Science Society*. Isis, 105(4), 782-792. <https://doi.org/10.1086/679425>
- ARENDET, H. (1972). *The Origins of Totalitarianism*. New York: Meridian.
- BAKEWELL O. (2009). *South-South Migration and Human Development: Reflections on African Experiences*. UNDP Human Development Reports Research Paper 2009/07. New York: UNDP
- COLOMBO Process's operating modalities. <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/microsites/rcps/colombo/Colombo-Process-Operating-Modalities-2011.pdf> (Último acceso: 09 October 2022)
- CONNELL R. (2007). *Southern Theory: The Global Dynamics of Knowledge in Social Science*. London: Polity.
- FERABOLLI S. (2021). Space Making in the Global South: Lessons from the GCC-Mercosur Agreement. *Contexto Internacional*, vol. 43(1) Jan/Apr 2021. <http://doi.org/10.1590/S0102-8529.2019430100001>
- FIDDIAN-QASMIYEH E. (2015). *South-South Educational Migration, Humanitarianism and Development: Views from the Caribbean, North Africa and the Middle East*, Oxford: Routledge
- HAMADA Y. (2017). South to South migration in Asia. Opportunities, challenges and policy implications for the Sustainable Development Goals of the 2030 agenda for sustainable development. En Short P., Hossain M., Khan M. A. (Eds.), *South-South Migration. Emerging Patterns, Opportunities and Risks*. New York: Routledge.
- HANSEN R. (2010). An Assessment of Principal Regional Consultative Processes on Migration. IOM Migration Research Series. Geneva: IOM. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/mrs\\_38.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/mrs_38.pdf)
- HOWARD P. (2017). The political economy of labour migration within

- the Greater Mekong Sub-region. En Short P., Hossain M., Khan M. A. (Eds.), *South-South Migration. Emerging Patterns, Opportunities and Risks*. New York: Routledge
- HARROFF-TAVEL H. y Nasri A. (2013). *Tricked and Trapped: Human Trafficking in the Middle East*. Beirut: ILO. [https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS\\_211214/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_211214/lang--en/index.htm)
- HOSSAIN M., Khan M. A., Short P. (2017). An overview of South-South migration. Opportunities, risks and policies. En Short P., Hossain M., Khan M. A. (Eds.). *South-South Migration. Emerging Patterns, Opportunities and Risks*. Routledge, New York.
- ILO STAT: Statistics on the Informal Economy. <https://ilostat.ilo.org/topics/informality/> (Último acceso el 23 de octubre de 2022)
- KHAN M. A. y Hossain M. I. (2017). The emerging phenomenon of post-globalized, South-South migration. In search of a theoretical framework. En Short P., Hossain M., Khan M. A. (Eds.), *South-South Migration. Emerging Patterns, Opportunities and Risks*. New York: Routledge
- MAWDSLEY E. (2012). The changing geographies of foreign aid and development cooperation: contributions from gift theory. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 37(2), 256-272.
- MIGNOLO W. D. (2011). The Global South and World Dis/Order. *Journal of Anthropological Research*, Summer 2011, Vol. 67, No. 2, The University of Chicago Press
- NDLOVU-GATSHENI S. J., Tafira K. (2018). The invention of the global South and the politics of South-South solidarity. En Fiddian-Qasimiyeh E, Daley P, *Routledge Handbook of South-South Relations*, London: Routledge.
- OCDE y OIT (2018). *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies*, Ginebra y París: ILO/OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264288737-en>.
- OIM (2022). *IOM and South-South and Triangular Cooperation (Factsheet)*. [https://migration4development.org/sites/default/files/2022-09/SSC\\_IOM\\_factsheet\\_EXTERNAL\\_JULY%202022.pdf](https://migration4development.org/sites/default/files/2022-09/SSC_IOM_factsheet_EXTERNAL_JULY%202022.pdf)
- OIT (2016). *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y costos conexos*. Ginebra: OIT. [https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_568731/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang--es/index.htm)
- OIT (2017). *Labour migration in Latin America and the Caribbean. Diagnosis, Strategy and ILO's work in the Region*. Lima: ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_548185.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_548185.pdf)
- OIT (2020). *Global Study on Recruitment Fees and Related Costs*. Ginebra: ILO. [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_761729/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_761729/lang--en/index.htm)
- OIT (2021). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*, 3rd edn, Ginebra: International Labour Office. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_808935.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_808935.pdf)
- OIT (2022). *Temporary labour migration: Unpacking complexities*. Ginebra: International Labour Office

- ce. [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_858541/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_858541/lang-en/index.htm)
- ONU (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (UDHR). <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (último acceso el 20 de noviembre de 2022).
- ONU (2018). Pacto Mundial para una Migración Regular, Segura y Ordenada. Nueva York: ONU. [https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713\\_agreed\\_outcome\\_global\\_compact\\_for\\_migration.pdf](https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf) (último acceso el 30 de noviembre de 2022).
- PANIZZON, M. & van Riemsdijk, M. (2019). Introduction to Special issue: «migration governance in an era of large movements: a multi-level approach». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(8), 1225-1241. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1441600>
- QATAR Planning and Statistics Authority, Labor Force Sample Survey 2020, [https://www.psa.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2020/statistical\\_analysis\\_labor\\_force\\_2020\\_EN.pdf](https://www.psa.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2020/statistical_analysis_labor_force_2020_EN.pdf) (última consulta el 29 de noviembre de 2022)
- R4V (2022). Programas de regularización y facilidades administrativas para las personas refugiadas y migrantes de Venezuela. <https://www.r4v.info/es/document/programas-de-regularizacion-y-facilidades-administrativas-para-las-personas-refugiadas-y>

## FRANCESCO CARELLA

Se desempeña como especialista regional en Migración Laboral y Movilidad en la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe desde junio de 2020. Anteriormente fue especialista en migración de la OIT para América Central, México, Haití y República Dominicana (2016 a 2020) y para África del Norte (2013 a 2016). Previamente trabajó para la OIM, el ACNUR y el Secretariado de la ONU (Departamento de Asuntos Políticos) sobre temas de gobernanza migratoria, migración laboral, derecho internacional de la migración, del asilo y de los refugiados, migración y desarrollo, trata de personas, análisis político y coordinación interagencial ONU. Ha dictado clases sobre estos temas en varios países. Es licenciado en Ciencias Políticas y Sociales (especialización en Estudios Europeos) y en Derecho en University College London, y máster en Política y Administración Pública (especialización en Migración y Desarrollo) en el Colegio de Europa en Brujas, Bélgica.