

ESTUDIOS SOBRE MIGRACIONES INTERNACIONALES

65

Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Modo de empleo

Eduardo Geronimi



SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
PROGRAMA DE MIGRACIONES INTERNACIONALES

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

Indice

	<i>Página</i>
Prefacio.....	v
1. Multilateralismo y bilateralismo.....	1
2. Acuerdos bilaterales: definición, formas y modalidades.....	4
3. Objetivos de los acuerdos bilaterales.....	5
4. Los acuerdos bilaterales de reclutamiento de mano de obra.....	8
4.1. Los acuerdos bilaterales en la práctica.....	10
4.2. La protección de las categorías más vulnerables de trabajadores.....	14
5. Principales cuestiones de política abordadas en los acuerdos.....	16
5.1. Criterios transversales de admisión y de exclusión.....	16
5.2. Reunificación familiar.....	17
5.3. Cupos o contingentes.....	17
5.4. Movilidad ocupacional y terminación del contrato.....	19
6. Contenido de los acuerdos bilaterales de reclutamiento de mano de obra.....	20
6.1. El modelo de la Recomendación No. 86 de la OIT.....	20
6.2. Cláusulas mínimas que deben contener los acuerdos bilaterales.....	23
7. Conclusiones: acuerdos bilaterales, protección y gobernabilidad migratoria.....	26
Anexo 1 – Acuerdos bilaterales sobre migraciones laborales, Estados seleccionados, 1990-2003.....	31
Anexo 2 – Acuerdo tipo sobre migraciones temporales de trabajadores.....	33

Prefacio

El Programa de Migraciones Internacionales publica dos series de monografías (*Estudios sobre Migraciones Internacionales* y *Perspectivas sobre Migraciones Laborales*) con el fin de poner a la disposición de los mandantes tripartitos de la OIT, y del público en general, investigaciones recientes en materia de tendencias de las migraciones internacionales, y del impacto de las políticas migratorias sobre las condiciones de empleo y de tratamiento de los trabajadores migrantes.

Hasta la crisis de los años setenta, los acuerdos bilaterales de migración de mano de obra fueron un mecanismo frecuentemente utilizado por muchos países para la contratación de trabajadores extranjeros en respuesta a las necesidades de sus mercados de trabajo. Desde entonces, este modelo de contratación sufrió un declive que dejó paso a prácticas unilaterales de reclutamiento de trabajadores. Sin embargo, a partir del decenio de los noventa se produce un nuevo auge en la celebración de acuerdos bilaterales, que en ausencia de un marco multilateral universal o regional, se confirman como un mecanismo eficaz para la gestión de las migraciones laborales internacionales.

En el primer volumen de este estudio se analiza la naturaleza jurídica, alcances y efectos de los acuerdos bilaterales y se pasa revista a sus formas de utilización más frecuentes en los años noventa y dos mil. También se enumeran las cláusulas mínimas que los acuerdos deberían contener para asegurar su viabilidad y para garantizar una debida protección de los trabajadores migrantes. Por último, se señalan las estrechas relaciones entre los acuerdos bilaterales y la gobernabilidad migratoria.

El segundo volumen incluye estudios de casos. Se examinan los resultados de la *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales* de la OIT (2003), y se presentan las experiencias recientes de dos países de recepción (uno de inmigración reciente, con una economía de ingresos altos, y otro, también país de emigración, con una economía de ingresos medios altos), y seis países de envío (todos con economías de ingresos medios bajos), con distintos grados de proximidad geográfica, histórica, cultural y lingüística.

La coordinación de la investigación estuvo a cargo de Eduardo Geronimi (geronimi@ilo.org) del Programa de Migraciones Internacionales de la OIT.

Ginebra, marzo de 2004

Manolo I. Abella
Jefe
Programa de Migraciones Internacionales

1. Multilateralismo y bilateralismo

Los Estados son los sujetos originarios y necesarios del derecho internacional. Como tales, junto a la potestad de legislar, poseen el atributo de la plena soberanía, atributo cuyo ejercicio debe ser coordinado en su proyección internacional con la soberanía de los demás Estados. En consecuencia, los Estados mantienen su discrecionalidad en todos aquellos dominios en los que no autolimitaron su soberanía, obligándose a conductas determinadas mediante la creación de normas jurídicas internacionales, consuetudinarias o convencionales. Así pues, el sistema westfaliano de los Estados territoriales comporta la libertad del Estado de establecer su propia política de inmigración, temporal o definitiva¹, de admitir en su territorio a ciertos extranjeros, o de ordenarles que lo abandonen.

Sin embargo, la competencia exclusiva del Estado para regular la entrada, permanencia, tránsito y expulsión de los extranjeros encuentra un primer límite en toda otra obligación asumida por el Estado bajo la forma de tratados, o en virtud del derecho internacional, toda vez que debe ser ejercida, por ejemplo, de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos (el respeto de la prohibición de trato inhumano o de la discriminación) o con el derecho internacional de los refugiados (el respeto del principio de no devolución). Una segunda limitación podrá resultar de las concertaciones de los procesos de consulta y de diálogo regionales (como el Proceso Puebla o el Proceso de Manila) y ciertos actos unilaterales (como las declaraciones), que pueden producir efectos jurídicos aunque estrictamente no sean vinculantes para el Estado que los efectúe.

En la práctica, los Estados aplican la facultad de “restringir” su propia soberanía en materia de migraciones mediante compromisos vinculantes con otros sujetos de derecho internacional, que pueden revestir distintas modalidades:

- *Actos unilaterales*, en tanto actos autónomos fuente de obligaciones (por ejemplo, la promesa unilateral). Mediante la promesa unilateral un Estado puede comprometerse a adoptar cierta conducta en relación con otro u otros Estados, mediante la concesión de ciertos derechos a los trabajadores migrantes. Para que produzca efectos jurídicos, la promesa debe ser inequívoca, y no necesita contraprestación, aceptación, réplica ni reacción alguna por parte de los demás Estados, lo que no se compadecería con la naturaleza unilateral del acto jurídico en cuestión. Ejemplo de ello es la promesa unilateral de *Argentina* de suspender las medidas de expulsión o conminación a hacer abandono del país respecto de los migrantes en situación irregular procedentes de sus países limítrofes².
- *Acuerdos de integración regional*, por ejemplo, en el marco de la Unión Europea (UE), el Mercado Común del Sur (Mercosur), la Comunidad Andina de Naciones (CAN), o la Comunidad del Africa Oriental, que prevén mecanismos e instrumentos de libre circulación, establecimiento y acceso al mercado de trabajo de nacionales de los países miembros – algunos de los cuales se encuentran en vigor. En este tipo de acuerdos multilaterales la migración es tratada como una variable más de un proceso de integración regional, o alguna de sus formas (área o zona de preferencia económica, área o zona de libre comercio, unión aduanera, mercado común o unión económica).

¹ Conforti, B.: *Derecho internacional*, Zavalía editor, Buenos Aires, 1995.

² Esta disposición interesa a unos 700.000 extranjeros de Brasil, Uruguay, Paraguay, Bolivia y Chile.

- *Modo 4 del Acuerdo General sobre Comercio de Servicios (AGCS)* para la provisión de servicios por personas físicas. Se trata del primer acuerdo multilateral jurídicamente vinculante en el comercio internacional de servicios y se refiere a la celebración de negociaciones sobre los derechos de las personas físicas de permanecer temporalmente en un país con el fin de suministrar un servicio (calificado o no calificado). Se aplica el principio de trato nacional, de trato de la nación más favorecida, de transparencia en la reglamentación nacional y de aplicación imparcial de las leyes. No resulta aplicable a las personas que traten de obtener un empleo permanente, ni a las condiciones de obtención de la nacionalidad o de residencia o empleo con carácter permanente.³ A diferencia de los acuerdos de integración regional, este acuerdo se dirige a los Estados miembros de la Organización Mundial del Comercio (OMC).
- *Cláusulas accesorias sobre cuestiones migratorias* incluidas en tratados multi o bilaterales cuyo objeto principal es parcial o completamente ajeno a la problemática migratoria. Por ejemplo, en el seno de la UE, a partir de las conclusiones del Consejo Europeo de Sevilla (2002) en todo acuerdo de cooperación o asociación que celebre la UE deberá incluirse una cláusula de readmisión de migrantes irregulares.
- *Acuerdos migratorios bilaterales*. Son los mecanismos que pueden ajustarse con mayor precisión a las necesidades, especificidades y preferencias de los Estados contratantes, en muchos casos basadas en vínculos históricos, culturales o lingüísticos.

De acuerdo a las conclusiones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, establecida por la OIT, la estructura internacional de la economía global adolece de la falta de un marco multilateral que rijan el movimiento internacional de personas. Ello ha provocado efectos colaterales graves, como son la emigración de trabajadores calificados, la inmigración irregular o la trata de personas. Estos problemas y cuestiones asociados a la migración internacional no pueden ser abordados de manera aislada o unilateral y, por tanto, la Comisión Mundial ha recomendado una actuación a tres niveles⁴.

El primer nivel se refiere a la necesidad de alcanzar un consenso internacional para la ampliación de los compromisos multilaterales en ámbitos como los derechos fundamentales de los trabajadores, la protección de los trabajadores migrantes y sus familias, la trata de personas, la discriminación y la explotación.

El segundo nivel se centra en el fortalecimiento del diálogo entre los países de origen y de destino, en especial en cuestiones de política, por ejemplo acordando procedimientos, recomendaciones o códigos no vinculantes que complementen las obligaciones formales contraídas en virtud de convenios ratificados. El diálogo debería sustanciarse tanto en un contexto bilateral como multilateral, y debería incluir los siguientes elementos:

³ En la *Reunión de Expertos sobre cuestiones de acceso al mercado mediante el Modo 4* (UNCTAD, Ginebra, julio de 2003), se señaló que la mayor parte de los países tratan el Modo 4 de la misma forma que las migraciones [temporales], siendo pocos los países que establecieron mecanismos o modalidades específicas para el movimiento temporal de personas bajo el AGCS (Resumen del Presidente). En la *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales* (EMLI) de la OIT, 2003, sólo unos pocos Estados se refirieron a sus compromisos bajo el Modo 4 (por ejemplo, *Austria, Nueva Zelandia* o los *Estados Unidos*).

⁴ Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización: *Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos*, OIT, Ginebra, 2004.

- el intercambio de información sobre excedentes y escasez de mano de obra;
- la elaboración de políticas coordinadas entre países exportadores de mano de obra;
- la armonización de políticas entre países importadores de mano de obra;
- la regulación de la intermediación;
- el establecimiento de un sistema eficaz para prevenir la trata de personas;
- el tratamiento de la cuestión de los inmigrantes en situación irregular; y
- un enfoque común sobre cuestiones de política migratoria, como la migración temporal, la emigración de trabajadores calificados, los vínculos entre migración y desarrollo, y la armonización de las políticas de seguridad social y de mercado de trabajo.

El tercer nivel identificado por la Comisión Mundial es la necesidad de iniciar un proceso preparatorio para lograr un marco institucional general para la migración internacional, caracterizado por su transparencia y uniformidad, y basado en las normas. El objetivo último de este nivel es el establecimiento de un marco multilateral para la gestión de los movimientos transfronterizos de personas, que abarque la legislación sobre inmigración y las prácticas consulares.⁵

Los efectos de un marco multilateral para las migraciones resultarán beneficiosos para todos los actores que intervienen en el proceso de la migración de mano de obra. Sin embargo, en tanto se alcance tal marco multilateral, o se implementen plenamente las disposiciones sobre libre circulación de trabajadores previstas en los procesos de integración regional, los acuerdos bilaterales (y en algunos casos las promesas unilaterales) constituirán herramientas eficaces para asegurar la transición.

Por ejemplo, la promesa unilateral de *Argentina* de no expulsión de migrantes limítrofes en situación irregular realizada en 2004, se fundamenta en el proceso de integración avanzado del Mercosur, cuyo principal objetivo es la conformación de un mercado común que implica la libre circulación de bienes, servicios y factores productivos entre los países miembros.⁶ También en el marco de la ampliación de la UE se prevé continuar aplicando los acuerdos bilaterales ya existentes (por ejemplo, entre *Alemania* y *Polonia*) durante el período de transición impuesto por casi todos sus Estados miembros, antes de permitir la plena aplicación de las disposiciones sobre libertad de circulación de trabajadores a los nuevos Estados miembros.⁷

⁵ *Ibid.*, párrafo 444.

⁶ *Argentina*: Disposición 2079/2004 de la Dirección Nacional de Migraciones.

⁷ A marzo de 2004 sólo Irlanda había anunciado la apertura incondicional de su mercado de trabajo a los nuevos Estados que acceden a la UE desde el momento mismo de su adhesión (1º de mayo de 2004), sin aplicar medida alguna de restricción, ni acogerse al período de transición previsto en los acuerdos de adhesión (el Reino Unido ha anunciado un acceso condicionado). El período de transición no se aplica a Chipre ni a Malta, cuyos nacionales accederán al mercado de trabajo de la UE desde un principio.

El derecho internacional⁸ impone a los Estados una obligación general de cooperación que, por extensión, implica que los Estados tienen la obligación⁹ de buscar de buena fe y a través del diálogo una solución a los problemas que pueda plantear la gestión de las migraciones internacionales y su gobernabilidad, que sea compatible con los intereses de todos los Estados involucrados¹⁰. Pese a que la mayor parte de las políticas de migración de mano de obra tienen una base unilateral, en el sentido de que el país receptor anuncia programas de admisión de migrantes sin concluir acuerdos bilaterales con los potenciales Estados de envío (OIT, 2004b), la cooperación en la gestión de las migraciones internacionales de mano de obra sirve mejor los intereses tanto de los países de envío como de recepción, y se plasma en la firma de memoranda de entendimiento o de acuerdos bilaterales. En las secciones siguientes se analizará este último modelo, sus formas, modalidades, alcances y aplicación, así como sus efectos sobre la gobernabilidad migratoria.

2. Acuerdos bilaterales: definición, formas y modalidades

Los acuerdos migratorios bilaterales pueden definirse como todo acuerdo entre dos Estados, celebrado por escrito y regido por el derecho internacional, destinado a crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones en materia de migraciones internacionales (cf. Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, 1969).

Como para los demás tratados internacionales, el proceso de celebración de los acuerdos bilaterales prevé diversas etapas: la negociación, la adopción y autenticación del texto, la firma y, por último, la ratificación de las partes contratantes.

Para los acuerdos bilaterales existen asimismo formas simplificadas, tales como el intercambio de notas¹¹: es decir una de las partes hace una propuesta de texto mencionando que si la otra parte la acepta, el texto constituirá un tratado entre ambos Estados. La respuesta a la nota, que suele incluir la transcripción íntegra y fiel del texto de la propuesta es aceptada y, por ende el texto es un tratado entre ambas partes¹².

Una vez celebrado el acuerdo, los Estados contratantes, de acuerdo al sistema adoptado en su política migratoria, bien continuarán a intervenir en todo o parte del proceso de ejecución del convenio, o bien podrán delegar su aplicación en instituciones públicas, mixtas o privadas.

⁸ Carta de las Naciones Unidas.

⁹ Se trata de una obligación de medios (es decir buscar una solución concertada) y no de fines (es decir, alcanzar una solución).

¹⁰ La OIT recoge la obligación de cooperación en cuestiones migratorias en sus normas internacionales del trabajo sobre trabajadores migrantes. Por ejemplo, el Convenio No. 97 prevé el intercambio recíproco de información sobre política y legislación nacionales, movimientos de trabajadores migrantes, condiciones de trabajo y de vida, acuerdos generales y especiales en estas materias, y propaganda engañosa; el Convenio No. 143 prevé la cooperación entre Estados para suprimir las migraciones laborales clandestinas, contra los organizadores de movimientos ilegales de migrantes y los empleadores de migrantes en situación irregular, y para que los traficantes de mano de obra puedan ser objeto de acción ante la justicia sea cual fuere el país que sirve de base a sus operaciones.

¹¹ Por ejemplo, el acuerdo entre *España y Polonia* sobre regulación y ordenación de flujos migratorios (2002).

¹² Barboza, J.: *Derecho internacional público*. Víctor P. De Zavalía S.A, Editor. Buenos Aires, 1999.

En cuanto a la terminación o suspensión de los acuerdos migratorios bilaterales, estos extremos suelen encontrarse previstos en su propio texto, es decir que la causal de una eventual terminación o suspensión se encuentra en la voluntad expresa o tácita de las partes. Así pues, el acuerdo puede concertarse por un período determinado¹³ – renovable o no –, o bien por un período indefinido¹⁴. También puede preverse la suspensión, total o parcial, de la aplicación del acuerdo por un período determinado, por ejemplo, por razones de seguridad del Estado, de orden público o de salud pública.

Los acuerdos también pueden ser modificados o derogados por medio de las voluntades concordantes de las partes, y pueden también darse por terminados en aplicación de ciertas normas del derecho internacional general, como por ejemplo, en aplicación del principio de equilibrio de las prestaciones contenidas en un tratado (en los casos en que la causal de terminación sea la violación del acuerdo¹⁵), o por la vía del principio *rebus sic stantibus*, en virtud del cual el acuerdo puede ser terminado unilateralmente cuando existan modificaciones notables e imprevistas en la situación que originó la celebración del acuerdo que alteran radicalmente el alcance de las obligaciones que aún deben cumplirse y que fueron parte esencial del consentimiento de las partes al obligarse¹⁶.

Los efectos de la terminación serán distintos si ésta es total o parcial. En este segundo caso, la terminación se referirá a ciertas cláusulas del acuerdo que puedan cumplimentarse y sean separables del resto del tratado, como, por ejemplo, la inclusión de un proceso de regularización de los inmigrantes en situación irregular presentes en el territorio de una de las partes, para el cual se prevé una duración determinada.

3. Objetivos de los acuerdos bilaterales

Los acuerdos bilaterales pueden generar normas *materiales*, que imponen derechos y obligaciones directas a las partes, o normas *formales*, que instituyen fuentes para la ulterior creación de normas¹⁷.

Una buena parte de los acuerdos se orientan a la gestión de la migración y a la resolución de los problemas ya existentes: facilitación de la readmisión de migrantes irregulares, controles fronterizos o regularización de migrantes irregulares. Estos acuerdos entraron en vigor una vez que los flujos se habían iniciado o perpetuado, y como respuesta de los Gobiernos a problemáticas ya existentes¹⁸.

¹³ El acuerdo entre *Argentina y Bolivia* (1999) prevé una duración de cinco años, con reconducción tácita.

¹⁴ Por ejemplo, acuerdos bilaterales suscritos por *España con Ecuador, República Dominicana o Colombia* (2001), y *Rumania* (2002).

¹⁵ Convención de Viena sobre el derecho de los tratados (art. 60).

¹⁶ *Ibid*, art. 62.

¹⁷ Por ejemplo, el acuerdo bilateral entre *Argentina y Ucrania* (1999) funciona casi exclusivamente como instrumento marco, enunciando ciertos derechos y obligaciones que tienen los inmigrantes en el país de llegada pero sin aportar demasiados elementos acerca de los mecanismos de aplicación de sus disposiciones.

¹⁸ Por ejemplo, acuerdos celebrados entre *Argentina y Bolivia* (1999), *España y Colombia* (2001), y *España y la República Dominicana* (2001).

Por el contrario otro tipo de acuerdos se dirige, más que a paliar situaciones presentes, a gestionar las migraciones futuras de acuerdo a las necesidades de los mercados de trabajo: en ese sentido, el acuerdo entre *España y Ecuador* pretende abandonar los modelos existentes y efectuar la selección de mano de obra en el país de origen. En cualquiera de ambos casos, resultará importante, tanto prever mecanismos para contrarrestar la generación de nuevos migrantes irregulares como para dar respuesta a los migrantes en situación irregular ya presentes en el país¹⁹.

Los objetivos que se incluyan en los acuerdos migratorios bilaterales responderán a la política migratoria de los Estados contratantes. Así pues, los acuerdos podrán incluir, por ejemplo, objetivos de readmisión, control fronterizo o lucha contra el tráfico de migrantes (políticas restrictivas), objetivos de regularización o de reclutamiento de mano de obra de forma temporal o permanente (políticas de incorporación), de libre circulación de mano de obra (política de regulación), de retorno de nacionales en el extranjero (políticas de recuperación), o de asistencia a nacionales en el extranjero (políticas de vinculación).

Los objetivos de los acuerdos pueden ser de naturaleza única, es decir, que comprenden un solo objetivo (por ejemplo, los muy numerosos acuerdos sobre seguridad social de los trabajadores migrantes²⁰, los acuerdos de readmisión de migrantes irregulares nacionales o en tránsito, o los acuerdos dirigidos a la regularización de inmigrantes en situación irregular), u objetivos múltiples, como los acuerdos sobre migraciones laborales que regulan las distintas etapas del proceso migratorio de mano de obra (véase la sección 4).

Por ejemplo, *Suiza* ha suscrito 27 acuerdos de readmisión, el último con *España* (noviembre de 2003). *Italia*, por su parte, hacia fines de 2002 había concluido 25 acuerdos de readmisión y se encontraban en fase de conclusión acuerdos con países muy distantes geográficamente, como *Pakistán* y *Filipinas*; también se habían iniciado contactos preliminares con *Senegal* e *India*²¹. Por ejemplo, solamente en el decenio de los noventa *Italia* había suscrito acuerdos de readmisión con *Polonia* (1991), *Eslovenia* (1996), *Macedonia*, *Rumania*, *Georgia*, *Hungría*, *Lituania*, *Letonia*, *Estonia*, *ex Yugoslavia*, *Croacia*, *Francia*, *Austria* y *Albania* (1997), *Marruecos* y *Túnez* (1998), y *Bulgaria*, *Eslovaquia* y *Argelia* (1999). En 2002, los países con el mayor número de readmisiones desde *Italia* fueron *Rumania*, *Bulgaria*, *Marruecos*, *Croacia* e *Iraq*.

De todas maneras, cualesquiera que sea el objetivo de los acuerdos, éstos incluyen cada vez con mayor frecuencia una cláusula de readmisión de migrantes en situación irregular, de la nacionalidad de las partes contratantes, o de otra nacionalidad que hubieran transitado por el país de envío²².

Los acuerdos sobre migraciones laborales, que en un principio se orientaban a proveer un marco jurídico para el reclutamiento de trabajadores extranjeros, ampliaron sus objetivos incluyendo otros aspectos del proceso migratorio como, por ejemplo, las modalidades de

¹⁹ Gurrieri, J. *Bilateral agreements on labour migration in South America : Tools for migration governability?*, en "Studi Emigrazione", No. 149, Roma, marzo de 2003.

²⁰ Para más detalles sobre los acuerdos bilaterales sobre seguridad social, véase OIT, *Répertoire des instruments internationaux de sécurité sociale*. <http://www.ilo.org/public/french/protection/socsec/pol/publ/bilcon4/index.htm>, septiembre 2003 (actualizado periódicamente).

²¹ Caritas/Migrantes: *XIII Rapporto sull'immigrazione: Dossier Statistico 2003*.

²² Por ejemplo, acuerdo entre *España y Guinea-Bissau* (2003).

publicidad para la contratación, el transporte, las condiciones de trabajo, remuneración y seguridad social, o las modalidades de un eventual retorno. Por ejemplo, los acuerdos celebrados por *Argentina con Bolivia* (1999), *Perú* (1999) y *Paraguay* (aún no ha entrado en vigor) incluían las condiciones de reciprocidad, el ámbito geográfico, la igualdad de trato y no discriminación, la seguridad social, la transferencia de remesas, la regularización de inmigrantes y la movilidad laboral. El acuerdo celebrado entre *Argentina y Ucrania* (1999) agregaba a estos temas el reconocimiento de títulos y certificados de estudios, y la integración social²³.

En cuanto a su duración y ámbito geográfico, los acuerdos sobre migraciones laborales pueden referirse tanto a migraciones de carácter permanente²⁴, temporaria²⁵, estacional²⁶, o fronteriza²⁷. En casi todos los casos se refieren a trabajadores en relación de dependencia, con notables excepciones que extienden los beneficios de los acuerdos a los trabajadores por cuenta propia²⁸.

La autonomía de la voluntad de las partes en la concertación de los acuerdos bilaterales podrá coadyuvar al logro de los objetivos de acercamiento entre las necesidades de mano de obra de un Estado y la oferta de trabajadores por parte de otro Estado. En efecto, el mecanismo de reclutamiento de trabajadores mediante un acuerdo bilateral permitirá seleccionar las partes contratantes con las que exista una mayor afinidad cultural, histórica o lingüística, que presupongan el éxito del acuerdo y su aceptación por la sociedad civil de los Estados contratantes. También permitirá reclutar los trabajadores que necesita el mercado de trabajo allí donde se encuentren en función de sus capacidades y de su formación.

Sin embargo, la autonomía de las partes no podrá oponerse a las normas imperativas del derecho internacional general (*ius cogens*), ni a los instrumentos del derecho internacional de los refugiados y de los derechos humanos ratificados por las partes. Tampoco podrán estipularse cláusulas que se opongan, contradigan o desnaturalicen las normas y principios fundamentales del trabajo.

De acuerdo a los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, la OIT declaró que todos los Estados Miembros tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo: a) igualdad de oportunidades y de trato; b) libertad sindical y derecho de negociación colectiva; y c) eliminación de formas extremas de explotación (trabajo forzoso y trabajo infantil), por su mera pertenencia a la Organización²⁹. Estos principios se plasman en los ocho convenios fundamentales³⁰ de la OIT, que si bien no tratan específicamente de los trabajadores

²³ Véase Geronimi, E., Cachón, L. y Texidó, E. *Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra : estudio de casos*, Estudios sobre Migraciones Internacionales No. 66, OIT, Ginebra, 2004.

²⁴ *Argentina/Perú-Bolivia* (1999).

²⁵ Por ejemplo, *Portugal/Cabo Verde* (1997).

²⁶ Por ejemplo, *Francia/Polonia, Italia/Albania* (2001-2002).

²⁷ *Austria con Hungría*, principalmente en la agricultura (1998), o la *República Checa* (servicios, 2001), *Suiza/UE* (sin cuotas).

²⁸ *Acuerdos Argentina-Perú* (1999), *España-Colombia* (2001).

²⁹ *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, OIT, Ginebra, 1998.

³⁰ Convenios sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); sobre el

migrantes, contienen disposiciones relativas o pertinentes a los mismos. No obstante, estos convenios, así como las recomendaciones que los acompañan, son de aplicación general, es decir, se aplican a todos los trabajadores sin distinción de nacionalidad, y en muchos casos, con independencia de su situación migratoria.

4. Los acuerdos bilaterales de reclutamiento de mano de obra

Los primeros acuerdos bilaterales de regulación de las migraciones internacionales datan de fines del siglo XVIII y del siglo XIX. Se trataba de acuerdos consulares o tratados de amistad, comercio y navegación que concernían el comercio internacional, e incluían disposiciones sobre derechos de establecimiento y residencia de los nacionales de las partes contratantes, como por ejemplo los acuerdos concluidos entre los *Estados Unidos y España* (1795), *México* (1848) o *Argentina* (1853).³¹

Los años cuarenta, cincuenta y sesenta fueron un período de utilización frecuente de los acuerdos bilaterales de reclutamiento de mano de obra por parte de varios Estados europeos (por ejemplo, *Francia* y *Alemania*) que enfrentaban graves problemas de escasez de trabajadores, y que reclutaron mano de obra en los países de la periferia de Europa, como Europa meridional, *Irlanda* y *Finlandia*, y del norte de África, como resultado de una anterior colonización o del subdesarrollo de esos países, acentuado por las consecuencias de la guerra. *Francia*, por ejemplo, celebró su primer acuerdo bilateral en 1947 con *Italia*. Posteriormente, suscribió acuerdos con *España* (1956), *Marruecos* (1963), *Portugal* (1964), la *ex Yugoslavia* (1965), y *Túnez* y *Turquía* (1964, en vigor desde 1969), además de un acuerdo con un estatuto privilegiado con *Argelia* (1968). Los acuerdos firmados con *Italia*, *España* y *Portugal* terminaron por los efectos de la instauración de la libre circulación en Europa, en tanto que los demás acuerdos fueron suspendidos unilateralmente en los años setenta, aunque continúan en vigor y todavía producen efectos.³² En 1992 *Francia* concluyó otro acuerdo bilateral con *Polonia* (trabajadores estacionales). Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, *Suiza* verifica una escasez de mano de obra, sobre todo debido al hecho de haber podido conservar intacto su aparato productivo: con el acuerdo suscrito con *Italia* en 1948 inicia un período de inmigración masiva de trabajadores. El programa Bracero (1942-1966), por su parte, permitió la admisión en los *Estados Unidos* de unos cinco millones de trabajadores procedentes de *México*. Este período finaliza con la crisis del petróleo de los años setenta.

En los nuevos países de inmigración productores de petróleo se verifican acuerdos bilaterales de reclutamiento de mano de obra en los años setenta³³ y ochenta³⁴, en buena medida para el empleo en grandes proyectos de construcción. Los gobiernos de los países de envío (*India*,

derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

³¹ Aleinikoff T.A. y Chetail V. (eds.), *Migration and International Legal Norms*, TMC Asser Press, 2003.

³² OCDE: *Les accords bilatéraux en matière d'immigration conclus par la France*, documento presentado en el Seminario OCDE/Suiza sobre acuerdos bilaterales de mano de obra, Montreux, junio de 2003.

³³ Por ejemplo, *Bangladesh* con *Libia*, *Omán*, *Irán* e *Iraq*; *Pakistán* con *Jordania*, y *Filipinas* con *Iraq*, *Irán*, *Jordania* y *Gabón*. *Iraq* celebró en 1975 un acuerdo con *Egipto* para el asentamiento permanente de granjeros egipcios; sin embargo este acuerdo fue resuelto unilateralmente en 1977 luego de la vista del Presidente Sadat a *Israel* (Castles y Miller, 2003).

³⁴ Por ejemplo, entre *Filipinas* y *Qatar* (nota en 1981, acuerdo en 1997), *Jordania* (memorándum de entendimiento en 1981, acuerdo en 1988), *Kuwait* (memorándum 1997).

Pakistán y Filipinas) promovían activamente el empleo de sus nacionales en el extranjero y celebraron acuerdos de provisión de mano de obra con los países del Golfo (Castles y Miller, 2003). Sin embargo, se utilizaron más bien convenios marco, memoranda de entendimiento o declaraciones de cooperación mutua sobre la contratación y protección de los trabajadores extranjeros (Abella, 1997).

También algunos Estados de envío han firmado acuerdos bilaterales como forma de gestionar un mercado de trabajo interno que presenta altas tasas de desempleo, y de beneficiar a la economía nacional de los efectos de las remesas que enviarán sus trabajadores en el extranjero. *Egipto*, por ejemplo, ha firmado once acuerdos bilaterales con sus Estados vecinos entre 1974 y 1993 para facilitar la emigración de sus nacionales (Castles y Miller, 2003).

Sin embargo, es a partir del decenio de los noventa cuando se produce un verdadero auge en la celebración de acuerdos bilaterales. Por ejemplo, de los 168 acuerdos bilaterales concluidos en América Latina en la segunda mitad del siglo XX, la mitad se celebró en el último decenio: entre 1991 y 2000 se suscribieron 28 acuerdos bilaterales entre países de América Latina (cinco de regularización, cinco convenios laborales, 13 de libre circulación y cinco de retorno). En el mismo período se suscribieron 36 acuerdos bilaterales entre países de América Latina y otros países (nueve de readmisión, uno de regularización, cinco convenios laborales, 18 de libre circulación, uno de retorno y tres de protección al migrante).³⁵

En la actualidad en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se encuentran en vigor 176 acuerdos bilaterales celebrados con países de todas las regiones del mundo, habiéndose quintuplicado el número de tratados bilaterales a principios de los años noventa como resultado de la apertura de las fronteras de los países de Europa Central y Oriental³⁶. En el mismo sentido, la *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales* (EMLI) de la OIT, 2003, indica la importante utilización de los acuerdos bilaterales por los Estados de Europa Central y Oriental y de la Comunidad de Estados Independientes (CEI), no sólo entre Estados de la región o con Estados fronterizos o vecinos de la UE, sino con países de Europa Meridional (como *España o Portugal*) y aún con países muy alejados geográficamente (como el acuerdo celebrado entre *Ucrania y Argentina*).

También a partir de 2000 se verifica un nuevo aumento del número de acuerdos como resultado de la escasez de mano de obra en países de envío de migrantes, que se han convertido en nuevos países de acogida como, por ejemplo, *Italia, Portugal o España*. Estos acuerdos bilaterales recientes presentan una mejora en su forma y contenido, por cuanto capitalizaron en alguna medida la experiencia de los acuerdos precedentes firmados por otros países y remediaron ciertos errores que provocaron un incremento de la migración irregular.

Según la OCDE (2004), el año 2001 y principios de 2002 marcaron el nivel máximo de un ciclo económico con un fuerte crecimiento en la mayoría de sus países miembros. Este período se caracterizó por un fuerte aumento de las migraciones laborales, tanto temporales como permanentes, incluidos trabajadores calificados, estacionales o fronterizos, y los beneficiarios de los programas de vacaciones y trabajo.

³⁵ Datos extraídos de OIM, *World Migration 2003*, p. 178. Bajo acuerdos de retorno en este análisis no se incluyen los tratados de extradición, que son más bien dominio de la cooperación internacional en materia penal, y no de las migraciones internacionales.

³⁶ OCDE: *Bilateral labour agreements: Evaluation and prospects*, documento presentado en el Seminario de Montreux, 2003, *op. cit.*

Estos países modificaron sus políticas migratorias para facilitar el reclutamiento de trabajadores extranjeros calificados, aunque siguió persistiendo la demanda de trabajos menos calificados, estacionales y del servicio doméstico. En efecto a pesar de que las modificaciones de política tenían por miras adecuarlas a las necesidades del mercado de trabajo, las admisiones se orientan en general sólo a candidatos a la inmigración calificados, y no a los migrantes con bajas calificaciones. Sin embargo, en varios de los países más desarrollados, la fuerza de trabajo extranjera resulta ser menos calificada que la nacional, se concentra en las categorías socioprofesionales más bajas, y se caracteriza por una gran movilidad en el empleo como respuesta a las fluctuaciones cíclicas del mercado de trabajo.³⁷

4.1. Los acuerdos bilaterales en la práctica

El *Reino Unido*, por ejemplo, ha suscrito recientemente acuerdos bilaterales para la contratación de trabajadores del cuidado de salud con *España* (2001), *India* (2002), *Filipinas* (2002) e *Indonesia* (2002). Los acuerdos bilaterales celebrados por *Francia*, por otra parte, se aplicaban en 2003 a unos 15.000 trabajadores provenientes de *Polonia* y *Marruecos*.

Si se excluyen los acuerdos de pasantías, prácticas, formación y aprendizaje, *Alemania* y *Polonia* son los Estados de la OCDE que se han servido más frecuentemente de los acuerdos bilaterales en la gestión de las migraciones laborales: *Alemania* ha suscrito 35 acuerdos y *Polonia* 18.

Desde su primer acuerdo bilateral (firmado con *Italia* en 1955) *Alemania* se ha servido con frecuencia de estos mecanismos de empleo de trabajadores extranjeros, a través de acuerdos de asociación con Estados candidatos a la UE y *Turquía*, acuerdos bilaterales de contratación para manufacturas y acuerdos bilaterales de trabajadores invitados (*Gastarbeiter*)³⁸. De hecho, este país utilizó con mayor frecuencia los acuerdos bilaterales tanto en cuanto al número de acuerdos celebrados como a la cantidad de Estados con los que los ha suscrito. En 2003 había concluido acuerdos con 19 países distintos sobre empleo estacional, sobre trabajadores vinculados a proyectos, trabajadores invitados, trabajadores fronterizos, vacaciones y trabajo, y acuerdos de reclutamiento de trabajadores para actividades específicas (para la construcción de viviendas de madera, servicios domésticos y enfermería)³⁹.

Polonia ha suscrito acuerdos bilaterales con cinco Estados de la UE y con otros siete de Europa Oriental. Estos acuerdos, que incluyen trabajadores fronterizos, estacionales y pasantes, constituyen en la actualidad el marco para la gran mayoría de los trabajadores migrantes polacos. La experiencia de *Polonia* demuestra que cuando ya existe un acuerdo resulta más fácil resolver las cuestiones que se vayan presentando sobre la migración de mano de obra. En ese sentido, desde la firma de los acuerdos bilaterales para trabajadores estacionales – basados en una evaluación anual de las necesidades de los mercados de trabajo –, se ha verificado una disminución de la migración clandestina.

Una evaluación de los acuerdos celebrados entre *Polonia* y *Alemania* indica que éstos resultaron eficaces gracias a sus características de rapidez, bajo costo, y límites poco estrictos.

³⁷ *OECD Employment Outlook*, OCDE, junio de 2001.

³⁸ Entre 1960 y 1966, unos 3,6 millones de trabajadores extranjeros ingresaron a Alemania mediante los programas de trabajadores invitados.

³⁹ No incluye acuerdos bilaterales sobre aprendizaje ni pasantías.

Por el contrario, el acuerdo celebrado entre *Polonia y Ucrania* no resultó tan eficaz debido a sus costos elevados⁴⁰. En ese mismo sentido, una de las limitaciones más importantes del acuerdo entre *Argentina y Perú* (1999) resultó ser la dificultad para cumplir con sus requisitos por parte de los nuevos migrantes, lo que los mantuvo al margen del régimen legal⁴¹.

Recuadro 1

Acuerdos bilaterales de Vacaciones y Trabajo

Algunos países (por ejemplo, *Australia, Finlandia, Nueva Zelandia, Francia* o el *Reino Unido*) han puesto en práctica acuerdos bilaterales sobre empleo temporario de jóvenes en vacaciones, mediante programas conocidos como Vacaciones y Trabajo (*Working Holiday Makers – WHM*).

En *Francia*, por ejemplo, los acuerdos se dirigen a jóvenes con edades comprendidas entre los 18 y los 30 años y por una duración máxima de doce meses, quienes ingresan al país con el objeto de pasar sus vacaciones y gozan de la posibilidad de ocupar un empleo para mejorar los medios financieros de que disponen. En el *Reino Unido* el programa se dirige a jóvenes solteros ciudadanos de la Commonwealth de edades entre 17 y 27 años por un período de hasta dos años.

En *Nueva Zelandia*, unos 25.000 jóvenes participan anualmente de este tipo de acuerdos. Los participantes deben tener edades comprendidas entre los 18 y los 30 años y no estar acompañados por niños. Se les permite desempeñar ocasionalmente un empleo. Los permisos se otorgan por una duración máxima de 12 meses, aunque la mayoría de los acuerdos limitan la duración a tres meses con el mismo empleador, con el objeto de proteger las oportunidades del mercado de trabajo para los nacionales. *Nueva Zelandia* ha suscrito acuerdos de Vacaciones y trabajo con *Japón, Reino Unido, Canadá, Irlanda, Malasia, Países Bajos, Francia, República de Corea, Alemania, Italia, Hong Kong (China), Chile, Suecia y Argentina*. También se han acordado programas con *Bélgica y Uruguay*, pero los acuerdos aún no han sido implementados. Se encuentran en fase de negociación acuerdos con *Finlandia, Noruega y Taiwán* (China), y las autoridades están considerando extender los acuerdos a otros Estados. Con *Singapur*, en cambio, se ha establecido un acuerdo similar pero con algunas limitaciones adicionales, puesto que se requiere que los participantes sean titulares de una educación terciaria.

En los años sesenta *Canadá* adoptó un sistema de puntaje para la admisión de extranjeros. Este sistema está compuesto por dos elementos fundamentales. El primero es una evaluación de los solicitantes individuales, en tanto que el segundo es una evaluación del estatuto residual de los individuales bajo procesamiento. Un examen de los flujos migratorios desagregados por ocupación indica que el sistema tuvo un impacto directo e importante en la estructura ocupacional, produciendo un cambio en los flujos de entrada desde las categorías menos calificadas hacia las profesionales. Sin embargo, la eficacia del sistema de puntaje resulta limitada por el gran número de características que el sistema intenta controlar y las metas que intenta alcanzar, lo que limita las posibilidades de *fine-tuning*, o determinación de características únicas de los flujos⁴². El sistema de puntaje se revela inadecuado para el reclutamiento de trabajadores para desempeñar tareas poco calificadas o no calificadas, temporales o estacionales. Así pues, en el caso del trabajo estacional en la agricultura Canadá

⁴⁰ Debates en el Seminario de Montreux, *op. cit.*

⁴¹ Véase Gurrieri, *op. cit.*

⁴² Green A. y Green D. *Canadian immigration policy: the effectiveness of the point system and other instruments*, en "The Economics of Migration", vol. III, Elgar, 2002.

ha continuado aplicando un programa para trabajadores estacionales agrícolas establecido en los años sesenta (véase el recuadro 2).

Recuadro 2
Acuerdos bilaterales en el trabajo estacional
en la agricultura en Canadá

Canadá ha celebrado acuerdos para trabajadores estacionales en el sector de la agricultura con *Jamaica* (1966), *Barbados* (1967), *Trinidad y Tabago* (1967), *México* (1974) y la Organización de Estados del Caribe Oriental (1976). El procedimiento prevé la celebración de un contrato entre el empleador y los trabajadores. El empleador se hace cargo de parte de los gastos de transporte y suministra alojamiento gratuito para los migrantes. Los países de origen, por su parte, se comprometen a emprender el reclutamiento y a representar a los trabajadores. Las autoridades de Canadá evalúan las ofertas del empleador de acuerdo a los criterios estándar de admisión previstos para el ingreso de trabajadores extranjeros a Canadá. El empleador se compromete a pagar a los trabajadores migrantes el salario prevaleciente para la agricultura en Canadá. Los trabajadores se encuentran cubiertos en todo momento por planes privados o provinciales de salud, y gozan de los beneficios de enfermedad y maternidad previstos en el seguro de empleo. Anualmente, las autoridades canadienses, los países de origen y los empleados en la agricultura realizan reuniones para pasar revista al curso de las operaciones de los acuerdos bilaterales. El 80% de los migrantes se encuentran empleados por granjas que explotan frutas, vegetales y tabaco en Ontario; la duración promedio de la estadía es de cuatro meses.

El acuerdo celebrado entre *Canadá* y *México* es resultado de un Memorándum de Entendimiento entre ambos Gobiernos, que establece un programa de trabajadores agrícolas migratorios temporales mexicanos, y que comprende el reclutamiento, la selección y el empleo de trabajadores agrícolas mexicanos en granjas de Canadá. La duración prevista es de 6 semanas a 8 meses. Lo que se pretende con el acuerdo es propiciar condiciones favorables de trabajo para el migrante temporal, tales como jornada laboral, salario, alojamiento, alimentación, pagos compensatorios o accidentes y enfermedad, y seguros médicos.

El proceso comienza con la certificación de las necesidades de los empleadores de trabajadores extranjeros, existiendo una preferencia para los trabajadores canadienses. Los empleadores deben asegurar un mínimo de 240 horas laborales en un período de seis semanas, alojamiento gratuito y alimentación o facilidades de cocina, al salario mínimo más alto, al salario prevaleciente, o al precio por pieza pagado a los canadienses por realizar el mismo trabajo. Los migrantes reciben documentación de ingreso al Canadá en su país de origen. Los empleadores adelantan el costo del transporte (y deducen posteriormente un 4% del salario, con un máximo cuantificado). Se prevé un período de prueba de 14 días. Al finalizar el contrato los empleadores extienden una evaluación por escrito que se les da a los trabajadores en sobre cerrado y que deben entregar a las autoridades mexicanas. Posteriormente, los empleadores pueden realizar pedidos nominativos de trabajadores (lo que efectivamente hacen en el 70% de los casos). Martin (2003) resume los aspectos potenciales de mejores prácticas de este acuerdo en la implicación activa de los empleadores en la elaboración y administración del programa, y del Gobierno mexicano en la contratación y el monitoreo de los migrantes presentes en Canadá.

Como parte de su política de migraciones *España* adoptó en 2001 el Programa Global de Regulación y Coordinación de Extranjería e Inmigración (programa GRECO). Este programa estipula, entre otros, la planificación de la llegada de inmigrantes desde su país de origen mediante la firma de acuerdos bilaterales. El programa prevé cinco medidas: a) la aprobación de los criterios para la admisión de inmigrantes, en especial con la determinación de los cupos que conformen el contingente anual; b) la concreción numérica de la necesidad de trabajadores de temporada o permanentes; c) la determinación de los países que aconsejen la

negociación de convenios sobre inmigración, y firma de los mismos con ellos; d) la regulación en los convenios de todos los aspectos referidos a la gestión de los flujos migratorios, en virtud de los compromisos adquiridos por España y el país signatario; y e) el establecimiento de mecanismos que permitan la selección y, en su caso, formación de los trabajadores extranjeros en los países de origen, para lo que es deseable contar con la aportación de los agentes sociales y las organizaciones no gubernamentales.

España ha concluido ocho acuerdos bilaterales con los siguientes países: *Marruecos* (1999), *Colombia*, *Ecuador* y la *República Dominicana* (2001), *Rumania* y *Polonia* (2002); *Guinea Bissau* y *Bulgaria* (2003). En la actualidad, más de 40 Estados han solicitado concluir acuerdos migratorios bilaterales con España, algunos de los cuales cuentan con una gran cantidad de españoles en sus propios territorios, como *Argentina* o *México*.⁴³

El acuerdo bilateral firmado con *Ecuador*, por ejemplo, se dirige a la regulación y planificación de los flujos migratorios y pretende abarcar la totalidad del proceso migratorio: el proceso de preselección de trabajadores; los sistemas de comunicación de las ofertas de puestos de trabajo; la selección y reclutamiento de trabajadores en el país de envío por las autoridades del país de recepción, con la posible participación de los empleadores o de sus representantes; disposiciones especiales para el caso de los trabajadores temporales; la organización del viaje; garantías de las condiciones de trabajo y los derechos en el lugar de destino; las posibilidades de reunificación familiar, y las disposiciones para el regreso, las que son obligatorias para los contratos temporales.

A los efectos de la aplicación del acuerdo, las autoridades de *Ecuador* han establecido, con la colaboración de la OIM una unidad técnica de selección de trabajadores migrantes, encargada de coordinar los pedidos de los nacionales que desean emigrar y trabajar en España. En el plano legislativo, España adoptó en 2000 una ley de extranjería (Ley 4/2000), que fue modificada ese mismo año (Ley 8/2000). En 2001 aprobó su Reglamento, y en 2003 adoptó dos nuevas enmiendas (Leyes 11/2003 y 14/2003), que disponen, entre otros, la introducción de una visa para la búsqueda de empleo, dirigida a inmigrantes de origen español.

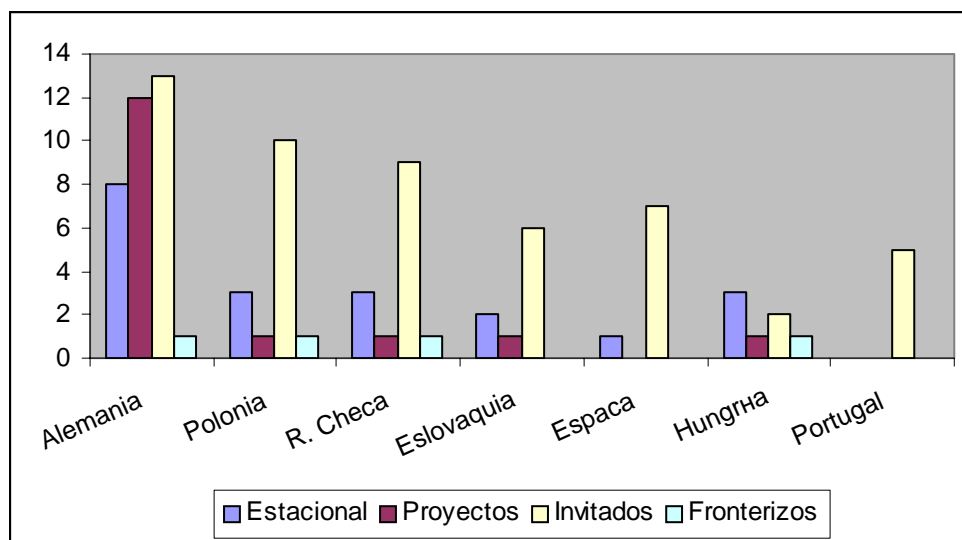
En *Italia* el número de trabajadores estacionales se ha multiplicado por diez desde 1992. Castles y Miller (2003) señalan la ironía de la aplicación de contingentes de trabajadores temporarios por *Italia*, tres décadas después de haber adoptado una postura muy crítica con respecto a los acuerdos bilaterales sobre mano de obra estacional celebrados con *Suiza*, que llevó a su renegociación en 1964.

En el mismo sentido, *Italia* suscribió con *Argentina* varios acuerdos bilaterales de emigración (1948), de emigración de granjeros italianos (1952), o de emigración y crédito (1957). Medio siglo más tarde un decreto del Presidente del Consejo de Ministros (2003) establece cupos para los trabajadores argentinos de origen italiano [hasta el tercer grado de ascendencia]. En muchos casos se trata de jóvenes calificados que se trasladan a los países de los que habían emigrado sus abuelos (OIT, 2004a).

En el gráfico 1 se señala la utilización de acuerdos bilaterales para el reclutamiento de mano de obra estacional, personal vinculado a proyectos, trabajadores invitados y trabajadores fronterizos por los países europeos que más se han servido de estos mecanismos.

⁴³ Véase el estudio de casos que complementa este documento, *op. cit.*

Gráfico 1. Acuerdos bilaterales de contratación de mano de obra, países europeos seleccionados, 1990-2003



Fuente: Elaborado en base a OCDE, 2003. La clasificación es indicativa puesto que algunos acuerdos pueden contener disposiciones que conciernen también a otras categorías. España: incluye cuatro acuerdos de ordenación de flujos migratorios.

Los resultados de la *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales* de la OIT, 2003, confirman el auge de los acuerdos bilaterales en el decenio de los noventa y en los primeros años del decenio de los dos mil. En el anexo 1 se presentan algunos ejemplos recientes extraídos de la información suministrada por los Estados que respondieron a la Encuesta, con indicación de la fecha de celebración y de las características del acuerdo, cuando fueron indicadas.

4.2. La protección de las categorías más vulnerables de trabajadores

En la tipología de modalidades de admisión por categorías de migraciones laborales, la OIT (1997) distingue tres grandes grupos, cualesquiera que sea la inserción ocupacional: 1) los trabajadores migrantes admitidos de forma permanente, 2) aquellos admitidos con un límite de tiempo para cualquier tipo de trabajo, y 3) aquellos admitidos con un límite de tiempo y para un empleo de plazo fijo (véase el esquema de la página siguiente).

Siguiendo esta tipología, los trabajadores más vulnerables son aquellos que prestan trabajo estacional o por temporada, que se verifica principalmente en la agricultura, la silvicultura y la pesca, la hotelería y la restauración, el turismo y la construcción (en ciertos países, por razones climáticas), y los trabajadores vinculados a un proyecto, quienes realizan un trabajo concreto, que puede requerir semanas, meses o aun años y se insertan generalmente en la construcción.

Modalidades de política de admisión y ejemplos de categorías ocupacionales

Admisión permanente Cualquier tipo de trabajo	Admisión temporal Cualquier tipo de trabajo	Admisión temporal Empleo de plazo fijo
<i>Ejemplos</i>	<i>Ejemplos</i>	<i>Ejemplos</i>
Trabajadores calificados	Peones agrícolas	Trabajadores estacionales o de temporada ⁴⁴
Trabajadores altamente calificados	Servicio doméstico	Trabajadores vinculados a un proyecto ⁴⁵
Migrantes con capital	Trabajadores de cuidado de salud o de ancianos	Trabajadores de cometido especial ⁴⁶
Personas de negocios	Trabajadores no vinculados a un proyecto	Trabajadores independientes proveedores de servicios ⁴⁷

Fuente: OIT, *Protección de las categorías de trabajadores más vulnerables*, Ginebra, 1997.

Según la OIT (2004b) la agricultura emplea alrededor del 43% de la fuerza mundial de trabajo, unas 1.300 millones de personas, y resulta ser uno de los tres sectores más peligrosos de actividad (junto con la minería y la construcción). En Europa meridional, el recurso a la mano de obra extranjera en la agricultura tiene características casi estructurales, sobre todo en las actividades temporales que requieren una gran cantidad de trabajadores por períodos cortos. Recientemente, el Consejo de Europa ha señalado que muchos de estos trabajadores migrantes son empleados en negro y que, por consiguiente, no pueden pretender un salario mínimo ni beneficiarse de la seguridad social, y que a menudo son objeto de abusos y explotación. Para paliar esta situación deberían establecerse sistemas eficaces de gestión de las migraciones que respondan a la demanda de trabajo en la agricultura e instaurar canales de contratación viables y equitativos para los trabajadores migrantes sobre la base de contratos de larga duración, temporales o estacionales.⁴⁸

Varios países de la OCDE han suscrito acuerdos bilaterales específicos sobre trabajo estacional en la agricultura. Por ejemplo, *Canadá* ha establecido un programa con *México* y algunos países del Caribe (véase el Recuadro 2); *Francia* ha suscrito acuerdos con *Polonia*, *Marruecos*, *Túnez* y *Yugoslavia*, *Alemania* con *Hungría*, *Eslovaquia*, *Polonia*, la *República*

⁴⁴ Según la definición de la Convención de las Naciones Unidas de 1990 trabajador de temporada es todo trabajador migrante cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año.

⁴⁵ Los trabajadores vinculados a un proyecto son aquellos que, individual o colectivamente, han establecido una relación de trabajo con un empleador o subcontratista (de su país de origen, de su país de destino o de un tercer país), cuando el empleador o subcontratista ha de efectuar en un país de inmigración proyectos o tareas de duración intrínsecamente limitada.

⁴⁶ Los trabajadores de cometido especial son unos asalariados no nacionales a quienes se admite temporalmente para determinadas tareas transitorias o que prestan por un plazo limitado determinados servicios administrativos, comerciales, técnicos, docentes o muy especializados.

⁴⁷ Se trata de trabajadores independientes o por cuenta propia y que se dedican a actividades de consulta, asesoramiento, supervisión, formación, etc., más que a la fabricación de productos en sentido tradicional.

⁴⁸ Consejo de Europa, Asamblea Parlamentaria: *Migrants occupant un emploi irrégulier dans le secteur agricole des pays du sud de l'Europe*, Doc. 9883, 2003.

Checa, Rumania, Croacia y Eslovenia; Grecia con Albania; España con Polonia, e Italia con Túnez y Albania.

En otras regiones, unos acuerdos pioneros fueron los celebrados entre *Colombia y Venezuela* (1951 y 1952), y el celebrado en 1958 entre *Bolivia y Argentina* destinado a asegurar la protección de la mano de obra estacional boliviana. Más recientemente, *Nicaragua y Costa Rica* firmaron en 1993 un acuerdo sobre el empleo de trabajadores nicaragüenses en la agricultura. En 2003 *Kazajstán y Kirguistán* (2003) concluyeron un acuerdo sobre trabajo estacional en la agricultura, pero limitado a las zonas de frontera. *Guatemala y México*, por su parte, han establecido en 2002 un grupo para trabajadores agrícolas en el marco de una comisión binacional sobre migraciones, para el intercambio de información, la homologación de horarios y tratar la cuestión del tráfico de migrantes y de la regularización.

En 1999, unos 112 millones de trabajadores en todo el mundo se encontraban empleados en la construcción, de los cuales unos 82 millones trabajaban en los países menos desarrollados. El sector de la hotelería, la restauración y el turismo, por su parte, concentra unos 192 millones de trabajadores (se prevé un aumento a unos 251 millones en 2010) y es un sector donde se verifica con frecuencia el trabajo no declarado y de trabajadores migrantes en situación irregular (OIT, 2004b).

También resultan vulnerables otros trabajadores del sector de servicios, aunque no se trate de trabajadores estacionales. En los países de la OCDE ha aumentado la demanda de trabajadores del servicio doméstico y del cuidado de salud como resultado del crecimiento económico, de un aumento de las tasas de empleo femenino y de cambios en las estructuras familiares y etarias que han provocado una mayor dependencia de la mano de obra extranjera (OCDE, 2004). En el Reino Unido, por ejemplo, un 13% del personal de enfermería había nacido en el extranjero (OIT, 2004b).

En conclusión, los trabajadores admitidos temporalmente (especialmente, aquellos vinculados a un empleo fijo) resultan más vulnerables, tanto por su condición jurídica como por el sector de actividad en que se insertan habitualmente. La firma de acuerdos bilaterales podría servir como mecanismo adicional, complementario o subsidiario de protección para los trabajadores migrantes comprendidos en el acuerdo, puesto que la vulnerabilidad de algunas de las categorías temporales enunciadas puede verse acentuada por no encontrarse comprendidas en el ámbito de aplicación de las normas internacionales del trabajo sobre trabajadores migrantes (aunque en todos los casos gozarán de la protección de los convenios fundamentales del trabajo), o por muchas legislaciones nacionales del trabajo.

5. Principales cuestiones de política abordadas en los acuerdos

5.1. Criterios transversales de admisión y de exclusión

No obstante su base convencional, los acuerdos bilaterales reflejarán los criterios migratorios de admisión y los motivos de exclusión previstos en la legislación nacional.

La conclusión de un acuerdo bilateral implica *per se* un criterio de preferencia de admisión basado en la pertenencia nacional. Sin embargo, el tratamiento preferencial de admisión puede verse fundado en la pertenencia a un origen o ascendencia étnicos determinado. Aunque no se instrumente explícitamente en el texto de los acuerdos, el reclutamiento puede

estar dirigido a personas que acrediten la ascendencia nacional (o aun provincial) o el origen étnico. En la EMLI 2003, 14 países respondieron que otorgaban un trato preferente basados en este criterio.

Los motivos de exclusión pueden fundarse en razones objetivas (como la nacionalidad, criterio que, en el caso de los acuerdos bilaterales puede resultar aplicable a los casos de candidatos con doble o múltiple nacionalidad) o subjetivas (como el estado de salud – incluido en algunos casos el test de seronegatividad al VIH/SIDA, o la carencia de antecedentes penales).

5.2. Reunificación familiar

Una separación prolongada de la familia puede engendrar problemas sociales y de salud, que pueden incluso tener consecuencias sobre la productividad. También produce efectos negativos en el entorno familiar, especialmente en los casos de migración femenina, que implica dejar los niños a cargo de terceras personas, sin perjuicio de que las ausencias prolongadas afectan las relaciones y los roles de género. La OIT (1997) recomienda la facilitación de la reunificación familiar, aun en los casos de los trabajadores estacionales y de cometido especial, extremos que pueden preverse en los acuerdos bilaterales, con inclusión de pautas sobre el alcance de la reunificación, es decir quiénes son los familiares reagrupables. Por ejemplo, algunos de los acuerdos celebrados por *España*, especialmente aquellos concluidos con países de América Latina (*Colombia o República Dominicana*), prevén expresamente la reunificación familiar, remitiendo a la legislación nacional para la determinación de las condiciones de reagrupabilidad.

5.3. Cupos o contingentes

Es frecuente que los Estados que han establecido cuotas o contingentes en sus sistemas de admisión, establezcan contingentes en los acuerdos bilaterales que suscriban.

Alemania, por ejemplo, se sirve ampliamente de los acuerdos bilaterales bajo un sistema de cuotas para hacer frente a sus necesidades de mano de obra en el sector de la construcción (*Hungría, Polonia, Eslovaquia, Bulgaria, Bosnia y Herzegovina, ex Yugoslavia, Letonia, Croacia, Macedonia, Rumanía, Eslovenia y Turquía*), la restauración y la industria (*Polonia*) y la agricultura, silvicultura, viticultura y hotelería (*República Checa*)⁴⁹. La firma de acuerdos bilaterales por *España*, por su parte, no garantiza la admisión de trabajadores migrantes puesto que no asigna cupos en ninguno de sus acuerdos, si bien utiliza el sistema de contingentes para las admisiones de trabajadores extranjeros en general.

La cuantificación de los contingentes puede hacerse en números absolutos de trabajadores que serán admitidos en un período determinado (por ejemplo, anualmente), o relativos, como porcentaje, por ejemplo, de la población total, de la fuerza de trabajo total, o de un sector de actividad o empresa determinados, o una combinación de criterios con una mayor o menor complejidad de formulación.

Por ejemplo, Böhning (1996) cita el mecanismo utilizado en *Suiza* para la determinación del cupo estacional, subcupo del sector de la hotelería y la restauración. Se formula un indicador compuesto que corresponde al número de trabajadores (nacionales más extranjeros) en el

⁴⁹ Véase OCDE, Seminario de Montreux, *op. cit.*

sector del turismo, el número de camas instaladas, el número de camas disponibles considerando los períodos de cierre de los establecimientos, las noches pasadas por los turistas en el cantón, la relación entre el número de trabajadores estacionales que llegan y el total de trabajadores estacionales. El resultado es ponderado con dos variables: la primera prevé la circunstancia de que los cantones pueden autorizar libremente el acceso de trabajadores de países vecinos; la otra tiene en cuenta la situación de dependencia de cada cantón con respecto al trabajo estacional, como proporción del total de trabajadores estacionales.

Recuadro 3

Suiza: acuerdos bilaterales y contingentes

Suiza ha ensayado distintos mecanismos de contingentes: en los años cuarenta y cincuenta utilizando el principio de rotación, en los sesenta el criterio de contingentes por empresa, en los setenta una doble plataforma de cupos para empresas y sectores; y en los años ochenta y noventa estableciendo un plafón global.

A partir de 1998 la política migratoria suiza aplica un sistema binario, que prevé un régimen preferente de admisión para los nacionales de países de la UE y la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), y condiciones restrictivas para los nacionales de todos los demás países, cuyas calificaciones deben ser objeto de demanda del mercado de trabajo como condición para la admisión.

El acuerdo sobre la libertad de circulación de personas forma parte de los acuerdos bilaterales celebrados entre Suiza y la UE en 1999. Este acuerdo, que entró en vigor en 2003, regula los derechos de i) ingreso a Suiza o a cualquier Estado de la UE, ii) el establecimiento, iii) el acceso al mercado de trabajo, iv) el establecimiento como independiente, y v) una eventual residencia luego del fin de la actividad económica. El acuerdo se dirige a los nacionales de la UE y a los miembros de sus familias, y prevé contingentes preferenciales para el acceso al mercado de trabajo de los nacionales de la UE durante un período de transición al cabo del cual los contingentes serán suspendidos, en una primera etapa, y suprimidos más tarde. El calendario prevé otorgar prioridad en el acceso al mercado de trabajo a la mano de obra nacional durante dos años; el establecimiento de cupos para trabajadores procedentes de la UE durante cinco años; y la aplicación de una cláusula de salvaguardia en caso de inmigración particular importante durante siete años.

A pesar de que casi todos los países de la OCDE comparten los mismos modelos demográficos y económicos que favorecen la noción de que la inmigración neta deberá proceder de países no miembros (OCDE, 2004), Suiza parece constituir una excepción, por cuanto – en aplicación de una política migratoria selectiva y restrictiva – la inmigración procede principalmente de los países de Europa occidental y septentrional, y se compone principalmente de trabajadores muy calificados.⁵⁰

La distribución en el país de acogida de los contingentes de trabajadores migrantes admitidos a través de los acuerdos bilaterales puede realizarse teniendo en cuenta criterios tales como el país en su conjunto o determinadas regiones o distritos administrativos o, como se verifica con mayor frecuencia, sectores de la economía, como la restauración, hotelería y turismo, o la agricultura. También pueden distribuirse por ocupaciones específicas, empleadores o empresas individuales que cumplan con ciertos requisitos (por ejemplo, que califiquen como pequeñas y medianas empresas, ser empresas cuya producción está destinada a la exportación,

⁵⁰ Según la *Encuesta suiza sobre la población activa* (Oficina Federal de Estadísticas, Suiza) en el segundo trimestre de 2003, más del 60% de la población extranjera en situación regular en Suiza procedía de un Estado de la UE o del Espacio Económico Europeo (EEE). Más de un 57% de la inmigración reciente (últimos dos años) estaba compuesta por trabajadores altamente calificados (con formación universitaria o equivalente), proporción mucho más elevada que la de los extranjeros con más de diez años de residencia (18,6%).

o que estén situadas en zonas francas). Pueden utilizarse asimismo combinaciones de estos criterios.

El establecimiento de cupos o contingentes en los acuerdos bilaterales puede resultar algo rígido en ciertas situaciones. En efecto, la determinación de los contingentes requiere una evaluación de las necesidades del mercado de trabajo y de la escasez de mano de obra para un período dado, en general sobre una base anual. Sin embargo, las fluctuaciones del mercado de trabajo y de la economía pueden ser muy rápidas y provocar que los cupos previstos resulten inadecuados, por resultar escasos en un período de expansión económica, o demasiado abundantes en caso de una ralentización de la economía.

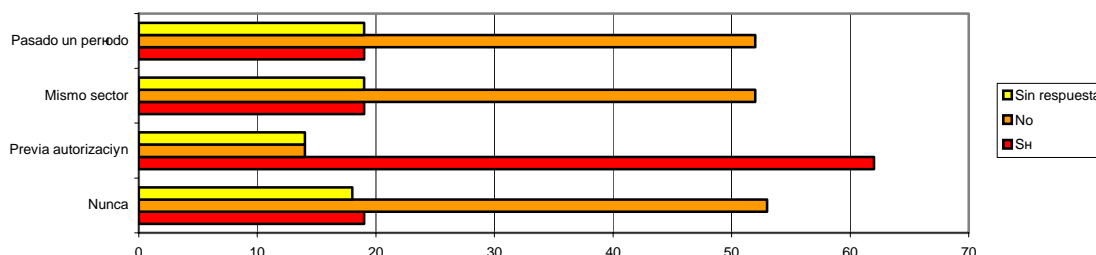
No obstante, este sistema presenta claras ventajas y resultará una contribución eficaz para la gobernabilidad migratoria y la obtención de consenso social sobre las migraciones, en la medida en que provee un marco claro para la elaboración de la política migratoria y ofrece una guía transparente para administradores y empleadores. Asimismo la determinación del número de trabajadores extranjeros que serán admitidos en un lapso determinado producirá un efecto de reaseguro de la opinión pública en general, y de los sectores más reticentes al empleo de extranjeros en particular.

5.4. Movilidad ocupacional y terminación del contrato

La movilidad ocupacional de los trabajadores migrantes, es decir, la posibilidad de que el trabajador migrante se emplee con empleadores o en sectores distintos de los que constituyeron la base de su admisión, presenta distintos grados de restricciones dependiendo de los países de empleo.

Como se señala en el gráfico 2, la tendencia parece ser la necesidad de una autorización administrativa previa, más que la existencia de restricciones a la movilidad. Sin embargo, en tanto que algunos países no autorizan el cambio de empleador bajo ninguna circunstancia, otros exigen que el trabajador migrante haya estado empleado legalmente durante un lapso determinado de tiempo (por ejemplo, un año en *Ecuador*, dos años en *Australia*, tres en *Islandia* o *Indonesia*, cuatro en el *Reino Unido*, o cinco en *Sudáfrica* o *Alemania*). En uno u otro caso, las restricciones a la movilidad ocupacional favorecen o perpetúan la segmentación de los mercados de trabajo.

Gráfico 2. Restricciones a la movilidad ocupacional de trabajadores migrantes



Fuente: EMLI, 2003.

Los acuerdos bilaterales pueden contener disposiciones que prevean la posibilidad de movilidad ocupacional para los trabajadores migrantes, sus modalidades, la necesidad de una

autorización administrativa previa, así como las limitaciones geográficas o por rama de ocupación, si las hubiere. La transparencia de las posibilidades de movilidad ocupacional resultará especialmente pertinente para los trabajos en que el cambio de empleador o de rama de actividad resultan, en principio, incompatibles, por ejemplo, los trabajadores vinculados a un proyecto, los trabajadores estacionales o de temporada, o los trabajadores de cometido especial.

También el acuerdo bilateral puede haber incluido provisiones con respecto a las modalidades de finalización del contrato y al eventual retorno de los trabajadores migrantes al país de origen. En el caso de los trabajadores estacionales, por ejemplo, suele incluirse una cláusula que prevea facilidades para un futuro contrato para los trabajadores que demuestren haber regresado efectivamente a su país de origen.

La terminación del contrato puede ser resultado de la finalización del plazo previsto, pero también puede verificarse una terminación anticipada del contrato, con o sin culpa del trabajador. El acuerdo bilateral podrá incluir disposiciones que prevean los efectos de la terminación anticipada, en uno u otro caso, en cuanto a la permanencia del trabajador en el país de recepción, búsqueda de nuevo trabajo, retorno al país de origen y pago de los costos del retorno.

Los acuerdos pueden asimismo contener disposiciones tendientes a asegurarse de que el trabajador abandonará efectivamente el país al vencimiento de su contrato. En algunos países (*Bahrein*, la *República de Corea* o los *Emiratos Arabes Unidos*, por ejemplo) se exige a los empleadores el pago de un depósito de garantía. En *Mauricio*, por ejemplo, el depósito de garantía es una suma variable en función del costo de un billete aéreo de regreso en clase económica al país de origen. *Colombia* no exige depósito alguno pero requiere que los empleadores incluyan una cláusula en el contrato acerca del retorno sin condiciones del trabajador migrante a su país de procedencia.

6. Contenido de los acuerdos bilaterales de reclutamiento de mano de obra

6.1. El modelo de la Recomendación No. 86 de la OIT

La OIT considera que los acuerdos bilaterales son un mecanismo eficaz de gestión de los flujos migratorios. En ese sentido, el Convenio No. 97 sobre trabajadores migrantes prevé la celebración de acuerdos bilaterales para regular las cuestiones de interés común que puedan plantearse en la aplicación del Convenio cuando el flujo de trabajadores sea considerable (art. 10).

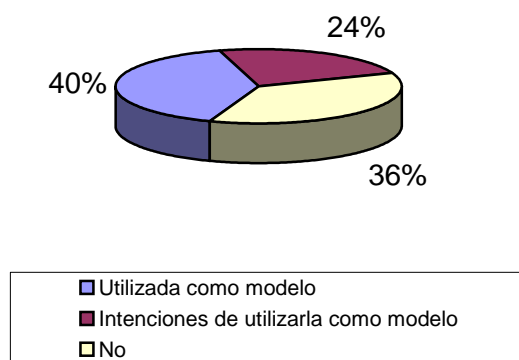
Por su parte, la Recomendación No. 86 – que acompaña el Convenio No. 97– contiene en su anexo un modelo de acuerdo sobre migraciones temporales y permanentes de trabajadores, destinado a asegurar una gestión eficaz de los flujos migratorios y garantizar a los trabajadores migrantes unas condiciones de vida y de trabajo adecuadas, así como prestaciones de seguridad social.

Estos instrumentos fueron adoptados en 1949 como reflejo de las necesidades de los mercados de trabajo en la Europa de la posguerra. A pesar del tiempo transcurrido desde su adopción y de que algunas de sus disposiciones son obsoletas, muchas de sus cláusulas aún resultan

aplicables en el contexto actual de las migraciones internacionales de mano de obra. De hecho, de entre los países que respondieron a la pregunta pertinente de la EMLI 2003, 35 países (incluidos 24 países que no han ratificado el Convenio No. 97) respondieron que habían utilizado, o tenían la intención de utilizar la Recomendación como modelo.

En el gráfico 3 puede observarse un esquema sobre el número de Estados que han utilizado la Recomendación No. 86 como modelo⁵¹, de los Estados que tienen intenciones de utilizarla como modelo⁵², o de aquellos que no la han utilizado ni tienen intenciones de utilizarla como modelo⁵³.

Gráfico 3. Utilización de la Recomendación No. 86 como modelo



Fuente: En base a la información suministrada por los Estados miembros que respondieron a la pregunta pertinente de la EMLI 2003.

Las cláusulas incluidas en el acuerdo tipo de la Recomendación No. 86 se dirigen tanto a las migraciones temporales como a las permanentes, así como a los movimientos de refugiados y desplazados. El siguiente análisis, sin embargo, se centrará únicamente en las migraciones temporales de mano de obra (véase un extracto del acuerdo modelo en el anexo 2).

a) *Transparencia de los acuerdos bilaterales*

Este objetivo se alcanzará mediante dos mecanismos: el intercambio de información y la lucha contra la propaganda engañosa o fraudulenta, en los términos de los convenios de la OIT.

Las autoridades de los Estados signatarios – de recepción y de envío – pondrán recíproca y periódicamente a su disposición – y a la disposición de los interesados – la información concerniente a: a) la legislación y las prácticas administrativas sobre la entrada/salida, residencia y empleo de extranjeros; b) la cantidad y categorías profesionales requeridas o necesitadas por el Estado de empleo, por un lado, y de los candidatos a la emigración

⁵¹ Argentina, Austria, Barbados, Chile, Chipre, Colombia, Corea, Emiratos Arabes Unidos, Ecuador, Francia, Guatemala, India, Kenya, Líbano, Mauricio, Myanmar, Portugal, Rumania (T), Rwanda, Tayikistán, Uruguay.

⁵² Albania, Armenia, Eritrea, Eslovaquia, Honduras, Kazajstán, Madagascar, Marruecos, Perú, Polonia, Sri Lanka, Siria, Togo, Zimbabwe.

⁵³ Australia, Bahrein, Bélgica, China, Croacia, Estados Unidos, Estonia, Etiopía, Hungría, Japón, Malta, México, Nueva Zelandia, Países Bajos, Reino Unido, Seychelles, Sudáfrica, Suecia, Suriname.

existentes en el otro Estado, por el otro. También se debería brindar información acerca de las modalidades de la relación de trabajo, por ejemplo, condiciones de trabajo y de vida, condiciones salariales y de seguridad social, alojamiento, o transferencia de remesas, así como cualquier otro tipo de facilidades que se conceda a los inmigrantes.

Asimismo, el acuerdo debería prever que los Estados signatarios adopten las medidas necesarias para impedir o luchar contra toda propaganda que pueda inducir a error o sea fraudulenta.

b) Criterios objetivos de contratación

Los Estados signatarios deberían cuantificar e identificar las categorías profesionales requeridas y ofrecidas, establecer el plazo de contratación, las zonas de reclutamiento y las zonas de colocación y establecimiento.

c) Criterios subjetivos de contratación

Los Estados signatarios podrían determinar las condiciones que deben reunir los candidatos a la migración, desde el punto de vista médico, personal o profesional. A esos efectos, los Estados signatarios pueden convenir los criterios y naturaleza de los exámenes médicos, las calificaciones profesionales, y si corresponde, la edad de los migrantes.

d) Formalidades administrativas

Las partes pueden convenir un tratamiento simplificado de las formalidades administrativas de salida, transporte y admisión, la naturaleza de los documentos de viaje exigidos, las modalidades de reclutamiento – con indicación de si las agencias serán públicas o privadas, las eventuales tasas, las condiciones de transporte, así como los gastos de viaje y de manutención, incluidas las modalidades del viaje de regreso.

e) Condiciones de trabajo

Pueden establecerse en el acuerdo disposiciones relativas a las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores migrantes, el contenido y el alcance del contrato de trabajo, si lo hubiere, las disposiciones aplicables sobre seguridad social, y en general disposiciones relativas a la igualdad de trato sobre la base de un trato no menos favorable que el aplicable a los nacionales.

La igualdad de trato se referirá a la remuneración, subsidios familiares, horas de trabajo, descanso semanal, horas extraordinarias, vacaciones pagadas, edad de admisión al empleo, aprendizaje y formación profesional, y disposiciones sobre el trabajo de mujeres, de menores y el trabajo a domicilio, y también en cuanto a los derechos de asociación sindical, y de disfrute de los convenios colectivos.

f) Remesas e imposición fiscal

El Estado de envío puede comprometerse a facilitar la exportación de las divisas necesarias para la instalación del migrante en el país de acogida, en tanto que el Estado de acogida puede

autorizar y facilitar⁵⁴ la transferencia periódica de las remesas provenientes de los salarios, ahorros o cualquier otro beneficio económico derivado del contrato de trabajo. Asimismo, los Estados signatarios deberían establecer la igualdad de trato en cuanto a los impuestos, derechos y contribuciones que deba pagar el trabajador migrante, así como acordar con el Estado de envío las modalidades para evitar una doble imposición fiscal.

g) *Terminación del empleo y expulsión*

Además de las hipótesis de terminación normal o anticipada del empleo, con o sin culpa del trabajador, puede también preverse una cláusula que contemple los casos de terminación del contrato de trabajo a causa de enfermedad o accidente por la que el Estado de recepción se comprometa a no enviarlo al Estado de envío contra su voluntad.

h) *Métodos de consulta*

Por último, los Estados signatarios pueden prever el establecimiento de mecanismos de consulta y colaboración para el seguimiento de la aplicación del acuerdo bilateral, con la asistencia de la OIT, si así lo requirieran las partes.

6.2. Cláusulas mínimas que deben contener los acuerdos bilaterales

Desde el punto de vista de la forma de los instrumentos Böhning (1996) y Abella (1997) han identificado 24 elementos mínimos que deberían incluirse en los acuerdos bilaterales de contratación de trabajadores migrantes. En los párrafos siguientes se pasará revista a los temas recomendados, respetando el mismo esquema de presentación. Los elementos que se señalan a continuación deberán entenderse como pertinentes al país de envío, al país de recepción, o a ambos, según corresponda.

1) *Autoridad gubernamental competente* encargada de la gestión de los acuerdos; evaluación de la conveniencia de establecer oficinas en el territorio de la otra parte, y cobertura de los costos. El acuerdo podrá prever la designación de una autoridad gubernamental, mixta o privada de gestión de los acuerdos y eventuales mecanismos de supervisión.

2) *Intercambio de información* de carácter general, sobre las condiciones de vida y de trabajo, y sobre las características sociales, culturales y religiosas del país de acogida. Podrán señalarse las modalidades de transmisión de la información, así como los idiomas que se utilizarán.

3) *Migrantes en situación irregular*. En el acuerdo debería reflejarse la posición de las partes con respecto a la política a adoptar. Por ejemplo, podrá preverse la regularización, el retorno o la readmisión (de nacionales o de migrantes en tránsito) de los migrantes presentes en el territorio de una de las partes. También podrán preverse condiciones de reciprocidad y la actitud a adoptar con respecto a eventuales futuros migrantes en situación irregular.

4) *Notificación de vacantes*: mecanismos para dar a conocer en el país de reclutamiento las vacantes individuales o por grupos, y eventuales detalles de las calificaciones requeridas,

⁵⁴ La simplificación y facilitación del envío de remesas mencionadas incluida en el acuerdo tipo se refiere al tipo de cambio (oficial) y al plazo (el más breve posible). Las disposiciones del acuerdo bilateral podrían asimismo considerar medidas en cuanto al costo para el migrante del envío de los fondos.

reconocimiento de títulos o certificados de aptitud profesional, con mención a los cupos o contingentes para el país de envío, si corresponde.

5) *Lista de candidatos* a la emigración, metodología para confeccionar las listas, requisitos profesionales, situación de familia, requisito (o no) de no contar con antecedentes penales.

6) *Selección previa de candidatos*, con indicación del órgano responsable de la preselección, y de si se trata de la autoridad gubernamental competente, de una agencia privada o de una organización internacional.

7) *Selección final*. Intervención de la autoridad competente, de la agencia privada o de los empleadores del país de acogida en la selección final de los trabajadores.

8) *Designación de los candidatos por los empleadores*. Posibilidad de que los empleadores realicen pedidos nominativos de trabajadores.

9) *Exámenes médicos*. Naturaleza de los eventuales exámenes médicos, lugar del examen, costos, motivos de exclusión por razones de salud, determinación de los criterios, y de la autoridad o autoridades encargadas de la decisión. Eventual requerimiento de que el candidato a la migración resulte seronegativo a un test de VIH/SIDA⁵⁵.

10) *Documentos de entrada*. Clases de documentación de viaje, pasaportes, requisitos de visados o de documentación adicional. Mecanismos de facilitación de obtención de visados, implicación de las representaciones consulares en el país de reclutamiento. Posibilidades de exención del visado para los extranjeros ya presentes en el territorio del Estado de empleo.

11) *Permisos de residencia y de trabajo*. Determinación de la necesidad de permisos por separado o de un único permiso y de la autoridad encargada de emitirlos. Lugar, modalidades de obtención y otorgamiento de los permisos. Condiciones de renovación. Posibilidades y condiciones de transformación de un permiso temporal en un permiso permanente. Posibilidades de obtención de los permisos (residencia y trabajo) para los extranjeros ya presentes en el país de recepción.

12) *Transporte*. Clase de transporte previsto. Modalidades de pago y carga o repartición de los costos. Previsiones para el regreso a la finalización del contrato o en caso de un regreso anticipado, por culpa o sin culpa del trabajador.

13) *Contrato de trabajo*. Pertinencia de adjuntar al acuerdo un modelo de contrato de trabajo, si la ley nacional prevé su existencia, o de un breve resumen de la legislación del trabajo aplicable. Determinación de necesidades de traducción del texto a un idioma que los migrantes puedan comprender. Modalidades de renovación del contrato temporal. Modalidades de terminación del contrato sin culpa del trabajador. Procedimientos para el caso en que el empleador no esté satisfecho de los servicios prestados. Efectos de eventuales períodos de prueba.

⁵⁵ Los resultados provisionales de la EMLI 2003 indican que 21 Estados requieren que el candidato a la inmigración resulte seronegativo al VIH/SIDA (en un caso este requisito es exigido sólo a los migrantes permanentes).

14) *Condiciones de empleo*. Especificación de las condiciones aplicables a los extranjeros y de si existe igualdad de trato con los nacionales por ejemplo en materia de salarios y otros beneficios, y aplicación de convenios colectivos. Especificidades de los trabajadores estacionales.

15) *Solución de conflictos*. Procedimientos dentro de la empresa, mecanismos previstos en convenios colectivos, o a través de la organización sindical pertinente, reglas de conciliación ante la autoridad administrativa o judicial del país de empleo. Modalidades de acceso a la justicia. Asistencia jurídica.

16) *Derechos de sindicación y de negociación colectiva*. Menciones en el acuerdo acerca de los derechos sindicales de los trabajadores migrantes. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva forman parte de los derechos fundamentales en el trabajo y son aplicables a *todos* los trabajadores, independientemente de su nacionalidad (o categoría migratoria)⁵⁶. Dado que estos derechos son inalienables e irrenunciables, y no admiten acuerdo en contrario, las menciones en el acuerdo bilateral tendrán siempre un carácter afirmativo. La mención en el acuerdo, no obstante, no resulta superflua y debe entenderse como un mecanismo de promoción de los derechos sindicales.

17) *Seguridad social*. Identificación de los mecanismos y tipos de beneficios de seguridad social a que tienen derecho los migrantes, medida en que existe igualdad de trato con los nacionales, derechos en curso de adquisición, derechos adquiridos y posibilidades de exportar la totalidad de los aportes, o de recibir los beneficios en el extranjero.

18) *Remesas*. Condiciones para el envío (y recepción en el país de origen) de remesas o transferencia de fondos, determinación de eventuales límites, facilidades en cuanto a los mecanismos de envío, los plazos y el costo.

19) *Alojamiento*. Entidad o persona responsable de buscar y encontrar el alojamiento. Posibilidades de acceso a programas de alojamiento subvencionado. Situación específica de los trabajadores estacionales. Alojamiento colectivo, facilidades para familias, cocina, seguridad e higiene.

20) *Reunificación familiar*. Principios y mecanismos aplicables a los familiares de los trabajadores migrantes. Familiares que pueden ser objeto de reunificación. Eventuales plazos. Posibilidades de reunificación para los migrantes temporales.

21) *Actividades de organizaciones sociales y religiosas*. Posibilidades de designarlas como puntos focales, en especial en cuanto a la asistencia al inmigrante.

22) *Comisiones conjuntas*. Establecimiento de comisiones mixtas de supervisión de la implementación del acuerdo y de seguimiento para la resolución de eventuales problemas de aplicación o interpretación. Eventual interacción de organizaciones sindicales de los países de origen y de envío.

⁵⁶ El Comité de Libertad Sindical de la OIT resolvió recientemente (Caso núm. 2121, queja contra el Gobierno de España por denegación de los derechos de sindicación, huelga, reunión, manifestación, asociación y negociación colectiva a los trabajadores extranjeros “irregulares”) que el Convenio No. 87 sobre libertad sindical reconoce el derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes y que, por tanto, todos los trabajadores están amparados por este instrumento.

23) *Validez y renovación del acuerdo*. Plazos y procedimientos de denuncia. Mecanismos de renovación, reconducción tácita o expresa.

24) *Jurisdicción*. Establecimiento de un procedimiento arbitral, incluida las modalidades de designación de árbitros. Estado o Estados competentes para entender en los acuerdos.

7. Conclusiones: acuerdos bilaterales, protección y gobernabilidad migratoria

Canales regulares de migración

Pese a la reciente proliferación de acuerdos y programas de migraciones laborales, las democracias occidentales continúan recibiendo más trabajadores en situación irregular que regular. De hecho, las políticas migratorias son el punto de inflexión que determinará la cantidad, modalidades de llegada, el tratamiento y la duración de la estadía de los trabajadores extranjeros y son estas políticas las que marcarán la conveniencia y encauzarán a los candidatos a la migración hacia los canales regulares (Martin, 2003).

Los acuerdos bilaterales de contratación de mano de obra pueden brindar el marco para hacer frente a la práctica de algunos Estados de tolerar la presencia de trabajadores migrantes en situación irregular para atender a las necesidades de mano de obra de ciertos segmentos del mercado de trabajo. Esta práctica constituye una política de empleo *de facto* en la que parte de la fuerza de trabajo pasa a ser una variable que puede ser disminuida o aun suprimida en períodos de ralentización económica, mediante el ejercicio del derecho de los Estados de expulsión de extranjeros de su territorio. En efecto, de la misma manera que la política de migraciones puede utilizarse para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo de mano de obra extranjera, la deportación o expulsión puede utilizarse para regular y forzar el retorno a sus países de origen de esa mano de obra temporaria.

Sustentabilidad de los acuerdos

Al momento de la celebración de los acuerdos migratorios laborales debería tenerse en cuenta que más allá de los objetivos específicos que se fijen en los mismos, uno de los objetivos generales del país de empleo será la optimización del funcionamiento de su mercado de trabajo. Por lo tanto, el contenido de los acuerdos deberá reflejar la situación del mercado de trabajo del Estado de empleo, así como contar con la flexibilidad necesaria para adaptarse a sus fluctuaciones. Este elemento constituye la base de la sustentabilidad del acuerdo bilateral.

Transparencia vs. falsas expectativas

La información acerca de las necesidades del mercado de trabajo del país de empleo, así como la cuantificación de esas necesidades y las calificaciones requeridas para ocupar los puestos de trabajo debe ser reflejada y transmitida con la mayor transparencia posible. De la misma manera, el Estado de envío transmitirá claramente la oferta de mano de obra existente y las disposiciones previstas en su legislación o práctica nacionales con respecto a protección de los trabajadores y sus familias, seguridad social y transferencia de remesas. La transparencia evitará la creación de falsas expectativas entre los Estados signatarios que, de no verificarse,

podrían llegar a comprometer la suerte del acuerdo celebrado o el futuro de nuevos eventuales acuerdos.

Gobernabilidad migratoria

Para asegurar la viabilidad de los acuerdos migratorios resulta indispensable que las partes contratantes cuenten con una gobernabilidad migratoria interna suficiente. La experiencia indica que algunos acuerdos bilaterales presentaron en principio inconvenientes de aplicación – que requirieron ser abordados en protocolos adicionales –, debido al debate originado en el seno del gobierno, y a las presiones ejercidas por la sociedad civil. Otro acuerdo nunca llegó a entrar en vigor debido a la intervención crítica de la sociedad civil del Estado de envío – tanto la presente en el país de origen como las comunidades de inmigrantes en el país de destino – respecto del impacto del acuerdo bilateral sobre la situación de la mano de obra inmigrante, en especial la que se encontraba en situación irregular.

Si bien los mecanismos de contingentes en los acuerdos bilaterales pueden adolecer de rigidez en comparación con la rapidez de las fluctuaciones del mercado de trabajo, este sistema presenta claras ventajas y resultará una contribución eficaz para la gobernabilidad migratoria y la obtención de consenso social sobre las migraciones. Ello así, puesto que el sistema de cupos provee un marco claro para la elaboración de la política migratoria y ofrece una guía transparente para administradores y empleadores, al tiempo que produce un efecto de reaseguro de la opinión pública en general, ya que se da a conocer la cantidad de extranjeros que ingresarán al mercado de trabajo, y al país, en un período determinado.

Consenso social

Deberá tenerse presente que el logro de un consenso social sobre política migratoria se verá facilitado si los interlocutores sociales – es decir, las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empleadores y los gobiernos –, intervienen en el debate y en la formulación de la política, y son consultados sobre una base regular para la adopción de decisiones. Las respuestas a la *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales*, 2003, indican que en la mayoría de los Estados las organizaciones de empleadores y de trabajadores son consultados para la modificación o la adopción de legislación migratoria, o la formulación de políticas de migraciones. Sin embargo, la Encuesta también indica que son pocos los Estados que cuentan con estructuras tripartitas formalmente establecidas para la formulación y puesta en práctica de tales políticas.⁵⁷

⁵⁷ Un mecanismo tripartito similar a los adoptados por la OIT para formular las políticas del mercado de trabajo podría funcionar también para la formulación de una política consensuada de migración. El enfoque tripartito en temas migratorios encuentra su base jurídica en el Convenio No. 143 de la OIT. Este instrumento prevé la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores acerca de las medidas para determinar la existencia para los trabajadores migrantes de condiciones violatorias instrumentos de internacionales, bilaterales, multilaterales o nacionales; las medidas para establecer contactos e intercambios sistemáticos de información entre los Estados Miembros, y la legislación y medidas previstas en el Convenio para evitar o suprimir las condiciones abusivas. Este instrumento prevé asimismo un derecho a la iniciativa a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Simplicidad de formas

La libertad de formas característica del derecho internacional permite la celebración de acuerdos en forma simplificada, que presentan las ventajas de resultar menos onerosos y requerir una menor burocracia, al tiempo que otorgan al procedimiento la rapidez y la flexibilidad que requieren las fluctuaciones de los mercados de trabajo.

La perspectiva del Estado de empleo

Desde el punto de vista del Estado receptor los acuerdos bilaterales presentan la ventaja de satisfacer rápida y selectivamente las necesidades coyunturales o estructurales de mano de obra de sus mercados de trabajo mediante el recurso a los trabajadores extranjeros. Según la OCDE (2004) en el corto plazo los acuerdos se refieren más bien a migraciones temporales de mano de obra con bajas calificaciones (incluidos trabajadores estacionales). En el mediano plazo, en cambio, los acuerdos se centran en trabajadores más calificados, quienes son contratados para hacer frente a necesidades estructurales de mano de obra, como por ejemplo en los sectores de la tecnología de la información o el cuidado de salud.

La perspectiva del Estado de envío

Desde el punto de vista del Estado de envío, los acuerdos permiten asegurar o aumentar la protección de sus trabajadores en el extranjero, mejorar las condiciones de empleo o de vida de sus trabajadores migrantes, velar por el cumplimiento de sus derechos humanos, laborales y sociales, facilitar la reunificación familiar, asegurar la facilitación del envío de remesas a sus comunidades de origen, y participar en un eventual retorno de sus migrantes más calificados.

Los acuerdos bilaterales: un mecanismo beneficioso para todos

En conclusión, los acuerdos bilaterales responden a los intereses concordantes de los Estados de origen y de recepción, como son los beneficios inmediatos y a largo plazo resultantes de una gestión ordenada de las migraciones, y la promoción de una cultura de la regularidad migratoria en ella implícita, la lucha contra las migraciones irregulares, contra la explotación laboral de los trabajadores migrantes y, en particular, contra el tráfico y la trata de personas.

La OIT (1999) señala la ventaja que presentan los acuerdos bilaterales de adaptarse a la particularidad de los grupos específicos de migrantes y de que tanto el Estado de envío como el de recepción comparten la responsabilidad de garantizar condiciones adecuadas de vida y de trabajo, y de supervisar u organizar activamente el proceso de las migraciones laborales en su conjunto. Asimismo, la OIT (2004) considera que los instrumentos bilaterales, aunque no brindan una solución exhaustiva a las cuestiones planteadas por la migración internacional de mano de obra, son una herramienta útil para asegurar una mejor protección de los trabajadores migrantes, y un medio eficaz de gestión de los flujos migratorios de mano de obra.

Referencias

Abella, M.I. (1997). *Sending Workers Abroad*. OIT, Ginebra.

Böhning, R. (1996). *El empleo de los trabajadores extranjeros*, OIT, Madrid.

Castles S. y Miller, M. (2003): *The age of migration*. 3ra edición, Palgrave, Macmillan.

Martin, P. (2003). *Managing labour migration: Temporary workers programmes for the 21st century*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, Ginebra.

OCDE (2004). *Trends in international migration*. SOPEMI 2003.

OIT (2004a). Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización : *Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos*, OIT, Ginebra.

OIT (2004b). *Trabajadores migrantes*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo (2004), 92ª reunión, Ginebra.

OIT (2004c). *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales*, resultados preliminares, inédito, Ginebra.

OIT (1999). *Trabajadores migrantes*, Informe de la CEACR, Ginebra.

Datos del autor

Eduardo Geronimi
Programa de Migraciones Internacionales
Oficina Internacional del Trabajo
1211 Ginebra 22, Suiza
Tel. +41-22 799-7425
Fax +41-22 799-8836
geronimi@ilo.org

Estado	Contrapartes	Características
Polonia	Alemania: varios años 1992 Rep. Checa, Eslovaquia 1992 Francia 1994 Rusia, Lituania, Ucrania 1995 Belarús C 2002 España C	Empleo recíproco Estacional Empleo recíproco Empleo permanente, temporario, estacional
<i>Portugal C</i>	1997 Cabo Verde 2003 Bulgaria	Migración temporal Contratación recíproca
<i>Reino Unido</i>	España (2001), India (2002), Filipinas (2002), Indonesia (2002)	Contratación de personal de cuidado de salud
Rumania C	1999 Alemania (2001 invitados) 2001 Hungría 2002 España C	Estacional Estacional Estacional, permanentes
Eslovaquia	1992 Rep. Checa 1991 Alemania 1996 Alemania 1995 Rusia 1997 Ucrania 1999 Hungría	Empleo muto, sin contingentes Estacional 3 meses Empleo (capacitación) bajo cuota Estacional/Cuota Estacional/Cuota
España	2001 Marruecos, Ecuador, Colombia 2002 Polonia, Rumania, R. Dominicana	Contratación Contratación
Sudán	2003 Egipto, Jordania	Intercambio de mano de obra
<i>Tayikistán</i>	1995 CEI 2000 Kirguistán	Migraciones laborales, protección social, migraciones irregulares
Ucrania	1993 Rusia 1994 Moldova, Polonia 1995 CEI, Letonia, Lituania 1996 Belarús, Armenia, Viet Nam 1998 Eslovaquia	Mano de obra y protección social

Fuente: OIT: EMLI, 2003. Excluye acuerdos sobre seguridad social. Se mencionan sólo los acuerdos concluidos entre 1990-2003; no se mencionan acuerdos concluidos antes de esas fechas aunque estén aún en vigor. C = cuotas o contingentes. En *cursivas*: Estados que han ratificado el Convenio No. 97. En **negritas**: Estados que han utilizado el acuerdo modelo incluido en el anexo a la Recomendación No. 86.

Anexo 2 – Acuerdo tipo sobre migraciones temporales de trabajadores⁵⁸

Artículo 1. Intercambio de información

1. La autoridad competente del territorio de inmigración deberá proporcionar, periódicamente, información apropiada a la autoridad competente del territorio de emigración [...] sobre:

a) las disposiciones legislativas y administrativas referentes a la entrada, empleo, residencia [...] de los migrantes [...];

b) el número, las categorías y las calificaciones profesionales de los migrantes deseados;

c) las condiciones de trabajo y de vida de los migrantes, y en especial el costo de vida y los salarios mínimos en función de las categorías profesionales y de las regiones de empleo, las asignaciones suplementarias, si las hubiere; la naturaleza de los empleos disponibles, las bonificaciones de contratación, si las hubiere; los regímenes de seguridad social y de asistencia médica, las disposiciones relativas al transporte de los migrantes y de sus bienes y herramientas, las condiciones de vivienda y las disposiciones sobre el suministro de alimentos y vestido, las medidas relativas a la transferencia de los ahorros de los migrantes, y de otras sumas debidas en virtud de lo dispuesto en el presente acuerdo;

d) las facilidades especiales, si las hubiere, concedidas a los migrantes;

e) las facilidades de instrucción general y de formación profesional concedidas a los migrantes;

f) [...];

g) [...].

2. La autoridad competente del territorio de emigración [...]deberá poner esta información en conocimiento de las personas y organismos interesados.

3. La autoridad competente del territorio de emigración [...]deberá proporcionar, periódicamente, información apropiada a la autoridad competente del territorio de inmigración sobre:

a) las disposiciones legislativas y administrativas referentes a la inmigración;

b) el número y las calificaciones profesionales de las personas que deseen emigrar, [...];

c) el régimen de seguridad social;

d) las facilidades especiales, si las hubiere, concedidas a los migrantes;

e) [...];

f) [...].

4. La autoridad competente del territorio de inmigración deberá poner esta información en conocimiento de las personas u organismos interesados.

5. Cada una de las partes en cuestión deberá, igualmente, comunicar la información mencionada en los párrafos 1 a 4 del presente artículo a la Oficina Internacional del Trabajo.

⁵⁸ El texto de este extracto corresponde al acuerdo tipo que figura como anexo a la Recomendación No. 86 de la OIT sobre trabajadores migrantes. No incluye las disposiciones correspondientes a migrantes permanentes, refugiados y personas desplazadas.

Artículo 2. Acción contra la propaganda que induce en error

1. Las partes convienen en tomar todas las medidas pertinentes que conciernan a sus territorios respectivos, siempre que lo permita la legislación nacional, para impedir toda propaganda relativa a la emigración e inmigración que pueda inducir en error.

2. A estos efectos, las partes colaborarán, si ello fuere necesario, con las autoridades competentes de otros países interesados.

Artículo 3. Formalidades administrativas

Las partes convienen en tomar medidas a fin de acelerar y simplificar la realización de las formalidades administrativas relacionadas con la salida, viaje, entrada, residencia [...]de los migrantes, y siempre que ello fuere posible, de los miembros de sus familias; estas medidas deberán incluir, cuando ello fuere necesario, la organización de un servicio de interpretación.

Artículo 4. Validez de los documentos

1. Las partes determinarán las condiciones que deba reunir, a fin de que se reconozca su validez en el territorio de inmigración, cualquier documento expedido por la autoridad competente del territorio de emigración, y referente a los migrantes [...], en lo que concierne a:

- a) su estado civil;
- b) su situación judicial;
- c) sus calificaciones profesionales;
- d) su instrucción general y su formación profesional; y
- e) su participación en regímenes de seguridad social.

2. Las partes también determinarán el alcance de dicho reconocimiento.

3. [...]

Artículo 5. Condiciones y criterios relativos a las migraciones

1. Las partes deberán determinar, de común acuerdo:

a) los requisitos que deban reunir los migrantes y los miembros de sus familias, en lo que respecta a la edad, aptitud física y salud, así como las calificaciones profesionales para las diversas ramas de la actividad económica y para las diferentes categorías profesionales;

b) [...].

2. Las partes deberán determinar también, de conformidad con las disposiciones del artículo 28 del presente acuerdo:

a) la importancia numérica y las categorías profesionales de los migrantes que serán reclutados durante un período determinado;

b) las zonas de reclutamiento y las zonas de colocación y establecimiento [...].

3. A fin de reclutar migrantes que respondan a las necesidades técnicas del territorio de inmigración y que puedan adaptarse fácilmente a las condiciones existentes en dicho territorio, las partes deberán determinar los criterios que regirán la selección técnica de los migrantes.

4. Al establecer estos criterios, ambas partes deberán tener en consideración: a) con respecto a la selección médica:

i) la naturaleza del examen médico al que someterán a los migrantes (examen médico general, examen radiológico, examen de laboratorio, etc.);

ii) la elaboración de listas de enfermedades y defectos físicos que constituyan claramente una incapacidad para el empleo en ciertas profesiones;

iii) las condiciones mínimas de higiene prescritas en convenios internacionales sobre higiene y relativas a los movimientos de población de un país a otro;

b) con respecto a la selección profesional:

i) las calificaciones de los migrantes exigidas en cada profesión o grupo de profesiones;

ii) las profesiones alternativas que exijan de los trabajadores calificaciones o capacidades análogas, a fin de satisfacer las necesidades de profesiones determinadas en las que sea difícil reclutar un número suficiente de trabajadores calificados;

iii) el desarrollo de los *tests* psicotécnicos;

c) con respecto a la selección basada en la edad de los migrantes: la flexibilidad con que deba aplicarse el criterio sobre la edad, a fin de tener en cuenta, por una parte, los requisitos de diversos empleos y, por otra, las diferencias de capacidad de los individuos de una edad determinada.

Artículo 6. Organización del reclutamiento, introducción y establecimiento

1. Las personas u organismos que efectúen operaciones de reclutamiento, introducción y colocación de migrantes [...] deberán ser nombrados por las autoridades competentes de los territorios interesados [...], a reserva de la aprobación de ambas partes.

2. A reserva de las disposiciones del párrafo siguiente, el derecho a efectuar las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación sólo incumbirá a:

a) las oficinas públicas de colocación u otros organismos oficiales del territorio donde se realicen las operaciones;

b) los organismos oficiales de un territorio distinto de aquel donde se realicen las operaciones, que estén autorizados a efectuar dichas operaciones en ese territorio en virtud de un acuerdo entre las partes;

c) cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional.

3. Además, en la medida en que la legislación nacional de cada una de las partes lo permita, y a reserva de la aprobación y de la vigilancia de las autoridades competentes de dichas partes, las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación podrán ser efectuadas por:

a) el empleador o una persona que esté a su servicio y actúe en su nombre;

b) agencias privadas.

4. Los gastos de administración ocasionados por el reclutamiento, introducción y colocación no deberán correr a cargo del migrante.

Artículo 7. Exámenes de selección

1. Todo candidato a la emigración deberá someterse a un examen adecuado en el territorio de emigración; dicho examen deberá entrañar las menores molestias posibles para el migrante.

2. Con respecto a la organización de la selección de los migrantes, las partes se pondrán de acuerdo sobre:

- a) el reconocimiento y la composición de los organismos oficiales y de los organismos privados que hayan sido autorizados por la autoridad competente del territorio de inmigración para efectuar las operaciones de selección en el territorio de emigración;
- b) la organización de los exámenes de selección, los centros donde habrán de celebrarse y la distribución de los gastos ocasionados por estos exámenes;
- c) la colaboración de las autoridades competentes de ambas partes, y en particular de sus servicios de empleo, en la organización de la selección.

Artículo 8. Información y asistencia a los migrantes

1. El migrante que haya sido admitido, después de su examen médico y profesional, deberá recibir en el centro de reunión o de selección, en un idioma que comprenda, toda la información que aún pudiese necesitar en relación con la naturaleza del trabajo para el que haya sido reclutado, la región del empleo, la empresa a la que haya sido destinado y las disposiciones tomadas para su viaje, así como las condiciones de vida y de trabajo, comprendidas las condiciones de higiene y demás condiciones afines que existan en el país y en la región adonde se dirija.

2. A su llegada al país de inmigración, al centro de recepción, si lo hubiere, o al lugar de residencia, los migrantes [...] deberán recibir todos los documentos que necesiten para su trabajo, su residencia [...] en el país, así como información, instrucciones y consejos relativos a las condiciones de vida y de trabajo, y cualquier otra ayuda que pudieren necesitar para adaptarse a las condiciones del país de inmigración.

Artículo 9. Educación y formación

Las partes deberán coordinar sus actividades en lo que concierne a la organización de cursos para migrantes, los cuales incluirán una información general sobre el país de inmigración, la enseñanza del idioma de este país y la formación profesional.

Artículo 10. Intercambio de practicantes

Las partes convienen en favorecer el intercambio de practicantes y en determinar, en un acuerdo separado, las condiciones que regirán dichos intercambios.

Artículo 11. Condiciones de transporte

1. Durante el viaje desde el lugar de su residencia hasta el centro de reunión o de selección, así como durante su estada en dicho centro, los migrantes [...] deberán recibir de la autoridad competente del territorio de emigración [...] cualquier ayuda que pudieren necesitar.

2. Las autoridades competentes de los territorios de inmigración o emigración deberán, cada una dentro de su jurisdicción, proteger la salud y el bienestar de los migrantes [...] y prestarles cualquier ayuda que pudieren necesitar durante el viaje desde el centro de reunión o selección hasta el lugar de su empleo, así como durante su estada en un centro de recepción, si lo hubiere.

3. Los migrantes [...] deberán ser transportados en la forma que merecen los seres humanos, y de acuerdo con la legislación vigente.

4. Las partes deberán determinar, de común acuerdo, los términos y las condiciones para la aplicación de las disposiciones del presente artículo.

Artículo 12. Gastos de viaje y de manutención

Las partes deberán determinar los métodos para sufragar los gastos de viaje de los migrantes [...] desde el lugar de su residencia hasta el lugar de destino, los de su manutención mientras viajen, los ocasionados por enfermedad y hospitalización, así como los relativos al transporte de sus efectos personales.

Artículo 13. Transferencia de fondos

1. La autoridad competente del territorio de emigración deberá, en todo lo posible y de conformidad con la legislación nacional en materia de importación y exportación de divisas extranjeras, autorizar y facilitar a los migrantes [...]el retiro, de su país, de las sumas que puedan necesitar para su establecimiento inicial en el extranjero.
2. La autoridad competente del territorio de inmigración deberá, en todo lo posible y de conformidad con la legislación nacional en materia de importación y exportación de divisas extranjeras, autorizar y facilitar la transferencia periódica, al territorio de emigración, de los ahorros de los migrantes y de cualesquiera otras sumas debidas en virtud del presente acuerdo.
3. Las transferencias de fondos autorizadas en los párrafos 1 y 2 de este artículo deberán efectuarse de acuerdo con el tipo oficial de cambio existente.
4. Las partes deberán tomar todas las medidas necesarias para simplificar y acelerar las formalidades administrativas relativas a las transferencias de fondos, a fin de que estos fondos se reciban por los derechohabientes en el plazo más breve posible.
5. Las partes deberán determinar si podrá obligarse al migrante a transferir una parte de su salario para el mantenimiento de la familia que haya quedado en su país o en el territorio del cual emigró, así como las condiciones en que deba realizarse dicha transferencia.

Artículo 14. [...]**Artículo 15. Vigilancia de las condiciones de vida y de trabajo**

1. Se deberán tomar disposiciones para que la autoridad competente, o los organismos debidamente autorizados del territorio de inmigración, velen por las condiciones de vida y de trabajo de los migrantes, comprendidas las condiciones de higiene.
2. Cuando se trate de migraciones temporales, las partes deberán tomar las medidas necesarias, si ello fuere pertinente, para que representantes autorizados del territorio de emigración [...] colaboren con la autoridad competente o con organismos debidamente autorizados del territorio de inmigración en el ejercicio de esta vigilancia.
3. Durante un período determinado, cuya duración se fijará por las partes, los migrantes deberán recibir una asistencia especial en lo que concierne a las cuestiones relativas a sus condiciones de empleo.
4. La asistencia relativa a las condiciones de empleo y de vida podrá ser prestada por el servicio ordinario de inspección del trabajo del país de inmigración, o por un servicio especial para los migrantes, con la colaboración, cuando ello fuere necesario, de organizaciones voluntarias reconocidas.
5. Se deberán tomar medidas, cuando ello fuere necesario, para que representantes del territorio de emigración [...] puedan colaborar con dichos servicios.

Artículo 16. Solución de conflictos

1. En caso de conflicto entre un migrante y su empleador, el migrante tendrá acceso a los tribunales competentes o podrá presentar en cualquier otra forma sus reclamaciones, de conformidad con la legislación del territorio de inmigración.
2. Las autoridades deberán establecer cualquier otro procedimiento necesario para la solución de todo conflicto que surja al aplicarse el acuerdo.

Artículo 17. Igualdad de trato

1. La autoridad competente del territorio de inmigración deberá conceder a los migrantes [...], en lo que concierne a los empleos para los cuales son elegibles, un trato no menos favorable que el que aplique a sus nacionales en virtud de las disposiciones legislativas o administrativas, o de los contratos colectivos de trabajo.

2. Esta igualdad de trato se deberá aplicar, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, a los inmigrantes que se encuentren legalmente dentro del territorio de inmigración, en relación con las materias siguientes:

a) siempre que estos puntos estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas:

i) la remuneración, comprendidos los subsidios familiares cuando éstos formen parte de la remuneración, las horas de trabajo, el descanso semanal, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, las limitaciones al trabajo a domicilio, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional, el trabajo de las mujeres y de los menores;

ii) la afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas ofrecidas por los contratos colectivos;

iii) la admisión a las escuelas, al aprendizaje y a los cursos o escuelas de formación profesional y técnica, siempre que esta admisión no perjudique a los nacionales del país de inmigración;

iv) las medidas de recreo y de bienestar;

b) los impuestos, derechos y contribuciones que deba pagar, por concepto del trabajo, la persona empleada;

c) la higiene, la seguridad y la asistencia médica;

d) las acciones judiciales relativas a las cuestiones comprendidas en el presente acuerdo.

Artículo 18. [...]

Artículo 19. Suministro de alimentos

Los migrantes [...] deberán gozar del mismo trato que los trabajadores nacionales de la misma profesión, en lo que se refiere al suministro de géneros alimenticios.

Artículo 20. Condiciones de vivienda

La autoridad competente del territorio de inmigración deberá cerciorarse de que los migrantes [...] tienen una vivienda higiénica y conveniente, siempre que se disponga de las instalaciones necesarias.

Artículo 21. Seguridad social

1. Ambas partes deberán determinar, en un acuerdo separado, los métodos para aplicar un régimen de seguridad social a los migrantes y a las personas a su cargo.

2. [...]

3. [...]

4. El acuerdo impondrá la obligación, a la autoridad competente del territorio de inmigración, de tomar medidas que garanticen, a los migrantes temporales y a las personas a su cargo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus nacionales, quedando entendido que en caso de regímenes obligatorios de pensión se tomarán medidas adecuadas para el mantenimiento de los derechos adquiridos por los migrantes y de aquellos otros en curso de adquisición.

Artículo 22. Contratos de trabajo

1. En los países donde se haya establecido un sistema de contratos-tipo, el contrato individual de trabajo de los migrantes se basará en un contrato-tipo elaborado por las partes para las principales ramas de la actividad económica.

2. El contrato individual de trabajo deberá establecer las condiciones generales de contratación y de trabajo previstas en el contrato-tipo y deberá traducirse en un idioma que comprenda el migrante. Se deberá remitir al

migrante una copia del contrato antes de su salida del territorio de emigración o, si se conviniere entre las partes, a su llegada al centro de recepción del territorio de inmigración. En este caso, el migrante deberá estar informado por un documento escrito que se refiera a él individualmente, o a un grupo de migrantes del que forme parte, de la categoría en la que estará empleado y de las demás condiciones de trabajo, especialmente del salario mínimo que se le garantice.

3. El contrato individual de trabajo deberá contener todos los datos necesarios, tales como:

- a) el nombre y apellidos del trabajador, el lugar y la fecha de su nacimiento, su estado familiar y el lugar de residencia y de reclutamiento;
- b) la naturaleza del trabajo que va a efectuar y el lugar donde deba realizarse;
- c) la categoría profesional en la que está clasificado;
- d) la remuneración de las horas normales de trabajo, de las horas extraordinarias, del trabajo nocturno y del realizado en días festivos, así como la forma de pago;
- e) las primas, indemnizaciones y asignaciones, si las hubiere;
- f) las condiciones en las que el empleador podrá estar autorizado a efectuar descuentos de la remuneración del interesado, y su cuantía;
- g) las condiciones de alimentación, cuando ésta la proporcione el empleador;
- h) la duración del contrato, y las condiciones para renovarlo y denunciarlo;
- i) las condiciones en que se autorice la entrada y residencia en el territorio de inmigración;
- j) el modo de sufragar los gastos de viaje del migrante [...];
- k) cuando se trate de migraciones temporales, el modo de sufragar los gastos de regreso al país de origen o al territorio de emigración, si ello fuere necesario;
- l) los casos en los que se pueda terminar el contrato.

Artículo 23. Cambio de empleo

1. Si la autoridad competente del territorio de inmigración considera que el empleo para el que el migrante ha sido reclutado no corresponde a sus aptitudes físicas o profesionales, deberá facilitar la colocación de dicho migrante en otro empleo que corresponda a sus aptitudes y que esté autorizado a ocupar de conformidad con la legislación nacional.

2. Durante los períodos de desempleo, el método de mantenimiento de los migrantes [...]se determinará por las disposiciones de un acuerdo separado.

Artículo 24. Estabilidad en el empleo

1. Si, antes de la expiración de su contrato, el trabajador migrante queda sobrante en la empresa o en la rama de actividad económica en la que fue contratado, la autoridad competente del territorio de inmigración facilitará, a reserva de las cláusulas del contrato, su colocación en otro empleo que corresponda a sus aptitudes y que esté autorizado a ocupar de conformidad con las legislación nacional.

2. En caso de que el migrante no tuviese derecho a las prestaciones previstas en un régimen de asistencia o de seguro de desempleo, su mantenimiento, [...]se asegurará durante todo el período en que permanezca desempleado, de conformidad con las disposiciones establecidas en un acuerdo separado, siempre que ello no fuere incompatible con los términos de su contrato.

3. Las disposiciones de este artículo no menoscabarán el derecho del migrante a beneficiarse de las ventajas que pudieren preverse en su contrato de trabajo, en caso de que el empleador lo termine prematuramente.

Artículo 25. Disposiciones relativas a la expulsión

1. La autoridad competente del territorio de inmigración se obliga a no enviar al migrante, [...]al territorio del que emigró, a menos que así lo desee el migrante, si a causa de enfermedad o accidente no pudiera ya ejercer su profesión.

2. El gobierno del territorio de inmigración se obliga a no enviar a su país de origen a los [...]migrantes que no deseen regresar a su país de origen, por razones políticas, cuando el territorio de origen no sea el territorio en que fueron reclutados, a menos que formalmente expresen este deseo en una solicitud escrita dirigida a la autoridad competente del territorio de inmigración [...].

Artículo 26. Viaje de regreso

1. Los gastos del viaje de regreso de un migrante que, habiendo sido introducido en el territorio de inmigración de conformidad con un plan ejecutado bajo los auspicios del gobierno de dicho territorio, se vea obligado a dejar su empleo por razones ajenas a su voluntad y no pueda, en virtud de la legislación nacional, colocarse en un empleo para el cual sea elegible, se regularán en la forma siguiente:

a) el costo del viaje de regreso del migrante y de las personas a su cargo no podrá, en ningún caso, recaer sobre el migrante;

b) el método para sufragar los gastos del viaje de regreso será determinado por acuerdos bilaterales complementarios;

c) de todos modos, aun en el caso de que no se haya incluido ninguna disposición a este efecto en un acuerdo bilateral, se especificará en la información que se proporcione a los migrantes, al reclutarlos, la persona o el organismo a quien incumba la carga del viaje de regreso, en las condiciones previstas en el presente artículo.

2. Conforme a los métodos de colaboración y consulta convenidos en virtud del artículo 28 de este acuerdo, ambas partes determinarán las medidas que deban tomarse para organizar el regreso de esos migrantes y para garantizarles, durante el viaje, las condiciones de higiene y de bienestar y la asistencia de que gozaron durante el viaje de ida.

3. La autoridad competente del territorio de emigración exonerará de todo derecho de aduanas la entrada de:

a) los efectos personales;

b) las herramientas manuales portátiles y el equipo portátil de la clase que normalmente poseen los trabajadores para el ejercicio de su oficio que hayan estado en la posesión y uso de dichas personas durante un período apreciable, y que estén destinados a ser utilizados por los migrantes en el ejercicio de su profesión.

Artículo 27. Doble impuesto

Ambas partes determinarán, en un acuerdo separado, las medidas que deban adoptarse para evitar el doble impuesto a las ganancias de los trabajadores migrantes.

Artículo 28. Métodos de consulta y colaboración

1. Ambas partes convendrán los métodos de consulta y colaboración necesarios para cumplir las disposiciones de este acuerdo.

2. Cuando lo soliciten los representantes de ambas partes, la Oficina Internacional del Trabajo estará asociada a dicha consulta y colaboración.

Artículo 29. Disposiciones finales

1. Las partes deberán determinar la duración del presente acuerdo y el plazo para su denuncia.

2. Las partes deberán determinar igualmente las disposiciones del presente acuerdo que permanecerán en vigor después de la expiración de este último.

**INTERNATIONAL MIGRATION PAPERS
CAHIERS DE MIGRATIONS INTERNATIONALES
ESTUDIOS SOBRE MIGRACIONES INTERNACIONALES**

1. Adjustments to labour shortages and foreign workers in the Republic of Korea
M.I. Abella; Y.B. Park; W.R. Böhning, 1995
2. Consumption and investments from migrants' remittances in the South Pacific
Richard P.C. Brown, 1995
3. Training abroad: German and Japanese schemes for workers from transition economies or developing countries
Christiane Kuptsch; Nana Oishi, 1995
4. Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands
F. Bovenkerk; M.J.I. Gras; D. Ramsøedh, with the assistance of M. Dankoor and A. Havelaar, 1995
5. Orderly international migration of workers and incentives to stay - options for emigration countries
M.I. Abella; K.J. Lönnroth, 1995
6. From outlawing discrimination to promoting equality: Canada's experience with anti-discrimination legislation
C. Ventura, 1995
- 7 G. Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1995
- 7 E. Labour market discrimination against foreign workers in Germany
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1996
- 8 E. The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact
W.R. Böhning; R. Zegers de Beijl, 1995
- 8 F. L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail: Les politiques et leur impact
W.R. Böhning; R. Zegers de Beijl, 1996
- 9 S. La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1995
- 9 E. Labour market discrimination against migrant workers in Spain
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1996
10. The jobs and effects of migrant workers in Northern America - Three essays
J. Samuel; P.L. Martin; J.E. Taylor, 1995
11. The jobs and effects of migrant workers in Italy - Three essays
L. Frey; R. Livraghi; A. Venturini; A. Righi; L. Tronti, 1996
12. Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing
M. Bendick, Jr., 1996

13. Employer des travailleurs étrangers: Manuel sur les politiques et les procédures plus particulièrement applicables aux pays à bas ou moyen revenus
W.R. Böhning, 1996
14. Protecting (im)migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: Finnish and Swedish experiences
K. Vuori, with the assistance of R. Zegers de Beijl, 1996
- 15F. Les migrations en provenance du Maghreb et la pression migratoire: Situation actuelle et prévisions
D. Giubilaro, 1997
- 15E. Migration from the Maghreb and migration pressures: Current situation and future prospects
D. Giubilaro, 1997
16. The documentation and evaluation of anti-discrimination training activities in the Netherlands
J.P. Abell; A.E. Havelaar; M.M. Dankoor, 1997
17. Global nations. The impact of globalization on international migration
P. Stalker, 1997
18. Anti-discrimination training activities in Finland
K. Vuori, 1997
19. Emigration pressures and structural change. Case study of the Philippines
A. Saith, 1997
20. Emigration pressures and structural change. Case study of Indonesia
D. Nayyar, 1997
21. The evaluation of anti-discrimination training activities in the United Kingdom
P. Taylor; D. Powell; J. Wrench, 1997
22. Pratiques de formations antidiscriminatoires en Belgique
F. Castelain-Kinet; S. Bouquin; H. Delagrangé; T. Denutte, 1998
- 23E. Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium
P. Arriijn; S. Feld; A. Nayer, 1998
- 23F. La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique
P. Arriijn; S. Feld; A. Nayer, 1998
24. Labour immigration and integration in low- and middle-income countries: Towards an evaluation of the effectiveness of migration policies
J. Doomernik, 1998
25. Protecting migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: the Danish experience
N.-E. Hansen, I. McClure, 1998
26. Illegal migration and employment in Russia
Eugene Krassinets, 1998
27. The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and The Netherlands
Jeroen Doomernik, 1998

28. Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère
B. Smeesters, sous la direction de A. Nayer, 1999
29. The documentation and evaluation of anti-discrimination training in the United States
M. Bendick, Jr., M.L. Egan, S. Lofhjelm, 1999
30. Illegal labour migration and employment in Hungary
J. Juhász with contributions from M. Cosmeanu; I. Ramond; J. Gmitra, A. Bácskai, 1999
31. Foreign labour in Lithuania: Immigration, employment and illegal work
A. Sipaviciene, in cooperation with V. Kanopiene, 1999
32. Legal and illegal labour migration in the Czech Republic: Background and current trends
Milada Horáková, 2000
33. Migrant labour - An annotated bibliography
R. Chen; M. Madamba, 2000
34. Settlement and integration policies towards immigrants and their descendants in Sweden
Charles Westin, 2000
35. United States policies on admission of professional and technical workers: Objectives and outcomes
Philip Martin, Richard Chen and Mark Madamba, 2000
36. Employer sanctions: French, German and US experiences
Philip Martin and Mark Miller, 2000
37. Quotas d'immigration : l'expérience suisse
Etienne Piguet et Hans Mahnig, 2000
38. The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK
John Wrench and Tariq Modood, 2001
39. The Ambiguities of Emigration: Bulgaria since 1988
August Gächter, 2002
40. Migration for the Benefit of All: Towards a New Paradigm for Migrant Labour
Eric Weinstein, 2001
41. Migrants in Irregular Employment in the Mediterranean Countries of the European Union
Emilio Reynieri, 2001
42. From temporary guests to permanent settlers? A review of the German experience
Heinz Werner, 2001
43. From brain exchange to brain gain: Policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries
Allan Findlay, 2002
44. Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses
B. Lindsay Lowell and Allan Findlay, 2002
- 44F L'émigration de personnes hautement qualifiées de pays en développement : impact et réponses politiques - Rapport de synthèse
B. Lindsay Lowell et Allan Findlay, 2003

45. Policy responses to the international mobility of skilled labour
B. Lindsay Lowell, 2002
46. Some developmental effects on the international migration of highly skilled persons
B. Lindsay Lowell, 2002
47. Women migrant domestic workers in Bahrain
Sabika al-Najjar, 2002
48. Women migrant domestic workers in Lebanon
Ray Jureidini, 2002
49. Skilled labour migration from developing countries: Study on India
Binod Khadria, 2002
50. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Caribbean Region
Elizabeth Thomas-Hope, 2002
51. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Philippines
Florian A. Alburo and Danilo I. Abella, 2002
52. Skilled labour migration from developing countries: Study on South and Southern Africa
Haroon Bhorat, Jean-Baptiste Meyer and Cecil Mlatsheni, 2002
53. Situación de los trabajadores migrantes en América Central
Abelardo Morales Gamboa, 2002
- 54 S. La inmigración irregular subsahariana a través y hacia Marruecos
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002
- 54 F. L'immigration irrégulière subsaharienne à travers et vers le Maroc
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002
55. Skilled Labour Migration from Developing Countries: Annotated Bibliography
Allan M. Findlay and Emma Stewart, 2002
56. Skilled labour migration from developing countries: Annotated Bibliography on Economic Analysis, Impact and Policy Issues
B. Lindsay Lowell, 2002
57. Asian Labour Migration: Issues and Challenges in an Era of Globalization
Piyasiri Wickramasekara, 2002
58. Skilled labour migration from developing countries: Study on Argentina and Uruguay
Adela Pellegrino, 2002
- 58 S. Migración de mano de obra calificada desde Argentina y Uruguay
Adela Pellegrino, 2003
59. Remesas de mexicanos en el exterior y su vinculación con el desarrollo económico, social y cultural de sus comunidades de origen
Mario López Espinosa, 2002
60. Migraciones laborales en América del Sur: la Comunidad Andina
Ponciano Torales, M. Estela González y Nora Pérez Vichich, 2003

61. Economic Integration in the Caribbean: The development towards a common labour market
Deike Fuchs and Thomas Straubhaar, 2003
62. Enjeux et défis de la migration de travail ouest-africaine
A.S. Fall, 2003
63. Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado
Ezequiel Texidó, Gladys Baer, Nora Pérez Vichich, Ana María Santestevan,
Charles P. Gomes, 2003
64. Empowering Filipino Migrant Workers: Policy Issues and Challenges
Rene E. Ofreneo and Isabelo A. Samonte, 2004
65. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Modo de empleo
Eduardo Geronimi, 2004
66. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Estudio de casos
Eduardo Geronimi, Lorenzo Cachón y Ezequiel Texidó, 2004

**PERSPECTIVES ON LABOUR MIGRATION
PERSPECTIVES SUR LES MIGRATIONS DU TRAVAIL
PERSPECTIVAS SOBRE MIGRACIONES LABORALES**

1. Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime
Patrick Taran and Gloria Moreno-Fontes Chammartin, 2003
2. Aspectos jurídicos del tráfico y la trata de trabajadores migrantes
Eduardo Geronimi, 2002
- 2 F Aspects juridiques du trafic et de la traite de travailleurs migrants
Eduardo Geronimi, 2003
3. Globalization, Labour and Migration: Protection is Paramount
Patrick Taran and Eduardo Geronimi, 2003
- 3 S Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección
Patrick Taran y Eduardo Geronimi, 2003
- 3 F Globalisation et migrations de main-d'oeuvre : Importance de la protection
Patrick Taran et Eduardo Geronimi, 2003
- 5 F Options politiques de réponse à la migration des compétences : rétention, retour et circulation
Piyasiri Wickramasekara, 2003
- 5 E Policy responses to skilled migration : Retention, return and circulation
Piyasiri Wickramasekara, 2003
6. Temporary foreign worker programmes: policies, adverse consequences and the need to make
them work
Martin Ruhs, 2003
7. Protección y asistencia a las víctimas de trata
Eduardo Geronimi, 2003