



Organización
Internacional
del Trabajo

El rol de los sindicatos en el ámbito de la migración laboral



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014
Primera edición 2014

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El rol de los sindicatos en el ámbito de la migración laboral. Organización Internacional del Trabajo, Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género en los Corredores de Nicaragua-Costa Rica-Panamá y Haití-República Dominicana. San José: OIT, 2014.

ILO DWT and Country Office for Central America, Haiti, Panama and Dominican Republic

Migración / sindicato / tendencia / convenio de la OIT / trabajador migrante / trabajo doméstico / trabajadoras / trabajadores masculinos / condiciones de trabajo / papel del sindicato / seguridad social / América Central / República Dominicana
14.09.1

Datos de catalogación en publicación de la OIT

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

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías, en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: centrodocumentacion@oit.or.cr
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

NOTA

Los contenidos del presente documento se basan en la publicación de OIT-Ginebra: “En busca del trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: un manual para sindicalistas” (2009).

CRÉDITOS:

Elaborado por: Gustavo Gatica

Diseño y diagramación: Ana Cristina Dengo
Impreso en Costa Rica



Organización
Internacional
del Trabajo

El rol de los sindicatos en el ámbito de la migración laboral



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	06
CONTENIDOS	07
UNIDAD I CONTEXTO MIGRATORIO	08
1. Contexto migratorio regional	08
2. Tendencias migratorias en la región	08
3. Edad y nivel educativo	09
4. Ocupaciones	10
5. Participación de las mujeres	11
6. ¿Cómo migran las personas?	12
UNIDAD II CONCEPTUALIZACIÓN	14
1. ¿Qué es la migración laboral?	14
2. Modalidades de la migración laboral	14
3. Vínculos entre migración y desarrollo	15
4. Mitos sobre la migración laboral	16
UNIDAD III PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES	17
1. Principios y derechos fundamentales del trabajo	17
2. Convenios de la OIT en materia de trabajadores migrantes	17
2.1. Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1949 (No. 97)	17
2.2. Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1949 (No. 86)	18
2.3. Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1975 (No. 143)	19
2.4. Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (No. 151)	20
2.5. Convenio sobre trabajo doméstico, 2011 (No. 189)	21
2.6. Recomendación sobre trabajo doméstico, 2011 (No. 201)	22
UNIDAD IV TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD	23
1. Indígenas migrantes	23
2. Mujeres	24
3. Personas menores de edad	24
4. VIH – SIDA	25
5. Seguridad social	25
6. Certificación de competencias	27
UNIDAD V EL PAPEL DE LOS SINDICATOS	28
1. Incidencia en políticas públicas de empleo y migración	28
2. Defensa de los derechos de los trabajadores migrantes	29
3. Divulgación de derechos	30
4. Asesoría jurídica	30
5. Afiliación sindical	31
6. Experiencias de incidencia sindical en el ámbito migratorio laboral	31
BIBLIOGRAFÍA	34

PRESENTACIÓN

El movimiento sindical en la región centroamericana así como en República Dominicana y Haití, tiene una incidencia importante en el ámbito de la política migratoria laboral. Es de destacar, sin embargo, que esta varía de país a país y que en unos es mucho mayor que en otros y su manera de intervenir también tiene connotaciones distintas en cada uno, debido al interés en la temática, al conocimiento o desconocimiento de la misma, a las limitaciones en cuanto a recurso humano y/o material, a las barreras idiomáticas, a la complejidad del fenómeno migratorio en la región, entre otros aspectos.

Es innegable el papel que le corresponde desempeñar en áreas tan relevantes vinculadas al desarrollo de los países, como es la de la migración con motivos laborales. El Proyecto Subregional de Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género en los Corredores de Nicaragua-Costa Rica-Panamá y de Haití-República Dominicana, contribuye al fortalecimiento del sector sindical a través de acciones de formación sindical y otras que promuevan la cohesión y la elaboración de una agenda sindical en el ámbito migratorio laboral.

El presente documento se ofrece como un instrumento de apoyo y una fuente informativa, para fortalecer el trabajo que llevan a cabo los sindicatos de los países que abarca el Proyecto, en el área específica de la migración laboral.

CONTENIDOS

El documento se divide en cinco módulos complementarios que se articulan de la siguiente forma: el primer módulo, introduce de forma breve el *contexto migratorio* de la región. Ofrece una panorámica de las tendencias, destinos, ocupaciones, perfil educativo, participación de las mujeres y formas de migrar de las personas. El segundo, sistematiza y presenta *derechos fundamentales* que tienen los trabajadores migrantes, a partir de los Convenios de la OIT. El tercer módulo ayuda a *conceptualizar* algunos términos vinculados a la migración laboral. El cuarto módulo, describe algunos grupos de *trabajadores en condición de vulnerabilidad*. Finalmente, el quinto módulo describe el *papel que pueden desempeñar los sindicatos en la búsqueda y defensa del trabajo decente para los trabajadores migrantes*. Para la elaboración de este documento se han tomado como base dos textos elaborados por OIT:

- *En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Un manual para sindicalistas (2009).* OIT. Ginebra.
- *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2007).* OIT. Ginebra.

I. CONTEXTO MIGRATORIO REGIONAL

1. Contexto migratorio regional

La región que comprende Centroamérica, Panamá y República Dominicana, contaba al año 2008 con una población de 36 millones de personas en edad activa. La OIT, al analizar el impacto de la crisis económica mundial en el mercado laboral de esta región, señaló que las economías nacionales perdieron capacidad de absorber buena parte de la fuerza de trabajo, lo cual se tradujo en estos años recientes en una disminución de la población ocupada (OIT 2012, página 19).

En el análisis del contexto migratorio de la región, se han identificado algunas tendencias:

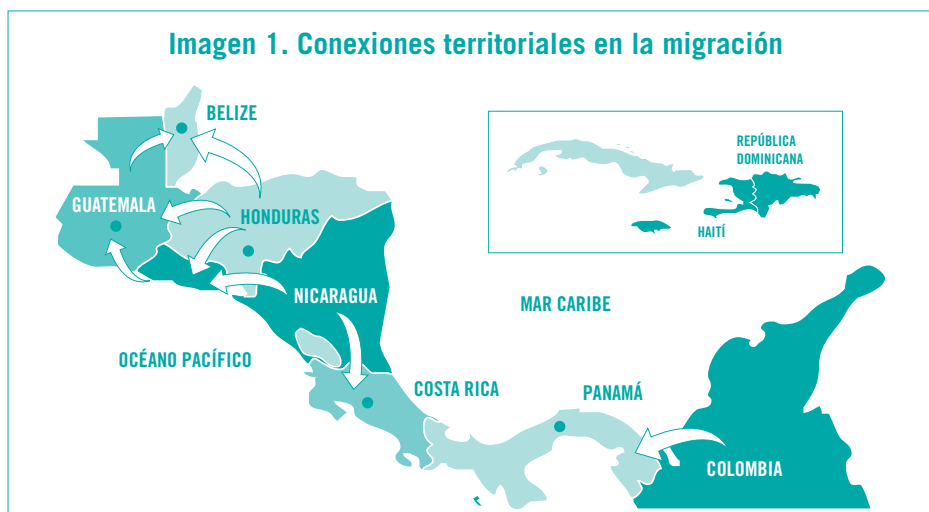
- Un aumento de la demanda inmediata de personas trabajadoras.
- Una amplia oferta de fuerza de trabajo, en su mayoría poco calificada, que no encuentra fuentes de trabajo en su país de origen.
- Amplios procesos de reconfiguración de los espacios regionales, los cuales son impulsados por la integración de los territorios y mercados de la región (OIM-OIT-CECC/SICA 2011, página 26).
- Más mujeres migran de manera independiente.

Dicho de forma sencilla: la región es lugar de desplazamientos de personas trabajadoras, tanto por la necesidad que tienen ellas por contar con un empleo decente, como por la necesidad de las economías nacionales de contar con personas trabajadoras que complementen a las locales.

2. Tendencias de la migración en la región

En los últimos años se ha podido identificar con mayor claridad no solo la dirección que tienen las migraciones dentro de la región, sino también el perfil sociodemográfico de quienes migran (edad, nivel educativo, ingresos que perciben, género), las actividades económicas en las que se insertan, la cantidad de personas que se desplazan y las principales condiciones que incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes.

La figura siguiente muestra el mapa de la región identificando los países de origen y destino.



Fuente: : tomado de OIM-OIT-CECC/SICA 2011, página 27

Las dinámicas de movilidad que ocurren en la región, dan como resultado que todos los países sean emisores y receptores de personas trabajadoras migrantes. Así, los principales desplazamientos ocurren en las siguientes direcciones: de Haití a República Dominicana; de Nicaragua hacia Costa Rica; de Honduras y Nicaragua hacia El Salvador; de El Salvador y Honduras hacia Guatemala y de Honduras y Guatemala hacia Belice.

3. Edad y nivel educativo

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la CECC/SICA y la Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana (2011), llevaron a cabo un análisis de los flujos migratorios dentro de la región con fines laborales. Este estudio realizó una muestra con personas trabajadoras migrantes y da un perfil de quienes migran en la región. Algunos datos sobre la edad de las personas, según el estudio son los siguientes:

- Guatemala posee la proporción más alta (24%) de personas migrantes entre 18 y 24 años.
- Un 57% de las personas migrantes entrevistadas en Belice tienen entre 35 y 56 años.
- En El Salvador un 70% de las personas migrantes que se entrevistaron tienen entre 25 y 49 años.
- En el caso de Costa Rica, en este mismo rango de edad, el porcentaje de trabajadores entrevistados es de 67%.
- En el caso dominicano, la mayoría de la población de inmigrantes es masculina y está compuesta de jóvenes adultos de entre 20 y 34 años de edad. Así, más de la mitad de la población de inmigrantes (53.9%) tenía edades entre 20 y 34 años, mientras el porcentaje en ese rango de edad de la población total del país era de 26.6% (datos ENI 2012).

Un aspecto destacado en el estudio, fue observar “un círculo vicioso” que consiste en que la migración a nivel regional ocurre en edades en las que la educación y la formación son fundamentales para el desarrollo integral de las personas (OIM-OIT-CECC/SICA 2011, página 35). La escolaridad es un aspecto clave dentro de las migraciones laborales, ya que repercute directamente en las condiciones de inserción en el país de destino.

Tomando como referencia el estudio ya citado de OIM-OIT-CECC/SICA (2011), la población entrevistada mostró bajos niveles de escolaridad. Aproximadamente un 61% de las personas entrevistadas tienen aprobado, como máximo, el nivel primario. En cambio, un 35% cuenta con la educación secundaria y solo un 4% cuenta con estudios universitarios.

En el caso de República Dominicana y en lo que respecta a educación, la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI 2012) muestra que el 28.3% de los inmigrantes haitianos de 5 y más años nacidos en Haití reportan no saber leer ni escribir, proporción que es mayor entre los residentes en la zona rural (40.7%) que en los de la zona urbana (21.7%), sin encontrarse una diferencia significativa entre los hombres (27.9%) y las mujeres (28.9%).

En general, lo anterior podría tener repercusiones como las siguientes:

- Mayores posibilidades de ser contratados en actividades que requieren mayor despliegue de actividad física, menor preparación académica. En estas actividades los salarios son usualmente menores (agricultura, construcción, seguridad).

- Mayor participación del sector de la economía informal.
- Mayor exposición al incumplimiento de los derechos laborales y/o menor conocimiento de los mismos.
- Menor posibilidad de satisfacer las necesidades básicas propias y las de su núcleo familiar.
- Para las mujeres conlleva mayores posibilidades de ser contratadas en actividades de cuidado o servicio doméstico y en algunos casos, correr el riesgo de ser víctima de trata con fines de explotación laboral.
- Necesidad de involucrar a más miembros del núcleo familiar (incluyendo niños, niñas y adolescentes) en actividades laborales como estrategia para incrementar los ingresos del hogar. Como consecuencia de ello, se pueden ver limitadas las posibilidades de estudio para quienes se encuentran en edad escolar.

4. Ocupaciones

Las ocupaciones laborales en las que se incorporan los trabajadores migrantes están condicionadas por varios factores: las necesidades de mano de obra de cada economía nacional, la escolaridad o formación que tengan las personas que migran, la condición migratoria y las redes de apoyo con las que se cuente en el país de llegada.

La OIM-OIT han señalado que la inserción laboral de las personas trabajadoras migrantes se vincula a nuevos ejes de desarrollo en la región, por ejemplo, el desarrollo inmobiliario estimulado por la actividad de la construcción a nivel regional y el turismo, impulsado por una serie de políticas gubernamentales (OIM-OIT-CECC/SICA 2011, página 53).

Hoy en día se puede observar una importante participación de trabajadores nicaragüenses en la construcción, tanto en El Salvador, como en Costa Rica y más recientemente en Panamá. En Costa Rica, según la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), del total de personas que participaron en la construcción en el año 2011, el 22,37% eran extranjeras. En el caso de República Dominicana, según un estudio llevado a cabo por el Observatorio del Mercado Laboral Dominicano, los trabajadores haitianos predominan en las actividades laborales de la construcción: más de la mitad (53%) de los trabajadores de las obras de construcción son haitianos, mientras que el 47% está conformado por trabajadores dominicanos (Ministerio de Trabajo/ Observatorio del Mercado Laboral Dominicano 2011, página 40). También es importante destacar que hay una gran participación de trabajadores haitianos en actividades como las plantaciones de guineo y en el sector azucarero.

Algunos elementos de la región que podemos destacar son los siguientes:

- El turismo se ha vuelto una actividad atractiva para la población migrante en toda la región (OIM-OIT-CECC/SICA 2011, página 53).
- Se mantiene la participación de población migrante en actividades de agro-exportación, la cual ha crecido, particularmente en ciertas zonas, con el cambio económico experimentado por los mercados centroamericanos a partir de los años noventa.
- Hay una amplia participación de mujeres trabajadoras migrantes en tareas de cuidado. Debido a la creciente incorporación de la población femenina en los mercados de trabajo y al envejecimiento de las poblaciones en los países de destino, se genera una demanda de servicios de cuidado privado para adultos mayores en las que participan trabajadoras

migrantes (OIM-OIT-CECC/SICA 2011, página 54). Junto a las tareas de cuidado, las trabajadoras migrantes se insertan en el trabajo doméstico.

- En Guatemala, aproximadamente un 60% de la población inmigrante originaria de Centroamérica se dedica a actividades terciarias, comercio y servicios. Un 15% de esta población se dedica a actividades agrícolas. Por nacionalidad, este porcentaje puede incrementar: el 28% de los beliceños y el 32% de los hondureños que residen en Guatemala se dedican a tareas agrícolas. A pesar de que las actividades de agricultura han reducido su fuerza de atracción sobre las poblaciones centroamericanas, un tercio de los hondureños y casi un tercio de los beliceños laboran en tales actividades (FLACSO, 2011, página 33).
- Panamá y Costa Rica presentan un importante flujo circular de personas trabajadoras indígenas migrantes temporales agrícolas, fundamentalmente alrededor de las plantaciones de banano y café en períodos de cosecha (OIM-OIT-MTSS, 2011, página 21).
- Los datos arrojados por la primera encuesta sobre inmigrantes en República Dominicana (ENI 2012) muestra que “los inmigrantes haitianos se concentran en términos ocupacionales en cuatro ramas de actividad, las cuales integraban al 88.5% de los mismos: el sector agropecuario (35.7%), la construcción (25.9%), el comercio (16.5%) y los otros servicios (10.4%). El 40.9% de los hombres haitianos trabajaba en el sector agropecuario, el 31.4% en construcción, el 11.1% en el comercio y el 6% en otros servicios. Por su parte, el 39% de las mujeres haitianas desempeñaba actividades de comercio, el 29.5% de otros servicios, el 13.2% trabajaba en el sector agropecuario y el 8.8% en la rama de hoteles y restaurantes”.

5. Participación de las mujeres

La OIT reconoce que cada vez más, las mujeres emigran para trabajar por su cuenta. Muchas veces ocupan “empleos repetitivos”, mal remunerados, como el empleo doméstico, los servicios de limpieza, recepción, cuidado de personas o trabajan en el sector de atención de salud. En general, la labor que realizan está subvalorada (OIT 2009, página 13).

Tres aspectos son mencionados en el estudio de la OIM-OIT-CECC/SICA (2011) acerca de la incorporación de las mujeres migrantes a los circuitos migratorios:

- La cercanía entre los países y la apertura de redes sociales conectan lugares de origen y destino. Las mujeres trabajadoras migrantes parecen preferir migrar a países vecinos en lugar de viajar a países más lejanos.
- Hay procesos de segmentación de los mercados laborales que plantean una demanda de fuerza de trabajo femenina para el desarrollo de algunas actividades específicas ubicadas en el sector de servicios, como el servicio doméstico.
- Hay un proceso de expansión de las cadenas transnacionales de cuidado. Según los paradigmas sociales, tanto el servicio doméstico como el cuidado son “tareas femeninas”. Esto explica por qué muchas mujeres migrantes se incorporan a estas actividades (OIM-OIT-CECC/SICA 2011, página 36).

Algunos aspectos críticos de la participación de las mujeres migrantes en las actividades laborales en la región son:

- El incumplimiento a los derechos laborales. En empleo doméstico laboran muchas

mujeres inmigrantes en condiciones de precariedad laboral, sin contratos, sin garantías, con jornadas extensas e intensas, expuestas a acoso, explotación, malos tratos, violencia psicológica y sexual, entre otros. Hay poca legislación en la región que regule el trabajo doméstico. Con frecuencia, reciben un ingreso menor por igual trabajo que el de las trabajadoras nacionales en los países de destino.

- Existen prejuicios y rechazos del país receptor lo que contribuye a perpetuar procesos de dominación estructural y simbólica hacia estas mujeres.

Aportes de las mujeres a partir de la experiencia migratoria

Suele pasar desapercibido el aporte que llevan a cabo las mujeres a partir de su participación en las dinámicas migratorias. Los siguientes son algunos aportes que deben destacarse:

Constituyen una parte importante de los movimientos migratorios mundiales y también en la región. Esto ha dado como resultado una feminización de la fuerza laboral (OIT, 2009, página 40).

Con la decisión que toman para iniciar la experiencia migratoria y luego llevarla a cabo, con frecuencia mantienen fuertes vínculos entre su país de origen y el país de destino, aspecto que contribuye a fortalecer redes de apoyo para quienes viajan y de solidaridad con las comunidades de origen.

Contribuyen a las redes de cuidado de niños, personas enfermas y ancianas. A partir de su trabajo, otras mujeres pueden desarrollar su vida profesional a partir del soporte que les dan las trabajadoras migrantes. Contribuyen a la dinamización de la estructura demográfica de los países, sobre todo en contextos en que se presentan tasas de natalidad decrecientes.

6. ¿Cómo migran las personas?

Hay dos formas de emigrar, de viajar de un país a otro. Una de forma regular y otra de forma irregular. Todos los países cuentan con una legislación migratoria que regula el ingreso, la permanencia y egreso de las personas nacionales y extranjeras a su territorio. Para ello, establecen requisitos de ingreso a las personas extranjeras. En algunos países es usual que un requisito de ingreso sea el otorgamiento previo de una visa de ingreso al país. Esta representa una autorización para ingresar y permanecer en el país durante un tiempo determinado, al cabo del cual, se debe salir del país.

En esta región, hay mecanismos de coordinación entre las Direcciones Generales de Migración y Extranjería y los Ministerios o Secretarías del Trabajo para favorecer las “migraciones laborales ordenadas”.

Una persona que desee desplazarse a trabajar a otro país de la región, debe contar con una oferta de trabajo de un empleador en el país de destino. La persona, presenta su solicitud a la Dirección General de Migración respectiva (es el caso de Guatemala, Costa Rica y Panamá) o al Ministerio/Secretaría de Trabajo (Honduras, Nicaragua). Estas instancias se encargan de llevar a cabo los estudios correspondientes y determinar la aprobación o rechazo de las solicitudes de permanencia en el país con fines laborales.

En algunos países existen convenios bilaterales entre Ministerios de Trabajo para ordenar los flujos migratorios. Ejemplo de estos convenios son los suscritos entre los respectivos Ministerios de Nicaragua y Costa Rica, también Panamá y Costa Rica. Dichos acuerdos se dirigen a actividades específicas (agricultura, agroindustria, construcción, choferes de autobús) y tienen plazos específicos de duración.

Una segunda forma de migrar es de forma *irregular o indocumentada*. Esta es una forma de desplazamiento utilizada por muchas personas cuando no se cuenta con los requisitos de ingreso a un país, no se tiene los medios materiales para obtenerlos, se carece de información acerca de ellos o, conociendo los requisitos, las personas eligen no reunirlos.

Cada país, de acuerdo a la legislación migratoria que posea, tiene la potestad de expulsar o deportar a quienes se encuentren en condición migratoria irregular. Valga decir, que estar en condición migratoria irregular es una falta administrativa, no un delito. Con lo anterior afirmamos que un trabajador puede estar en condición migratoria irregular, sin embargo, no es un delincuente. Cuando se dice que una persona migrante es ilegal, se está estigmatizando a esa persona y contribuyendo a legitimar un discurso anti-trabajador y anti-inmigrante.

II. CONCEPTUALIZACIÓN

1. ¿Qué es la migración laboral?

La migración laboral es el movimiento de trabajadores a través de fronteras con fines de empleo. La OIT ha reconocido que las migraciones laborales son un importante fenómeno mundial que impacta de distintas formas a la mayoría de países del mundo. Por la dimensión que tiene este movimiento, ha mostrado que puede beneficiar de muchas maneras tanto a los países de envío y de recepción como a los propios trabajadores y puede contribuir al crecimiento económico y al desarrollo de los países de origen y destino (OIT 2007, número 2).

Para abordar las migraciones laborales, la OIT ha propuesto un enfoque basado en los derechos y fundado en el respeto de los derechos humanos. Este enfoque se desarrolla con la aplicación de las normas y principios fundamentales contenidos en los distintos instrumentos de la OIT.

En este sentido, la OIT ha elaborado el “Marco Multilateral para las Migraciones Laborales”, el cual desarrolla un conjunto de principios y directrices no vinculantes, con un enfoque de las migraciones laborales basada en los derechos. Este marco reconoce el derecho soberano de los Estados de elaborar sus propias políticas de trabajo y de migraciones, al tiempo que llama la atención acerca de la necesidad de adoptar políticas nacionales coherentes y exhaustivas, para gestionar con eficacia las migraciones laborales y proteger a las personas trabajadoras migrantes.

Tomando en consideración que las migraciones laborales involucran a países de origen y de destino, el Marco Multilateral exhorta a los países a que desarrollen mecanismos de cooperación, que permitan dar respuestas más eficaces e integrales que las que pueden derivar de prácticas nacionales aisladas.

Es importante señalar que, en el marco del reconocimiento de las migraciones laborales, se aspira a que las y los trabajadores migrantes tengan acceso al empleo libremente elegido, al reconocimiento de sus derechos fundamentales en el trabajo, a un ingreso que permita que las personas satisfagan sus necesidades y que les permita cumplir con sus responsabilidades económicas y familiares básicas y a un nivel adecuado de protección social, es decir, a contar con un trabajo decente.

2. Modalidades de la migración laboral

La migración laboral puede llevarse a cabo de distintas formas, según fue explicado en el punto 6 de la Unidad I de este documento. De acuerdo a la OIT, se puede establecer una distinción entre las distintas categorías de trabajadores migrantes:

- Trabajadores contratados: son trabajadores cuyo ingreso ha sido admitido en un país previéndose que trabajarán por un período limitado y luego regresarán a su país de origen.
- Profesionales o trabajadores altamente calificados en ámbitos para los cuales hay demanda en muchos países. Para estos trabajadores, por lo general, existen pocas restricciones para el ingreso.

- Trabajadores en situación irregular. La OIT define la migración irregular como el movimiento de una persona a un nuevo lugar de residencia o tránsito utilizando medios irregulares o ilícitos sin documentación válida o con documentación falsa.
- Personas que solicitan asilo o refugiados: son personas que se fueron de sus hogares huyendo de algún peligro por razones políticas, religiosas o étnicas.

No siempre los trabajadores permanecen en la misma categoría. Por ejemplo, puede ocurrir que una persona llegue a un país contratada y al cabo de la conclusión del contrato se quede en el país de destino de forma irregular. A la vez, puede ocurrir que una persona ingrese al país de forma irregular y al cabo de un tiempo pueda regularizar su condición migratoria y obtenga un permiso de trabajo.

3. Vínculo entre migración y desarrollo

Con frecuencia se vincula la migración al desarrollo. Por ejemplo, suele decirse que las remesas son una excelente contribución al desarrollo y con ello, de alguna forma, se coloca sobre los hombros de los migrantes la responsabilidad de financiar lo que los Estados dejan de hacer. Esta es una perspectiva muy limitada. Un punto de vista alternativo se orienta a repensar por qué las personas tienen que dejar sus países de origen. Acá las respuestas sugieren que, la ausencia de oportunidades derivada de estilos de desarrollo que no crean capacidades y oportunidades para todas las personas por igual, constituye la base de la decisión de migrar. Este punto de vista se interesa por establecer y explicar las causas que originan la migración para actuar sobre ellas. Lo anterior sin embargo, no deja de reconocer el valioso aporte que hacen los trabajadores migrantes a sus países de origen, a través de las remesas que envían.

La OIT ha llamado la atención acerca de la necesidad de reconocer y aprovechar al máximo la contribución de las migraciones laborales al empleo, al crecimiento económico, al desarrollo y la mitigación de la pobreza, en beneficio tanto de los países de origen como de destino (OIT 2007, principio IX). Para ello, el Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales ha ofrecido algunas directrices:

- Integrar e incorporar las migraciones laborales en las políticas nacionales de empleo, de mercado de trabajo y de desarrollo (15.1.).
- Extender los análisis de la contribución de las migraciones laborales y de los trabajadores migrantes a las economías de los países de destino, incluidas la creación de empleo, la cobertura de seguridad social y el bienestar social (15.2.).
- Promover el papel positivo de las migraciones laborales en el fomento o la intensificación de los procesos de integración regional (15.3.).
- Promover y ofrecer incentivos para la creación y el desarrollo de empresas, tanto en los países de origen como de destino (15.4.).
- Facilitar la transferencia de capital, calificaciones y tecnología por los trabajadores migrantes, entre otras cosas, mediante el ofrecimiento de incentivos (15.9.).
- Incentivar una plena integración cultural rescatando la riqueza de valores y tradiciones que portan las personas migrantes en los países de destino.

4. Mitos sobre las migraciones

La llegada de personas extranjeras a los países de destino no está exenta de prejuicios o falsas ideas. En la mayoría de países receptores, estos prejuicios han mostrado estar contruidos a partir de datos que no corresponden con la realidad, tales como:

- *Que los trabajadores migrantes son una carga.* Los trabajadores cuando llegan a un país suelen insertarse rápidamente al mercado laboral, a la vez que contribuyen al país receptor con el pago de impuestos a través de los bienes y servicios que consumen.
- *Los trabajadores migrantes nos roban los puestos de trabajo.* El argumento parte de un concepto simplista, basado en la convicción de que en cada país habría una cantidad fija de puestos de trabajo y que, por tanto, si acuden más trabajadores, disminuirán las posibilidades de encontrar trabajo. En realidad, cada persona crea empleos para otras.
- *La presencia de trabajadores migrantes hace bajar los salarios.* El argumento que sustenta esta idea es que los trabajadores migrantes aceptan salarios menores, debido a lo cual bajan los salarios de todos los trabajadores. Estudios han llegado a la conclusión de que la repercusión general de la inmigración en los salarios de los trabajadores nacionales es muy pequeña.
- *Se incrementa la inseguridad en el país.* En ningún país se ha mostrado que la migración incremente la cantidad de delitos o de violencia. Atribuir a los trabajadores migrantes el incremento de la delincuencia es una idea que solo busca estigmatizar a estas personas como violentos y colocarlos como culpables.
- *Deterioro de los servicios de seguridad social.* Es común señalar que el deterioro de la seguridad social tiene que ver con la cantidad de servicios que demandan las personas migrantes. Por ser población joven, en general las personas migrantes demandan en promedio, menos servicios de la seguridad social que otros grupos. En cambio, se debería de promover un mayor aseguramiento para que su contribución pueda ser mayor para el país.

Una mayor regularización de las personas migrantes en los países de destino, puede contribuir más eficazmente a su integración al tiempo que potencia los beneficios de la migración.

Cuando se difunden estas ideas que no corresponden a la realidad, se omite afirmar que la migración también tiene un efecto positivo en los países de destino. Por ejemplo, debe reconocerse que los trabajadores migrantes gastan la mayor parte de sus ingresos en los países a los que llegan, son consumidores con lo cual, pagan impuestos en los bienes y servicios que adquieren. Asimismo, en los países en donde hay cada vez más trabajadores que se jubilan, la participación de trabajadores migrantes jóvenes, contribuye a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, al tiempo que, la natalidad entre las mujeres inmigrantes contribuye a dinamizar la estructura demográfica de los países de destino.

III. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

La OIT propone un marco para las migraciones laborales basado en la perspectiva de derechos. Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) son instrumentos jurídicos que han sido elaborados por los constituyentes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) en los cuales se establecen principios básicos y derechos en el trabajo. Estas normas pueden tener dos formas. La primera es la de convenios, es decir, son tratados internacionales que generan compromisos legales para los Estados que los ratifican. La segunda es la de recomendaciones que son directrices y no son vinculantes.

1. Principios y derechos fundamentales del trabajo

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998 se adoptó la *Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo*. En ella se estipula que todos los Estados, por su pertenencia a la OIT, deben acatar los derechos y principios englobados en los ocho convenios fundamentales (OIT 2009, página 78). Es importante destacar que los principios de libertad sindical y el derecho de sindicación se aplican a todas las personas trabajadoras, inclusive a las personas trabajadoras migrantes, independientemente si están en condición migratoria regular o irregular.

Recuadro 1 Convenios fundamentales de la OIT

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87)
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (no. 98)
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 29)
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105)
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100)
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111)
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (No. 138)
Convenio sobre la prohibición e inmediata eliminación de las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182)

Fuente: En busca del trabajo decente: los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes. OIT, 2009, página 79.

2. Convenios en materia de migración laboral

2.1 *Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) de 1949 (No. 97)*

Tiene como elemento central la *igualdad de trato a las personas trabajadoras migrantes*, que es el trato no menos favorable que el que se aplica a los nacionales, particularmente en el caso de las mujeres. Este principio se aplica a los trabajadores que hayan ingresado de forma regular a los países que han ratificado el Convenio.

Establece en el artículo 6, la igualdad de trato y la no discriminación por la nacionalidad, entre los trabajadores migrantes regulares y los nacionales, que puedan surgir de leyes o reglamentos o de las prácticas de las autoridades administrativas nacionales, en cuatro ámbitos: condiciones de vida y de trabajo; seguridad social (incluye los servicios de maternidad); impuestos, derechos y contribuciones del trabajo que deba pagar por concepto del trabajo la persona empleada; acciones judiciales (acceso a la justicia).

La igualdad de trato a la que se refiere el artículo 6, también incluye el trabajo de las mujeres.

El Convenio indica que es trabajador migrante, toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta. Incluye a cualquier persona normalmente admitida o aceptada como trabajador migrante (artículo 11, párrafo 1). No son catalogadas como tales las personas trabajadoras fronterizas, artistas o profesionales liberales que ingresen a un país por corto tiempo y gente de mar (artículo 11, inciso 2).

El Convenio plantea disposiciones generales de protección que generan compromisos y responsabilidades a los Estados que lo han ratificado. Algunas de estas son:

- Colaborar con otros Estados Miembros para combatir la propaganda sobre la emigración e inmigración que puedan inducir a error a los trabajadores migrantes (artículo 3, párrafo 2).
- Mantener, según sea su competencia, servicios médicos apropiados para verificar la salud satisfactoria de los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias (artículo 5).
- Garantizar la igualdad de trato (artículo 6), según mencionado arriba.
- Garantizar que las operaciones efectuadas por su servicio público de empleo, no ocasionen gasto alguno a las personas trabajadoras (artículo 7).
- Prohíbe que se expulse a los trabajadores migrantes admitidos a título permanente cuando, por motivos de enfermedad o accidente que puedan haber ocurrido después de su llegada, la persona no pueda llevar a cabo el trabajo que habitualmente realizaba (artículo 8).
- Permitir las transferencias y envío de cualquier parte de las ganancias y de las economías del trabajador a su país de origen, por ejemplo, remesas (artículo 9).

Complementariamente, el Convenio propone un conjunto de medidas para reglamentar las condiciones en las que ocurre la migración por motivos laborales (artículos 1 y 10).

2.2 Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada) de 1949 (No. 86)

La Recomendación sobre los Trabajadores Migrantes No. 86 acompaña a la Convención No. 97. Las Recomendaciones no tienen que ser ratificadas por los Estados, por lo cual, no son vinculantes. A pesar de lo anterior, las Recomendaciones ofrecen criterios útiles acerca de la forma de aplicar los Convenios, también ofrecen un marco de interpretación sobre aspectos específicos que se incluyen en los Convenios.

La Recomendación No. 86 está formada por ocho partes. Ofrece criterios orientados a complementar las disposiciones del Convenio No. 97 en los siguientes temas:

- Proporcionar información y ayuda a los trabajadores migrantes (Parte III).

- Orientar los mecanismos de selección y reclutamiento (Parte IV).
- Promover la igualdad de trato entre trabajadores migrantes y nacionales en materia de acceso al empleo y vigilancia de las condiciones de empleo (Parte V).
- Proteger a los trabajadores migrantes contra la expulsión por motivo de la insuficiencia de recursos de los trabajadores o de la situación del mercado de trabajo (Parte VI).
- Propone el esquema de un acuerdo sobre las migraciones temporales y permanentes de trabajadores con inclusión de la migración de personas refugiadas y personas desplazadas (Anexo a la Recomendación).

2.3 Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias) de 1975 (No. 143)

Está compuesto de tres partes: en la primera se desarrollan los derechos humanos fundamentales de los trabajadores migrantes; en la segunda parte, se establecen los principios de igualdad de oportunidades y de trato; y, en la tercera parte, se desarrollan las disposiciones finales. Al momento de ratificar este instrumento, los Estados tienen la potestad de hacerlo completo o excluir la Parte I o la Parte II.

La primera parte del Convenio establece y desarrolla un núcleo de protección para las personas migrantes desde una perspectiva basada en derechos, con independencia de la condición migratoria en la que se encuentren.

El Convenio señala la obligación general de los Estados Parte de respetar los derechos fundamentales de todos los trabajadores migrantes (artículo 1). Valga recordar que los instrumentos sobre trabajadores migrantes y otras categorías especiales (Convenios y Recomendaciones de la OIT) son de aplicación general, con lo cual, incluye a todos los trabajadores, sin distinción por nacionalidad. A la vez, el reconocimiento al que hace referencia este primer artículo, integra el conjunto de los postulados de los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos.

Sobre este artículo, se ha interpretado que la intención ha sido afirmar, sin que ello cuestione la facultad soberana de los Estados de regular los movimientos migratorios, el derecho que tienen los trabajadores migrantes de contar con protección, hubieran o no ingresado o permanecido en el país de forma regular, teniendo o no documentación válida (OIT, 2009 Página 73).

La atención a la migración laboral en condición irregular se aborda en los artículos 2 y 3. En este orden de ideas, se le recuerda a los Estados Parte la tarea de adoptar medidas para determinar sistemáticamente si en su territorio se encuentran trabajadores migrantes laborando en condición de irregularidad migratoria (artículo 2, párrafo 1). Para complementar los esfuerzos nacionales, el Convenio le pide a los Estados Miembro que, en colaboración con otros Estados Miembro interesados, supriman las migraciones irregulares y el empleo indocumentados, castigando a los responsables (artículo 3).

El Convenio prevé la adopción y aplicación de sanciones civiles y penales (artículo 6), así como la persecución penal de las personas traficantes de trabajadores migrantes. Por otra parte, se contempla la consulta a organizaciones representativas de empleadores y trabajadores acerca de la legislación u otras normas previstas en el Convenio a fin de evitar o suprimir los abusos de los que pueden ser víctimas los trabajadores migrantes (artículo 7).

El Convenio incluye medidas de protección para los trabajadores migrantes que hayan perdido su empleo (artículo 8) y reconoce los derechos de quienes se encuentran indocumentados (artículo 9).

El alcance de este último artículo debe ser resaltado en tanto reconoce que un trabajador migrante que ha laborado, aún indocumentado, tiene derecho a que se le reconozca y pague su salario y, por el trabajo realizado, tiene derecho a la seguridad social y otras prestaciones, como correspondería en el caso de una persona en condición regular (OIT 2009, página 74).

Un aporte fundamental del Convenio 143

Los artículos 2 (párrafo 1); 5 y 6 (párrafo 1), abordan implícitamente los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas con fines de explotación laboral. Éstos fueron desarrollados posteriormente en los Protocolos para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas Especialmente Mujeres y Niños y el Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, que complementan la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional del año 2000.

El aporte del Convenio radica en la identificación del delito tráfico ilícito de personas trabajadoras migrantes que pueden ser sujetas de explotación laboral (trata laboral) o trabajo forzoso u obligatorio en los términos que define el artículo 2, párrafo 1, del Convenio sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio de 1930 (No. 29).

Conviene recordar que el delito de trata de personas consiste en utilizar a una persona con fines de explotación para obtener provecho propio o de un tercero, haciendo uso de la coerción, el engaño o la limitación de la libertad individual. Todo fenómeno de trata transnacional de personas lleva implícito el tráfico de personas, pero no todo tráfico de personas implica trata de personas. Puede haber trata sin tráfico.

El núcleo de la segunda parte del Convenio afianza la preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, al tiempo que se propone la eliminación de toda discriminación en la práctica. Esta parte del Convenio solo se aplica a las personas en condición migratoria regular o que estén documentados (OIT 2009, página 74).

La igualdad de trato y de oportunidades (en materia de empleo y profesión) está consagrada en el artículo 10. El artículo 12 reconoce la soberanía de los Estados para establecer métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales que fomenten la igualdad de trato y de oportunidades. Empero, el artículo 14 establece algunas restricciones: tiempo mínimo de residencia en el país, reconocimiento de las competencias adquiridas fuera del país y los propios intereses del Estado. Por otra parte, esta segunda parte del Convenio pide a los Estados que favorezcan la reunificación familiar de todos los trabajadores migrantes que residan de forma regular en el país del que se trate.

2.4 Recomendación sobre los trabajadores migrantes de 1975 (No. 151)

La Recomendación No. 151 se divide en tres partes. La primera sugiere un conjunto de medidas que favorecen la igualdad de trato y de oportunidades. La segunda parte desarrolla

una serie de prácticas para fortalecer la política social, promoviendo la reunificación familiar, la protección de la salud de los trabajadores migrantes y los servicios sociales. La tercera parte propone disposiciones sobre empleo y residencia. De esta Recomendación destacamos dos aspectos:

- *Las medidas de protección.* Estas se orientan a proteger a los trabajadores en caso de que pierdan su empleo, asegurar el acceso a la justicia (párrafo 33) y el cumplimiento del pago de todos sus extremos laborales (párrafo 34).
- La preocupación por la prevención en temas de *salud y seguridad de las personas trabajadoras migrantes* (párrafo 21).

2.5 Convenio sobre Trabajo Doméstico No. 189

¿Qué personas trabajadoras están cubiertas por el Convenio 189? Se aplica a todas las personas trabajadoras domésticas (artículo 2, párrafo 1) de los países Miembros que ratifiquen el instrumento. El trabajo doméstico se define como el trabajo realizado en un hogar, hogares o para los mismos (artículo 1, párrafo 1). Una persona trabajadora doméstica es toda persona, de género femenino o género masculino que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo (artículo 1, párrafo 2).

Señala el Convenio la necesidad de que todos los Estados Miembro, consulten con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores cuando existan, con organizaciones que representan a las personas trabajadoras domésticas y organizaciones que representan a las empleadoras de las personas trabajadoras domésticas sobre cuatro cuestiones relevantes: a) identificación de categorías de personas trabajadoras que quedarían excluidas del ámbito de aplicación del Convenio; b) medidas en materia de seguridad social; c) medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo; d) medidas para proteger a las personas trabajadoras de las prácticas abusivas de las agencias privadas de empleo (artículos 2, 13 y 15).

¿Cuáles son las normas mínimas que establece el Convenio 189 para las personas trabajadoras domésticas? El Convenio tutela una serie de derechos humanos laborales de las personas trabajadoras domésticas, en apego a otros instrumentos internacionales de protección ya existentes. Algunos aspectos relevantes de este Convenio son:

- Asegura la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras domésticas (artículo 3, párrafo 1).
- Respeta y protege los principios y derechos fundamentales en el trabajo: a) libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; c) abolición del trabajo infantil; d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (artículo 3, párrafo 2; artículos 4 y 11).
- Protege contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (artículo 5). Señala que la legislación nacional debe disponer que las trabajadoras domésticas inmigrantes que sean contratadas, cuenten con un contrato de trabajo en el que se indiquen las condiciones de contratación (artículo 8, párrafo 1). Para ello, deberá fomentarse la colaboración y cooperación entre Estados (artículo 8, párrafo 3).

Acerca de la *igualdad de trato y condiciones de empleo equitativas*, el Convenio promueve la igualdad de trato entre personas trabajadoras domésticas y los trabajadores en general (artículo 10, párrafo 1). Garantiza condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, así como condiciones de vida decentes que respeten su privacidad (artículo 6). Asegura que el pago o salario se realice en períodos de tiempo no mayores a un mes (artículo 12). Garantiza el disfrute de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad (artículo 14, párrafo 1)

Asimismo, se determinarán las formas de funcionamiento de las agencias de empleo de forma que no se vulneren los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes (artículo 15, párrafo 1, inciso a). Complementariamente, reconoce el derecho a la protección social y a la seguridad social, incluyendo protección de maternidad (artículo 14, párrafo 1); a un entorno de trabajo seguro y saludable (artículo 13); al acceso a la justicia, acceso efectivo a los tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos (artículo 17, párrafo 1).

2.6 Recomendación sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (No. 201)

Esta recomendación complementa el Convenio sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de 2011. Aspectos destacables de esta Recomendación son los siguientes:

Para promover los derechos laborales colectivos sugiere adoptar medidas para asegurar que las personas trabajadoras domésticas disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (párrafo 2).

Reconoce y atiende las condiciones de las personas trabajadoras domésticas migrantes. Para ello, los países Miembros deberían considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes amparados por dichos acuerdos, gocen de la igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos (párrafo 20).

IV. TRABAJADORES EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD

Hay factores que incrementan la condición de vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes. Cuando nos referimos a vulnerabilidad, entendemos por ello aquellas situaciones que ocurren o son consecuencia de procesos sistemáticos de exclusión social, de pobreza, también por condición de género o de edad, factores que incrementan la exposición al riesgo según sea una mujer, un niño, niña, adolescente, una persona indígena, una persona portadora del VIH, por ejemplo.

En la revisión de los impactos de la migración, debe atenderse la especificidad y particularidad de cada grupo poblacional, procurando en lo posible, no tratar como iguales a quienes tienen realidades desiguales.

1. Personas indígenas migrantes

La experiencia de las migraciones laborales indígenas en la región no parece ser muy visible a pesar de la cantidad de personas que se desplazan. En general, como ya se ha citado, las dinámicas de movilidad en la región han sido favorecidas tanto por motivos socioeconómicos, ambientales, de reunificación familiar, así como por la cercanía geográfica y la existencia de territorios comunes en los cuales, como es el caso de pueblos indígenas, existían antes de la demarcación de las fronteras.

Precisamente, los trabajadores indígenas, ubicados dentro de los flujos transfronterizos de fuerza de trabajo, como sucede en las fronteras de Guatemala y México, Guatemala y Belice o Panamá y Costa Rica, son víctimas de una mayor explotación laboral y de una diversidad de formas de exclusión y desprotección (Morales 2007, página 23).

Una de las experiencias de migración laboral indígena en la región la constituye la de indígenas Ngäbe Buglé “panameños” que pasan a territorio costarricense. Esta migración mantiene al menos tres modalidades: la *permanente*, que implica establecimiento y arraigo al territorio “nuevo”; la *estacional*, que consiste en la movilidad por períodos de cosecha; y la *pendular*, que implica un ir y venir diario o semanal de los sitios de habitación a los sitios de trabajo (Borge, 2006, citado por FLACSO-OIT-OIM, 2012, página 16).

La presencia de esta migración es relevante desde múltiples perspectivas, incluyendo un importante aporte a la economía nacional costarricense. Pero la relevancia de su movilidad puede establecerse desde el punto de vista de la fuerza de trabajo que aportan a los mercados productores de café y banano (FLACSO-OIM, 2012, página 28).

En general, algunos elementos adversos que deben afrontar las mujeres están relacionados con las dificultades que se derivan del machismo; el analfabetismo en muchos de los casos; y la pobreza extrema que expone a las mujeres, y con más razón a las mujeres indígenas, a grandes abusos. Esos factores obstaculizan su participación e inclusión en la sociedad y propician situaciones que influyen en la decisión de migrar, siendo que deben afrontar mayores situaciones de vulnerabilidad y discriminación.

Algunos factores que acentúan la vulnerabilidad de las personas indígenas que migran, son:

- El idioma materno y las diferencias culturales: pueden operar como barreras para el conocimiento de la legislación en general y la legislación laboral en particular. Eso con frecuencia impide un adecuado ejercicio de sus derechos humanos laborales o del acceso a la justicia.
- La ausencia de servicios de interpretación: puede dejar en situación de indefensión a las mujeres indígenas migrantes.
- Limitado acceso a los servicios que ofrecen los sistemas de seguridad social, particularmente con lo referido a la salud sexual y reproductiva.
- El no reconocimiento de los derechos laborales para actividades agrícolas temporales, como la corta de café, el corte de caña o algodón.

2. Mujeres

Hoy en día se reconoce que más y más personas trabajadoras migrantes son mujeres. Si bien no es la realidad de todas las mujeres, con frecuencia dejan atrás duras experiencias de violencia basadas en la desigualdad de género. Enfrentan situaciones de riesgo a lo largo del viaje al país de destino y se enfrentan a sociedades receptoras con prejuicios hacia las personas migrantes.

La OIT ha señalado que, en algunos casos, especialmente en el de las mujeres sin calificaciones, corren mucho mayor riesgo de que se las explote o de que se las haga objeto de trata de personas. Las mujeres, con frecuencia, sufren grave violencia sexual, degradación, explotación y abusos (OIT 2009, página 42).

Algunos de los aspectos en los que se expresa la vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras migrantes son los siguientes:

- Las limitaciones para ejercer el derecho a un trabajo digno, a tener igual salario por igual trabajo, como también la persistencia de precariedad y flexibilización laboral.
- El sometimiento a condiciones de explotación laboral y en algunos casos, a condiciones análogas a la esclavitud y el trabajo forzoso.
- Negación de los derechos laborales, en particular, del derecho a la seguridad social.
- Quienes laboran como empleadas domésticas, a las largas jornadas de trabajo debe agregarse las limitaciones para contar con días de descanso, el reconocimiento de horas extras, la retención del salario o los documentos de identidad.

3. Personas menores de edad

La realidad de los niños, niñas y adolescentes que se quedan en los países de origen suele enfrentar la tensión entre lo doloroso de la separación de los padres (independientemente que sea uno o los dos los que viajen) y una relativa mejora en las condiciones de vida que pueden llegar con las remesas. Las migraciones más antiguas en la región, como las que han ocurrido en El Salvador y Guatemala, principalmente hacia Estados Unidos de Norteamérica, han mostrado cómo, muchos hijos de inmigrantes han quedado al cuidado de otras personas, especialmente familiares.

Para los niños, niñas y adolescentes que acompañan a sus padres en la experiencia migratoria, hay algunos factores de vulnerabilidad:

- La falta de documentos de identificación. Ello tiene diversos niveles de gravedad: desde la ausencia de reconocimiento de la nacionalidad a los hijos nacidos en el país de destino (como ocurre con los hijos de haitianos en República Dominicana), hasta las limitaciones para inscribir a los niños y niñas en la escuela.
- La condición de pobreza en la que viven una buena parte de las familias inmigrantes. Ello fortalece el sentido de exclusión de niños, niñas y adolescentes migrantes. La condición de pobreza se ve ampliada cuando la cabeza de familia es una mujer.
- La inserción de los niños y niñas como acompañantes a las actividades laborales de los padres (por ejemplo, en el empleo agrícola) o el trabajo infantil, son factores que promueven la deserción escolar o el abandono definitivo de la escuela.
- La asignación de responsabilidades de cuidado de los hermanos menores cuando los padres salen a trabajar, puede incrementar los riesgos en el lugar en el que se habita.
- Dificultad de ejercer el derecho a la salud. Si bien se reconoce que todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la salud y a la seguridad social, en la práctica, hay circunstancias que limitan el ejercicio de tales derechos.

4. VIH-SIDA

La atención al tema de la incidencia del VIH entre los trabajadores migrantes puede tener varios criterios de abordaje. Entre estos, se puede mencionar el derecho a la salud, el derecho a la no discriminación o desde los riesgos que experimentan las personas en movilidad al contagio de enfermedades, por mencionar algunos.

Respecto del VIH-SIDA, la OIT ha señalado que la migración acentúa tanto los riesgos como la vulnerabilidad con respecto al VIH. La vulnerabilidad al VIH es mayor cuando las personas viven en condiciones de pobreza, exclusión social, soledad, anonimato, más aún si son mujeres. Por ejemplo, para los migrantes que se instalan en una nueva comunidad, las normas sociales y sexuales pueden ser diferentes de las de su comunidad de origen. Pueden tener que vivir hacinados y tener pocas posibilidades de esparcimiento; se consume más alcohol, drogas y se tienen relaciones sexuales comerciales y/u ocasionales. Esto se aplica especialmente a los trabajadores que no pueden emigrar con sus parejas o familias (OIT 2009, página 25). Complementario a lo anterior, a los trabajadores migrantes no siempre se les da acceso a los tratamientos para el VIH o para su prevención y pueden asimismo darse limitaciones de acceso a los servicios de salud.

Una práctica aún vigente es la de solicitar a los trabajadores en general y a los migrantes en particular, una prueba negativa de VIH como requisito para conceder una visa o también un empleo. Ello es una práctica abiertamente discriminatoria. En este orden de ideas, el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre VIH-SIDA y el mundo del trabajo* ha expresado que “no se debería exigir la presentación de diagnósticos relativos al VIH a los solicitantes de un puesto de trabajo ni a quienes ejercen un empleo” (párrafo 4.6).

5. Seguridad social

Un derecho comúnmente negado a las personas trabajadoras migrantes es el derecho a

la seguridad social. Con frecuencia, hay diferencias en el acceso a este derecho entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes. A su vez, entre estos se establecen diferencias en el acceso entre personas trabajadoras documentadas e indocumentadas. Para muchos empleadores, el derecho a la seguridad social se asume como un costo en los procesos de producción, por lo que con frecuencia se ven estimulados a no reconocerlo. Por otra parte, hay muchas personas trabajadoras migrantes que hacen aportes a la seguridad social durante el tiempo que están en los países de destino y al momento de regresar a sus países de origen, pierden los aportes realizados.

En los países de la región, hay una deuda pendiente en la cobertura de la seguridad social a todos los trabajadores. Ello afecta con mayor intensidad a los trabajadores migrantes por distintos factores, por ejemplo, tener poca información sobre los servicios o menos recursos económicos para asegurarse. Al interior de los países de la región hay diferencias en la cobertura que tienen las personas trabajadoras migrantes:

- Durante el año 2007, en Guatemala el 25,70% estaba asegurado. Ahora bien, por nacionalidad las diferencias son notables: mientras que el 12,50% de las personas nicaragüenses están aseguradas, el 75% de los costarricenses radicados en ese país cuentan con seguridad social (FLACSO, Guatemala 2011, página 39).
- En República Dominicana, la proporción de los trabajadores haitianos con acceso al seguro de salud en la construcción es de 15,80%, mientras que solo el 20,7% cuentan con un seguro de riesgos del trabajo. Por su parte, en la producción de guineo la cobertura no es mejor: un 18,7% cuenta con seguro de salud y solo un 10% cuenta con seguro de riesgos del trabajo (Observatorio del Mercado Laboral Dominicano 2011, páginas 94 y 145).
- En Costa Rica en el año 2011, la cantidad total de trabajadores migrantes ascendía a un total de 170,359, lo que representaba un 11,37% del total de asegurados en el país (DGME 2012, página 49).

Debe ponerse especial atención en algunas situaciones que limitan que muchas mujeres migrantes cuenten con acceso real a la seguridad social. Entre estos aspectos se destacan:

- Menos disponibilidad de recursos económicos para asegurarse, sea porque los propios recursos se destinan a contribuir a la manutención del hogar o por depender de sus compañeros.
- Cuando inician procesos de documentación migratoria o aseguramiento social, suelen asegurarse solo después de sus compañeros.
- Muchas laboran en el servicio doméstico, sector en el que la cobertura de la seguridad social es baja. A la vez, el marco jurídico no las tutela satisfactoriamente.
- Muchas mujeres forman parte del sector de la economía informal, por lo cual, están fuera de los sistemas de cobertura.
- Falta de información sobre los requisitos de aseguramiento.

La información disponible nos sugiere que hay un acceso restringido al derecho a la seguridad social para las personas trabajadoras migrantes. Las limitaciones en el acceso se ven favorecidas por las formas temporales de contratación, la rotación de personal y la indocumentación.

6. Certificación de competencias

Un aspecto al que poca atención se le ha puesto, es a la certificación de competencias de los trabajadores migrantes. Muchos a lo largo de su vida laboral en los países de origen y también de destino, han desarrollado una serie de habilidades y destrezas que les facultan para realizar determinados trabajos. Sin embargo, por diversas razones, no cuentan con la acreditación que de fe de aquello que saben hacer.

Con razón se ha afirmado que son pocos los programas de formación y capacitación para personas trabajadoras migrantes en la región y cuando estos existen, son poco accesibles o solo ofrecen su oferta para las personas que se encuentran en condición migratoria regular (OIM-OIT-CECC/SICA 2011, página 56).

Tomando como base que las dinámicas migratorias laborales no son fenómenos coyunturales o de corto plazo y asumiendo que muchos trabajadores pasan una buena cantidad de año en los países de destino, las autoridades podrían valorar la conveniencia de impulsar acciones como las siguientes:

- Desarrollar acuerdos bilaterales o multilaterales entre países de origen y destino que favorezcan la certificación de competencias de los trabajadores, de forma que ello facilite una más y mejor inserción al mercado laboral.
- Avanzar en los procesos que faciliten el reconocimiento de los títulos de técnicos y profesionales para que puedan ejercer su profesión en los países en los que se ubiquen. Este trabajo puede ser facilitado en el marco de la red de instituciones de formación profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana.

Estas acciones tienen diversos beneficios económicos, sociales y laborales, tanto para los países de origen y destino, como para los trabajadores, quienes ven incrementadas y mejoradas sus condiciones de empleabilidad.

V. PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA BÚSQUEDA Y DEFENSA DEL TRABAJO DECENTE PARA LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS

Resaltando el papel de los sindicatos, la OIT ha señalado que “es importante que los sindicatos sean considerados líderes en la promoción del enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Respaldando las políticas migratorias restrictivas y la represión de los trabajadores que están en situación irregular, lo único que pueden lograrse es que los potenciales miembros del movimiento sindical se muestren reacios a afiliarse” (OIT 2009, página 9). Más aún, afirma la OIT que “al promover un enfoque basado en los derechos, los sindicatos fomentan que el proceso migratorio sea más estable y previsible, posibilitando así que se saque el máximo provecho para todos” (OIT 2009, página 11). Estas líneas sugieren la importancia que pueden tener los sindicatos en la promoción de un enfoque que pone los derechos en el centro de la discusión migratoria.

1. Incidencia en políticas públicas de empleo y migratorias

Las migraciones laborales son una cuestión que vincula directamente a los sindicatos por una razón básica: es parte del mundo del trabajo. Los sindicatos en cada país de la región cuentan con una reconocida participación en la incidencia de políticas de empleo. Aprovechando esta capacidad pueden contribuir para incorporar las migraciones laborales basadas en derechos a las políticas de empleo e incidir en la elaboración de las políticas migratorias en la región. La utilización del “Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales” puede ser de mucho beneficio. La incidencia puede tener distintos escenarios, diversos tiempos y procesos, por ejemplo:

Ante el Poder Legislativo: se pueden impulsar propuestas para el reconocimiento y la inclusión del tema de las migraciones laborales, desde un enfoque de derechos, en los Códigos de Trabajo de cada uno de los países. Al tiempo que pueden participar en la discusión sobre propuestas de leyes, ofrecer sus criterios, no solo en lo relativo a leyes laborales sino también en las migratorias, sobre el tráfico ilícito de migrantes o trata de personas. A la vez, puede liderar la promoción de la ratificación de los Convenios de la OIT.

Ante el Poder Ejecutivo: se puede iniciar un diálogo con las Cancillerías de cada país para la ratificación de los Convenios 97, 143 y 189 de la OIT y la Convención de Naciones Unidas para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias. Este paso, de avanzar en forma positiva, involucrará posteriormente al Poder Legislativo. Por otra parte, se puede incidir para impulsar en las políticas nacionales de empleo, la inclusión de las migraciones laborales desde un enfoque de derechos. También se pueden promover estrategias para ampliar el aseguramiento de los trabajadores migrantes (seguridad social), abogar por libertad sindical o la elección de personas extranjeras en juntas directivas de sindicatos.

Ante el Poder Judicial: promover políticas de acceso a la justicia que tomen en cuenta las condiciones y necesidades específicas que tienen las personas migrantes. De particular interés es la promoción del acceso a la justicia laboral. El marco que provee las “100 Reglas de Brasilia para el Acceso a la Justicia de personas en condición de vulnerabilidad”¹ puede

1 Adoptada por la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana. Brasilia, marzo 2008. Disponible en: http://www.cumbrejudicial.org/c/document_library/get_file?uuid=712f0f65-73b0-443e-a967-ad848929849c&groupId=10124

ofrecer un marco de trabajo para llevar a cabo este proceso. Complementariamente, los sindicatos pueden promover:

- Que se instaure un sistema transparente de admisión de las migraciones laborales concebido para responder a auténticas necesidades y tomando en cuenta las cuestiones relacionadas con la mano de obra nacional.
- Se adopte un enfoque basado en las normas para la reglamentación sobre migración, protegiendo los derechos humanos fundamentales de todas las personas migrantes y combatiendo la explotación y la trata de personas.
- Se establezcan y refuercen los procedimientos nacionales del diálogo social a fin de garantizar que se efectúen consultas sobre todos los aspectos de la migración laboral.
- Que se garantice que toda política relativa a los trabajadores migrantes se base en las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales.
- Se garantice que las políticas sobre migración laboral sean sensibles al género (OIT 2009, página 123).

2. Defensa de los derechos de los trabajadores migrantes

Bajo el marco de las normas internacionales del trabajo, los sindicatos deben tomar como punto de partida que, a menos que se estipule lo contrario, todos los convenios y recomendaciones de la OIT se aplican a todos los trabajadores, incluyendo los migrantes, ya sean trabajadores temporales o permanentes, estén en situación regular o irregular, aunque algunas disposiciones pueden no ser aplicables a los trabajadores migrantes indocumentados (OIT 2009, página 117). Ello permite la exigibilidad de los derechos para este grupo de trabajadores. Algunas acciones clave son las siguientes:

- Identificar dentro del país, cuáles son las principales actividades laborales en las que se insertan las personas trabajadoras migrantes.
- Establecer cuáles son los principales derechos laborales incumplidos y establecer las necesidades específicas de defensa que tienen las personas trabajadoras migrantes.
- Identificar los puntos críticos en el acceso a la justicia laboral.
- Crear alianzas estratégicas con los Colegios de Abogados u otras organizaciones no gubernamentales, para revisar las leyes que puedan ser discriminatorias contra los trabajadores migrantes.
- Revisar, junto con otras centrales sindicales nacionales de los países de origen, todos los memorando de entendimiento, acuerdos binacionales o convenios entre Ministerios o Secretarías de Trabajo de ambos países, para asegurar que las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes no sean desventajosas.
- Prestar especial atención a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras domésticas, de las personas indígenas migrantes, también de los niños y niñas hijos de personas migrantes.
- Contribuir a fortalecer los servicios de inspección del trabajo para que se apliquen a los trabajadores migrantes las condiciones laborales estipuladas por ley. Complementariamente, solicitar el refuerzo de los Ministerios de Trabajo en las labores de fiscalización de derechos.
- Atender los intereses de los colectivos especialmente vulnerables, mujeres, indígenas.
- Establecer alianzas intersindicales, con otros países de destino y de origen.
- Monitorear el funcionamiento de las agencias privadas de empleo para prevenir abusos hacia los trabajadores migratorios.

3. Divulgación de derechos

Los sindicatos pueden divulgar derechos, llevar a cabo campañas de información, capacitación y denuncia del incumplimiento de normas.

Divulgación de derechos. La difusión de derechos a través de distintos medios (escritos, radiales, televisivos, electrónicos) favorece que más trabajadores conozcan sus derechos. Para sindicalizar a los trabajadores migrantes, es fundamental contar con folletos que estén accesibles en los idiomas de los trabajadores y con personal encargado de sindicalización que pueda comunicarse directamente con ellos. Un enfoque que puede favorecer este trabajo es el de interculturalidad que valora los rasgos y características presentes en cada cultura.

Campañas de capacitación. Con frecuencia en los sindicatos hay limitaciones con la cantidad de personas que se dedican a la formación de los miembros. Una práctica que ha mostrado dar buenos resultados es la formación de formadores en derechos laborales. En la región, algunas facultades de derecho de universidades han sido aliadas en estos procesos. Esta es una práctica que puede contribuir a subsanar el poco conocimiento acerca de los derechos laborales que tienen los trabajadores migrantes.

Denuncias. Las organizaciones sindicales, por su presencia en las distintas actividades laborales, tienen una excelente posición para detectar los abusos que se cometen contra los trabajadores migrantes. Pueden contribuir a sistematizar las violaciones a los derechos laborales y utilizar los distintos procedimientos de supervisión de la OIT para informar sobre violaciones a las normas internacionales de la OIT.

Se pueden llevar a cabo campañas de información en los países de origen de los trabajadores. Con ellas, se puede informar a los potenciales migrantes acerca de los requisitos en los países de destino para acceder a empleos, al tiempo que se informa sobre los trámites y costos migratorios.

4. Asesoría jurídica

La asesoría jurídica puede partir de una actitud de encuentro de los trabajadores migratorios, no asumiendo a estos como sujetos pasivos, sino desde una actitud proactiva de parte de los sindicatos. En este orden de ideas, los sindicatos pueden proteger a los trabajadores migrantes tomando iniciativas, tanto en los países de procedencia como en los países de destino. Los principios de trabajo decente y el enfoque basado en derechos deberían de integrarse a todas las actividades relativas a la promoción sindical y a la defensa de los derechos de trabajadores migrantes (OIT 2009, página 122).

La asesoría jurídica, puede contribuir a reducir la vulnerabilidad de los trabajadores del sector autónomo y de la economía informal en donde las labores de inspección son escasas y el incumplimiento de los derechos laborales es mayor.

Algunas de las acciones a tomar, en cuanto a la asesoría jurídica, podrían ser las siguientes:

- En coordinación entre sindicatos de países de origen y destino, ofrecer de forma permanente, información sobre las posibilidades, condiciones y requisitos de contratación

en las actividades laborales a las que se tenga la expectativa de insertarse en los países de destino (OIT 2009, página 122). Aquí se puede ofrecer material que puedan portar las personas trabajadoras migrantes, que sintetice los principales derechos laborales y los procedimientos de denuncia o reclamo en los países de destino.

- En los países de acogida, brindar asesoría legal en las sedes de los sindicatos, en jornadas móviles cercanas a los centros de trabajo, en coordinación con los consulados de los países de origen.

5. Afiliación sindical

Los enfoques sindicales se basan en la solidaridad y la negociación colectiva. Si bien es importante resolver los problemas individuales de los trabajadores migratorios, a largo plazo, eso debe quedar vinculado a un enfoque colectivo (OIT 2009, página 118). Algunas de las acciones a tomar en cuanto a la afiliación sindical, podrían ser las siguientes:

- En los países destino, identificar en qué actividades laborales existe menor organización de trabajadores para establecer prioridades de atención y estrategias de afiliación sindical.
- Conseguir que sus propios miembros los respalden en lo concerniente a la política y las actividades relativas a los trabajadores migrantes (OIT 2009, página 119). Asimismo, que los propios miembros se involucren en acciones que permitan ampliar la afiliación sindical de trabajadores migratorios.
- Una de las formas en que las organizaciones sindicales pueden lograr que los trabajadores migrantes estén mejor preparados para la vida que llevarán fuera de sus países, consiste en apoyarlos y sindicalizarlos antes de que emigren (OIT 2009, página 121).
- Elaborar material informativo sobre la organización sindical en el idioma de los trabajadores migratorios, por ejemplo, para los trabajadores haitianos en República Dominicana.

Es importante recuperar y dar a conocer las campañas de información, los procesos de asesoría jurídica e incidencia, que ya han llevado a cabo organizaciones sindicales en la región. Algunas de estas buenas prácticas pueden orientar la labor de otras organizaciones en la región.

Si bien aún en muchos países se prohíbe a las personas trabajadoras migrantes que ocupen cargos electos en los sindicatos (Nicaragua, Costa Rica, por ejemplo), es necesario desplegar acciones que permitan que estos trabajadores formen parte de los sindicatos. Un reto está en llegar a aquellas actividades en las que mayoritariamente se insertan las personas trabajadoras migrantes.

6. Experiencias de incidencia sindical en el ámbito migratorio laboral

Algunas experiencias valiosas a nivel sindical en el ámbito migratorio laboral que se han identificado en la región centroamericana y en República Dominicana, son las siguientes:

El Sindicato Unitario de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS), en Costa Rica, ha llevado a cabo un fuerte trabajo por acompañar, dar asistencia legal y afiliar a trabajadores de la construcción, la seguridad y el sector informal. En este mismo país, durante años, la Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica ha tenido un papel destacado en la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes en las fincas bananeras de ese país.

En República Dominicana, las tres centrales sindicales principales del país: Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) y Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), organizan a trabajadores y trabajadoras de los sectores con mayor presencia de personas migrantes (construcción, agroindustria y servicios) a través de la afiliación directa y mediante acuerdos y vínculos con asociaciones de personas migrantes y migrantes trabajadores.

El movimiento sindical también identificó y atiende la necesidad de comunicación e intercambio entre los movimientos sindicales de países de destino y de origen, de ahí que promueve intercambios con el movimiento sindical haitiano, que en los últimos meses está concretándose a través de reuniones y encuentros bilaterales, con el fin de fortalecer la defensa de los trabajadores migrantes de este corredor migratorio.

Las centrales sindicales dominicanas promovieron la ratificación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, mediante acciones como una campaña nacional de sensibilización sobre el trabajo doméstico y la implementación de un plan de incidencia en el Congreso Nacional para lograr la ratificación.

Entre Costa Rica y Nicaragua, las centrales sindicales, Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP) y Frente Nacional de los Trabajadores (FNT), suscribieron un acuerdo sindical-bilateral “Para la organización y defensa de los Derechos Humanos y Laborales de los Trabajadores Inmigrantes”. El eje de este acuerdo es fortalecer el conocimiento de los derechos laborales, económicos y sociales que protegen a las y los trabajadores asalariados y no asalariados migrantes en Costa Rica, en especial, aquellos provenientes de Nicaragua, cuya presencia es muy significativa. También prevé la orientación para la regularización de su situación migratoria.

También en Costa Rica, la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) y la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), han promovido campañas informativas sobre los derechos de las y los trabajadores migrantes y sobre los procesos de regularización migratoria. Estas mismas acciones han desarrollado sindicatos nicaragüenses con sus conciudadanos que han migrado como FNT, CST (Confederación Sandinista de Trabajadores), CUS (Confederación de Acción y Unidad Sindical y la CTN (Central de Trabajadores de Nicaragua).

Centrales sindicales de Nicaragua, Costa Rica y Panamá, han efectuado encuentros regionales para discutir y acordar prioridades de intervención conjunta dentro de este corredor migratorio.

Nicaragua, Panamá, Costa Rica y República Dominicana, cuentan con una agenda intersindical, en la cual han establecido prioridades para fortalecer su incidencia en las políticas migratorias laborales. En todos estos países, así como en Haití, se han creado comités intersindicales en este mismo ámbito. Diversas centrales sindicales de estos países cuentan también con programas y mecanismos para la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras inmigrantes, como servicios de asesoría y acompañamiento jurídico.

Finalmente, es importante recuperar la reflexión plasmada por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) el 18 de diciembre del año 2005, para el Día Internacional de los Migrantes:

“La ICM considera que la creciente explotación de que se hace objeto a los trabajadores de sus sectores con la migración y el trabajo transfronterizo constituye un desafío al que debe darse respuesta... cuando no están afiliados a sindicatos, a los trabajadores migrantes se les pagan bajos salario y no están comprendidos dentro del marco de la legislación social ni laboral. Muchas veces son reclutados por redes que hacen tráfico de personas. La sindicalización de los trabajadores migrantes sigue constituyendo la mejor arma contra los empleadores sin escrúpulos que lo único que buscan es conseguir mano de obra barata” (citado por OIT 2009, página 112).

BIBLIOGRAFÍA

Dirección General de Migración y Extranjería (2012). *Migración e integración en Costa Rica. Informe Nacional 2012*. DGME. San José, Costa Rica.

FLACSO (2011). *Migraciones y derechos laborales en Centroamérica. Condiciones para impulsar un proceso de armonización de políticas y prácticas en el marco de la Integración Regional. Informe Guatemala*. FLACSO. Guatemala.

FLACSO-OIT-OIM (2012). *Mejorando la situación socio-laboral de la población Ngäbe Buglé en Costa Rica y Panamá*. Mimeo. San José, Costa Rica.

Ministerio de Trabajo -Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (2011). *Inmigrantes Haitianos y Mercado Laboral, Estudio Sobre los Trabajadores de la Construcción y de la Producción del Guineo en la República Dominicana*. Santo Domingo, República Dominicana.

Morales Abelardo (2007). *Migraciones, tendencias recientes y su relación con la crisis de ciudadanía en América Latina y el Caribe*. En *Migraciones indígenas en las Américas*. IIDH. San José, Costa Rica.

OIM-OIT-CECC/SICA (2011). *Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana*. OIM-OIT-CECC/SICA. San José, Costa Rica.

OIT (2009). *En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Un manual para sindicalistas*. OIT. Ginebra.

OIT (2007). *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*. OIT. Ginebra

Convenios y Recomendaciones de la OIT

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (No. 97). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C097

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (No. 143). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C143

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (No. 189). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949, (No. 86). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312424:NO

Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (No. 151). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312489:NO

Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (No. 201). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO



Organización Internacional del Trabajo

Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género

Nicaragua-Costa Rica-Panamá
y Haití-República Dominicana

Visite Programas y Proyectos en:
www.ilo.org/sanjose