



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

En busca de trabajo decente Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Un manual para sindicalistas



Oficina de
Actividades
para los
Trabajadores
(ACTRAV)



En busca de trabajo decente Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes:

Un manual para sindicalistas

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)



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.

En busca de trabajo decente
Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes
Un manual para sindicalistas

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2009.

ISBN 978-92-2-321692-4 (impreso)

ISBN 978-92-2-321693-1 (web pdf)

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 o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice



El porqué de este manual	1
El mandato de la OIT y los trabajadores migrantes	2
Acerca de este manual	4
Sección 1:	
¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical?	7
La tarea de los sindicatos	14
Ejercicios sobre la Sección 1	15
Sección 2:	
Las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes	19
Salud y seguridad profesionales	20
Libertad sindical	21
Discriminación	23
Trata de seres humanos	28
¿Migración, tráfico ilícito o trata de seres humanos?	30
Trata de personas	30
Ejercicios sobre la Sección 2	33
Sección 3:	
Hechos y cifras sobre los trabajadores migrantes	35
¿De dónde proceden y adónde van los trabajadores migrantes?	37
Las mujeres constituyen un porcentaje creciente de los trabajadores migrantes	41
Tipos de trabajadores migrantes	44
¿Ilegales o irregulares?	46
Nuevas tendencias de las migraciones laborales	47
Falsas ideas sobre los trabajadores migrantes	48
1ª. idea falsa – «Los trabajadores migrantes son una carga»	48
2ª. idea falsa – «Los trabajadores migrantes se roban nuestros puestos de trabajo»	48
3ª. idea falsa – «La presencia de trabajadores migrantes hace bajar los salarios»	49
Ejercicios sobre la Sección 3	51
Sección 4:	
Los trabajadores migrantes y la economía mundial	53
Los beneficios que proporciona la mano de obra migrante	53
Poblaciones que disminuyen: Colmando la brecha	53
Las remesas	57
Transferencia de inversiones y de calificaciones	59

¿Un impulso para la economía de los países ricos?	60
La «fuga de cerebros»	60
Ejercicios sobre la Sección 4	63

Sección 5:

Los derechos de los trabajadores migrantes	65
¿Qué es el marco para los trabajadores migrantes basado en los derechos?	66
Normas internacionales del trabajo para los trabajadores migrantes	68
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) (núm. 97)	69
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)	72
Derechos de los trabajadores migrantes indocumentados	74
Las normas fundamentales del trabajo de la OIT y otras normas laborales internacionales	78
Otras normas laborales internacionales	80
La Convención internacional de las Naciones Unidas sobre los trabajadores migratorios	82
Leyes laborales	83
Utilizando las normas de la OIT: el papel de los sindicatos	87
La repercusión del sistema de supervisión de la OIT	90
Promoviendo la ratificación	95
Ejercicios sobre la Sección 5	99

Sección 6:

¿Y a continuación?: El papel de los sindicatos	103
Introducción	105
Participando: Los sindicatos y los trabajadores migrantes	108
Accionar de las organizaciones sindicales mundiales: La CSI	109
Accionar de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI)	112
Los cuatro pilares de la estrategia sindical	113
Pilar 1: Promover una política de migración basada en los derechos	113
Pilar 2: Forjar alianzas con sindicatos de otros países	118
Pilar 3: Formar e informar a los afiliados, especialmente a los delegados y funcionarios sindicales	119
Pilar 4: Salir al encuentro de los trabajadores migrantes	122
Protegiendo a los trabajadores migrantes	129
Ejercicios sobre la Sección 6	132

Glosario sobre las migraciones	141
---	-----

Selección de publicaciones y páginas de Internet sobre los trabajadores migrantes	143
--	-----

Anexo

Modelo de acuerdo sindical bilateral sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes	147
---	-----

Si alguna cuestión del plano mundial exige actualmente que haya un diálogo social, ésta es la migración laboral. La migración requiere diálogo social en este momento y lo requerirá aún más en el futuro porque la globalización hace y continuará haciendo que la gente vaya a otro país para trabajar, dentro del marco de sus legítimos intentos por sobrevivir o acceder a una vida mejor, para sí y para sus familiares.

¿Por qué la migración laboral requiere que haya un diálogo social? Para responder a esta pregunta tenemos que examinar otros dos interrogantes subyacentes: «¿Es la migración una cuestión sindical? y ¿cómo pueden los sindicatos desempeñar un papel en ella?»

Examinemos la primera pregunta:

Viendo la información que se brinda en este manual -demostrada por estudios que hicieron la Organización Internacional del Trabajo y las organizaciones sindicales mundiales- se puede llegar fácilmente a la conclusión de que los trabajadores migrantes tropiezan con muchas penurias y abusos, en forma de salarios bajos, malas condiciones de trabajo, falta prácticamente total de protección social, denegación del derecho de sindicación y de derechos laborales, discriminación y xenofobia, como así también exclusión social. Muchísimas veces se usa a los trabajadores migrantes (y se abusa de ellos) como fuente de mano de obra barata.

Además de los problemas con que tienen que lidiar estos trabajadores, muchísimas veces no se toman en cuenta los sacrificios que hacen ni sus aportes a las economías de los países de procedencia y de destino. Y, sin embargo, los trabajadores migrantes generan enormes beneficios para ambos.

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

Para asegurarse de que las migraciones laborales alcancen toda su repercusión positiva, la OIT plantea tres vías:

La gestión de las corrientes migratorias se debería hacer mediante un consenso tripartito, no solamente en el plano nacional sino también a escala regional y mundial. La OIT y sus constituyentes son quienes están en mejor posición para adoptar políticas que reconcilien las corrientes migratorias laborales con las necesidades de los mercados de trabajo.

A fin de evitar una presión indebida sobre los salarios y las condiciones de trabajo existentes, se ha de respetar el derecho de los trabajadores migrantes de recibir igual trato que los nacionales. La OIT tiene dos convenios internacionales donde esto está claramente estipulado. Se los debe promover, junto con la Convención de la ONU sobre los trabajadores migratorios. Los sindicatos tienen la responsabilidad de promover la ratificación de esos convenios y de velar para que se los aplique.

Con el fin de evitar que persista la migración irregular, el tráfico y la trata de seres humanos se deberían proporcionar vías legales a los potenciales trabajadores migrantes.

Este enfoque basado en los derechos se desarrolló en el *Marco multilateral de la OIT sobre las migraciones laborales*, que el Consejo de Administración de la OIT adoptó para su publicación en su 295ª. sesión, celebrada en marzo de 2006. Invitamos a los lectores de este manual a consultar dicho Marco Multilateral de la OIT¹, considerándolo una herramienta para el diálogo social sobre cuestiones relativas a las migraciones. Este marco es un instrumento tripartito no vinculante destinado a los gobiernos, empleadores y sindicatos.

Este manual aspira a reforzar la capacidad del movimiento sindical de participar en la modelación de las políticas migratorias, promoviendo buenas prácticas en materia de migraciones laborales y saliendo al encuentro de los trabajadores migrantes. Anhela asegurar que la migración redunde en los mayores beneficios posibles para todos: para los países de procedencia de los trabajadores migrantes, para los países de destino y, tanto para los trabajadores migrantes como para los no migrantes.

La primera de las preocupaciones debería ser reducir el déficit de trabajo decente que existe en los países de procedencia de migrantes. Debemos velar para que las personas puedan encontrar trabajo decente en sus propios países. Por lo tanto, la promoción de una buena gobernanza, la lucha contra la pobreza y el aumento de la asistencia para el desarrollo forman parte de la ecuación sobre las migraciones.

Como dijera el Secretario General de la ONU en un informe sobre migración y desarrollo publicado en 2006: «Los Estados tienen el derecho soberano de decidir quién puede acceder a su territorio y permanecer en él, de acuerdo con las obligaciones establecidas por el derecho internacional convencional y consuetudinario.» Pero, con toda razón, agregó: «Los Estados están obligados a proteger los derechos fundamentales de todas las personas en su territorio y deben tomar medidas efectivas para defender a los migrantes frente a cualquier tipo de violación o abuso de los derechos humanos.» En otras palabras, los Estados tienen el derecho de decidir quién ingresa en sus países pero, una vez que una persona está en un territorio, el país en cuestión tiene que velar por el respeto de los derechos humanos de esa persona, sea cual fuere su condición jurídica.

Además, el derecho internacional también reconoce que una vez que se ha establecido una relación de trabajo, el trabajador o trabajadora en cuestión –sea cual fuere su condición jurídica– «se convierte en una persona que debe gozar de toda la panoplia de derechos laborales de que gozan los trabajadores autorizados.»²

¹ http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf

² Opinión emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, 17 de septiembre de 2003. <http://www.corteidh.or.cr/opiniones.cfm?idOpinion=24>

¿Por qué deben los sindicatos asumir el liderazgo de la promoción de un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos?

En primer lugar, los sindicatos creen en los derechos humanos. Recientemente, la ONU ha invitado a sus Estados miembros a «reconocer a los sindicalistas como defensores de los derechos humanos»³. La noción central de derechos humanos es en sí misma, una afirmación implícita de que ciertos principios son verdaderos y válidos para todas las personas, en todas las sociedades y en cualquier circunstancia económica, política, étnica o cultural.

Los derechos humanos son universales. Se aplican a todas las personas, incluyendo a los trabajadores migrantes, sea cual fuere su condición jurídica. Los sindicatos estiman que es prioritario proteger los derechos humanos y, en particular, los derechos humanos en el trabajo. Ésta es otra buena razón para desarrollar un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.

La tercera de las razones es que al proteger los derechos de los trabajadores migrantes se está optando por la mejor vía para proteger los derechos de los trabajadores nacionales y evitar que se procure que los trabajadores migrantes y los nacionales compitan entre sí, ya que eso solamente redundaría en beneficio de los empleadores inescrupulosos que buscan mano de obra barata.

Hay una cuarta razón, mucho más concreta, para promover un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos: los trabajadores migrantes son también potenciales afiliados de las organizaciones sindicales. Salir al encuentro de los trabajadores migrantes y sindicalizarlos solamente será posible cuando éstos vean que los sindicatos promueven activamente sus derechos.

Este manual fue elaborado a lo largo de un período de cuatro años, desde que en 2004 tuviera lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo la discusión general sobre los trabajadores migrantes. Se recibieron aportes de sindicatos y de expertos de la OIT en migración. Los primeros borradores fueron puestos a prueba por sindicalistas en distintas regiones durante ejercicios específicos de validación. Su contribución enriqueció el contenido de este documento.

Agradecemos muy especialmente a Stirling Smith, asesor de ACTRAV, quien redactó el manual y lo adaptó, incorporando los comentarios y sugerencias en las distintas etapas de la elaboración del manual, y a Lesley Walker, de ACTRAV, quien ayudó pacientemente a darle forma al documento a medida que se iba adaptando su contenido. Este manual no estaría hoy saliendo de su cuna de no haberse contado con la contribución y el aliento del equipo de la Sección de Migración Internacional de la OIT (MIGRANT), de los compañeros y compañeras del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT (NORMES) y de la Oficina de Actividades para los

³ ONU: Informe del representante especial del Secretario General sobre los defensores de los derechos humanos, 7º. informe anual presentado ante la Asamblea General, agosto de 2007 (A/62/225). <http://www.un.org/documents/>



Trabajadores (ACTRAV) de la OIT de la sede de Ginebra, Turín y el terreno, como así también de altos expertos sindicales de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de diversas centrales sindicales nacionales.

Fue realmente un trabajo de equipo. Y le agradecemos a quienes lo hicieron posible.

Los sindicatos PUEDEN ser determinantes en lo concerniente a promover y defender los derechos de los trabajadores, la justicia social y la igualdad. PUEDEN ser determinantes en lo referente a la ratificación de los convenios de la OIT y su subsiguiente aplicación.

Este manual no puede, ni debería, reemplazar el entusiasmo ni el compromiso de los militantes sindicales, ya fueran ellos migrantes o no migrantes. Lo que el manual aspira a hacer es proporcionar un análisis sólido de las cuestiones que están en juego, sugerencias prácticas para tomar medidas y formas de utilizar plenamente los instrumentos de la OIT, sus normas y sus mecanismos de supervisión. Trabajo decente para los trabajadores migrantes significa trabajo decente para todos los trabajadores y trabajadoras.

Esperamos que este manual ayude a quienes han decidido responder al desafío de continuar promoviendo los derechos de los trabajadores migrantes y que también aliente a otros a sumarse a esta lucha.

Dan Cunniah

*Director
OIT - Oficina de Actividades
para los Trabajadores
(ACTRAV)
cunniah@ilo.org*

Luc Demaret

*Punto focal sobre migraciones
OIT - Oficina de Actividades
para los Trabajadores
(ACTRAV)
demaret@ilo.org*

Las ilustraciones de este manual son obra de Riccardo Mezzasalma© 2008

Ginebra

Julio de 2008

► El porqué de este manual ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

La creciente movilidad de las personas en busca de oportunidades, trabajo decente y seguridad humana ha venido captando la atención de los responsables de la formulación de políticas y ha fomentado el diálogo con miras a la cooperación multilateral prácticamente en todas las regiones del mundo. El mandato de la OIT en el mundo del trabajo, así como sus competencias y su excepcional estructura tripartita, le confieren una responsabilidad especial respecto de los trabajadores migrantes. La OIT puede desempeñar una función central en la promoción de políticas destinadas a elevar al máximo los beneficios y reducir al mínimo los riesgos de la migración basada en el trabajo.

Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada, Conferencia Internacional del Trabajo, 2004.

Las personas siempre han ido de un país a otro o se han trasladado dentro de un mismo país, procurando mejorar sus vidas o, a veces, lisa y llanamente tratando de sobrevivir, como cuando tienen que huir de la pobreza, catástrofes naturales, guerras civiles o persecuciones. De hecho, la Constitución de la OIT, a través de la Declaración de Filadelfia anexa a la misma, afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.»

Se estima que en 2008 hay más de 191 millones de migrantes, comprendiendo a los trabajadores migrantes, refugiados, personas que solicitan asilo, migrantes permanentes y otras, que viven y trabajan en países que no son los de nacimiento o los correspondientes a su ciudadanía. La OIT sitúa en alrededor de 95 millones la cantidad de personas que se han trasladado para buscar trabajo. Junto con sus familiares, los trabajadores migrantes representan el 90 por ciento de todos los migrantes internacionales.

La migración va de países en desarrollo a países más desarrollados pero también tiene lugar dentro y entre países en desarrollo. Un 40 por ciento de los migrantes internacionales se desplazan de un país pobre a otro.

En la migración laboral hay hombres y mujeres. En todas las regiones del mundo son algo más numerosas las mujeres que los hombres migrantes, salvo en África y Asia.

En busca de trabajo decente

«La globalización ha acentuado las diferencias de desarrollo entre los países, generando así una considerable presión para el desplazamiento de la mano de obra... y al aumentar la globalización, es muy probable que aumenten las presiones migratorias».⁴ Se ha profundizado la brecha entre los países ricos con escasez de mano de obra y los países pobres que no tienen suficientes puestos de

⁴ *Migración internacional, racismo, discriminación y xenofobia*, OIT-OIM, 2001

trabajo para las personas que los buscan. A esto se suma el envejecimiento de las poblaciones de muchos países desarrollados, lo que implica que es probable que las migraciones sigan aumentando. No obstante, como la población mundial también está aumentando, la ONU considera que el porcentaje de los migrantes dentro de la población mundial seguirá siendo el mismo, es decir, alrededor de un 3 por ciento.

La crisis mundial de empleo se va agravando. El desempleo en términos de personas que no trabajan en absoluto está en un nivel récord de 192 millones, lo que equivale al 6 por ciento de la fuerza laboral mundial. Y en esta cifra no se incluyen las numerosas personas que trabajan en la economía informal, donde las condiciones de trabajo y las retribuciones financieras generalmente son malas.

In search of Decent Work En busca de trabajo decente

«Cuando las personas no pueden encontrar trabajo en sus comunidades y sociedades de origen buscan en otra parte.»⁵

Juan Somavia
Director General de la OIT

Discriminación, explotación y trata de personas son todos desafíos para los sindicatos por cuanto representan una amenaza para los derechos humanos de los trabajadores. Los abusos que se cometen contra los derechos de los trabajadores migrantes también afectan los derechos y las condiciones de los trabajadores nacionales.

▷ A pesar de las experiencias positivas de muchos trabajadores migrantes, una inaceptable cantidad de migrantes debe hacer frente a condiciones de trabajo abusivas y explotadoras, que suelen comprender: trabajo forzoso, bajos salarios, condiciones de trabajo deficientes, prácticamente ninguna protección social, denegación de la libertad sindical y de los derechos sindicales, discriminación y xenofobia, como así también exclusión social, lo cual priva a los trabajadores de las ventajas potenciales dimanadas del hecho de trabajar en otro país. El desarrollo de las instituciones laborales destinadas a proteger a los trabajadores migrantes ha quedado muy rezagado con respecto al crecimiento de las migraciones.⁶

El mandato de la OIT y los trabajadores migrantes

Desde 1919, la OIT viene desarrollando un sistema de normas internacionales del trabajo, destinadas a promover las oportunidades para que hombres y mujeres consigan trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. En la actual economía globalizada, las

⁵ «Cómo abordar la crisis mundial del empleo», artículo de Juan Somavia (Director General de la Oficina Internacional del Trabajo) presentado en el Foro Económico Mundial, Davos (25 de enero de 2006).
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/2006/davos.pdf>

⁶ *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª. sesión, OIT, Ginebra, 2004.
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>

El marco de la OIT, que contó con amplio respaldo del movimiento sindical, plantea esencialmente un enfoque de las migraciones basado en los derechos y se asienta sobre los siguientes cimientos:

- Las políticas migratorias se deberán formular habiéndose obtenido consenso tripartito, no solamente en el plano nacional sino también en el regional y mundial, promoviendo la cooperación entre los mismos asociados de los países de procedencia y los países de destino.
- Con el fin de evitar indebidas presiones sobre los salarios y las condiciones de trabajo existentes, se ha de respetar el derecho de los trabajadores migrantes a igualdad de trato. La OIT tiene dos convenios internacionales donde esto está estipulado. Se los debería promover junto con la Convención de la ONU sobre los trabajadores migratorios (véase la Sección 5 de este manual).
- Gradualmente se debería ir brindando vías legales a los potenciales migrantes, reconociendo las necesidades existentes en el mercado laboral. Esto contribuiría a reducir la migración irregular y la trata de personas.

ACTRAV⁹, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, realizó una amplia consulta sobre los trabajadores migrantes con otras organizaciones de trabajadores, antes y después de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004. Se observó que si bien muchos sindicatos defendían activamente los derechos de los trabajadores migrantes, era necesario realizar un análisis sólido y actualizado sobre esta cuestión, donde se abarcaran todos los aspectos, y que fuera suficientemente accesible para que lo utilicen los militantes sindicales en sus campañas de promoción de los derechos de los trabajadores migrantes.

Con este manual se procura dar respuesta a esa necesidad.

Acerca de este manual

Con este manual se busca prestar asistencia a los sindicalistas para que:

- Comprendan que la migración y los derechos de los trabajadores migrantes son cuestiones que revisten importancia para los sindicatos,
- Elaboren una perspectiva y un enfoque sindical sensibles al género sobre la problemática de los trabajadores migrantes, tomando en cuenta las dificultades y las diferencias con las que se enfrentan los hombres y las mujeres en el mercado laboral,
- Sindicalicen a los trabajadores migrantes, sea cual fuere su condición jurídica o que trabajen en el sector formal o informal de la economía,
- Defiendan los derechos de los trabajadores migrantes, inclusive utilizando el derecho internacional y nacional para defender a los trabajadores migrantes.

¡Al defender los derechos de los trabajadores migrantes se protegen los derechos de todos los trabajadores!

⁹ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>

La estructura del manual es la siguiente:

Sección 1: ¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical?

En esta sección se expone el escenario, se presentan las cuestiones clave y se establecen algunos principios sindicales clave. Se explica por qué las migraciones son una cuestión crucial para los sindicalistas.

Sección 2: Las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes

En esta sección se discute la manera en que se explota y discrimina a los trabajadores migrantes. Se muestra que a menudo ocupan los empleos más peligrosos, arduos o degradantes.

Sección 3: Hechos y cifras sobre los trabajadores migrantes

En esta sección se brinda información sobre las razones que mueven a los hombres y mujeres a emigrar para buscar trabajo. Se brindan definiciones de términos como «migración ilegal / irregular / indocumentados», «refugiados» «trata y tráfico ilícito de personas» y se procura acabar con algunas ideas falsas sobre la migración.

Sección 4: Los trabajadores migrantes y la economía mundial

Los trabajadores migrantes hacen una importante contribución a las economías de los países de acogida y a sus países de origen. Para muchos países, las remesas de dinero que envían los trabajadores migrantes constituyen una fuente esencial de divisas. Esto también tiene su costo puesto que en este proceso muchos países pierden parte de sus trabajadores altamente calificados.

Sección 5: Los derechos de los trabajadores migrantes

Esta sección se refiere a las normas internacionales que deberían reglamentar la migración. Muchas leyes se abocan a «controlar las migraciones», en lo referente a abusos cometidos contra los trabajadores migrantes, pero no están enfocadas en los derechos. En esta sección se resumen los derechos de los trabajadores migrantes.

Sección 6: ¿Y a continuación?: El papel de los sindicatos

En esta sección se describen las numerosas campañas, políticas y labores de sindicalización que llevan a cabo los sindicatos tanto en los países de procedencia como en los países de destino de trabajadores migrantes, al igual que las redes nacionales y mundiales establecidas entre sindicatos y otras organizaciones. Al mismo tiempo, se muestra que todavía hay mucho que puede hacerse. El enfoque sindical sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes difiere del enfoque jurídico o del enfoque que puede tener una ONG. El enfoque sindical implica solidaridad, no caridad. En esta sección también figura un glosario sobre las migraciones y se proporcionan datos sobre dónde encontrar más información sobre los trabajadores migrantes, como publicaciones y páginas de Internet.

Recursos adicionales

Diversos ejercicios y actividades ilustran en cada sección cómo se puede utilizar este manual en programas de formación.



Sección 1

¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical?

Un vistazo a la Sección 1

En esta sección se detalla por qué los sindicatos tienen que tener voz en lo referente a las políticas de migración laboral, como así también el papel único que pueden desempeñar a fin de que la migración sea provechosa para todos, es decir, el país de procedencia, el país de destino y tanto los trabajadores migrantes como los no migrantes. En esta sección se explican asimismo algunos de los motivos de las migraciones laborales y los problemas con que tropiezan los trabajadores migrantes.

Los trabajadores migrantes son trabajadores

Los trabajadores migrantes, sea cual fuere su condición jurídica, son antes que nada trabajadores. Como tales, tienen derechos entre los cuales está la libertad sindical, es decir, el derecho de formar sindicatos y de afiliarse a los mismos. Es importante recordar asimismo que todas las normas adoptadas por la OIT también se aplican a los trabajadores migrantes.

Las migraciones laborales muchísimas veces están vinculadas con la explotación. La trata de personas y el trabajo infantil pueden ser situaciones extremas de la misma.

Los sindicatos se abocan a proteger a todos los trabajadores y no únicamente a sus miembros. Por este motivo, luchan por la igualdad, por trabajo decente y protección social para todos y combaten el trabajo infantil y el trabajo forzoso, aunque no todos los trabajadores que están en esas situaciones están afiliados a sindicatos. Lo hacen porque los sindicatos cuidan de la sociedad en general y, por supuesto, cuanto mayor es su membresía, más poder tienen para ejercer influencia.

Una de las divisas sindicales más conocidas es «*al perjudicar a un trabajador se perjudica a todos los demás*». En esta divisa está contenido el principal fundamento que hace de las migraciones laborales una cuestión sindical. Dado que los trabajadores migrantes están entre los grupos de trabajadores más vulnerables, necesitan que se les preste especial atención al llevar a cabo esfuerzos de sindicalización y en el momento de las negociaciones. Los sindicatos estiman que la mano de obra migrante está intrínsecamente vinculada a los ámbitos relativos a derechos, igualdad e igualdad de oportunidades y de trato, como así también salud y seguridad en el trabajo, formación profesional, seguridad social y sindicalización.

Todos los grupos de trabajadores migrantes necesitan asistencia y donde más posibilidades tienen de obtenerla es en un sindicato.

Déficit de trabajo decente

El principal motivo por el que los trabajadores deciden irse a trabajar a otro país es la búsqueda de trabajo decente debido a la falta de oportunidades para conseguir un trabajo decente en sus propios países. La globalización ha dejado a la zaga a muchísimos trabajadores.

Si bien la globalización ha originado muchos beneficios, éstos no se han distribuido de manera pareja ni justa. Están aumentando las desigualdades entre y dentro de los países. Las desigualdades y la injusticia son cuestiones que preocupan a los sindicatos. Históricamente los sindicatos siempre han contribuido mucho en la lucha contra la pobreza en todas partes, haciendo reducir las presiones migratorias y procurando que, cuando haya migración, ésta sea resultado de una libre elección y no una cuestión de supervivencia.

Sin embargo, la escasez de mano de obra que hay en la mayoría de los países industrializados y el continuo desempleo y el crecimiento de la población en los países en desarrollo seguirán

► Sección 1

¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical? ■ ■ ■ ■

impulsando la migración en busca de trabajo y constituyendo una gran fuente de crecimiento para la economía mundial.

El movimiento sindical deberá seguir prestando especial atención a promover el trabajo decente y a evitar situaciones donde los gobiernos y los empleadores utilicen las migraciones como fuente de mano de obra barata o reglamenten los mercados laborales sin concederles derechos a los trabajadores migrantes.

Un manantial de poder y de supervivencia para el movimiento sindical

Más allá de la obligación moral de velar por los derechos y brindar solidaridad, una excelente razón para sindicalizar trabajadores migrantes es la de inyectar con ellos «sangre nueva» al movimiento sindical. Los sindicatos existentes pueden revitalizar su membresía incorporando migrantes. La reestructuración del mercado laboral de las economías desarrolladas ha hecho que disminuyan tanto la cantidad como la densidad de las membresías sindicales de muchos sectores donde antiguamente se registraban altos porcentajes de sindicalización. La edad promedio de los afiliados sindicales aumentó.

La sindicalización de nuevos miembros en sectores que tradicionalmente no estaban comprendidos dentro de la esfera sindical –incluyendo los sectores donde hay muchos migrantes– ha pasado a revestir importancia crítica para la supervivencia y el crecimiento del movimiento sindical. En efecto, muchos sindicatos ahora toman a los trabajadores migrantes como blanco de sus campañas de sindicalización y en las mismas incluyen cada vez más a los trabajadores migrantes indocumentados. Por eso 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 puede lograrse es que los potenciales miembros del movimiento sindical se muestren reacios a afiliarse.

En realidad, los trabajadores migrantes están entre las personas que desean y necesitan sindicatos y están dispuestas a afiliarse. Muchos de los casos que se presentan ante la OIT tienen que ver con intentos de trabajadores migrantes de formar sindicatos y con denegaciones de la libertad sindical a esos mismos trabajadores. Los trabajadores migrantes constituyen un porcentaje creciente de la fuerza laboral de la agricultura, la construcción, el cuidado de personas y servicios domésticos, la electrónica, el textil, la manufactura y procesamiento de alimentos, como así también de los oficios relacionados con los hoteles y restaurantes. En estos sectores a menudo hay elevados niveles de explotación, se pagan salarios bajos y las condiciones de trabajo son malas.

Un enfoque de los trabajadores migrantes basado en los derechos es la mejor manera de proteger a todos los trabajadores

▷ Sección 1

¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical? ■ ■ ■ ■

Actualmente, las migraciones laborales son el gran campo donde se libra la batalla de la mano de obra y el capital por la división de la riqueza, por el alcance de la reglamentación (o desreglamentación) sobre las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores y por la capacidad de los trabajadores de formar sindicatos. Lo que le suceda a los trabajadores migrantes podría muy bien constituir un precedente para lo que sucedería luego en un sector mucho más amplio de las poblaciones activas.

La globalización ha tenido una drástica repercusión en economías industrializadas maduras. Los trabajadores vieron deteriorarse la calidad de sus puestos de trabajo, ya que fueron aumentando la duración del trabajo y el estrés y disminuyeron los niveles de sindicalización. Empleadores sin escrúpulos utilizan a los trabajadores migrantes como una «reserva» de trabajadores ostensiblemente dispuestos a trabajar por salarios más bajos, haciendo jornadas más largas, aceptando peores condiciones que los trabajadores nacionales y sin tener protección sindical.

Antes de que las formas actuales de trabajo temporero, contratos precarios, subcontratación, horarios flexibles y trabajo no declarado se hicieran extensivas a los demás trabajadores y trabajadoras, primero se probaron en los trabajadores migrantes.

¿Cuál es la solución?

Para evitarlo, es necesario que la legislación laboral y los convenios colectivos se apliquen a los trabajadores migrantes, que los inspectores del trabajo velen para que no se los explote y para que se los integre en el movimiento sindical. Si se les pagan los mismos salarios y gozan de las mismas prestaciones que los trabajadores nacionales, no se los podrá utilizar para probar con ellos distintas formas de socavar la posición de los trabajadores nacionales.

Se debería prestar especial atención a los trabajadores indocumentados. Cuando el trabajo se hace de manera irregular, los empleadores disponen de un arma potente que pueden utilizar contra cualquier intento de los trabajadores de formar sindicatos o de luchar para conseguir mejoras laborales. Cuando los trabajadores migrantes están en situación vulnerables, su condición de trabajadores de segunda clase no solamente juega en su contra sino también en contra de otros trabajadores.



▷ Sección 1

¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical? ■ ■ ■ ■

Un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos no solamente prevendría la explotación de los trabajadores migrantes sino que también ayudaría a luchar contra los empleadores sin escrúpulos que desean que los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes compitan entre sí.

Tener voz en las decisiones sobre políticas

Los gobiernos son soberanos y pueden decidir a quiénes permiten el ingreso a sus territorios, siempre y cuando lo hagan respetando sus obligaciones internacionales y los derechos humanos.

Pero dado que las políticas sobre migración tienen que ver con los mercados laborales, los sindicatos tienen todo el derecho de participar en la formulación de las mismas y de que se escuchen sus opiniones. Los sindicatos (y los empleadores) están en una posición privilegiada para evaluar las verdaderas necesidades del mercado laboral.

Las migraciones laborales no son algo relacionado con la ley y el orden, ni tampoco con los controles fronterizos. Los trabajadores migrantes son trabajadores como todos los demás. A los sindicatos les interesan las condiciones de los trabajadores y el mundo laboral.

Las políticas gubernamentales sobre migraciones laborales a menudo se basan en criterios de corto plazo y en perspectivas electorales. Al promover un enfoque basado en los derechos (incluyendo la ratificación de instrumentos internacionales para proteger a los trabajadores migrantes), los sindicatos fomentan que el proceso migratorio sea más estable y previsible, posibilitando así que se saque el máximo de provecho para todos. Si queremos que se nos escuche, tenemos que elevar nuestras voces ya.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) y diversas organizaciones sindicales regionales del plano mundial, como así también las Federaciones Sindicales Internacionales en el plano sectorial, han ido colocando cada vez más la problemática de los trabajadores y trabajadoras migrantes en los primeros lugares de sus listas de prioridades y luchan para que se instaure un enfoque basado en los derechos.

Combatir el racismo y la xenofobia

Ahora, en los comienzos del siglo XXI, muchos países están pasando a tener una multiplicidad de culturas, etnias, razas, lenguas y religiones. Al mismo tiempo, van en aumento la hostilidad y la violencia contra los extranjeros, ya sean migrantes, refugiados, inmigrantes o inclusive estudiantes y turistas.

Grupos extremistas nacionalistas propagan falsas ideas sobre los trabajadores migrantes. En la Recomendación núm. 86 de la OIT, adoptada en 1949, se le pedía a los países «tomar todas las medidas pertinentes ... para impedir toda propaganda relativa a la emigración e inmigración que pueda inducir en error» (Anexo, artículo 2).

▷ Sección 1

¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical? ■ ■ ■ ■

Cabe señalar que los partidos extremistas nacionalistas que consideran que los trabajadores migrantes son un problema nunca están a favor del sindicalismo. Procuran dividir a los trabajadores según su raza, religión o nacionalidad. El sindicalismo sabe que esas divisiones son fatales para nuestra causa. Esos mismos partidos siempre procuran que se reduzca el poder sindical.

El movimiento sindical desempeña un papel protagónico en la lucha contra el racismo y la xenofobia. En diciembre de 2007, la Confederación Sindical Internacional elaboró una estrategia sindical. Mamounata Cissé, Secretaria General Adjunta de la CSI, declaró: «La lucha contra el racismo y la xenofobia y en pro de los derechos humanos, la igualdad y las formas de diversidad es parte integrante del cometido de toda organización sindical. Los migrantes, en particular, muchas veces son objeto de racismo.»

El papel de los medios informativos

En Europa, en las noticias sobre minorías étnicas, culturales y religiosas, se tiende a enfatizar demasiado los actos delictivos cometidos por etnias diferentes e inmigrantes... Una vez que se establece la idea negativa, erróneamente, como representativa de los migrantes o de las minorías étnicas, la misma tiende a prevalecer.

La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global, Conferencia Internacional del Trabajo – 2003



▷ Sección 1

¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical? ■ ■ ■ ■

Discriminación de géneros

Un cambio importante que se está operando en las estructuras de las migraciones es el aumento del porcentaje de mujeres que las componen. Antes las mujeres emigraban (a veces con sus hijos) para llevar a cabo una «reunificación familiar». Se las consideraba amas de casa.

Ahora, cada vez más mujeres emigran para trabajar por su cuenta. Muchísimas veces ocupan empleos «repetitivos» mal remunerados, como por ejemplo, trabajo doméstico, servicios de limpieza, recepción, cuidado de personas o trabajan en el sector de atención de salud y hospitales. En general, la labor que realizan está muy subvalorada.

En el curso de la creciente «feminización de las migraciones» las familias terminan fragmentadas (cuando no se permite la reunificación familiar) y los hijos son quienes más sufren debido a ello. Éstos son costos sociales elevados que no se toman en cuenta al mensurar las ventajas de la migración.

El movimiento sindical está decidido a luchar contra la discriminación de géneros en todos los niveles y esto debe abarcar la doble discriminación que sufren las trabajadoras migrantes.

Conclusión

La migración por trabajo o migración laboral es una cuestión que atañe a los sindicatos porque es parte del mundo del trabajo. La migración laboral tiene que ver con la igualdad en general y la igualdad de oportunidades y de trato, como así también con la salud y seguridad en el trabajo, los empleos, la seguridad social y la sindicalización. Está vinculada con la trata de personas, el trabajo infantil y la explotación. La migración laboral tiene que ver con la discriminación y la formación profesional.

Todas éstas son cuestiones sindicales. La migración laboral es parte del mundo del trabajo y, por ende, para los sindicatos la migración es una cuestión primordial y no pueden hacer caso omiso de esas cuestiones. Los gobiernos ya están planteando políticas y promulgando leyes sobre los trabajadores migrantes. Si queremos que se nos escuche, tenemos que elevar nuestras voces ahora mismo.

La tarea de los sindicatos

Hay cuatro ámbitos donde pueden trabajar los sindicatos:

1. **Los sindicatos deben participar en el debate político sobre la gestión de la migración, a fin de que los trabajadores obtengan el máximo posible de beneficios y se minimicen los costos.** La posición sindical es que la migración y los trabajadores migrantes no son «problemas» de los que hay que ocuparse. Son personas que procuran mejorar sus vidas y se las debe tratar en consecuencia.
2. **Campañas de información y toma de conciencia para los trabajadores y el público en general en el plano nacional.** Para dividir a los trabajadores a menudo se recurre al racismo o a la pertenencia étnica. Los sindicatos deben comunicar a sus afiliados y a los trabajadores en general cuáles son los verdaderos hechos y rebatir las falsas ideas y las mentiras que difunden las organizaciones racistas.
3. **Cooperación con sindicatos de otros países.** En ella deben participar los sindicatos tanto de los países de procedencia como de los países receptores de mano de obra. La solidaridad internacional no es una alternativa y ni siquiera un deber de los sindicatos. En un mundo globalizado, es una necesidad.
4. **Sindicalización de trabajadores migrantes.** Los sindicatos saben que la mejor manera de proteger a los trabajadores es sindicalizándolos. La sindicalización es la clave para conseguir mejoras. Hay asimismo muchos ejemplos –como se verá más adelante– de sindicatos que respaldan y afilian a trabajadores migrantes.

Estas cuatro áreas y tareas se discutirán de manera más detallada en las secciones siguientes.

Puntos de la Sección 1 para discutir

- ¿Se considera en su país que la migración es una cuestión relacionada principalmente con la ley y el orden o se piensa más bien que es una cuestión relativa al mercado laboral?
 - ¿Existe algún organismo nacional, sea o no tripartito, que se ocupe de la migración?
 - ¿Han intentado agrupaciones extremistas utilizar la problemática de la migración para conseguir respaldo o han tratado de ganar adeptos entre los trabajadores? ¿Reaccionó el movimiento sindical ante esos intentos?
-

▷ Sección 1

¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical? ■ ■ ■ ■



Ejercicios sobre la Sección 1

Ejercicio: ¿Por qué se muda la gente?

Objetivos: Esta actividad los ayudará a reflexionar sobre por qué la gente se traslada de un lugar a otro

Tareas: 1. Conversen con dos o tres personas que conozca (amigos, familiares, compañeros de trabajo, vecinos) que en algún momento se hayan trasladado de la región o país donde nacieron o crecieron (o que conozcan a otras personas que lo hicieron).

2. Completen el cuadro siguiente y prepárense para discutir lo averiguado con el resto del grupo.

De quién se trata (por ejemplo, usted mismo, un compañero o compañera de trabajo)	
¿Dónde vivía la persona antes y dónde vive ahora?	
¿Por qué se trasladó la persona?	
¿Qué problemas se solucionaron con el traslado?	
¿Qué problemas surgieron a raíz del traslado?	

▷ Sección 1

¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical? ■ ■ ■ ■

Ejercicio:	Los sindicatos y los trabajadores migrantes
Objetivos:	Reflexionar sobre la política sindical
Tareas:	1 Repasen las razones que se dan en esta sección de manual para considerar que la migración laboral es una cuestión sindical.
	2 ¿Cuáles creen que son las más importantes dentro de su propio contexto?
	3 ¿Podrían sugerir alguna otra razón?
Actividad:	Reflexionar sobre los trabajadores migrantes.
Objetivos:	Repasar algunos de los argumentos sobre los trabajadores migrantes.
Tareas:	1. Piensen en las siguientes afirmaciones y determinen si están o no de acuerdo con ellas. Se debería elegir una persona para que exponga lo conversado en el grupo. Prepárense para fundamentar sus respuestas.
	2. «Los trabajadores migrantes trabajan en otro lugar solamente durante corto tiempo. No merece la pena sindicalizarlos.»
	3. «Los trabajadores migrantes están desesperados por trabajar aunque les paguen lo que sea, tienen demasiado miedo de sindicalizarse porque podrían perder sus trabajos o podría detenerlos la policía y deportarlos.»
	4. «Los trabajadores migrantes que han caído en malas situaciones y las personas que fueron objeto de trata tienen la culpa de lo que les sucedió. Tendrían que haber hecho debidamente sus papeles antes de irse al extranjero.»
	5. «Muchos de nuestros afiliados tienen realmente miedo de que los trabajadores extranjeros les quiten sus trabajos. Nadie quiere a los trabajadores migrantes. No podemos adoptar una actitud firme al respecto si con ella nos ganamos el descontento de tantos de nuestros afiliados.»
	6. «Los trabajadores de nuestro país que se van al extranjero se pueden cuidar solos. No podemos hacer nada por ellos.»

► Sección 1

¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical?

[illegible]

▷ Sección 1

¿Por qué las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical? ■ ■ ■ ■

Ejercicio: ¿A quién beneficia la mano de obra migrante?

Objetivo: Reflexionar sobre las ventajas y desventajas de emigrar para buscar trabajo desde distintos puntos de vista.

Tareas: 1. Completen el siguiente cuadro en grupo.

Desde el punto de vista de...	Ventajas	Desventajas
Un trabajador migrante no calificado		
Un trabajador migrante calificado		
Los trabajadores de los países de destino		
Los empleadores		
Los gobiernos de los países de procedencia		
Los gobiernos de los países de destino		
Los sindicatos de los países de procedencia		
Los sindicatos de los países de destino		
Las agencias de empleo		

Sección 2

¿Las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes?

Un vistazo a la Sección 2

En esta sección se describen las condiciones de los trabajadores migrantes. Sus viajes para llegar a destino, el tipo de trabajos que hacen, la discriminación de que son objeto, son todos ellos algunas de las malas experiencias de la mayoría de los trabajadores migrantes.

▷ Sección 2

¿Las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes? ■ ■ ■ ■

La mayoría de las economías industrializadas se verían seriamente afectadas si no contaran con una numerosa mano de obra migrante. ¿Pero se les retribuye a esos trabajadores migrantes y sus familias de manera acorde con ello?

Los trabajos insalubres, peligrosos y arduos

Los trabajadores migrantes a menudo llevan a cabo los trabajos más insalubres, peligrosos y arduos. En las economías desarrolladas y subdesarrolladas hace mucho tiempo que se utiliza mano de obra migrante para abaratar costos y mantener vivas diversas empresas o inclusive sectores completos de la economía que son muy poco viables o competitivos.

Salud y seguridad profesionales



Para los trabajadores migrantes las cuestiones relativas a salud y seguridad profesionales revisten mucha importancia por distintos motivos:

- Los trabajadores migrantes tienden a conseguir trabajo en sectores conocidos por sus elevados índices de accidentes de trabajo fatales o graves, como la agricultura, la construcción y el procesado de carne.
- Debido a la diferencia de idioma y a las barreras culturales, los trabajadores pueden no comprender bien la información específica sobre salud y seguridad profesionales, las instrucciones o los enfoques de la formación que se les da.

- Muchos trabajadores migrantes hacen jornadas excesivamente largas, lo que puede ser un factor adicional para que sufran accidentes o contraigan enfermedades profesionales. Además, muchos trabajadores migrantes se ven obligados a vivir en alojamientos precarios, en barrios marginales y en viviendas insalubres. Esto puede causarles problemas generales de salud que los hacen más vulnerables a contraer enfermedades profesionales.

En Europa, entre los trabajadores migrantes el índice de accidentes laborales es del doble que el de los trabajadores no inmigrantes.¹⁰

Se ahogaron mientras trabajaban en la economía informal

En febrero de 2004, veintitrés trabajadores se ahogaron en la Bahía de Morecambe, situada al noroeste de Inglaterra, mientras recogían mariscos en una costa donde las mareas son muy peligrosas. Procedían de China y trabajaban sin estar declarados ni protegidos. Su contratista (denominado *gangmaster* en el Reino Unido) no les advirtió para nada que tuvieran cuidado con la marea alta.

El gobierno del Reino Unido, a raíz de la presión sindical y de la indignación de la opinión pública ante esas muertes, finalmente promulgó una ley para controlar las actividades de los *gangmasters*.

La ley sobre los *gangmasters* (licencias) de 2004 creó dos nuevos delitos: suministrar mano de obra sin licencia y utilizar los servicios de un proveedor de mano de obra carente de licencia. Quienes sean declarados culpables de estos delitos pueden ser condenados a cumplir penas de hasta 10 años de cárcel.

Libertad sindical

A muchos trabajadores migrantes se les deniega el derecho de formar sindicatos o de afiliarse a los mismos y en algunos casos esta restricción está inclusive estipulada por ley. En **Kuwait**, los trabajadores extranjeros –que constituyen el 80 por ciento de la fuerza laboral- tienen que haber residido en el país durante por lo menos cinco años y sacar un certificado de moralidad y buena conducta para que se les permita afiliarse a un sindicato aunque sin derecho a voto. No se les permite presentar sus candidaturas para ningún cargo sindical. En el nuevo proyecto de legislación laboral se han eliminado las restricciones relativas al papel de los trabajadores extranjeros en los sindicatos. En **Kirguistán**, se los excluye explícitamente de la cobertura que brinda la legislación laboral. En algunos países se prohíbe que los trabajadores migrantes ocupen cargos electos en los sindicatos, por ejemplo, en **Mauritania, Nicaragua, Rwanda y la República Bolivariana de Venezuela**. Un puñado de sindicatos todavía limita la afiliación de trabajadores migrantes, a pesar de los convenios de la OIT. Como es evidente, esos sindicatos deberían levantar esas restricciones.

¹⁰ *Hazards at work: Organising for safe and healthy workplaces*, TUC, 2005.
ISBN: 978 1 85006 806 8

▷ Sección 2

¿Las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes? ■ ■ ■ ■

Se debería conferirse mayor flexibilidad a las legislaciones a fin de permitir que las organizaciones ejerzan sin trabas la libre elección de sus dirigentes y a los trabajadores extranjeros tener acceso a las funciones sindicales, por lo menos una vez pasado un período razonable de residencia en el país de acogida.

Comité de Libertad Sindical de la OIT, 290º. Informe, Caso núm. 1612

Este problema es todavía más serio en el caso de los trabajadores migrantes indocumentados. En 2001 entró en vigencia en España una ley que denegaba los derechos sindicales a los trabajadores migrantes indocumentados. El Comité de Libertad Sindical de la OIT dictaminó que dicha ley estaba en contravención con el Convenio núm. 87 de la OIT (libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948). A raíz del dictamen del Comité de Libertad Sindical de la OIT, la Corte Constitucional de **España** declaró que tales disposiciones eran inconstitucionales, reconfirmando el derecho de libertad sindical para todos los trabajadores migrantes. Este caso se discute de manera más detallada en la Sección 5 de este manual.

Pero no se trata de una mera cuestión de leyes. Hay empleadores inescrupulosos a quienes les gusta emplear trabajadores migrantes precisamente porque pueden explotarlos. Cuando los trabajadores están sindicalizados resulta más difícil explotarlos. En muchos casos, los empleadores pueden tomar rápidas medidas contra los trabajadores migrantes. Si están en situación irregular, el empleador puede amenazarlos con informar a las autoridades de su presencia y hacerlos deportar. En muchos países, una visa de ingreso o un permiso de trabajo dependen de que se tenga un determinado empleador. Al despedir al trabajador, el empleador puede hacer que se cancele el permiso para permanecer en el país.

Vincular los permisos de trabajo o las visas de ingreso al empleo con un determinado empleador equivale a dar luz verde a la explotación. Se debe permitir que los trabajadores migrantes cambien de empleador sin sufrir consecuencias adversas. El Convenio núm. 143 (trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (1975)) estipula este derecho una vez transcurrido un tiempo razonable, no superior a los dos años.

Salarios

En general, los salarios de los migrantes son inferiores a los de los trabajadores nacionales. Esto puede deberse en parte a la diferencia de nivel de las calificaciones de los migrantes pero no cabe duda de que las prácticas discriminatorias también tienen que ver con ello. Existen asimismo diferencias salariales entre los distintos grupos de migrantes y, en general, las mujeres son quienes se llevan la peor parte.

Discriminación

En muchos países sigue habiendo mucha discriminación en el empleo. La misma adopta múltiples formas. Se discrimina en función del sexo, el origen étnico, el idioma, la nacionalidad, la religión o la condición jurídica del migrante...

En 1999, la Comisión de Expertos independientes en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT señaló que:

- ▷ Las trabajadoras migrantes son víctimas de discriminación por dos motivos: en primer lugar, porque son extranjeras y por ello enfrentan las mismas discriminaciones que los trabajadores hombres; y en segundo lugar, porque son mujeres, y por su condición, son con frecuencia víctimas de concepciones tradicionales, muy arraigadas — relativas al lugar que las mujeres ocupan en la sociedad en general y en la vida profesional en particular — que prevalecen tanto en los países de origen como en los de empleo. Esas actitudes sociales pueden tener repercusiones, por ejemplo, sobre el derecho de esas trabajadoras para abandonar su país de origen sin autorización de su cónyuge, emprender ciertas actividades profesionales, obtener la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, acceder a una educación o a programas de formación, etc. A este respecto, no se puede sino observar que la gran mayoría de las trabajadoras migrantes se concentra en profesiones o sectores de actividad «típicamente femeninos», que no sólo tienden a ser menos remunerados que los empleos ocupados por hombres sino que también figuran entre los menos protegidos por la legislación del trabajo.

Fuente: OIT: Estudio general sobre los trabajadores migrantes, 1999.¹¹

Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

El Convenio núm. 111 de la OIT se ocupa de la discriminación en el empleo y la ocupación. Este convenio, que es uno de los ocho que han sido designados convenios «fundamentales» sobre derechos humanos, constituye un texto clave con respecto a la discriminación en el trabajo.

En su artículo 1 se establece que la discriminación comprende:

...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

Cabe destacar que en esta lista no figura la nacionalidad; los Estados pueden denegar a un trabajador el acceso a su mercado laboral debido a su nacionalidad. No obstante, los trabajadores están protegidos por el Convenio núm. 111 si se los discrimina por alguno de los motivos enunciados.

A los efectos del Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión al empleo y a las diversas ocupaciones como las condiciones de trabajo.

Los Estados miembros que ratifican el Convenio se obligan a:

formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

¹¹ Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Estudio general sobre los trabajadores migrantes, 1999, <http://www.ilo.org/ilolex/english/ceacrepq.htm>

Desempleo

Entre los trabajadores migrantes, los índices de desempleo son generalmente superiores a los de los trabajadores nacionales. Las trabajadoras y trabajadores migrantes tienen el doble de posibilidades de estar desempleados que los no migrantes, según señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)¹², agrupación de los países ricos industrializados.

Algunos pueden utilizar este hecho para respaldar su argumento de que los migrantes cobran subsidios sociales pero está claro que la discriminación es la razón de su falta de trabajo. Diversos estudios de la OIT muestran que a las trabajadoras o trabajadores migrantes que tienen igual formación e igual experiencia que los trabajadores nacionales no se les concede ni siquiera una entrevista por el mero hecho de que sus apellidos suenen extranjeros.

Seguridad social

A menudo hay diferencias en lo referente al acceso de los trabajadores migrantes a la seguridad social y a la cobertura de la misma. Esto se aplica más especialmente a los trabajadores temporeros, a los de temporada, a los subcontratados y a los indocumentados. Los empleadores inescrupulosos muchas veces hacen contratos de trabajo temporero para eludir sus responsabilidades en materia de seguridad social. Muchos trabajadores migrantes tienen que hacer aportes a la seguridad social aunque nunca puedan acceder a sus prestaciones.

Racismo y xenofobia

Los racistas agreden física o verbalmente a los trabajadores migrantes. A los ejemplos que figuran a continuación se les podrían agregar muchísimos otros.

- En octubre de 2000, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) condenó las agresiones perpetradas en Libia contra trabajadores migrantes. Por lo menos 500 nigerianos resultaron muertos y muchos más heridos. Fueron agredidos por jóvenes libios que tomaron como blanco a los migrantes negros, supuestamente después de que el gobierno decidiera tomar medidas contra el empleo de extranjeros. Los ataques se originaron debido a que se difundió información según la cual los migrantes africanos habrían estado implicados en el tráfico de drogas o la venta de alcohol.¹³
- En junio de 2007, una agencia de noticias de Tayikistán informó que más de medio millón de tayikos se van del país a buscar trabajo y que muchos terminan en La Federación Rusa como inmigrantes ilegales, donde son víctimas de muchos accidentes, agresiones racistas y otros delitos. Esa agencia informaba que durante el primer semestre de 2007 se habían repatriado desde la Federación Rusa los cuerpos de más de 100 emigrantes muertos.¹⁴

¹²<http://www.oecd.org/>

¹³La CIOSL EnLínea núm. 207/2000. <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991211501&Language=EN>

¹⁴*News Briefing Central Asia*, 27 de junio de 2007. http://www.iwpr.net/?p=btj&s=b&o=336645&apc_state=henh

▷ Sección 2

¿Las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes? ■ ■ ■ ■

- En octubre de 2007, en Columbia Británica, Canadá, hombres blancos arrojaron piedras contra un autobús que transportaba trabajadores agrícolas del sur de Asia. En esa zona se cometieron varias agresiones durante los últimos años.¹⁵

VIH/SIDA, salud reproductiva y salud materna

La migración acentúa tanto los riesgos como la vulnerabilidad con respecto al VIH/SIDA. Uno de los ejemplos es el de los trabajadores migrantes de las minas de Sudáfrica, entre los cuales hubo elevados niveles de infección debido a las malas condiciones de vida y de trabajo que les proporcionan las empresas mineras.

En general, la vulnerabilidad al VIH es mayor cuando las personas viven en condiciones de pobreza, exclusión social, soledad y anonimato. En un documento de la OIT, donde se examina la relación entre migración laboral y vulnerabilidad al VIH, se señala lo siguiente:

- ▷ 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 al 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. En un estudio sobre los migrantes de temporada de Malí y Níger que trabajan en Côte d'Ivoire se observó que el 90 por ciento de ellos eran casados pero que menos del 10 por ciento iba acompañado de su pareja. Sin los sistemas básicos de respaldo que brindan la familia y la comunidad es mucho más probable que se asuma un comportamiento riesgoso, cuyas consecuencias pueden transmitirse luego a la familia y a la comunidad de origen.¹⁶

Sin embargo, a los trabajadores migrantes no siempre se les da acceso a tratamiento y prevención. Además, algunos países siguen exigiendo una prueba negativa de VIH como condición para conceder visas o prorrogarlas. Esto va en contra de los derechos humanos y de las buenas prácticas estipuladas en el *Código de práctica de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* y no ayuda a prevenir la propagación de la enfermedad.

El género desempeña un importante papel en la vulnerabilidad a las infecciones de VIH y las trabajadoras migrantes se encuentran entre las personas que más riesgo corren de ser objeto de acoso sexual o de tener relaciones sexuales forzadas. Las numerosísimas trabajadoras domésticas forman un grupo especialmente vulnerable. Por ejemplo, más del 60 por ciento de los migrantes de Sri Lanka son mujeres que trabajan principalmente en el servicio doméstico. Muchas veces son indocumentadas o sus empleadores o la agencia de empleo retiene su documentación; tienen pocos derechos y no suelen estar protegidas por las leyes locales. Tampoco tienen suficiente poder como para negarse a tener relaciones sexuales con sus empleadores.

¹⁵<http://www.justicia4migrantworkers.org/index.htm><http://www.justicia4migrantworkers.org/bc/index.htm>

¹⁶*Population mobility, migration and HIV/AIDS: Issues and challenges for the ILO.*

<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/migrantsandaids.pdf>www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/activities/migration/htm

▷ Sección 2

¿Las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes?

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo¹⁷

La detección de la enfermedad no detiene el VIH/SIDA

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)

La detección del VIH no debería efectuarse en el lugar de trabajo. No es necesaria y pone en peligro los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores: los resultados de las pruebas de detección pueden acabar siendo divulgados y explotados indebidamente, y es posible que el consentimiento del trabajador no sea siempre absolutamente libre o no esté basado en un conocimiento pleno, es decir, en la apreciación de todas las circunstancias y consecuencias de las pruebas médicas. Incluso fuera del lugar de trabajo, las pruebas confidenciales relativas al VIH sólo deberían ser efectuadas por personal especializado sobre una base voluntaria y con el pleno consentimiento y conocimiento del interesado, respetándose estrictamente su carácter muy confidencial. (Párrafo 8)

Prohibición en el momento de la contratación y en el curso de la relación de trabajo

No se debería exigir una prueba de detección del VIH en el momento de contratar a los trabajadores o como requisito para la continuación de la relación de trabajo. En ningún reconocimiento médico ordinario, por ejemplo, los de aptitud física antes de la colocación o los exámenes periódicos, debería hacerse una prueba obligatoria del VIH. (Párrafo 8.1)



¹⁷http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiv_a4_e.pdf

Peligrosos viajes

Debido a las políticas gubernamentales que dificultan el desplazamiento de los trabajadores migrantes hay una gran industria que ofrece trasladar a los trabajadores a destinos «atractivos», por un determinado precio. Los trabajadores pueden llegar a tener que pagar considerables sumas de dinero a agentes a quienes en algunos países se llama contrabandistas de personas o directamente «hienas». Se lleva entonces a esos migrantes haciendo un riesgoso periplo. Ha habido trabajadores a quienes se hizo viajar en contenedores y murieron asfixiados. A otros se los hizo viajar en barcos o botes que se hundieron en el mar o se los abandonó.

- Se estima que anualmente mueren ahogados unos 800 marroquíes intentando cruzar el mar para llegar a España.
- En octubre de 2003, 70 personas que trataban de llegar a Europa pasando por Libia perecieron en el mar en el curso de una horrible odisea. Murieron de hambre y de sed luego de que el barco sufriera una avería y navegara a la deriva durante por lo menos 10 días, hasta que lo encontró un barco italiano. Cuando los marineros italianos abordaron el barco lleno de cadáveres solamente quedaban 15 personas vivas.
- En 2005 se encontraron 282 cuerpos en la frontera entre México y los Estados Unidos.

Según un informe sindical:

- ▷ Mauritania, por ejemplo, en el curso de los últimos meses se ha convertido en un carísimo paso para las rutas de inmigración clandestina -sobre todo debido al refuerzo de la vigilancia en las costas de Marruecos y en los enclaves españoles de Ceuta y Melilla-, y ahora ocupa casi todos los días las primeras planas de las noticias de actualidad debido a la macabra cantidad de clandestinos que perecen en el mar o que son rechazados al intentar llegar a territorio español. Desde que comenzó 2006, más de 3.000 clandestinos fueron interceptados en las aguas de las Islas Canarias. Según distintas estimaciones, habrían perecido ahogadas entre 200 y 1.000 personas.¹⁸

Explotación al regreso

A muchos gobiernos lo único que les interesa es sacar provecho del duro trabajo que hacen los emigrantes y no toman disposiciones para ayudarlos ni protegerlos. A su regreso las autoridades de inmigración y aduana los hostigan.

¹⁸La CIOSL EnLínea *Migraciones de África a Europa: promover la premisa de desarrollo, el trabajo decente y las verdaderas necesidades del mercado laboral* 7/4/2006.
<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223664&Language=EN>

Indonesia

Según se sabe, los legisladores protegen a las 400 agencias de contratación que generan aproximadamente US\$2.000 millones por año de recaudación cobrando a cada emigrante US\$1.500 para enviarlos al extranjero, debido a lo cual en una de las críticas se dijo que: «no es probable que el Parlamento promulgue leyes que vayan en contra de los intereses de las agencias». Algunos agentes les pagarían US\$100 a los legisladores por cada emigrante reclutado en sus respectivos distritos y los emigrantes que vuelven al país se quejan de que en Yakarta, cuando pasan a través de una terminal especial para ellos, en lugar de protegerlos, los agentes gubernamentales o privados les cobran aranceles no autorizados y les dan tipos de cambio desfavorables.

Philip Martin, Merchants of labor: Agents of the evolving migration infrastructure
Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2005

Trata de seres humanos

La trata de seres humanos es una de las formas extremas de la migración irregular. Hay todo tipo de trabajadores objeto de trata pero más especialmente las mujeres y los niños. La trata de seres humanos aumentó drásticamente durante los años noventa. La OIT estima que alrededor de 2,4 millones de personas han sido objeto de trata para destinarlas a realizar trabajo forzoso.¹⁹

Se ha prestado mucha atención a la trata de seres humanos para destinarlos a la explotación sexual comercial (ESC). Sin embargo, debe subrayarse que también se efectúa trata de personas para otros tipos de trabajo. En tales casos, pueden obligarlos a hacer tareas riesgosas o cumplir largas jornadas de trabajo, pueden ser agredidos y percibir una paga ínfima o ninguna paga en absoluto.

En lo referente a la trata de personas, el enfoque de los derechos humanos es muy claro y se da primacía a las víctimas. Esto se reconoce en el *Protocolo de la ONU para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños* (Cabe señalar que éste es un protocolo que complementa la *Convención de la ONU contra la delincuencia organizada transnacional* al que a veces se denomina Protocolo de Palermo.)²⁰

¹⁹Trafficking for forced labour – How to monitor the recruitment of migrant workers, OIT, Ginebra, 2006.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_081894.pdf

²⁰<http://untreaty.un.org/English/TreatyEvent2003/Texts/treaty2E.pdf>

▷ Sección 2

¿Las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes? ■ ■ ■ ■

En este Protocolo de la ONU, por trata de personas se entiende:

- ▷ ...la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos (art. 3(a)).

Diversos convenios de la OIT se refieren específica o implícitamente a la trata de seres humanos. El Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) estipula las medidas que se deben tomar contra la trata de mano de obra (artículo 5) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) define la trata de niños como una de las peores formas de trabajo infantil. Por lo tanto, los Estados miembros que ratifican el Convenio núm. 182 deberían tomar medidas para que se elimine la trata de niños, dentro del marco de un programa donde se estipulen fechas concretas. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha expresado graves preocupaciones con respecto a la trata de seres humanos dentro del contexto del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y en 2000 dio a conocer una observación general sobre este problema.

¿Dónde están los 11 filipinos?

En noviembre de 2007, la central sindical nacional canadiense Canadian Labour Congress (CLC) se vio obligada a reclamar una inmediata moratoria para el Programa de Trabajo Temporario de Extranjeros –del gobierno canadiense– debido a los reiterados abusos y explotación que se cometían: Dentro del marco de dicho programa inclusive se hacía trata de trabajadores. El gobierno mismo reconoció que no podía «controlar las condiciones de trabajo que los empleadores brindaban luego del ingreso a Canadá».

El CLC actuó basándose en un informe según el cual el Programa de Trabajo Temporario para Extranjeros había permitido que un agente de empleo engañara a 11 trabajadores haciéndolos ir a Canadá aunque no existían los empleos prometidos. Esos trabajadores –a quienes se denominó «los 11 filipinos» pasaron a estar sometidos a servidumbre por deudas tras haber tenido que pagar más de \$10.000 a los agentes de empleo; se les habían prometido trabajos por los que percibirían hasta 23 dólares canadienses por hora. Pero una vez que estuvieron en Canadá, se los «vendió» a empleadores sin escrúpulos, se los mantuvo aislados en una casa de campo y se los obligó a hacer tareas de ínfima categoría pagándoles –cuando se les pagaba– mucho menos de lo que se les había prometido.²¹

²¹<http://canadianlabour.ca/index.php/november/1290>

¿Migración, tráfico ilícito o trata de seres humanos?

Dado que existe cierta confusión con respecto a estos términos, es importante que los sindicalistas conozcan bien las diferencias existentes entre ellos y las distinciones que se hace en el derecho internacional.

La migración puede llevarse a cabo a través de canales regulares o irregulares. Puede ser el resultado de una opción de vida o los migrantes pueden verse obligados a hacerla para poder sobrevivir (por ejemplo, durante un conflicto, una crisis económica o una catástrofe medioambiental). Cuando el método de migración es irregular, los migrantes pueden recurrir a la ayuda de algún traficante, quien les facilita el ingreso ilegal a un determinado país a cambio de un monto de dinero. Los traficantes pueden exigir precios exorbitantes y también exponer a los migrantes a graves riesgos en el curso del viaje pero a su llegada a destino, los migrantes pueden marcharse por su cuenta y normalmente no quieren ver nunca más a los traficantes

Tráfico ilícito de personas

La definición internacional del tráfico ilícito de personas está comprendida en el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, complementando la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (2000).

- ▷ Por tráfico ilícito de migrantes se entenderá «la facilitación de la entrada ilegal de una persona en un Estado Parte del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio financiero u otro beneficio de orden material» (art. 3 (a)).

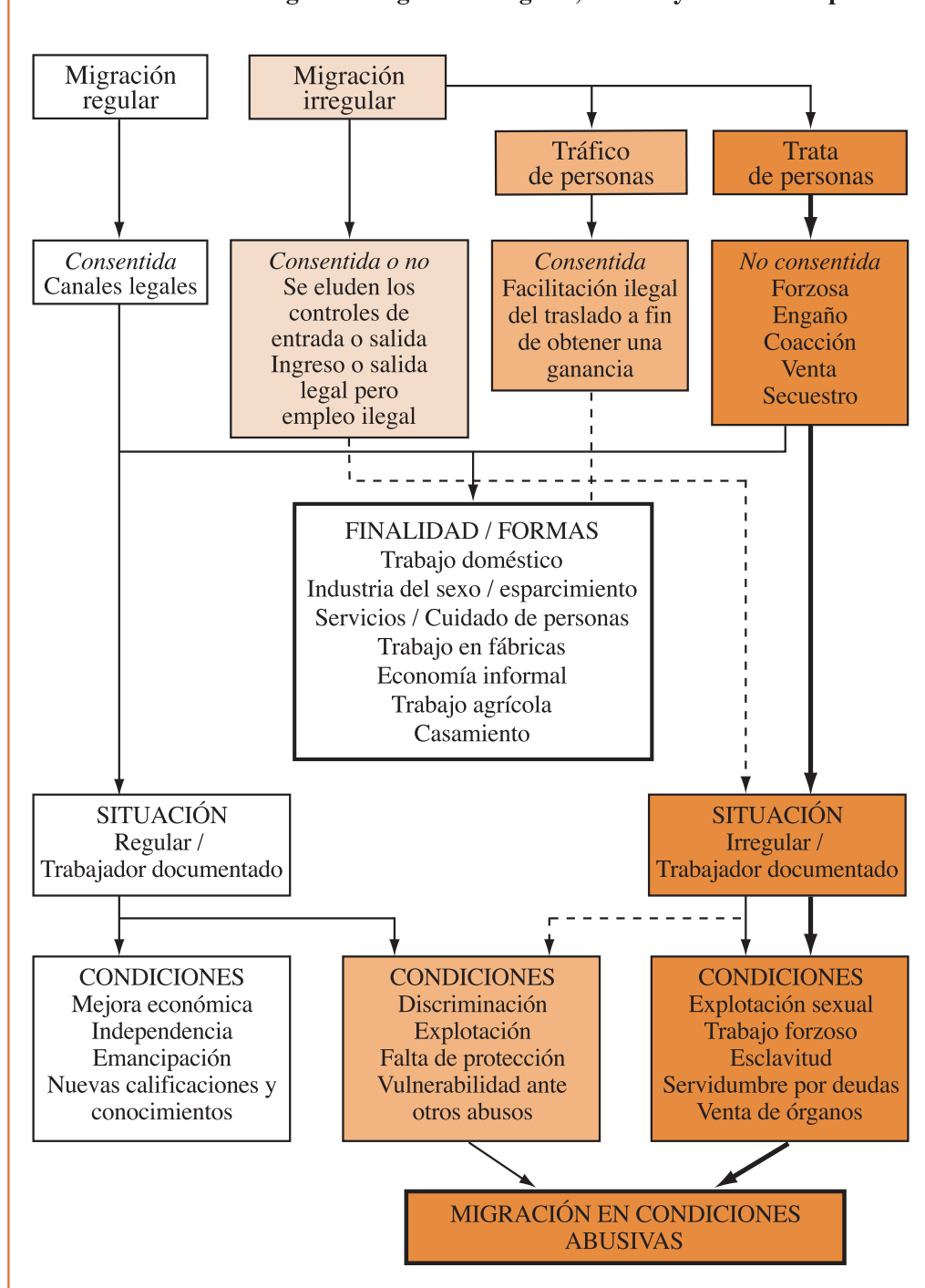
Una cláusula muy importante del Protocolo estipula que:

- ▷ Los migrantes no estarán sujetos a enjuiciamiento penal con arreglo al presente Protocolo por el hecho de haber sido objeto de (tráfico ilícito).

Los distintos tipos de migración

Recuadro 1.5.

Interrelación entre la migración regular e irregular, la trata y el tráfico de personas



OIT: Una guía informativa: Cómo prevenir la discriminación, la explotación y el abuso de las trabajadoras migrantes
Ginebra, OIT, 2003.

▷ Sección 2

¿Las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes? ■ ■ ■ ■

La trata de personas también infringe el derecho internacional y se la debería penalizar en las legislaciones nacionales. Lo que puede suceder es que las personas que buscan trabajo emigren, crucen alguna frontera y luego sean objeto de trata. Pueden haber firmado un contrato con un agente pero el mismo no sirve de nada cuando se utiliza violencia y coacción, en un país cuyo idioma esas personas no hablan o donde no tienen a quién recurrir.

La inmensa mayoría de las personas que son objeto de trata pueden creer que están cruzando una frontera para obtener un empleo legítimo. En la mayoría de los casos de las personas objeto de trata, sus verdaderos problemas comienzan recién cuando llegan al país de destino. El trabajo que les prometieron no existe y se ven en cambio obligadas a hacer trabajos o a someterse a condiciones que no habían aceptado.

La causa profunda de la trata de seres humanos

La pobreza y la falta de equidad son las causas profundas de la trata de seres humanos. También inciden la discriminación de géneros dentro de las familias y las comunidades y una tolerancia con respecto a la violencia contra la mujer y los niños. Otras de las causas son la falta de una legislación adecuada y de la necesaria voluntad política para combatir este problema, las políticas que restringen la inmigración, la globalización de la industria del sexo y la participación de redes de delincuencia organizada transnacional.

*Trata de seres humanos: Nuevos enfoques para combatir el problema, OIT, Ginebra 2003.*²²

Puntos de la Sección 2 para discutir

- ¿Se han descubierto en su país casos recientes de explotación de trabajadores migrantes?
- ¿Se conocen los índices estadísticos de accidentes ocurridos entre los trabajadores migrantes?
- ¿Les quedó clara la distinción entre trata y tráfico ilícito de personas?
- ¿Existen leyes que protejan a las personas que han sido objeto de trata o se las considera migrantes irregulares y se las deporta?

²²OIT: Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_281_engl.pdf (Sólo disponible in inglés)



Sección 2

3. Y recuerden que la trabajadora no quiere preocupar a sus familiares o amigos que quedaron en su país.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on the right side, suggesting it's resting on a surface.



Sección 3

Hechos y cifras sobre los trabajadores migrantes

«...La inmigración es un resultado necesario e inevitable del éxito económico, el cual genera una demanda de mano de obra que debe satisfacerse con más prontitud de lo que puede lograrse con el índice de natalidad de un país desarrollado moderno.»

Secretario de Relaciones Exteriores de Gran Bretaña, Robin Cook, 2001

Un vistazo a la Sección 3

In this Section we ask:

- En esta sección planteamos los siguientes interrogantes:
- ¿Quiénes son los trabajadores migrantes?
- ¿De dónde proceden y a dónde van los trabajadores migrantes?
- ¿En qué sectores y empleos trabajan cuando llegan a los países de destino?
- ¿Cuál es el género de los trabajadores migrantes?
- ¿Cuáles son las tendencias de la migración laboral?
- Y, para finalizar, en esta sección se discuten algunas ideas falsas sobre los trabajadores migrantes.

▷ Sección 3

¿Hechos y cifras sobre los trabajadores migrantes?

Hechos y cifras sobre los trabajadores migrantes

Siempre hubo personas que se trasladaron a otro país o a otro lugar dentro de un mismo país en busca de trabajo decente y procurando mejorar su vida. Sin embargo, salvo en el caso de grandes crisis provocadas por guerras, catástrofes naturales, o persecuciones políticas, el nivel de las corrientes de trabajadores migrantes siempre se mantuvo estable con respecto a la población mundial, representando algo menos del tres por ciento. Las Naciones Unidas prevén que la situación seguirá siendo así durante los 40 años venideros, aunque en términos absolutos la cantidad de trabajadores migrantes continúe creciendo.

¿Cuántos hay?

No se sabe bien cuántos son los trabajadores migrantes porque a menudo no existen datos estadísticos exactos y homogéneos desglosados por sexo y procedencia o nacionalidad. Esto se debe a que la noción de trabajador migrante no es la misma en todos los países.²³

En el Cuadro 1 se muestran las tendencias internacionales de la migración, estimadas y compiladas por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Es importante señalar que, como porcentaje de la población mundial, en general la cantidad de migrantes se mantiene estable con el transcurso del tiempo. El gran salto que tuvo lugar entre 1985 y 2000 se debe en gran medida a que al desmembrarse la URSS se crearon muchos países nuevos. Prácticamente de un día para otro muchas personas, especialmente pertenecientes a la etnia rusa, se encontraron con que estaban en «países extranjeros», por lo que entraron en el recuento como migrantes.

Durante las últimas décadas se fue acelerando el ritmo de las corrientes transfronterizas de personas y para 2008 la cifra llegó a los 190 millones de migrantes internacionales. De esa cantidad, se estima que 85 millones eran trabajadores migrantes.

Quadro 1 Tendencias de la migración internacional

Año	Total población mundial	Cantidad de migrantes (millones)	Porcentaje de migrantes (%)
1965	3.333	75	2,3
1975	4.066	84	2,1
1985	4.825	105	2,2
2000	6.057	175	2,9
2050	9.000	230	2,6

²³Véase una discusión de algunas de las dificultades estadísticas en Otoo Yoda, *Measuring global labour migration: Global estimates of international migrant workers* en <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2005-2.pdf>

²⁴<http://www.iom.int/jahia/Jahia/cache/offonce/pid/1674?entryId=932>

¿De dónde proceden y adónde van los trabajadores migrantes?

Cuando se discute la problemática de la mano de obra migrante, a veces se habla como si todos los trabajadores procuraran ir a los países desarrollados. En realidad, del total de las migraciones casi la mitad tiene lugar dentro del mundo en desarrollo, hacia los Estados del Golfo y los «nuevos países industrializados» (NPI), como Singapur. Y la mayor parte de las corrientes migratorias de Europa central y Asia central proceden de las antiguas repúblicas soviéticas (países de la CEI) y se dirigen hacia la Federación Rusa.

Por ejemplo, hubo grandes migraciones de trabajadores desde Haití hacia República Dominicana, desde Burkina Faso hacia Côte d'Ivoire, desde Egipto hacia Jordania, desde Indonesia hacia Malasia o desde Argentina hacia los países limítrofes. Alrededor de 2 millones de trabajadores asiáticos se van todos los años de sus países a trabajar en otros situados dentro o fuera de esa región, con contratos de trabajo de corta duración.

Es verdad que partir de los años setenta fue aumentando la tendencia a emigrar desde países en desarrollo hacia países desarrollados, especialmente Europa y los Estados Unidos. Allí en general los salarios y las condiciones de trabajo son mejores y algunos trabajadores que buscaban oportunidades de trabajo decente se trasladaron a esos países.

Por ejemplo, de los 7,3 millones de extranjeros que hay en Alemania, más del 25 por ciento proceden de Turquía (2 millones). En Italia, los migrantes procedentes de otros países de la Unión Europea (UE) representan solamente el 11 por ciento de los extranjeros, mientras que hay un 30 por ciento de personas procedentes de países del norte de África y Albania y más del 27 por ciento de Asia.

En realidad, los países que tienen los más altos porcentajes de trabajadores migrantes están entre los países más ricos: Luxemburgo (30 por ciento) , Suiza (20 por ciento) y Estados Unidos (20 por ciento).

En el Cuadro 2 se muestra que el porcentaje de trabajadores migrantes con respecto a la población total es mayor en las regiones desarrolladas, lo que confirma la opinión de que la migración laboral va en busca sobre todo de trabajo decente.

Cabe señalar que según un informe que la OCDE publicó en 2008, dos de cada cinco trabajadores migrantes que van a países industrializados regresan a sus países de origen dentro de un lapso de 5 años.

▷ Sección 3

¿Hechos y cifras sobre los trabajadores migrantes?



Cuadro 2 Estimación de la cantidad de migrantes internacionales y su distribución porcentual en las principales áreas, incluyendo porcentajes de mujeres: 1990-2005

Grandes zonas	Cantidad de migrantes internacionales (millones)		Incremento (millones) 1990-2005	Distribución porcentual de migrantes internacionales		Porcentaje de mujeres migrantes	
	1990	2005		1990	2005	1990	2005
Mundo	154,8	190,6	35,8	100	100	49,0	49,6
Regiones más desarrolladas	82,4	115,4	33,0	53	61	52,0	52,2
Regiones menos desarrolladas	72,5	75,2	2,8	47	39	45,7	45,5
África	16,4	17,1	0,7	11	9	45,9	47,4
Asia	49,8	53,3	3,5	32	28	45,1	44,7
América Latina y el Caribe	7,0	6,6	- 0,3	5	3	49,7	50,3
América del Norte	27,6	44,5	16,9	18	23	51,0	50,4
Europa	49,4	64,1	14,7	32	34	52,8	53,4
Oceanía	4,8	5,0	0,3	3	3	49,1	51,3
Países de altos ingresos	71,6	112,3	40,6	46	59	47,9	48,7
Países desarrollados de altos ingresos	57,4	90,8	33,4	37	48	50,1	50,8
Países en desarrollo de altos ingresos	14,2	21,5	7,3	9	11	39,3	39,8
Países de ingresos medios altos	24,7	2,7	1,0	16	13	52,5	52,9
Países de ingresos medios bajos	24,8	22,6	- 2,2	16	12	51,7	52,9
Países de ingresos bajos	32,7	28,0	- 4,7	21	15	46,9	47,8
Fuente: Naciones Unidas, Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision.							
Nota: La distribución según el nivel de ingresos se basa en las clasificaciones del Banco Mundial. ²⁵							

²⁵Del informe presentado por el Secretario General ante la 60ª. Asamblea General de las Naciones Unidas, mayo de 2006, sobre migración internacional y desarrollo: <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/353/57/PDF/N0635357.pdf?OpenElement>

Francias de edad

Suele ser más común que emigren adultos jóvenes. En el Reino Unido, en 2003, los grupos de personas de 15 a 24 años de edad y de 25 a 44 junto constituyeron la mayoría tanto de los inmigrantes (84 por ciento) como de los emigrantes (75 por ciento). Esta franja de edad se repite en todos los países. Un estudio reciente que se concentró en la emigración de la región del sur y el este del Mediterráneo (Egipto, Marruecos y Turquía,) y del África subsahariana (Ghana y Senegal) a la Unión Europea encontró que entre la mayoría de los migrantes había características en común. Aunque emigran más mujeres que nunca (véase más adelante), la mayoría de los migrantes siguen siendo hombres solos de algo más de 20 ó 30 años de edad, que generalmente parten desde el hogar de sus padres.

¿En qué sectores están los trabajadores migrantes y qué trabajos hacen cuando llegan a los países de destino?

Calificaciones y destrezas

En la fuerza laboral migrante actual hay trabajadores sin calificaciones, profesionales y ejecutivos. Un aspecto muy importante de la migración es que muchos países desarrollados seleccionan trabajadores calificados. Por ejemplo, durante el período de 1995 a 2000 en una serie de naciones de la OCDE, la cantidad de inmigrantes altamente calificados –como los que trabajan en tecnología de la información, médicos y demás- superó a la de trabajadores sin calificaciones.

La mayoría de los países siguen acogiendo con beneplácito la llegada de inmigrantes profesionales o calificados antes que personas sin calificaciones. Australia y Canadá, por ejemplo, tienen sistemas de puntuación que facilitan el ingreso como inmigrantes de profesionales procedentes de países en desarrollo. Estados Unidos también facilita en cierta medida el ingreso de profesionales con visas temporeras si un empleador de Estados Unidos lo solicita. Durante los años noventa, muchos países desarrollados contrataron profesionales del sector de salud procedentes del extranjero. Casi el 33 por ciento de los médicos y el 13 por ciento de las enfermeras del Reino Unido nacieron en el extranjero y durante la última década el 50 por ciento del personal suplementario que trabajaba en el Servicio Nacional de Salud del Reino Unido había estudiado en el extranjero.

Muchos de los países que se acaban de mencionar tienen opiniones divergentes con respecto a los denominados «trabajadores sin calificaciones» y les dificultan el ingreso o la permanencia en sus territorios.

En realidad, hay una considerable necesidad de trabajadores sin calificaciones. Esto se debe a que en las economías desarrolladas la fuerza laboral envejece y el índice de natalidad disminuye y, además, esas economías tienen gran necesidad de trabajadores no calificados. En verdad, la prosperidad de muchos países depende del aumento de la migración. Los países receptores de mano de obra migrante pueden por cierto «preferir» a los inmigrantes calificados y procurar desalentar la inmigración de personas no calificadas, pero no pueden pasarse sin ellas. Las políticas restrictivas sobre la admisión de migrantes no calificados son las que a menudo contribuyen a que se produzca una mayor inmigración irregular.

▷ Sección 3

¿Hechos y cifras sobre los trabajadores migrantes?



¿Cuál es el género de los trabajadores migrantes?

Los hombres y las mujeres dentro de la mano de obra migrante mundial

En general, ha aumentado la participación femenina en la fuerza laboral. Tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo las mujeres constituyen ahora la mayoría de los trabajadores de las industrias de mano de obra intensiva y los servicios. En el Cuadro 2 (página 36) se observa que en muchas regiones existe una tendencia constante. Paralelamente ha declinado la participación de los hombres, lo cual constituye otra característica de la «feminización» de la fuerza laboral. Se considera que las mujeres son una fuente más barata de mano de obra que los hombres y a menudo son más «flexibles» en el proceso laboral, especialmente en la transición de economías manufactureras a economías de servicios. La fuerza laboral mundial femenina (la suma de las mujeres con empleo y sin empleo) era de 1.200 millones en 2003, habiendo subido de 1.000 millones en 1993.

Las mujeres constituyen una creciente proporción de los migrantes internacionales y constituían en 2005 aproximadamente la mitad de todos los migrantes (véase nuevamente el Cuadro 2). Lamentablemente, todavía no se tienen datos adecuados sobre las corrientes migratorias -desglosados por sexo y sectores de empleo- donde se indique claramente cuántas mujeres emigran en busca de trabajo y cuántas son en cada uno de los sectores donde trabajan. Hay una gran demanda de trabajadoras calificadas y no calificadas.

Las mujeres constituyen un porcentaje creciente de los trabajadores migrantes

Casi la mitad de la población migrante mundial está compuesta por mujeres. El porcentaje de mujeres dentro del total de la población migrante aumentó casi tres puntos porcentuales, pasando de 35 millones en 1960 a 94 millones en 2005.

África, Europa y Asia Central, junto con América Latina y el Caribe son las regiones que entre 1960 y 2005 registraron mayores aumentos en la proporción de mujeres entre los migrantes.

La composición de géneros de las corrientes migratorias que se dirigen a los principales países de destino del Norte difiere de una región a otra. En las corrientes procedentes de África, sur de Asia y Oriente Medio tienden a predominar los hombres mientras que en las corrientes procedentes del este de Asia y el Pacífico, Europa y Asia central, y América Latina y el Caribe tienden a predominar las mujeres.

Fuente: Banco Mundial, *Women on the Move: Magnitude, Trends and Impacts of the International Migration of Women*, 2006 (Sólo disponible en inglés).²⁶

Por ejemplo, en los países desarrollados, donde las poblaciones están envejeciendo, hay demanda de trabajadoras para el sector de salud. El aumento de la prosperidad que se vive en algunos países en desarrollo, como Malasia, también crea empleos para las mujeres, a menudo como trabajadoras domésticas. Debido a esta tendencia de las migraciones se habla de una «feminización» de las migraciones (véase el Cuadro 2).

Las mujeres han pasado a tener cada vez mayor movilidad pero a menudo sufren una doble discriminación, por ser trabajadoras migrantes y por ser mujeres. La migración les permite acceder a trabajo productivo y sustento a millones de mujeres pero las trabajadoras migrantes no protegidas pueden tener problemas graves. Por lo tanto, es necesario brindarles una protección especial.

Sin embargo, no todas las experiencias de las trabajadoras migrantes son negativas. La migración puede constituir un medio para que la mujer mejore su posición y últimamente se ha visto que mujeres independientes y calificadas adquirieron experiencia trabajando en otros países. Muchas mujeres calificadas están ansiosas por emigrar, aunque esto pueda ocasionar problemas en los países de procedencia, principalmente en los sectores de salud y educación. Gracias a sus elevados niveles de calificación, a menudo consiguen permisos de trabajo con relativa facilidad y gracias a la emigración muchas mujeres tuvieron acceso a nuevas oportunidades profesionales. A esto han contribuido las nuevas estructuras del mercado laboral de los países en desarrollo.

²⁶<http://go.worldbank.org/L9OF7C98Y0>



Las trabajadoras migrantes y el trabajo doméstico

Las trabajadoras domésticas migrantes están entre los trabajadores más vulnerables del mundo. La mayoría de ellas son mujeres que se trasladan a países más ricos que los propios por motivos económicos y pueden tener que dejar a sus hijos en su casa, a menudo a cargo de parientes o de alguna empleada doméstica local, creándose así cadenas mundiales de cuidado infantil.

En 2005 había en Hong Kong 223.394 trabajadoras domésticas migrantes.

- Entre 1999 y 2001, 691.285 indonesias se fueron de su país (lo que constituye el 72 por ciento del total de emigrantes indonesios) a trabajar en el servicio doméstico en el extranjero.
- En Italia, el 50 por ciento del millón de trabajadores domésticos que se estima hay en el país son ciudadanos que no pertenecen a la Unión Europea.
- En Francia se estima que más del 50 por ciento de las trabajadoras migrantes realizan trabajo doméstico.
- En Costa Rica, las trabajadoras domésticas proceden en gran medida de la vecina Nicaragua.
- En Asia, los principales países proveedores de trabajadoras domésticas migrantes son Indonesia, Filipinas y Sri Lanka.

Las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas varían enormemente. A algunas de ellas se las trata como si fueran miembros de la familia del empleador, a otras se las explota y se las somete a condiciones que en algunos casos son análogas a la esclavitud y el trabajo forzoso. Las trabajadoras domésticas a menudo tienen que hacer jornadas laborales largas o inclusive excesivas (como promedio, entre 15 y 16 horas diarias), sin que se les concedan días francos ni que se les paguen las horas extraordinarias; sus salarios generalmente son bajos y no se les brinda una adecuada cobertura de salud.

Las trabajadoras domésticas también corren riesgo de sufrir acoso físico y sexual, como así también violencia y abusos y en algunos casos quedan atrapadas en situaciones donde no pueden física o legalmente salir de la vivienda de sus empleadores debido a amenazas o violencia pero también puede ser que se les retenga el salario o los documentos de identidad. En un estudio de la OIT sobre Bahrein se señala que «los salarios se determinan en función de la nacionalidad de la trabajadora doméstica y no de su experiencia». En algunos países, se obliga a las trabajadoras domésticas a hacerse periódicamente análisis de embarazo. Si el análisis da positivo se las deporta de inmediato. Esos análisis están prohibidos por el Convenio sobre protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

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 seres humanos. Las mujeres con frecuencia sufren grave violencia sexual, degradación, explotación y abusos.

Convenio internacional para proteger a los trabajadores domésticos

En su sesión de marzo de 2008, el Consejo de Administración de la OIT decidió inscribir la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010. La intención es llevar a cabo una acción normativa en forma de un nuevo convenio complementado por una recomendación.

»Muchos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos se pueden atribuir a la especificidad y la naturaleza de su ocupación, así como a la insuficiente atención que el derecho internacional y las legislaciones nacionales otorgan a aspectos fundamentales de la situación de estos trabajadores.»

A esto se debe que el Consejo de Administración -con el respaldo unánime del Grupo de los Trabajadores y el apoyo de muchos gobiernos- decidiera colocar el trabajo decente para los trabajadores domésticos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010. En 1948, hace 60 años, la Conferencia Internacional del Trabajo ya había hecho una resolución reclamando que se examinara si era o no oportuno inscribir esa cuestión en el orden del día de una sesión de la Conferencia. Ahora se lo ha hecho.

La OIT señala que, «en una serie de informes e investigaciones se ha puesto de relieve el creciente déficit de trabajo decente que padecen los trabajadores domésticos de todo el mundo.» Es probable que «el número de trabajadores domésticos siga aumentando en todo el mundo». Estimaciones moderadas sitúan la cantidad actual de tales trabajadores en más de cien millones. En el documento del Consejo de Administración se pone énfasis en que «la mayoría de estos trabajadores son mujeres cuyo trabajo permite que otras personas mejoren su calidad de vida.» Los siguientes son algunos de los principales problemas que ha identificado la OIT: los horarios de trabajo excesivamente largos; los bajos salarios; la escasa cobertura de la seguridad social; las agresiones físicas y sexuales; los abusos de las agencias de contratación y la frecuente utilización de trabajo infantil.²⁷ Todo lo que precede subraya la extrema vulnerabilidad de este grupo de trabajadores, a quienes muchísimas veces se les sigue denegando el derecho fundamental de formar sindicatos o de afiliarse a los mismos.

«No muchas veces tiene el Consejo de Administración la posibilidad de hacer historia pero la decisión que se tome hoy revestirá importancia histórica», declaró Roy Trotman, portavoz del Grupo de los Trabajadores de la OIT, durante un alegato en el que defendió de manera pormenorizada la preparación de un convenio internacional para los trabajadores domésticos. «La especial vulnerabilidad de este grupo de trabajadores, la denegación de derechos de que son objeto y sus condiciones de trabajo reclaman que se dicten normas adaptadas a sus circunstancias, porque esos trabajadores no están comprendidos dentro del marco de las normas actuales», agregó.

El Grupo de los Trabajadores, que apoyó esta cuestión por unanimidad, contó con el respaldo de unos veinte representantes gubernamentales de todas partes del mundo en cuanto a la gran importancia de proceder a una acción normativa. Estuvo claro que los empleadores también mostraron cierta preocupación ya que declararon esta dispuestos a llevar a cabo una discusión general sobre esta cuestión y no se opusieron a la decisión final del Consejo de Administración.

En el documento presentado ante el Consejo de Administración se sugería inscribir la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 con el fin de elaborar instrumentos de la OIT, posiblemente un convenio acompañado de una recomendación, que den a este grupo de trabajadores la protección que con tanta urgencia necesitan.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) y diversas Federaciones Sindicales Internacionales se regocijaron por la decisión que tomó el Consejo de Administración. Habían movilizado a sus afiliadas a fin de conseguir respaldo de los gobiernos de los países representados ante el Consejo de Administración. Señalaron que el apoyo iba llegando.

²⁷OIT: Consejo de Administración, 301ª. sesión, Ginebra, marzo de 2008, documento GB.301/2.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_090361.pdf

Tipos de trabajadores migrantes

Se puede intentar establecer una distinción entre los distintos tipos de trabajadores migrantes pero es importante tener presente que los trabajadores no siempre permanecen en la misma categoría.²⁸

1. Colonos – Personas que se trasladan de un país a otro para vivir allí permanentemente. Ésta era una forma muy común de migración cuando los colonos iban a Australia, a algunos países sudamericanos o a los Estados Unidos. Por ejemplo, alrededor del 40 por ciento de la población de Argentina es de origen italiano. Este tipo de migración de «colonos» todavía existe actualmente aunque en menor escala.
2. Trabajadores contratados – Son trabajadores cuyo ingreso ha sido admitido en un país previniéndose que trabajarán por un período limitado y que luego regresarán a sus países de procedencia. Los programas de inmigración temporera de los cincuenta y sesenta eran de este tipo. Antiguamente, esos trabajadores podían prolongar sus contratos, permanecer más tiempo y finalizar quedándose. El de los trabajadores turcos en Alemania es un ejemplo de este caso. Actualmente se contrata a muchos trabajadores migrantes en Oriente Medio, principalmente en el ámbito de la construcción y el trabajo doméstico. En esta categoría también están los trabajadores de temporada del sector agrícola. Los trabajadores trasladados para que trabajen en otros lugares constituyen una categoría especial. Sus empleadores los envían a otro país para llevar a cabo una determinada tarea por un cierto período. Normalmente se trata de trabajadores calificados. Dentro de la Unión Europea hay reglas que rigen este tipo de trabajo. También está reconocida esta categoría de trabajadores (véase el recuadro) dentro del marco del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) de la Organización Mundial del Comercio (OMC) (véase recuadro más adelante).
3. Profesionales o trabajadores altamente calificados de ámbitos para los cuales hay demanda en muchos países. Generalmente existen pocas restricciones para el ingreso de esta categoría de trabajadores migrantes.
4. 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. Cabe señalar que debido a que las autoridades administrativas se niegan a renovar los permisos de trabajo o de residencia y debido también a los procedimientos de apelación inherentes a tales decisiones, a menudo los trabajadores migrantes se ven privados de su condición jurídica regular, incluso cuando inicialmente hubieran ingresado al país con la documentación requerida.
5. Personas que solicitan asilo o refugiados – Son personas que se fueron de sus hogares huyendo de algún peligro, a menudo persecuciones políticas, religiosas o étnicas. Una vez que se acepta el pedido de la condición de refugiado, generalmente se les suele otorgar un permiso permanente de residencia y pueden trabajar legalmente. Pero mientras están esperando que se tome una decisión con respecto a su pedido, algunos trabajan para sobrevivir aunque esto en algunos casos no esté permitido por ley.

²⁸Basado en Peter Stalker, *The work of strangers: a survey of international labour migration* OIT, 1994. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1994/94B09_267_engl.pdf

Nota técnica sobre el AGCS

El Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) de la Organización Mundial del Comercio (OMC) establece cuatro «modos» en el comercio de servicios. A saber:

Modo 1 – Suministro transfronterizo sin un traslado verdadero de ninguna persona (por ejemplo, los servicios postales o las telecomunicaciones)

Modo 2 – Consumo de servicios en el extranjero a través de un traslado temporero del consumidor (por ejemplo, un paciente visitante o un estudiante)

Modo 3 – Presencia comercial o filiales (por ejemplo, bancos, clínicas o empresas de construcción que pertenecen a una empresa extranjera)

Modo 4 – Traslado temporero de personas naturales (trabajadores) a través de las fronteras para brindar servicios (por ejemplo, ejecutivos o médicos)

En el Modo 4 están comprendidas cuatro categorías de personal de servicios, a saber:

- Vendedores de servicios (por ejemplo, vendedores de seguros)
- Personal trasladado dentro del seno de una misma empresa (por ejemplo, ejecutivos, gerentes y especialistas)
- Visitantes de negocios (por ejemplo, personal encargado de establecer una oficina o sucursal en el extranjero)
- Proveedores contratados independientes (por ejemplo, médicos o arquitectos)

El Modo 4 del AGCS solamente abarca a personas que se trasladan de forma temporera, aunque no se define el término «temporero». En la práctica, la duración de la estadía que se autoriza en el Modo 4 del AGCS se determina por las ofertas y los acuerdos que se hacen en las posiciones de negociación de los países y puede ser de algunos meses hasta algunos años según el tipo de trabajo (y también, generalmente, según el nivel de calificaciones). Los visitantes de negocios generalmente pueden quedarse hasta 3 meses mientras que los traslados de personal dentro de una empresa generalmente se hacen por períodos que oscilan entre 2 y 5 años. Este Modo puede abarcar a los autónomos que se trasladan para brindar sus servicios o las personas que trabajan para otros, en cuyo nombre viajan para brindar un servicio. Se discute en cierta medida si los extranjeros que trabajan para empresas locales entran o no dentro del ámbito del Modo 4.

El Modo 4 no comprende a las personas que buscan acceder a un mercado laboral en general (deben tener un papel sectorial específico) ni a las que procuran obtener una ciudadanía, asilo o residencia permanente.

Todavía no está claro de qué manera repercutirá el Modo 4 en la reglamentación sobre los trabajadores migrantes. Los sindicatos tienen que ser muy cautelosos y mantenerse atentos al respecto. La inclusión de los trabajadores en un acuerdo internacional sobre los servicios va en contra del principio de la OIT de que «el trabajo no es una mercancía». Nada justifica que la OMC se ocupe del movimiento de personas.

Nuevas tendencias de las migraciones laborales

Si bien el ritmo de la migración laboral se ha mantenido estable, han surgido nuevas tendencias que repercuten en la manera en que los sindicatos hacen frente a esta problemática. Se puede resumir esas tendencias de la siguiente manera:

- Más y más trabajadores migrantes son mujeres. Éstas constituyen el 50 por ciento de los trabajadores que emigran y se enfrentan con una doble discriminación, por ser mujeres y por ser migrantes.
- El papel que desempeñan las agencias privadas de empleo. Sigue aumentando la cantidad de trabajadores migrantes a quienes se contrata por intermedio de agencias privadas de empleo. Se ha informado que en este proceso se cometen numerosos abusos: confiscación de los pasaportes y fraudulenta versión del tipo de trabajo para el que se contrata a las personas. Algunas de esas agencias hacen sistemáticamente análisis de embarazo y de VIH/SIDA, infringiendo así las normas internacionalmente reconocidas.
- La cantidad de trabajadores migrantes irregulares también está aumentando. Actualmente se estima que alrededor del 15 por ciento de la migración se lleva a cabo en condiciones irregulares. Las políticas migratorias restrictivas de los habituales países de destino, sumadas a una demanda de mano de obra no reconocida, constituyen los principales factores que dan lugar a este incremento, al denegar a los trabajadores migrantes la posibilidad de utilizar vías legales para acceder a los puestos de trabajo existentes.
- También está aumentando la trata de seres humanos. Aprovechando las políticas migratorias restrictivas, diversas redes delictivas abusan de los potenciales trabajadores migrantes. Se ha estimado que las ganancias que se obtienen con la trata de seres humanos ascienden a 10.000 millones de dólares anuales.
- Los países desarrollados también promueven la inmigración de personal altamente calificado y, principalmente en el caso de África, esto implica un grave riesgo de que se produzca una «fuga de cerebros».
- Los gobiernos están dando mayor prioridad a cuestiones relativas a seguridad, principalmente a las medidas antiterroristas. Esto puede originar mayores restricciones en los movimientos transfronterizos y aumentar las dificultades para conseguir visas y permisos de trabajo. Esas cuestiones son competencia de los ministerios del interior y no de los ministerios de trabajo. Debido a esto, en la formulación de las políticas sobre migración hay una menor participación de los interlocutores sociales y menos diálogo social.



Falsas ideas sobre los trabajadores migrantes

1ª. idea falsa – «Los trabajadores migrantes son una carga»

Juan Somavia, el Director General de la OIT dice que: «Los trabajadores migrantes representan una ventaja para todos los países adonde van a trabajar». De hecho, la mayoría de las economías industrializadas no estarían tan bien sin la ayuda de los trabajadores migrantes y, sin su aporte de sangre joven, en los países de destino se acelerarían mucho más el envejecimiento y el declive de la población.»²⁹

Se estima que en 1999 y 2000, los migrantes que se establecieron en el Reino Unido efectuaron un aporte neto al presupuesto de US\$4.000 millones (£2.200 millones), es decir, pagaron más en concepto de impuestos y de aportes a la seguridad social de lo que percibieron en prestaciones. En Alemania, el o la migrante promedio hace una contribución positiva neta de más de US\$60.000 durante su vida laboral.

2ª. idea falsa – «Los migrantes nos roban los puestos de trabajo»

El argumento de que los trabajadores migrantes ocupan los puestos de trabajo de los trabajadores nacionales parte de un concepto simplista, basado en la convicción de que en cada país dado habría una cantidad fija de puestos de trabajo y que, por lo tanto, si acude más gente, disminuirán las posibilidades de encontrar trabajo. En realidad, cada persona crea empleos para otras. La evidencia empírica sugiere que los trabajadores migrantes a menudo actúan como complemento de los trabajadores nacionales y no compiten con ellos por los empleos. Por ejemplo, los inmigrantes con altas calificaciones cubren vacantes para las que no hay trabajadores nacionales y de esa manera aumentan la productividad, mientras que los inmigrantes con bajas calificaciones cubren las vacantes que los trabajadores nacionales no desean y ocupan empleos en sectores que por tradición se ven afectados por una fuerte fluctuación de temporada.

²⁹Peter Stalker, *International Migration*, publicaciones New Internationalist, Oxford 2001

Otra de las maneras en que los trabajadores migrantes contribuyen a mejorar el empleo y los ingresos de los nativos es permitiéndoles acceder a empleos mejor remunerados. El ejemplo más claro de ellos está dado por la utilización de trabajadores migrantes para cuidar de los niños a fin de que los padres –generalmente las madres- puedan salir a trabajar. La presencia de trabajadores migrantes también ha ayudado a que en algunos países se mantuvieran vivas industrias que de lo contrario habrían desaparecido. Muchas pequeñas empresas no podían afrontar el costo de la automatización y optaron por contratar trabajadores poco calificados. Esos puestos de trabajo, ocupados por trabajadores migrantes contribuyeron a mantener a flote las industrias y, por consiguiente, también permitieron mantener los puestos de trabajo de los supervisores, gerentes y subcontratistas.

Si bien la inmigración en general no tiene efectos negativos sobre el empleo, cabe señalar que en general los empleos de los trabajadores migrantes son precarios y están en los sectores menos estables de la economía. Como consecuencia de ello, los trabajadores migrantes tienen niveles de desempleo más elevados que los trabajadores nacionales (confirmando así que no están robándoles los puestos de trabajo a los nacionales).

Se discrimina a los trabajadores migrantes en los mercados laborales a pesar de sus calificaciones. Diversos estudios de la OIT han confirmado que, por el mero hecho de que sus apellidos suenan extranjeros, los trabajadores migrantes (e inclusive los ciudadanos nacionales nacidos en el extranjero) tienen menos posibilidades de conseguir una entrevista para un empleo que los trabajadores nacionales.

La teoría que sustenta esta idea es que los trabajadores migrantes aceptan salarios inferiores, debido a los cual bajan los salarios de todos los trabajadores.

Estudios empíricos llegaron a la conclusión de que la repercusión general de la inmigración en los salarios de los trabajadores nacionales es muy pequeña. Generalmente se estima que un aumento

▷ Sección 3

¿Hechos y cifras sobre los trabajadores migrantes?



de 1 por ciento en la proporción de trabajadores migrantes que componen la fuerza laboral provoca nada más que un 0,1 por ciento de baja salarial.³⁰

Una de las formas de evaluar la repercusión de la migración laboral consiste en observar lo sucedido en un determinado lugar antes y después de que se produjera una repentina afluencia de inmigrantes. En abril de 1980 tuvo lugar un hecho de ese tipo cuando Fidel Castro declaró que los **cubanos** que deseaban partir podían hacerlo desde el Puerto de Mariel. Durante los siguientes seis meses, alrededor de 125.000 personas, en su mayoría trabajadores poco calificados y sus familiares, se fueron a Florida, **Estados Unidos**. Esta «corriente de Mariel» provocó un aumento de 7 por ciento en la fuerza laboral de Miami, a pesar de lo cual habría afectado muy poco o nada los salarios de la población local.

Conclusión

La búsqueda de trabajo decente, pero también las restricciones y obstáculos con los que se topan los trabajadores para emigrar a través de canales legales, hace que muchos de ellos recurran a métodos irregulares para pasar de un país a otro.

La globalización origina rápidos cambios y la fuerza laboral mundial responde a ellos. Por lo tanto, se están produciendo algunos cambios drásticos en las corrientes migratorias.

Sin embargo, como porcentaje de la fuerza laboral mundial, la cantidad de trabajadores migrantes se ha mantenido estable.

Los prejuicios y las falsas ideas a menudo opacan el verdadero alcance y la repercusión de la migración laboral y no toman en cuenta la contribución que los migrantes hacen a la economía mundial.

Puntos de la Sección 3 para discutir

- ¿Es el suyo un país de procedencia o un país de destino de trabajadores migrantes, o ambas cosas a la vez?
- ¿De dónde se sacan las estadísticas sobre trabajadores migrantes? (desglosadas por sexo, etc.).
- ¿Alienta el gobierno la migración laboral como fuente de divisas y para reducir el desempleo?
- ¿Se elaboran las políticas sociales y económicas con participación de los sindicatos? ¿Se ocupan las mismas de combatir la extrema pobreza y la desigualdad, causas profundas de la migración?
- ¿Constituye la migración laboral un tema controvertido? ¿Utilizan los grupos de tendencias extremas esta cuestión? y ¿toma el movimiento sindical una posición clara contra la xenofobia, el racismo y la discriminación contra los trabajadores migrantes?
- ¿Por qué persisten las ideas falsas sobre los trabajadores migrantes?

³⁰Rainer Munz, Thomas Straubhar, Florin Vadean y Nadia Vadean, *The Costs and Benefits of European Immigration*, Instituto de Economía Internacional de Hamburgo, Hamburgo, 2006. <http://hwwi.org/Publications> ISSN 1862-4944



Ejercicios sobre la Sección 3

Ejercicio: **Combatiendo a los racistas y xenófobos.**

Objetivos: Examinar el crecimiento de las agrupaciones extremistas contrarias a la migración.

Planear cómo hacer frente a los grupos extremistas.

Tarera: 1. Reflexionen en grupo sobre lo siguiente:

- ¿Han sacado provecho los partidos extremistas de la problemática de los trabajadores migrantes?
- ¿Qué medidas toman los sindicatos para tratar con las organizaciones que utilizan a los trabajadores migrantes como plataforma política?

Den ejemplos de logros alcanzados al ocuparse de esos grupos.

▷ Sección 3

¿Hechos y cifras sobre los trabajadores migrantes?



Ejercicio: **Combatiendo las ideas falsas.**

Objetivos: Practicar cómo rebatir las ideas falsas.

Tarea: 1. Se trata de un juego de roles. Algunos de ustedes repetirán alguna de las ideas falsas de las que se habló en esta sección. Pueden hacer agregados si así lo desean. Otros prepararán argumentos para rebatir esas ideas falsas.

[illegible]



Sección 4

Los trabajadores migrantes y la economía mundial

Un vistazo a la Sección 4

En esta sección se examina la contribución que hacen los trabajadores migrantes a la economía mundial.

Sin los trabajadores migrantes muchos de los servicios no se podrían brindar ni podrían funcionar muchas industrias. En los países desarrollados, dado el declive de sus poblaciones, los trabajadores migrantes están colmando una brecha demográfica.

Los trabajadores migrantes envían considerables sumas de dinero a sus países de procedencia y esas remesas, cuyo monto total es superior a la ayuda oficial al desarrollo, también constituye un vital ingreso de divisas para sus países.

La contribución de los trabajadores migrantes también puede tener una faceta negativa. En particular, cuando la exportación de trabajadores calificados origina escasez de personal en sectores públicos clave (por ejemplo, salud y educación) de los países de procedencia de los trabajadores.

Los beneficios que proporciona la mano de obra migrante

Los trabajadores migrantes efectúan una considerable contribución económica y social a las economías de los países de destino y a sus países de procedencia. Los trabajadores migrantes gastan la mayor parte de sus ingresos en los países de destino, son consumidores, y cuando se les permite trabajar legalmente pagan impuestos y hacen aportes a la seguridad social.

Los migrantes envían a sus hogares, como promedio, el 13 por ciento de sus ingresos pero gastan el restante 87 por ciento en la economía de los países de destino. La migración crea puestos de trabajo. Los trabajadores migrantes son también consumidores. Muchos países serían mucho más pobres si no tuvieran migrantes.

Muchos trabajos no podrían hacerse de no haber trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes hacen funcionar el transporte público, proporcionan la tan necesaria atención de salud y, sin su labor, muchos establecimientos agrícolas, plantaciones, minas y fábricas no podrían producir los artículos que venden. En 1991, el gobierno de los Estados Unidos estimó que el 73 por ciento de todos los trabajadores que intervenían en la producción agrícola del país habían nacido en el extranjero.³¹ En el estado de Nueva York, el 22,4 por ciento de la producción económica del estado –US\$229.000 millones- es obra de los trabajadores migrantes.³²

Poblaciones que disminuyen: Colmando la brecha

Muchos de los países más desarrollados se enfrentan en este momento al problema de que sus poblaciones disminuyen.

La población de la Unión Europea registrará una disminución de 20 millones de personas desde ahora hasta el año 2050, hecho que, según estimaciones de la OIT, podría originar hasta un 20 por ciento de disminución del nivel de vida promedio de ese continente. Con las tendencias actuales, entre 2000 y 2050, por ejemplo, la población de **Italia** disminuiría un 28 por ciento y la de **España**, 24 por ciento. En **Estonia** y **Letonia** - dos nuevos miembros de la UE- se registrará una disminución de la población de 34 y 31 por ciento respectivamente. Desde ahora hasta el 2050 se registrará en la población de **Japón** una disminución de 27 millones de personas (pasando de 127 millones a 100 millones, pero inclusive podría bajar a 64 millones para el 2100).



³¹Peter Stalker, *The work of strangers: a survey of international labour migration*, pág. 31.

³² *Working for a Better Life: A Profile of Immigrants in the New York State Economy*, Instituto de Política Fiscal, Nueva York, 2007, http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI_ImmReport_WorkingforaBetterLife.pdf.

Estos marcados descensos demográficos tienen graves implicaciones. ¿Cómo se hará para mantener los servicios básicos? Por cierto, muchos comentaristas han sugerido que los trabajadores migrantes constituyen una parte de la respuesta necesaria para mantener las economías y el nivel de vida de esos países.

A fin de mantener constante sus niveles demográficos, en los cuatro grandes países de la UE –**Francia, Alemania, Italia y Reino Unido**– tendrá que triplicarse el nivel de inmigración, pasando de 237.000 a 700.000 personas por año.

La Federación Rusa

La Federación Rusa es el tercero de los países de destino de inmigrantes, después de los Estados Unidos y Alemania. Se estima que en la Federación Rusa hay actualmente trabajando entre 3 y 4 millones de extranjeros, principalmente procedentes de la Comunidad de Estados Independientes (CEI).

Son necesarios porque, debido a que los índices de natalidad bajaron muchísimo y la mortalidad aumentó, la Federación Rusa tiene el ritmo de disminución de la población más veloz del mundo, con un 0,5 por ciento anual.

En 2004 se otorgaron en la Federación Rusa 750.000 permisos de trabajo para extranjeros. El servicio federal de migración estima que en la Federación Rusa viven entre 10 y 14 millones de personas sin estar registradas.

Se piensa que más de la mitad de los trabajadores migrantes que están en la Federación Rusa –procedentes sobre todo de Asia central, incluyendo el Cáucaso, Kirguistán, Moldova, Tayikistán y Ucrania- no están registrados. Viven y trabajan en condiciones muchas veces atroces y las autoridades encargadas de hacer aplicar las leyes no les brindan protección alguna aunque pagan impuestos. Los complicados trámites necesarios para conseguir permisos de trabajo y de residencia dejan a los migrantes a merced de funcionarios corruptos. Algunos empleadores también sacan provecho de esa situación contratando trabajadores al tiempo que eluden hacer aportes a la seguridad social y toda responsabilidad en materia de seguridad en el empleo.

El gobierno estaba contemplando la posibilidad de efectuar cambios radicales, inclusive una posible amnistía para legalizar la situación de los trabajadores migrantes.

(The Economist, 18 de febrero de 2005).

La crisis del sistema de jubilaciones de los países ricos

Durante las próximas décadas, en muchos países ricos se duplicará la cantidad de jubilados.

Según proyecciones de la ONU, en 2050 la proporción de personas mayores de 65 años sobre el total de la población de 15 países de la Unión Europea (UE) será de 30,3 por ciento, mientras que en 2000 era de 16,4 por ciento. En Japón, la proporción pasará de 17 a 32 por ciento.

En este momento, a cada persona de edad de Europa la mantienen entre 4 y 5 trabajadores, pero para 2050 esa cantidad se habrá reducido a 2.

Quienes toman las decisiones políticas están tratando de solucionar este problema. ¿Quién pagará las jubilaciones y quién mantendrá a los trabajadores jubilados? ¿Con quién se colmará la brecha? Muchos sugieren que se debería colmar la brecha con trabajadores migrantes.

La ampliación de la Unión Europea y la política sobre migración económica

En mayo de 2004 se adhirieron a la Unión Europea (UE) 10 «nuevos» países. La UE se basa en el principio de libre circulación de mano de obra entre todos los Estados miembros. Pero muchos dirigentes políticos reaccionaron por temor de que una oleada de trabajadores procedentes de los nuevos Estados miembros inundara los mercados laborales de los quince Estados miembros más antiguos. Muchos de esos 15 Estados miembros de la UE inicial, entre ellos Francia, Alemania e Italia, reclamaron estrictas limitaciones para la migración económica procedente de los 10 «nuevos» países miembros.

La libre circulación de personas es una de las libertades fundamentales que garantiza la legislación de la Comunidad Europea (artículo 39 del Convenio de Adhesión a la CE) y es también un elemento esencial de la ciudadanía europea. Las leyes de la comunidad sobre la libre circulación de trabajadores también se aplican a los Estados miembros de la Zona Económica Europea (es decir, a Islandia, Liechtenstein y Noruega). Los derechos correspondientes se complementan con un sistema que coordina los regímenes de seguridad social y con un sistema que garantiza el reconocimiento mutuo de los diplomas.

En el Convenio relativo a la adhesión de los nuevos países se autoriza tomar «medidas de transición». Este programa, al que en los círculos de la UE normalmente se denomina «*acuerdos de 2+3+2 años*», obliga a los Estados miembros a declarar en mayo de 2006 y una vez más en mayo de 2009 si abrirán sus mercados laborales a los trabajadores de la UE-8 (la República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Eslovaquia y Eslovenia) o si mantendrán las restricciones existentes. Dichas restricciones terminarán definitivamente el 20 de abril de 2011. Existe un programa similar de *2+3+2 años* para los trabajadores de Bulgaria y Rumania, países que se incorporaron a la UE el 1 de enero de 2007.

Las políticas relativas a la libre circulación de trabajadores de los UE-8 dentro de los Estados de la UE-15 se pueden clasificar en cuatro categorías.

- Las que **mantienen** las restricciones hasta por lo menos 2009: Austria y Alemania.
- Las que **eliminan gradualmente** las restricciones hasta 2009: Bélgica, Dinamarca, Francia, Luxemburgo y los Países Bajos.
- Las que mantienen los mercados de trabajo abiertos / **eliminan** restricciones: Finlandia, Grecia, Irlanda, Italia, Portugal, España, Suecia y el Reino Unido.

Con respecto a la ampliación del 1 de enero de 2007, por la cual Bulgaria y Rumania se incorporaron a la Unión, muchos antiguos Estados miembros de la misma se muestran más reticentes a proceder a abrir sus mercados de trabajo. Todos los países de la UE-15, con excepción de Finlandia y Suecia, decidieron restringir el acceso de los búlgaros y rumanos a sus mercados de trabajo. Italia contempla la posibilidad de permitir el ingreso de los búlgaros y rumanos una vez que se haya llegado a un acuerdo europeo sobre la lucha contra la delincuencia organizada y Francia anunció que incluirá a los trabajadores de ambos países en su programa de levantamiento de las barreras por sectores. Todos los países de la UE-10 decidieron abrir sus mercados laborales, con la excepción de Malta, que restringe el acceso, y Hungría, que impone algunas condiciones.

En el Reino Unido, según estimaciones gubernamentales, los nuevos trabajadores hicieron un aporte aproximado de US\$350 millones a la economía británica. Los temores de que los trabajadores migrantes podrían vaciar una economía parecen carecer de fundamento. El gobierno señala que más del 95 por ciento de los trabajadores migrantes de los nuevos Estados miembros están trabajando a tiempo completo y que son «poquísimos» los que perciben prestaciones sociales.

«La opinión general es que esta inmigración ha sido benéfica», dice el Dr. Martin Ruhs, del Centro de Migración, Política y Sociedad de la Universidad de Oxford, quien ha estudiado la repercusión de la corriente migratoria de trabajadores en Irlanda.

«Sigues respondiendo a una necesidad por cuanto hay escasez de mano de obra y no se han observado efectos adversos, como un aumento de los niveles de desempleo.»



Las remesas

Las remesas —esas sumas de dinero que los trabajadores migrantes envían a sus casas— desempeñan un importantísimo papel en la economía de muchos países «de procedencia». En octubre de 2007, un estudio de las Naciones Unidas estimaba que en 2006 los migrantes que trabajaban en países industrializados habían enviado a sus países más de US\$300.000 millones, cifra que supera ampliamente los US\$104.000 millones de la ayuda extranjera para los países en desarrollo. Esta estimación puede considerarse moderada puesto que si se incluyeran las sumas enviadas por canales informales, la cifra podría ser mayor.³³

³³ *Sending money home: Worldwide remittances to developing countries*, Fondo Internacional de la ONU para el Desarrollo Agrícola (FIDA). Nueva York, 2007. <http://www.ifad.org>

▷ Sección 4

Los trabajadores migrantes y la economía mundial



Cuadro 3 Los países en desarrollo que reciben mayores montos en remesas, 2003 y 2007 (millones de US\$)

US\$ millones	2003	2007	Tipo de cambio
India	17.400	27.000	9,6
China	4.600	25.700	21,1
México	14.600	25.000	10,4
Filipinas	7.900	17.000	9,1
Bangladesh	3.200	6.400	3,2
Pakistán	4.000	6.100	2,1
Indonesia		6.000	
Egipto		5.900	
Marruecos		5.700	
Polonia	2.300	5.000	2,7
Viet Nam	2.700	5.000	2,3
Colombia	3.100	4.600	1,5
Brasil	2.800	4.500	1,7
Guatemala		4.100	
El Salvador		3.600	
Nigeria		3.300	
República Dominicana		3.200	
Ecuador		3.200	

Fuente: Banco Mundial.³⁴

³⁴ *Migration and Remittances Factbook*, Banco Mundial, <http://go.worldbank.org/QGUCPJTOR>

- En 2007, **Marruecos** recibió remesas que enviaron al país sus emigrantes por un valor de US\$5.700 millones, lo que equivale al 10 por ciento de su PIB.
- En 2007, las remesas enviadas a **Filipinas** representaron el 13 por ciento de su PIB.
- En 2007, **Bangladesh** recibió remesas de sus trabajadores migrantes por un valor de US\$6.400 millones, lo que equivale a alrededor del 9 por ciento de su PIB.
- En 2007, las remesas recibidas en **Nepal** contribuyeron más como fuente de divisas que el turismo, la ayuda exterior, las exportaciones manufactureras y todas las demás fuentes juntas, alrededor del 18 por ciento del PIB.
- Las remesas que enviaron en 2007 a sus países los trabajadores migrantes de **Tayikistán**, que trabajan principalmente en la Federación Rusa, fueron de un monto equivalente al 36 por ciento del PIB de ese país.

Algunos gobiernos y organizaciones que fomentan el desarrollo están discutiendo cómo se podrían convertir las remesas en una forma adicional de finanzas para el desarrollo. Por supuesto, esos fondos son privados y han sido duramente ganados por los trabajadores migrantes y a ellos les corresponde decidir el destino que les darán.

El costo de transferir el dinero a sus países de procedencia puede ser muy elevado, especialmente cuando se trata de montos pequeños. Los gobiernos deberían facilitar y abaratar las transferencias de dinero que hacen los migrantes para sus familias y amigos desde el extranjero.

La UNI (Union Network International), una de las Federaciones Sindicales Internacionales, ha planteado esta cuestión a los sindicatos del sector de correos, ya que las oficinas de correos deberían poder brindar a los trabajadores migrantes una manera barata y fácil para que éstos transfieran el dinero.

Transferencia de inversiones y de calificaciones

Cuando los trabajadores migrantes regresan a sus países de procedencia pueden invertir sus ahorros en servicios y empresas útiles. Pueden utilizar las calificaciones y los conocimientos adquiridos. Es muy difícil conseguir estadísticas concretas pero en una serie de países como China, República de Corea y Taiwán (China) «una economía próspera y políticas liberalizadas han transformado ‘la fuga de cerebros en una ganancia de cerebros’».³⁵

³⁵David Zweig, «Estrategia de China para dar un vuelco al éxodo de talentos», *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 145 (2006), núm. 1-2.
<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/sommaire/125-1-2.htm>



¿Un impulso para la economía de los países ricos?

¿Contribuyen los trabajadores migrantes a la economía de los países que los reciben? Muchas veces se hace caso omiso de la contribución de los trabajadores migrantes a las economías de los países de destino, o inclusive se niega este hecho. Pero efectivamente contribuyen, inclusive los migrantes que están en situación irregular.

Puesto que se sabe que los trabajadores migrantes envían como promedio el 13 por ciento de lo que ganan a sus países de origen, es fácil deducir que gastan el restante 87 por ciento en el país de destino. Tomando en cuenta la cantidad total de dinero transferido, la contribución de los trabajadores migrantes a los países de destino supera en todo el mundo los US\$ \$1,6 billones. La Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OCSE), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la OIT afirman en una reciente publicación lo siguiente: «Numerosos estudios muestran que los migrantes cubren vacantes vitales que los nativos no desean ocupar y que su presencia, actividad e iniciativa crea otros empleos».³⁶

La «fuga de cerebros»

Mientras que los países receptores de trabajadores migrantes se benefician con su presencia, su ausencia de sus países de procedencia puede ocasionar problemas. La migración tiene la desventaja de poder originar escasez de mano de obra calificada. Los países de procedencia se ven perjudicados pero los trabajadores que emigran perciben una remuneración mayor y tienen mejores condiciones de trabajo.

Durante los años setenta y ochenta, alrededor de 100.000 trabajadores se fueron anualmente de **Pakistán**; 45 por ciento de ellos eran trabajadores calificados, lo que originó grave escasez de personal calificado.

Desde que **Polonia** se incorporó a la Unión Europea (2004), 800.000 trabajadores se fueron de ese país a trabajar a otros Estados miembros. Eso hizo surgir en Polonia una escasez de personal calificado tan grave que este país podría no estar en condiciones de utilizar los fondos de la Unión Europea para modernizar su infraestructura. Por otra parte, ahora Polonia recibe migrantes de **Belarús** y **Ucrania**, colmando con ellos las brechas.³⁷

³⁶ *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination*, OCSE, OIM y OIT, Ginebra, 2006. (Sólo disponible en inglés). http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_499_engl.pdf

³⁷ *International Herald Tribune*, 18 de noviembre de 2006. <http://www.ihl.com/>

La «calesita» del personal de salud

En Estados Unidos y el Reino Unido se está contratando a enfermeras altamente calificadas y médicos de países de habla inglesa (generalmente ex colonias). Tiene lugar una especie de «calesita» de médicos que se trasladan a un país para reemplazar a los médicos que, a su vez, también se fueron a ocupar puestos mejor remunerados en otro país. Por ejemplo, el 60 por ciento de los médicos recibidos en Ghana se han ido del país. Cada profesional del sector de salud que emigra representa para Ghana una pérdida de US\$184.000. Ghana tiene que utilizar médicos de Cuba, a quienes a menudo es necesario proporcionarles intérpretes. De los 47 países del África subsahariana, 38 no alcanzan el nivel mínimo de 20 médicos cada 10.000 personas que estipula la norma de la OMS.

En muchos países, los programas de ajuste estructural que impusieron el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional dejaron vacías las arcas de los servicios de salud. Por lo tanto, los trabajadores calificados de esos países que trabajan en ese sector tienen sobrados motivos para irse al extranjero, donde no solamente tendrán una remuneración mejor sino que también podrán utilizar y mejorar sus calificaciones en establecimientos médicos bien equipados.

Según la Internacional de Servicios Públicos, una Federación Sindical Internacional:

- ▷ La escasez de personal calificado de servicios de salud pone de relieve uno de los mayores obstáculos al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en lo concerniente a la salud y al bienestar de la población de la Tierra. La emigración de personal de salud de África está poniendo en serio peligro la ejecución de los programas contra la malaria, la tuberculosis y el VIH/SIDA en la región. Se necesitan cerca de 620.000 enfermeras adicionales para atajar la epidemia del VIH/SIDA en el África Subsahariana. Pero al mismo tiempo, un total aproximado de 23.000 profesionales de la salud han emigrado anualmente de la región a países industrializados.

Más aún: el movimiento de personal calificado de países más pobres a los más ricos crea una «paradójica evolución regresiva». Calculado partiendo de estadísticas de la emigración surafricana, el coste de la emigración de enfermeras y médicos equivale a una pérdida de inversiones de cerca de US\$1.000 millones, es decir, del 17% del gasto del país en salud pública del año 2000.³⁸

La escasez de trabajadores del sector de salud es un serio impedimento para que los países puedan responder a la crisis del SIDA, que está muy difundido en todo el África subsahariana.

³⁸ Internacional de Servicios Públicos, *Política de la ISP: Declaración sobre la migración internacional haciendo especial referencia a los servicios de salud*, www.world-psi.org-psi.org/Content/ContentGroups/English7/Equality_and_Rights/Equality_equity_diversity1/Migrant_workers/PSI_Migration_Policy.doc



Según el *Lancet* –un reputado boletín médico del Reino Unido–, los sistemas de salud de muchos países en desarrollo se vieron seriamente perjudicados por la emigración de sus médicos y enfermeras a países desarrollados. El Reino Unido ha desempeñado un papel especialmente prominente en ese proceso, puesto que el 31 por ciento de sus médicos hizo sus estudios fuera del Reino Unido. La necesidad crónica del Reino Unido de contratar en el extranjero médicos, enfermeras y otros profesionales del sector de salud también está aumentando en comparación con otros países europeos de talla similar. En Francia y Alemania, la proporción de médicos que hicieron sus estudios en el extranjero es de nada más que alrededor de 5 por ciento.

El resultado del balance

El balance de las migraciones laborales es fundamentalmente positivo, sobre todo para los países receptores o de destino de la mano de obra. En efecto, el debate sobre las migraciones a menudo solamente se expresa en términos de ganancias para las empresas y las economías nacionales. No obstante, los sindicatos consideran que NO se debe tratar a los trabajadores migrantes como si se tratara de un mercado, un capital, bienes o servicios, sujetos a la dinámica de oferta y demanda. Se debe reglamentar la migración laboral a fin de que la misma beneficie tanto a los trabajadores migrantes como a los nacionales y se ha de prestar atención a problemáticas como las posibles fugas de cerebros.

- ¿Qué sectores de la economía de su país dependen de los trabajadores migrantes?
- ¿Qué monto de dinero se recibe en su país en concepto de remesas de trabajadores migrantes?
- ¿Ha tomado medidas el gobierno para abaratar y facilitar los trámites de envío de remesas de parte de los trabajadores migrantes?

► Sección 4

Los trabajadores migrantes y la economía mundial



Ejercicios sobre la Sección 4

Ejercicio: ¿Quién se beneficia con la mano de obra migrante?

Objetivo: Reflexionar sobre las ventajas y desventajas de emigrar para trabajar desde distintos puntos de vista

Tarea: 1. Completen en grupo el cuadro siguiente.

Desde el punto de vista de...	¿Cuáles son las ventajas de emigrar para trabajar? migration for work?	¿Cuáles son las desventajas de emigrar para trabajar?
Un trabajador migrante no calificado		
Un trabajador migrante calificado		
Trabajadores en los países de destino		
Empleadores		
Países de procedencia		
Países de destino		
Sindicatos de los países de procedencia		
Sindicatos de los países de destino		
Agencias de empleo		



Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

¡Recuerden!

Los países que ratifican un convenio de la OIT se comprometen a incorporarlo a la legislación nacional y a la práctica, como así también a presentar periódicamente informes sobre su aplicación. Por lo tanto, es importante que los sindicatos luchen para que se ratifiquen los convenios de la OIT. Todas las normas internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, inclusive a los trabajadores migrantes, sea cual fuere su condición jurídica.

Un vistazo a la Sección 5

En esta sección se describen dos convenios específicos de la OIT sobre las migraciones laborales. Juntos proporcionan un marco básico para la legislación y la práctica nacionales en lo referente a la gestión de las migraciones laborales. También se explica el sistema de supervisión de la OIT y cómo pueden los sindicatos utilizarlo.

En esta sección se presenta asimismo la *Convención internacional de 1990 de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares* (1990). Dicha Convención se basa en conceptos y terminología tomada de esos dos convenios de la OIT.

Estos dos convenios y esta convención juntos proporcionan una definición abarcadora «basada en valores» y una base legal para la política y la práctica nacionales con respecto a los trabajadores migrantes y a sus familiares.

Esta sección se refiere a:

- ¿Qué es un marco basado en los derechos para los trabajadores migrantes?
- Las normas internacionales del trabajo para los trabajadores migrantes
- Las normas fundamentales del trabajo de la OIT y otras normas internacionales del trabajo.
- La Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares
- Leyes laborales
- Utilización de las normas de la OIT: el papel de los sindicatos.
- Una lista de verificación sobre los derechos de los trabajadores migrantes dentro del marco de las normas de la OIT



¿Qué es el marco para los trabajadores migrantes basado en los derechos?

Los derechos humanos de los trabajadores migrantes

La noción fundamental de derechos humanos implica que ciertos principios son verdaderos y válidos para todos los pueblos, en todas las sociedades, en cualquier condición de vida económica, política, étnica o cultural. Los derechos humanos son universales, todos los seres humanos tienen esos derechos, sea cual fuere su raza, credo, sexo, edad, clase, idioma, origen nacional o convicción política. Todos los seres humanos deberían disfrutar de todos los derechos humanos.

Por lo tanto... ¡los trabajadores migrantes tienen derechos humanos!

La cuestión clave para los sindicalistas y los trabajadores migrantes es la siguiente: *¿en qué medida las leyes protegen adecuadamente los derechos de los trabajadores migrantes al tiempo que protegen a los trabajadores nacionales?* En realidad, la mejor manera de proteger a los trabajadores nacionales es brindando también protección a los trabajadores migrantes a fin de que los empleadores no tengan la posibilidad de hacer que estos dos grupos de trabajadores compitan entre sí.

Utilizar la legislación internacional para proteger a los trabajadores migrantes

Hay quienes puedan pensar que el derecho internacional es algo remoto e irrelevante pero, en realidad, puede constituir una poderosa herramienta para defender los derechos de todos los trabajadores, inclusive de los trabajadores migrantes. Cuando un Estado se ha comprometido por medio de un tratado o convenio internacional, se lo puede hacer objeto de una supervisión internacional y con esa presión se puede lograr que trate mejor a los trabajadores.

Los tratados ratificados tienen carácter jurídico y están sujetos a aplicación y supervisión también en el plano nacional. En las jurisdicciones nacionales se pueden incluso utilizar instrumentos no ratificados.

Los convenios de la OIT son tratados internacionales. Se adoptan mediante un proceso tripartito donde intervienen representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de los 185 estados miembros de la OIT. Una vez ratificados, los convenios tienen fuerza legal en el país en cuestión. La utilización de las normas internacionales del trabajo es determinante para los trabajadores, incluyendo a los trabajadores migrantes.

La manera en que las jurisdicciones nacionales utilizan las fuentes universales del derecho internacional

A veces se olvida que cotidianamente jueces, abogados, inspectores del trabajo o sindicalistas hacen referencia a las normas internacionales del trabajo para hacer respetar los derechos de los trabajadores. En el caso de los jueces, no es infrecuente que los tribunales apliquen directamente las disposiciones de un convenio ratificado para resolver un litigio o inclusive que utilicen las normas de la OIT, sean éstas o no jurídicamente obligatorias, como fuente para interpretar su propio derecho nacional o para inspirarse para aplicarlo.³⁹

¿Cómo se originan los derechos humanos?

El principal paso en este ámbito fue la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948. La misma sigue constituyendo una fuente de inspiración y en la misma se proclaman los derechos que tienen los trabajadores por su condición de seres humanos.

Tomado de la Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 13

Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.

Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Artículo 14

En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

³⁹Xavier Beaudonnet: La utilización de las fuentes universales del derecho internacional del trabajo por los tribunales nacionales en Educación obrera 2006/2-3, núm.143-144, OIT, Ginebra.
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/143144/143144e.pdf>

¿Cuáles son los principales tratados referentes a los derechos humanos?

Además de la Declaración Universal de Derechos Humanos, hay nueve tratados fundamentales sobre los derechos humanos que definen los derechos humanos básicos y universales y que garantizan que se los haga extensivos explícitamente a los grupos vulnerables en todo el mundo. Esos instrumentos son:

1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre de 1966.
2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre de 1966.
3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, 21 de diciembre de 1965
4. Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, 10 de diciembre de 1984.
5. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18 de diciembre de 1979
6. Convención sobre los derechos del niño, 20 de noviembre de 1989.
7. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 18 de diciembre de 1990
8. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 13 de diciembre de 2006
9. Convención internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas, 20 de diciembre de 2006.

Normas internacionales del trabajo para los trabajadores migrantes

Hay dos convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes que van acompañados de recomendaciones complementarias a los mismos.

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

Explicación sobre los convenios y convenciones internacionales

En este manual hacemos referencia a una serie de convenciones y convenios internacionales. ¿Dónde se originan?

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos elaborados por los constituyentes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) donde se estipulan principios básicos y derechos en el trabajo. Estas normas pueden tener forma de convenios -en cuyo caso son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros- o de recomendaciones, que son directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio sienta los principios básicos que deben aplicar los países signatarios y va acompañado de una recomendación donde se complementa el convenio proporcionando directrices más detalladas sobre la manera de aplicarlo. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no estar vinculadas a ningún convenio.

Los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores son quienes elaboran los convenios y recomendaciones, que se adoptan en una Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Esta última tiene lugar una vez al año. Una vez que se adopta una norma, la Constitución de la OIT estipula que los Estados miembros deben someterla ante las autoridades nacionales competentes (generalmente el Parlamento) para su consideración. En el caso de los convenios, esto significa que se estudia la posibilidad de ratificar la norma. De ser ratificado, un convenio generalmente entra en vigencia para ese país un año después de la fecha de ratificación. Los países que ratifican un convenio se comprometen a incorporarlo a la legislación y la práctica nacionales y a presentar informes periódicos sobre su aplicación. De ser necesario, la OIT proporciona asistencia técnica. Además, los sindicatos pueden entablar procedimientos de reclamación o de queja contra un país por violaciones de un convenio que dicho país hubiera ratificado.

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) (núm. 97)

En el artículo 11, párrafo 1, de este Convenio se da una definición de trabajadores migrantes:

- A los efectos de este Convenio, la expresión trabajador migrante significa toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante.

El Convenio núm. 97 (ratificado al 22 de septiembre de 2008 por 47 Estados miembros) estipula la igualdad de trato y la no discriminación por la nacionalidad, raza, religión o sexo entre los trabajadores migrantes regulares y los nacionales, dimanadas de las leyes o reglamentaciones o de las prácticas de las autoridades administrativas en cuatro ámbitos: condiciones de vida y de trabajo, seguridad social, impuestos, derechos y contribuciones del trabajo que deba pagar, por concepto del trabajo, la persona empleada y acciones judiciales. Entre estas disposiciones figuran la igualdad de remuneración, la afiliación a sindicatos y gozar de los beneficios de la negociación colectiva.

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

El Convenio y la Recomendación que lo acompaña (núm. 86) también estipulan los pormenores sobre las condiciones de contratación y sobre la participación de los migrantes en los cursos de formación o en las promociones y se ocupan de las disposiciones sobre la reunificación familiar, como así también contra la terminación injustificada de la relación de trabajo o la expulsión y otras medidas destinadas a reglamentar todo el proceso migratorio.

El Convenio núm. 97 excluye de su ámbito de aplicación a: «(a) los trabajadores fronterizos; (b) los artistas y las personas que ejerzan una profesión liberal que hayan entrado al país por un corto período; c) la gente de mar».

Aparte de esas exclusiones, el principio de igualdad de trato se aplica a *todos los trabajadores que hayan ingresado de manera regular en países que han ratificado el Convenio*.

La igualdad de trato (trato no menos favorable que el que se aplica a los nacionales) es el elemento central del Convenio núm. 97. Figura en el artículo 6, que prohíbe la discriminación entre los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en su territorio y los trabajadores nacionales en relación con las materias siguientes:

▷ «La remuneración, comprendidos los subsidios familiares cuando éstos formen parte de la remuneración, las horas de trabajo, 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; la afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos; la vivienda; la seguridad social (es decir, las disposiciones legales relativas a accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, vejez y muerte, desempleo y obligaciones familiares, así como a cualquier otro riesgo que, de acuerdo con la legislación nacional, esté comprendido en un régimen de seguridad social). Esto también se aplica a los impuestos, derechos y contribuciones del trabajo que deba pagar, por concepto del trabajo, la persona empleada y a las acciones judiciales relacionadas con las cuestiones mencionadas en el presente Convenio.»

El artículo 3, párrafo 2 del Convenio núm. 97 invita a los Estados signatarios a colaborar con otros Miembros para combatir la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error. La Comisión de Expertos de la OIT ha aclarado que por propaganda que pueda inducir en error no solamente se entiende la información falsa que se pueda dar a los migrantes antes de su partida, engañándolos para que vayan a un determinado país, sino también la propaganda racista que se difunde en los países de destino.

El artículo 4 requiere de los Estados que les proporcionen a los trabajadores migrantes servicios gratuitos adecuados con relación a su captación y colocación.

El artículo 7 estipula que un Estado miembro se obliga «a garantizar que las operaciones efectuadas por su servicio público del empleo no ocasionen gasto alguno a los trabajadores migrantes». Esto se aplica asimismo a las agencias de empleo privadas a través del Convenio núm. 181 de la OIT.

El Convenio núm. 97 contiene importantes disposiciones que protegen a los trabajadores migrantes. Por ejemplo, tienen que tener acceso a servicios médicos adecuados (artículo 5) y a permitir la transferencia de cualquier parte de las ganancias y de las economías del trabajador migrante que éste desee transferir (artículo 9).

El artículo 8 del Convenio núm. 97 prohíbe que se expulse a los migrantes admitidos a título permanente cuando, por motivo de enfermedad o accidente sobrevenidos después de la llegada, el trabajador migrante no pueda ejercer su oficio. Ésta es una disposición importante. En muchos países siguen estableciéndose habiendo cuestionable vínculos entre el estado de salud y la seguridad en el empleo o el permiso de residencia.

En algunos acuerdos bilaterales firmados entre países de procedencia y países de destino de migrantes se vincula la terminación de la relación de trabajo (y por ende, la expulsión) con el hecho de que el trabajador contraiga «VIH/SIDA u otra enfermedad contagiosa». En efecto, una serie de países exigen a los trabajadores migrantes que solicitan trabajo que se sometan a análisis obligatorios de detección de VIH/SIDA u otras enfermedades o condicionan la renovación de sus permisos de trabajo a que dichos análisis hayan dado resultados satisfactorios. Ésta es una clara violación de los derechos humanos y también va en contra del *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Tal exigencia contraviene el Convenio núm. 97.

El VIH y la migración internacional de mano de obra

Más de 100 países ponen restricciones que impiden que las personas seropositivas puedan entrar o permanecer en un país, y los trabajadores migrantes pueden ver cómo se les niega la entrada o ser deportados si se descubre que son seropositivos.

Allí donde las pruebas del VIH se realizan en el contexto de la migración, las normas adoptadas internacionalmente de consentimiento informado, confidencialidad, asesoramiento y referencia a otros servicios no se aplican de manera rutinaria.

Además, el tratamiento antirretrovírico que reciben los trabajadores migrantes en los países de destino se puede ver interrumpido cuando son deportados, lo que supone un gran problema si no tienen acceso a servicios de salud y del VIH en sus países de origen.

Para justificar las restricciones de viaje que imponen a las personas con VIH, los gobiernos sostienen principalmente que buscan proteger la salud pública y evitar incurrir en gastos excesivos en materia de atención médica y otros aspectos económicos que se considera generan los no nacionales VIH positivos. No existe ningún justificativo en materia de salud pública para tales restricciones. El VIH no se transmite porque sí y todas las personas, sean VIH positivas o negativas, nacionales o no nacionales, pueden evitar la transmisión del virus mediante comportamientos más seguros. De allí que los viajes y la migración de personas VIH positivas no impliquen por sí mismos un riesgo para la salud pública.

Traducido del Informe de política sobre el VIH y la migración internacional de mano de obra, preparado conjuntamente por ONUSIDA, la OIT y la OIM (julio de 2008).⁴⁰

⁴⁰ Informe de política sobre el VIH y la migración internacional de mano de obra, preparado conjuntamente por ONUSIDA, la OIT y la OIM (julio de 2008). (Sólo disponible en inglés).

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

Los Estados que ratifican el Convenio pueden, en virtud de su artículo 14, excluir de dicha ratificación cualquiera o los tres anexos del Convenio. Los primeros dos anexos se refieren a la migración laboral organizada. No obstante, contienen importantes disposiciones. Por ejemplo, el artículo 5 del Anexo I y el artículo 6 del Anexo II estipulan que los trabajadores migrantes deben recibir antes de salir de sus países de origen un contrato escrito donde se indiquen las condiciones de trabajo y las descripciones de la tarea. Y el artículo 3 del Anexo I se refiere a la necesaria supervisión por parte de los organismos gubernamentales que se ocupan de la contratación a fin de garantizar la conformidad con la ley. El tercero de los anexos es de índole más general y se ocupa de la migración, sea ésta organizada o espontánea.

Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949, (núm. 86)

El Convenio núm. 97 está acompañado de la Recomendación núm. 86. Las recomendaciones no están sujetas a ratificación y, como tales, no constituyen instrumentos vinculantes. No obstante, cuando acompañan un convenio puede proporcionar directrices útiles sobre la manera de aplicar dicho convenio o sobre la manera de interpretar una determinada disposición del convenio en cuestión.

▷ Por ejemplo, la Recomendación núm. 86, contiene disposiciones, además de las del artículo 8 del Convenio, destinadas a proteger a los trabajadores migrantes que fueron admitidos de manera permanente de ser expulsados debido a su carencia de recursos o de empleo. El párrafo 18 de la Recomendación dice: *«Cuando un trabajador migrante haya sido regularmente admitido en el territorio de un Miembro, dicho Miembro debería abstenerse, en todo lo posible, de alejar de su territorio a este trabajador o a los miembros de su familia por motivo de la insuficiencia de recursos del trabajador o de la situación del mercado del empleo, a menos que se haya celebrado un acuerdo a este respecto entre las autoridades competentes de los territorios de emigración e inmigración interesados.»*

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

El título completo del Convenio núm. 143 es «Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes». Este Convenio está compuesto por tres partes y al ratificar el instrumento los gobiernos pueden optar por excluir la Parte I o la Parte II.

Derechos humanos básicos

La Parte I va del artículo 1 al 9 y constituye el primer intento de la comunidad internacional de ocuparse de la migración regular desde una perspectiva basada en los derechos.

En el artículo 1 se estipula la obligación general de los Estados miembros de respetar los derechos humanos básicos de todos los trabajadores migrantes, sea cual fuere su condición jurídica. La intención es afirmar -sin cuestionar el derecho de los Estados de regular las corrientes migratorias- el derecho de los trabajadores migrantes de gozar de protección, hubieran o no

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

ingresado o permanecido en el país de forma regular, teniendo o no documentación válida. La Comisión de Expertos de la OIT estima que este artículo se refiere a los derechos humanos fundamentales que figuran en los instrumentos internacionales adoptados por la ONU en este ámbito (véase la página 65) y en él se abarcan los derechos fundamentales de los trabajadores comprendidos en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998. En el párrafo 2 de la Declaración de la OIT se enuncian estos derechos: «a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación» (véase la página 75).

En los artículos 2 y 3 del Convenio núm. 143 se invita a los Estados miembros a adoptar todas las medidas necesarias y convenientes para suprimir las migraciones clandestinas. Se presta atención aquí al hecho de que a quienes se puede juzgar y condenar es a los organizadores de movimientos ilegales o clandestinos de migrantes o a los empleadores de trabajadores en situación irregular, *no a los trabajadores migrantes mismos*. Sin embargo, la Comisión de Expertos de la OIT ha señalado que, contrariamente al espíritu del convenio «están muy difundidas las sanciones contra los migrantes que están en situación irregular, tanto en los países de procedencia como en los países de destino». Se debe añadir a esto que son muy raras las verdaderas sanciones contra los empleadores, en comparación con la deportación u otras de las medidas que se toman contra los trabajadores migrantes. Por eso merece tener presentes los artículos 2 y 3.

En virtud del artículo 4 del Convenio, la cooperación entre los Estados miembros, según estipulada en el convenio, también debería posibilitar juzgar a los autores de trata de persona, sea cual fuere el país desde el cual ejercen sus actividades. Esto trae a colación que últimamente una serie de países adoptaron leyes comportando disposiciones «extraterritoriales», a saber, afrontando los problemas de trata y pedofilia y permitiendo que los países juzguen a los transgresores aun cuando sus delitos hayan sido perpetrados fuera de sus territorios

En el artículo 7 del Convenio se estipula la consulta con los interlocutores sociales y se brinda a los empleadores y organizaciones sindicales el derecho de tomar la iniciativa en lo referente a combatir y eliminar las condiciones abusivas en las migraciones con fines de empleo.

En la Parte 1 del convenio también se estipulan ciertas medidas de protección para los trabajadores migrantes que perdieron sus empleos. Con respecto a esto, el artículo 8 especifica que: «1) A condición de haber residido legalmente en el país con fines de empleo, el trabajador migrante no podrá ser considerado en situación ilegal o irregular por el hecho mismo de la pérdida de su empleo, la cual no deberá entrañar por sí misma el retiro de su permiso de residencia o, llegado el caso, de su permiso de trabajo» y «2) Deberá, en consecuencia, beneficiarse de un trato igual al de los nacionales, especialmente en lo que se refiere a las garantías en materia de seguridad en el empleo, obtención de otro empleo, obras para absorber el desempleo y readaptación».



Derechos de los trabajadores migrantes indocumentados

Con respecto a los trabajadores migrantes en situación irregular, el artículo 9 dice lo siguiente: «Sin perjuicio de las medidas adoptadas para controlar los movimientos migratorios con fines de empleo, que aseguren que los trabajadores migrantes ingresen en el territorio nacional y sean admitidos al empleo de conformidad con la legislación pertinente, el trabajador migrante deberá, en los casos en que dicha legislación no haya sido respetada y en los que su situación no pueda regularizarse, disfrutar, tanto él como su familia, de igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad social y otros beneficios». En otras palabras, un trabajador migrante que ha trabajado -aun cuando lo haya hecho en situación irregular- tiene derecho a que se le pague su salario y, por el trabajo realizado, tiene derecho a seguridad social y otras prestaciones, como correspondería en el caso de un migrante en situación regular.

Parte II del Convenio núm. 143: Igualdad de oportunidades

La Parte II del Convenio núm. 143 solamente se aplica a los migrantes en situación regular.

Mientras que el Convenio núm. 97 procura prohibir las desigualdades de trato entre trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores nacionales, la Parte II del Convenio núm. 143 aspira asimismo a proporcionar «igualdad de oportunidades», es decir, aspira también a eliminar la discriminación en la práctica planteando medidas específicas que garanticen la igualdad, inclusive, por ejemplo, en el ámbito de la contratación, la movilidad geográfica y la educación o formación profesional.

Según el artículo 10 del Convenio núm. 143, esto también se aplica a la seguridad social, los derechos sindicales y los derechos culturales.

En el artículo 14 se sugiere que se debería permitir a los trabajadores migrantes cambiar de empleador, al menos luego de un período que no exceda los dos años. Esto es importante para evitar situaciones abusivas. La obligación de permanecer con un empleador por períodos más largos podría darle a este último la posibilidad de ejercer una presión injustificada sobre el trabajador o trabajadora, amenazándolo con poner término a su contrato o no renovarlo. En tal caso la trabajadora o el trabajador también perdería su permiso de residencia y se vería obligado a abandonar el país o correr el riesgo de ser deportado.

Reagrupación familiar

En el artículo 13 se pide a los Estados signatarios del Convenio que faciliten la reagrupación de las familias de los trabajadores migrantes que residan legalmente en su territorio. El artículo 9 (4) del Convenio núm. 143 estipula que «nada en el presente Convenio impedirá a los Miembros la concesión, a las personas que residen o trabajan de manera ilegal en el país, del derecho a permanecer en él y ser legalmente empleadas». Los países suelen ser extremadamente cautelosos en lo referente a las políticas que conduzcan a legalizar la situación de los trabajadores migrantes que están en situación irregular. Cuando se discutió el marco tripartito multilateral de la OIT sobre la

migración regular, estuvo claro que los gobiernos consideraban que la regularización era una cuestión que tenía que ver con su soberanía y que, por lo tanto, no se la debía abordar en las políticas que propone la OIT. En todo caso, la disposición del Convenio núm. 143 es de índole declaratoria y no requiere que los Estados signatarios tomen medidas específicas. Pero en la Recomendación núm. 151 que acompaña el Convenio se sugiere que la decisión de regularizar o no la situación del trabajador migrante se ha de tomar de manera expeditiva y que una vez regularizada su situación, el trabajador o la trabajadora debería gozar de todos los derechos que se otorgan a los trabajadores migrantes que están en situación legal dentro del territorio del Estado miembro.

El examen de los informes gubernamentales sobre la Recomendación núm. 151 que hizo la Comisión de Expertos indica que no parece haber dificultades con respecto a la aplicación de estos puntos de la Recomendación. La Comisión señaló que a veces en un país se permite que los trabajadores migrantes tengan empleos ilegales durante varios años, sin que se tome ninguna decisión con respecto a su condición jurídica. Esto los coloca en una situación de permanente incertidumbre donde corren mucho más riesgo de tener condiciones de trabajo abusivas. Con el fin de evitar tales situaciones, la Comisión subrayó la importancia de detectar rápidamente la existencia de trabajadores migrantes en situación irregular y de tomar una decisión sobre la regularización de su situación. El empleo ilegal de trabajadores migrantes en parte se origina debido a que hay cierta tolerancia por parte de los Estados. La Comisión declaró que las consecuencias de la lentitud de los trámites actuales y la incapacidad de los Estados de detectar eficazmente si hay o no trabajadores migrantes empleados ilegalmente en su territorio no deberían hacerse sentir únicamente en los trabajadores migrantes que están en situación irregular. Si bien este último aspecto no está comprendido en esos instrumentos, la Comisión estimó que, por una cuestión de equidad, en tales casos el Estado en cuestión debería examinar la situación de cada trabajador migrante que esté en situación irregular y que lleve cierto tiempo viviendo en el país y contemplar la posibilidad de otorgarle un permiso de residencia.

Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

La Recomendación núm. 151 está compuesta por tres partes. La Parte I se refiere a medidas prácticas para garantizar el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato. Se reafirma en ella el derecho de los trabajadores migrantes –incluyendo a los que están en situación irregular– de adherirse a sindicatos y de ejercer sus derechos sindicales. Se pide a las autoridades que comuniquen rápidamente a los migrantes que estén en situación irregular la posibilidad de regularizar su situación. En caso de expulsión, el migrante no debería correr con los costos de la expulsión.

Razones en pro de la regularización – Un ejemplo del Reino Unido

Las cifras oficiales sugieren que el Reino Unido tiene una población migrante irregular de hasta 570.000 personas. La composición de la misma varía y comprende, entre otros, a migrantes clandestinos u objeto de trata, personas que no obtuvieron el asilo y otras que no se van una vez finalizado el período de estadía que se les concedió. Lo que tienen en común es que ingresaron o permanecen en el Reino Unido como inmigración no reglamentada.

Viven con el temor de ser deportados. No pueden entonces hacer respetar sus derechos y constituyen una de las franjas de la población que están en peor situación. Además, suelen ser explotados.

Se denomina «regularización» al proceso por el cual este grupo podría conseguir autorización para permanecer en el país como inmigración reglamentada y exenta de la amenaza de expulsión. Eso le permitiría a este grupo mejorar las posibilidades de hacer respetar sus derechos y correr menos riesgo de ser explotado. La «regularización» difiere de una amnistía en cuanto a que es un proceso gestionado. Con este término también se reconoce que la condición irregular de los migrantes es en esencia un derivado de reglamentaciones que requieren enmienda y se reconoce asimismo que, intrínsecamente, la condición irregular no es tiene carácter delictivo.

En el curso de este año se estimó que la regularización, al captar impuestos que se perdían, aportes al seguro nacional y otra recaudación podría aportar al Tesoro hasta US\$2.000 millones por año. Se puede contraponer esta cifra contra el potencial costo de US\$ 9.400 millones que significaría deportar a toda la población migrante irregular.

Tomado de una reseña elaborada por el Consejo Conjunto para el Bienestar de los Migrantes (Joint Council for the Welfare of Migrants - JCWI), www.jcwi.org.uk

Salud y seguridad

La Parte II de la Recomendación 151 se refiere a la política social, más especialmente a cuestiones relativas a salud y seguridad. Esto reviste especial importancia porque entre los 6.000 trabajadores que mueren diariamente debido a accidentes o enfermedades profesionales, es probable que muchos sean trabajadores migrantes, inclusive migrantes que están en situación irregular. En efecto, los sectores más peligrosos en términos de condiciones de trabajo (agricultura: 335.000 accidentes fatales por año; construcción: 55.000 accidentes fatales por año; y minería) son también los sectores donde hay mayor cantidad de trabajadores migrantes.

En los párrafos 21 y 22 de la Recomendación se tratan detenidamente los aspectos preventivos de salud y seguridad. En el artículo 21, párrafo 1, se dice, por ejemplo: «(1) Deberían realizarse todos los esfuerzos necesarios para que se dé a los trabajadores migrantes formación en materia de seguridad e higiene del trabajo con ocasión de la capacitación profesional u otra preparación que reciban para el trabajo y, si fuere posible, como parte de ellas.»

Un mínimo de protección

En la Parte III de la Recomendación se pide que se tomen ciertas medidas para garantizar un mínimo de protección en caso de que el trabajador pierda su empleo, lo expulsen o se marche del país de empleo. Con respecto a esto, los párrafos 33 y 34 son elocuentes y estipulan interesantes directrices para las políticas. Dicen lo siguiente: *«Todo trabajador migrante objeto de una medida de expulsión debería gozar del derecho de recurso ante una instancia administrativa o judicial, según las modalidades previstas a estos fines por la legislación nacional. Dicho recurso debería suspender la ejecución de la medida de expulsión, a reserva de las exigencias debidamente justificadas de la seguridad nacional o del orden público. El trabajador migrante debería tener el mismo derecho a la asistencia judicial que los trabajadores nacionales, así como la posibilidad de hacerse asistir por un intérprete.»*

En el párrafo 34 se estipula que:

- «1) Todo trabajador migrante que se marche del país de empleo debería tener derecho, independientemente de que su estancia en el país haya sido legal o no: a) a toda remuneración pendiente por trabajos realizados, incluidas las indemnizaciones por terminación de contrato normalmente pagaderas; b) a las prestaciones que se le debieren por concepto de accidente del trabajo o enfermedad profesional; c) según la práctica nacional: i) a una indemnización en concepto de vacaciones anuales devengadas pero no utilizadas; ii) al reembolso de las cotizaciones de seguridad social que, de acuerdo con la legislación nacional o los acuerdos internacionales, no den ni hayan dado lugar a derechos en su favor, en la inteligencia de que, cuando las cotizaciones a la seguridad social no confieran derecho a prestaciones, se debería hacer todo lo posible por concluir acuerdos bilaterales y multilaterales para proteger los derechos de los trabajadores migrantes.
- 2) En caso de desacuerdo sobre los derechos adquiridos por alguno de los conceptos previstos en el subpárrafo anterior, el trabajador debería tener la posibilidad de hacer valer sus derechos ante el organismo competente y disfrutar de igualdad de trato en materia de asistencia judicial.»

En realidad, como puede verse, ambos convenios de la OIT y las respectivas recomendaciones contemplan muchas de las cuestiones relativas a la migración laboral y proporcionan respuestas equitativas a muchas de las preocupaciones de las organizaciones sindicales. Si bien las mismas requieren por cierto que los gobiernos tomen iniciativas, la escasa ratificación de estos instrumentos se debe mucho más a que hubo pocos esfuerzos para promocionarlos que a la reticencia de los gobiernos de elaborar sólidas políticas migratorias. No obstante, determinadas disposiciones parecen plantearles a los gobiernos ciertas dificultades. En el caso del Convenio núm. 97, las disposiciones más mencionadas en este ámbito son el artículo 6 sobre la igualdad de trato (en particular, en lo concerniente a seguridad social) y el artículo 8 sobre la conservación de los derechos de residencia en caso de incapacidad laboral. En el caso del Convenio núm. 143, los que parecen plantear mayores dificultades a los gobiernos son los artículos 8 (protección en caso de pérdida del empleo), 10 (igualdad de oportunidades y de trato) y 14 (a) derecho de los trabajadores migrantes a la movilidad geográfica y ocupacional).

Una carta sobre los derechos de los trabajadores migrantes

Junto con los Convenios núm. 97 y 143, la *Convención internacional sobre los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares* (véase la página 78), adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1990, constituye el tercer pilar de un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.

Las normas fundamentales del trabajo de la OIT y otras normas laborales internacionales

Los convenios fundamentales de la OIT

Algunos de los convenios de la OIT se consideran derechos humanos básicos. En la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998 se adoptó la *Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo*. En la misma se estipula que todos los Estados, por su mera pertenencia a la OIT, deben acatar los derechos y principios englobados en los ocho convenios fundamentales.

La importancia de esos convenios fundamentales para los sindicatos en lo que concierne a los trabajadores migrantes radica en que en el caso de estos últimos hay mayores probabilidades de que se cometan graves violaciones de derechos laborales

Los trabajadores migrantes se encuentran con frecuencia en condiciones de trabajo forzoso, habiéndoseles muchas veces confiscado la documentación que necesitan para viajar, como por ejemplo sus pasaportes, y teniendo que pagar las «deudas» que contrajeron para trasladarse al país de destino.

Si bien muchas veces emigran solamente adultos, cuando lo hacen con sus familiares, a menudo se obliga a sus hijos a trabajar. La trata de personas a menudo comprende a niños y trabajadores jóvenes.

Ha quedado establecido que los principios de libertad sindical y el derecho de sindicación se aplican a todos los trabajadores, inclusive los migrantes, fuera su situación regular o irregular. Con frecuencia los empleadores procuran evitar que los trabajadores migrantes se afilien a sindicatos. La ausencia de sindicatos facilita la explotación de los migrantes.

Los puntos clave de los convenios fundamentales de la OIT son:

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Garantiza que se eliminen los actos de discriminación contra los sindicatos; que se proteja a las organizaciones de empleadores y de trabajadores contra la injerencia mutua; y reclama medidas para promover la negociación colectiva. El artículo 2 reviste importancia crucial: *Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.* 152 ratificaciones al 29 de noviembre de 2013.

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Protege a los trabajadores que ejercen su derecho de sindicación; defiende el principio de no injerencia entre organizaciones de trabajadores y de empleadores; y promueve la negociación colectiva voluntaria. 163 ratificaciones al 29 de noviembre de 2013.

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Aspira a que se supriman de inmediato todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, con excepciones como el servicio militar, el trabajo carcelario y durante emergencias como guerra, incendios o terremotos. Este convenio, ratificado por 177 ratificaciones al 29 de noviembre de 2013; es el que cuenta con el mayor número de ratificaciones.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Estipula la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coacción política o educación; como sanción contra la libre expresión de las opiniones políticas e ideológicas; para movilizar la fuerza laboral; como disciplina laboral; como castigo por participar en huelgas; y como medida discriminatoria. 174 ratificaciones al 29 de noviembre de 2013.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Subraya el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. 171 ratificaciones al 29 de noviembre de 2013.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Estipula una política nacional destinada a eliminar, en lo concerniente al empleo y la ocupación, toda discriminación directa o indirecta basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política o el origen nacional o social. 172 ratificaciones al 29 de noviembre de 2013.

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Se aplica a todos los sectores de la actividad económica; los Estados deben declarar una edad mínima nacional de admisión al empleo; todos los menores están cubiertos por el convenio, tengan o no un trabajo remunerado; los Estados deben aplicar una política nacional destinada a lograr una verdadera abolición del trabajo infantil; la edad mínima de admisión al empleo no debe ser inferior a la edad requerida para finalizar el ciclo obligatorio de escolaridad, aunque en países menos adelantados se puede adoptar una edad inferior a los 14 años para tareas livianas; en el caso del trabajo riesgoso la edad mínima debe ser de 18 años. 166 ratificaciones al 29 de noviembre de 2013.

Convenio sobre la prohibición e inmediata eliminación de las peores formas de trabajo infantil. 1999 (No 182)

Estipula la obligación de que los Estados miembros elaboren un programa sujeto a un calendario para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. El convenio mismo proporciona una lista pero los Estados miembros, en consulta con los interlocutores sociales, deben elaborar su propia lista de las peores formas. 177 ratificaciones al 29 de noviembre de 2013.

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

¡Recuerden!

A menos que se indique lo contrario, todos los convenios fundamentales de la OIT se aplican por igual a todos los trabajadores migrantes, sea cual fuere su condición jurídica.

Otras normas internacionales del trabajo

Si bien muchas de las normas internacionales del trabajo conciernen a los trabajadores migrantes, hay dos que deben señalarse aquí muy especialmente:

Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)

El primero de ellos es el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). 27 ratificaciones al 29 de noviembre de 2013.

Los Estados miembros de la OIT que ratifican este convenio se obligan a garantizar que las agencias de empleo privadas no cobren sus servicios a los trabajadores y que a éstos se les permita afiliarse a sindicatos.

En particular, el artículo 11 dice:

▷ Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:

- a) libertad sindical;
- b) negociación colectiva;
- c) salarios mínimos;
- d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- e) prestaciones de seguridad social obligatorias;
- f) acceso a la formación;
- g) seguridad y salud en el trabajo;
- h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

Está claro que de reglamentarse adecuadamente el funcionamiento de las agencias de empleo se estaría influyendo mucho en el bienestar de los trabajadores migrantes. Solamente 20 países han ratificado este convenio y muy pocos de ellos son grandes «países de procedencia».

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

El artículo 8 de este convenio se ocupa en particular de evitar los abusos que se cometen contra los trabajadores migrantes.

- ▷ 1. Todo Miembro deberá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, dentro de los límites de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros Miembros, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.
- ▷ 2. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados considerarán la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)

Una nueva Recomendación, que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2006, se ocupa de la relación de trabajo. En la misma se busca determinar los casos en que existe una verdadera relación entre trabajador y empleador. Está aumentando la tendencia de los empleadores a utilizar relaciones de trabajo encubiertas con el fin de eludir sus obligaciones legales hacia los trabajadores y para desalentar la afiliación sindical.

Los trabajadores migrantes tienen mayores posibilidades de estar inmersos en ese tipo de relaciones de trabajo «informales». La Recomendación estipula que:

- ▷ 7. En el contexto del movimiento transnacional de trabajadores:
 - a) al formular una política nacional, todo Miembro debería, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, considerar la posibilidad de adoptar medidas apropiadas en el marco de su jurisdicción y, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, a fin de aportar una protección efectiva y prevenir abusos contra los trabajadores migrantes que se encuentran en su territorio, que puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, y
 - b) cuando los trabajadores son contratados en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados pueden considerar la posibilidad de concertar acuerdos bilaterales con objeto de prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo.



La Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (denominada «la Convención de la ONU»)

En esta convención, en cuya redacción la OIT participó activamente, se reconocen y refuerzan las disposiciones de los convenios de la OIT y, en cierta medida, se amplía su alcance. Se hacen extensivos a los trabajadores migrantes que ingresan o residen ilegalmente en el Estado de empleo (y a sus familiares) derechos que anteriormente sólo se otorgaban a las personas cuya migración laboral era regular, teniendo así un alcance más amplio que los derechos que figuran en la Parte I del Convenio núm. 143 de la OIT. Si bien el objetivo a largo plazo de la Convención de las Naciones Unidas es desalentar y llegar a eliminar la migración irregular, al mismo tiempo esta Convención aspira a proteger los derechos fundamentales de los migrantes que están en tales tipos de corrientes migratorias, tomando en cuenta su vulnerable situación. Otros de los aspectos importantes de la Convención son: No se permite que los Estados que la ratifican excluyan a ninguna categoría de trabajadores migrantes de su ámbito de aplicación, el instrumento es «indivisible» y abarca a todo tipo de trabajadores migrantes, inclusive los que quedan excluidos en los instrumentos de la OIT existentes.

La Convención exige que los Estados parte «promuevan condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas» para la migración internacional de los trabajadores y de sus familiares». Estas exigencias incluyen:

- Formular y aplicar políticas sobre migración;
- Intercambiar información con otros Estados parte;
- Suministrar información a los empleadores, trabajadores y a sus respectivas organizaciones acerca de las políticas, leyes y reglamentos relativos a la migración y el empleo; y

Suministrar asistencia a los trabajadores migrantes y a sus familiares.

La Convención establece reglas para la contratación de trabajadores migrantes y para su regreso a los Estados de procedencia. Detalla asimismo las medidas que se deben tomar para combatir la migración ilegal o clandestina.

La lista de países que han ratificado la convención es elocuente. En ella no hay ni un solo país de la Unión Europea ni ninguno de los que pueden denominarse países ricos de destino.

Organismo de supervisión de la Convención de la ONU

La Convención de la ONU sobre los trabajadores migratorios entró en vigencia en 2003, luego de que la ratificaran 20 Estados. Una serie de Estados signatarios hicieron «reservas» con respecto a ciertas cláusulas de la convención

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

El organismo de supervisión de la Convención es el Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Este Comité está compuesto por diez expertos elegidos por los Estados signatarios, que actúan a título personal.

Los Estados que hubieran ratificado la Convención deben comunicar las medidas que tomaron para aplicarla. En los informes se deben indicar los problemas que puedan haber tenido para aplicar la Convención y suministrar información sobre las corrientes migratorias. Luego de examinar los informes, el Comité transmite al Estado parte en cuestión los comentarios que estime adecuados.

Diferencias entre los convenios de la OIT y la Convención de la ONU

Sin embargo, entre la Convención de la ONU y los convenios de la OIT hay algunas diferencias grandes. En primer lugar, la Convención de la ONU no estipula un diálogo social sobre políticas migratorias ni da un papel a los sindicatos o a las organizaciones de empleadores en sus mecanismos de seguimiento. Las organizaciones sindicales pueden llamar la atención de la OIT mediante informes, representaciones e inclusive quejas pero el procedimiento de queja de la Convención de la ONU tiene dos restricciones (que no aparecen en los procedimientos de la OIT): En primer lugar, con el fin de presentar una queja ante el Comité sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios, se han de haber agotado previamente todas las posibilidades de recurso legal en el propio país y, en segundo lugar, para que se haga lugar a una queja, el Estado miembro en cuestión debe haber reconocido oficialmente la competencia del Comité. Además, existe la posibilidad de que los gobiernos que se adhieren o ratifican la Convención de la ONU expresen «reservas» con respecto a algunas de sus disposiciones. Con relación a esto, en el instrumento por el cual ratificó la Convención de la ONU, el gobierno de **Turquía** manifestó su reserva con respecto al artículo 40 sobre la libertad sindical, señalando que: «La legislación turca sobre sindicatos permite solamente que los ciudadanos turcos formen sindicatos en Turquía». Si bien tal reserva probablemente no sea considerada válida en virtud del artículo 91, párrafo 2 de la Convención de la ONU («No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.»), este ejemplo ilustra algunas de las limitaciones del instrumento de 1990.

Leyes laborales

Al igual que los convenios de la OIT se aplican a todos los trabajadores, inclusive los trabajadores migrantes, todas las leyes laborales nacionales deberían aplicarse a todos los trabajadores, inclusive los trabajadores migrantes. Muchas veces no es así.

En muchos Estados, la cobertura de las leyes laborales y, en consecuencia, la cobertura de la inspección del trabajo, no es completa. Las leyes sobre fábricas o sobre salario mínimo pueden aplicarse únicamente a una minoría de lugares de trabajo. El trabajo agrícola y el trabajo doméstico a menudo no están comprendidos en ninguna ley y muchos trabajadores migrantes trabajan en esos sectores. Nunca ven a un inspector del trabajo.

▷ Sección 5

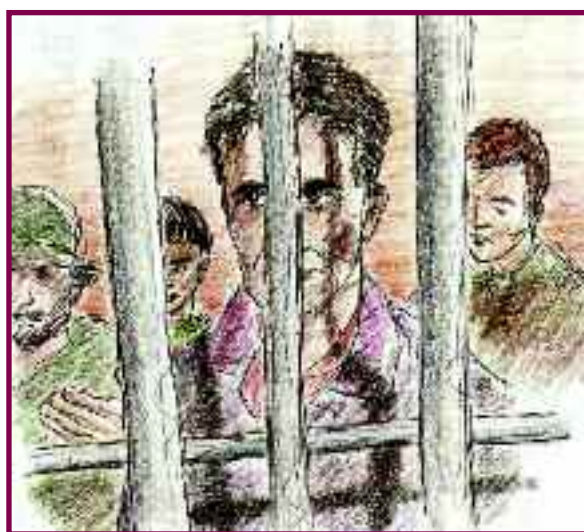
Los derechos de los trabajadores migrantes

En la legislación sobre seguridad social a menudo se establecen distinciones entre los trabajadores migrantes y los nacionales, sin que haya nada que lo justifique.

Muchas veces no se brinda ninguna protección a la maternidad de las trabajadoras migrantes y cuando quedan embarazadas con frecuencia se las despide y repatría.

Suele suceder que las leyes contra la discriminación se apliquen únicamente a los ciudadanos de un país pero, de todas maneras, en la práctica los trabajadores migrantes no suelen tener acceso al sistema jurídico.

Uno de los elementos frecuentes de la legislación sobre migraciones de muchos países es el hecho de que el trabajador migrante tiene la obligación de permanecer con el mismo empleador durante un determinado período, so pena de ser expulsado. El Convenio núm. 143 de la OIT dice que dos años es un período razonable y que debería ser el máximo. El trabajador debería a partir de entonces poder cambiar de empleador sin temor de ser deportado.



Los trabajadores migrantes en la República de Corea

Sindicato Coreano de Migrantes (Korean Migrants Trade Union - MTU)

En la **República de Corea**, los trabajadores migrantes se han estado moviendo cada vez más en lo referente a sindicalización para oponerse a la explotación en el trabajo y a las rígidas políticas inmigratorias. Estas últimas se hicieron todavía más duras al promulgarse en agosto de 2004 una nueva ley en virtud de la cual los trabajadores migrantes solamente pueden trabajar hasta tres años con un único empleador. Los trabajadores migrantes, con el creciente respaldo de los sindicatos, se movilizaron para oponerse a la ley, con lo que mejoraron tanto su visibilidad como la confianza en sí mismos. El 24 de abril de 2005 se fundó el Sindicato Coreano de Migrantes (Korean Migrants Trade Union - MTU).

El gobierno respondió al pedido del sindicato de que se lo registrara en el Ministerio de Trabajo anunciando que los migrantes no tenían derecho a reconocimiento sindical, sindicalización ni negociación colectiva y que, por lo tanto, desestimaría el pedido de registro.

El 14 de mayo de 2005, más de 30 policías arrestaron a Anwar Hossain, Presidente del MTU, ciudadano de Bangladesh por nacimiento, cuando volvía a su casa. El gobierno dijo que estaba detenido sólo porque había permanecido en el país más tiempo del autorizado en su visa. Poco después de este arresto, la policía intentó irrumpir en el local del sindicato y arrestar al Vicepresidente del mismo.

En febrero de 2007, el Supremo Tribunal de Seúl dictaminó que la medida gubernamental de negarse a registrar el sindicato había sido ilegal.

El derecho internacional y el derecho de los trabajadores indocumentados a la libertad sindical.

En virtud de la constitución de la **República de Corea**, los tratados internacionales que el país ratifica tienen la misma fuerza que las leyes nacionales. La República de Corea ha firmado la *Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial*, el *Pacto Internacional de derechos civiles y políticos* y el *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales*. En todos estos tratados se protege el derecho de libertad sindical para todos los trabajadores, sea cual fuere su situación jurídica. En particular, la Recomendación general núm. 30 de la *Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial* (2004) estipula que «las garantías contra la discriminación racial se aplican a los no ciudadanos, sin importar cual fuere su situación inmigratoria» (párrafo 7) y que «si bien los Estados parte pueden negarse a dar trabajo a los no ciudadanos que carecen de permiso de trabajo, todas las personas tienen derecho de gozar de derechos de trabajo y empleo, incluyendo la libertad sindical y de asociación, una vez que se ha iniciado una relación de trabajo y hasta que ésta termine» (párrafo 32).

Además, el Convenio núm. 87 (libertad sindical y protección del derecho de sindicación) protege el derecho de libertad sindical de todos los trabajadores «sin ninguna distinción» y, a través de sus recomendaciones, el Comité de Libertad Sindical ha demostrado que se aplica a los trabajadores indocumentados (UGT, 2001 y AFL-CIO/CTM, 2002).

El caso del MTU no incumbe únicamente a los derechos de los trabajadores migrantes en Corea del Sur. De obtener el reconocimiento legal, el MTU estaría sentando un verdadero precedente con respecto al derecho de libertad sindical de los trabajadores migrantes indocumentados en todo el mundo, haciendo realidad los principios estipulados en el derecho internacional sobre el trabajo y los derechos humanos.

Tomado del boletín del sindicato Seoul-Gyeonggi-Incheon Migrants Trade Union (MTU)

Lista de convenios y recomendaciones laborales internacionales a las que se hace referencia en el Marco multilateral de la OIT sobre las migraciones laborales⁴¹

Convenios fundamentales

- Convenio sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Instrumentos específicos sobre los trabajadores migrantes

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97),
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

Otros convenios de la OIT

- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1925 (núm. 19)
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (No. 95)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
- Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (No. 183)
- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)

⁴¹Marco multilateral de la OIT sobre las migraciones laborales: principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_343_engl.pdf
ISBN: 92-2-119118-4 & 978-92-2-119118-6

Utilizando las normas de la OIT: el papel de los sindicatos

Los sindicatos disponen de toda una gama de posibilidades para lograr que lo estipulado en los convenios se refleje no solamente en sus leyes nacionales sino también en la práctica.

Informes sobre convenios ratificados

En primer lugar, en virtud de la Constitución de la OIT (artículo 22), los gobiernos deben presentar periódicamente informes sobre los convenios que han ratificado. La mayoría de los informes sobre los convenios deben presentarse cada cinco años (tal es el caso de los Convenios núm. 97 y 143) pero en el caso de los denominados «convenios fundamentales» (véase la página 75), los informes se deben presentar cada dos años. Lo mismo se aplica a los denominados «convenios prioritarios»⁴², que tratan sobre la inspección del trabajo, la política de empleo y la consulta tripartita. Esos informes se preparan sobre la base de un cuestionario que elabora el Consejo de Administración y cuya respuesta debe llegar a la Oficina todos los años entre el 1 de junio y el 1 de septiembre. En los países que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas fundamentales del trabajo), 1976 (núm. 144), al preparar dichos informes los gobiernos tienen la obligación de efectuar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Pero inclusive en los países que no han ratificado el Convenio núm. 144, en virtud del artículo 23 (2) de la Constitución de la OIT, los gobiernos deben entregar copia de sus informes a las organizaciones sindicales representativas, posibilitando así que éstas hagan sus propios comentarios.

Desde el punto de vista de los trabajadores, todos los organismos sindicales deberían considerar un deber presentar comentarios ante la Oficina Internacional del Trabajo a fin de que ésta pueda evaluar adecuadamente la situación. Si no se cuenta con dichos comentarios, la situación de un determinado país se determinará solamente sobre la base de los presentados por el gobierno. Una Comisión de Expertos Independientes estudia esos comentarios desde el punto de vista jurídico. El análisis de dicha Comisión se publica en el informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), el cual se hace llegar a todos los Estados miembros y a los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores. Todos los años, la Comisión tripartita sobre la Aplicación de Normas –que se reúne durante la Conferencia Internacional del Trabajo y responde ante la misma– estudia los casos que mencionan los expertos y, a pedido del Grupo de los Trabajadores o del Grupo de los Empleadores, puede solicitarle a los gobiernos en cuestión que rindan cuentas de la situación existente en sus países. No pasa ni un solo año sin que los Expertos deploren en sus comentarios generales la escasez de comentarios recibidos de las organizaciones sindicales. Sin embargo, éste es un paso crucial dentro de la jerarquía de medios de que disponen las organizaciones sindicales, puesto que muchas veces permite evitar que se propague la violación de los derechos.

⁴²Hay cuatro convenios a los que se denomina convenios prioritarios: el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>

Informes sobre los convenios no ratificados

En lo concerniente a los convenios no ratificados, todos los años el Consejo de Administración elige un tema (convenio y recomendación, si fuera pertinente) para que los Estados miembros presenten informes detallados, inclusive aunque no hayan ratificado el convenio en cuestión. Una vez más, en esto las organizaciones sindicales pueden desempeñar un papel crucial enviando sus propios comentarios y permitiendo así que informe general de la Comisión sea lo más objetivo posible, informe que, además, se discutirá durante la reunión anual de la Comisión sobre la Aplicación de Normas. El resultado de esas discusiones permitirá evaluar la eficacia y el valor actual de los instrumentos, brindar a los gobiernos la oportunidad de revisar sus políticas de ser necesario o inclusive ratificar nuevos convenios y contemplar la formulación de nuevas normas, si fuera conveniente. Por ejemplo, en 1999 se llevó a cabo un estudio general sobre los trabajadores migrantes sobre el cual todavía hoy se basan todas las cuestiones relacionadas con los instrumentos de la OIT sobre los trabajadores migrantes (para mayor información sobre este tema, véase <http://www.ilo.org/ilolex/english/surveyq.htm>).

Reclamaciones

En caso de una trasgresión más grave, las organizaciones sindicales pueden utilizar el procedimiento de reclamación estipulado en el artículo 24 de la Constitución. Una reclamación es un procedimiento especial sujeto a estrictos criterios para que se pueda hacer lugar a ella⁴³. Cuando se han cumplido dichos criterios, la reclamación se transmite para su examen a una comisión tripartita designada por el Consejo de Administración. Esta comisión comunica luego su informe al Consejo de Administración y formula conclusiones y recomendaciones. Se invita al gobierno en cuestión a enviar un representante para que participe en las deliberaciones de su caso. El Consejo de Administración decide si es o no adecuado dar a conocer la reclamación y cualquier respuesta que hubiera podido recibir del gobierno, y comunica su decisión a las organizaciones y al gobierno en cuestión.

Quejas

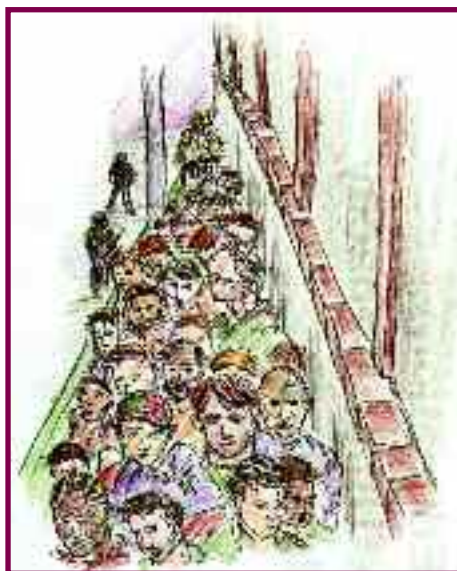
En caso de violaciones gravísimas de los convenios ratificados, se puede presentar una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución. Dadas ciertas condiciones, un gobierno puede iniciar este procedimiento contra otro pero esto rara vez sucede. También el Consejo de Administración puede iniciar el procedimiento, ya sea *ex officio* o, como ocurre con mayor frecuencia, respondiendo a una queja presentada por una de las partes delegada ante la Conferencia. En tal caso, el Consejo de Administración designa una Comisión de Encuesta para que examine la cuestión planteada y prepare un informe al respecto. Dicho informe se hace llegar al gobierno en cuestión, el cual debe señalar si acepta las conclusiones expuestas en el informe. En caso de no aceptarlas, debe indicar si desea someterlas ante la Corte Internacional de Justicia, como único organismo competente para

⁴³Para que se haga lugar a una representación, ésta se debe presentar por escrito ante la Oficina Internacional del Trabajo; debe emanar de una asociación laboral de empleadores o de trabajadores; referirse expresamente al artículo 24 de la Constitución; ser relativa a un Estado miembro de la OIT; estar relacionada con un convenio ratificado por el Estado miembro en cuestión e indicar en qué sentido el Estado miembro no ha cumplido debidamente en lo relativo a hacer respetar el mencionado convenio dentro de su jurisdicción.

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

fallar en conflictos legales. La decisión de la Corte Internacional de Justicia es inapelable. Este procedimiento de quejas se puede aplicar únicamente en casos de graves violaciones de convenios ratificados. En los últimos años se lo ha utilizado contra **Belarús** con respecto a la libertad sindical y contra **Myanmar (Birmania)** con relación al trabajo forzoso.



Quejas ante el Comité de Libertad Sindical

Todos estos procedimientos especiales se pueden utilizar únicamente cuando se han ratificado los convenios correspondientes. No obstante, este principio tiene una excepción. Se trata de las quejas que se presentan ante el Comité de Libertad Sindical. Este Comité examina quejas de violaciones de la libertad sindical sin importar si el gobierno en cuestión está o no vinculado por los convenios relativos a la libertad sindical. En realidad, los principios estipulados en los Convenios núm. 87 y 98 también están en la Constitución de la OIT y en razón de su mera pertenencia a la misma, todos los Estados miembros de la Organización deben observarlos. Un comité tripartito que se reúne tres veces al año examina las quejas e informa al Consejo de Administración. Esos informes se hacen públicos.

Seguimiento de la Declaración

Con la excepción de las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical, los procedimientos de que disponen los organismos sindicales se aplican únicamente con relación a convenios ratificados. En el caso de los convenios no ratificados, el seguimiento anual de la Declaración constituye otra posibilidad para que los organismos sindicales ejerzan presión e intervengan. En efecto, los gobiernos deben indicar todos los años –en los formularios que prepara el Consejo de Administración- la situación *de jure* y *de facto* con respecto a los principios que figuran en los convenios fundamentales que no han ratificado. Huelga decir que si las organizaciones sindicales no envían sus comentarios, la Oficina solamente tendrá una visión parcial de los hechos.



En realidad, aunque en ciertos círculos a veces se pone en tela de juicio la eficacia de la OIT, ésta también depende de las organizaciones sindicales. Estas últimas han contribuido a dotar a la OIT de un conjunto de instrumentos únicos en el plano multilateral. Por lo tanto, también les corresponde velar por la mejor utilización posible de todo su potencial. Los organismos sindicales siempre deben tener presentes que la defensa de los derechos de los trabajadores es la razón de su misma existencia. Esta defensa necesariamente implica de su parte un mayor grado de participación y un mayor compromiso para conseguir que se observen los convenios de la OIT y para denunciar los casos en que se los infringe.

La repercusión del sistema de supervisión de la OIT

Los distintos mecanismos de supervisión han tenido una considerable repercusión. La participación de los sindicatos en el sistema es única en su tipo dentro de los organismos internacionales.

La Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han reafirmado, en distintas oportunidades, los derechos de los trabajadores migrantes de formar sindicatos o de afiliarse a los mismos, de ocupar cargos directivos en ellos y de gozar de protección contra cualquier acto de discriminación antisindical.

Gracias a observaciones hechas por estos mecanismos se consiguió que diversos países cambiaran sus leyes. Por ejemplo, a raíz de observaciones de la Comisión de Expertos de la OIT señalando que las antiguas leyes de **Camerún, Chad y Níger** no estaban conformes con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), esos países enmendaron sus leyes a fin de permitir que los trabajadores migrantes pudieran ocupar cargos sindicales al cabo de determinado período de residencia en el país, conformándose así al artículo 3 de dicho Convenio.

Finlandia y Luxemburgo enmendaron sus leyes eliminando las restricciones que había con respecto a la cantidad máxima de trabajadores migrantes que podían ser miembros de un sindicato, con el fin de que su legislación estuviera acorde con el artículo 2 del Convenio.

Con respecto a los derechos de los trabajadores migrantes en situación irregular, el Comité de Libertad Sindical considera que estos trabajadores entran dentro del radio de cobertura del artículo 2 del Convenio, donde se reconoce que los trabajadores «*sin ninguna distinción*» tienen derecho de constituir las organizaciones que consideren convenientes, así como el de afiliarse a dichas organizaciones sin autorización previa.



NB – En la lista de verificación utilizamos el término «reclamo» para referirnos tanto a una reclamación como a una queja.

- ¿Ha ratificado su país el convenio en cuestión? No se puede hacer un reclamo si el gobierno no ha ratificado el convenio. NB: Esto no se aplica a los casos relativos a la libertad sindical.
- ¿Se refiere su reclamo a algo que entra claramente dentro del alcance del convenio?
- ¿Tienen quien los ayude a redactar su reclamo en lenguaje jurídico?
- ¿Cuentan con pormenores exactos sobre las violaciones de derechos cometidas? Necesitan datos como nombres, fechas, lugares...
- ¿Saben cuáles son las leyes nacionales que se supone dan efecto al convenio?
- ¿Qué medidas han tomado para tratar de resolver estas cuestiones en el plano nacional? (No es necesario haber utilizado procedimientos nacionales antes de hacer un reclamo.)
- ¿Sabe qué otros reclamos hicieron otras organizaciones de su país o alguna Federación Sindical Internacional sobre la misma cuestión y que sucedió?
- ¿Pueden hacer un reclamo sobre su caso conjuntamente con otra organización de su país o con alguna organización internacional, como por ejemplo una Federación Sindical Internacional o la CSI?
- ¿Están dispuestos a cooperar con asociaciones de trabajadores migrantes u ONG?

Utilizando los procedimientos de la OIT para proteger los derechos de los trabajadores migrantes

España

La Unión General de Trabajadores (UGT) de España presentó una queja contra el gobierno español ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Estimaba que una nueva ley impedía el ejercicio de la libertad sindical, el derecho de pertenecer a un sindicato y el derecho de huelga de los trabajadores extranjeros «irregulares».

Para dar una idea sobre cómo funciona el Comité de Libertad Sindical, transcribimos algunas de sus conclusiones. Detrás de los términos jurídicos se percibe que el Comité de Libertad Sindical aceptó la posición de los sindicatos españoles y le pidió al gobierno que enmendara esa ley.

Conclusiones del Comité

559. El Comité observa que en la presente queja la Unión General de Trabajadores de España (UGT) alega que la nueva ley de extranjería (LO 8/2000 sobre los derechos de los extranjeros en España y su integración social) restringe los derechos sindicales de los extranjeros, al condicionar su ejercicio a la obtención de una autorización de estancia o residencia en el país...

560. Asimismo, el Comité toma nota de que en respuesta a los alegatos de discriminación el Gobierno opone que la ley fue modificada no tanto para cambiar la situación de los extranjeros frente a los nacionales como para establecer una distinción clara entre los llamados extranjeros «legales», que disfrutan de los derechos sindicales en pie de igualdad con los nacionales, y los extranjeros «irregulares», a fin de controlar los flujos migratorios y de combatir las mafias que trafican con seres humanos y su posterior explotación laboral, al establecer, contrariamente a la ley anterior, una distinción clara entre españoles y extranjeros en situación regular, por un lado, y extranjeros irregulares, por otro.

561. A la luz de los elementos que anteceden, el Comité observa que el problema que se plantea en este caso consiste en determinar si resulta conveniente dar, como lo solicita la organización querellante, una interpretación extensiva al concepto de «trabajadores» utilizado en los Convenios de la OIT sobre la libertad sindical. En estas condiciones, el Comité recuerda que el artículo 2 del Convenio núm. 87 reconoce el derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa... En consecuencia, en lo que respecta a la legislación en cuestión, el Comité pide al Gobierno que tenga en cuenta el tenor del artículo 2 del Convenio núm. 87. Asimismo, subraya que los sindicatos deben gozar, pues, del derecho de representar y de asistir a los trabajadores así cubiertos por el Convenio, a fin de defender y promover los intereses de los mismos,

(Comité de Libertad Sindical, Caso núm. 2121)

Hong Kong (China)

La central sindical nacional de Filipinas Trade Union Congress of the Philippines (TUCP), ha hecho una presentación ante la OIT con respecto al Convenio núm. 97 sobre los trabajadores migrantes ratificado por Hong Kong (China). La presentación de la TUCP contó con el respaldo público del gobierno de Filipinas.

En la presentación se alegaba que China no observaba el Convenio núm. 97 con respecto a la Región Administrativa Especial (RAE) de Hong Kong. En sus alegatos se relataban ciertas medidas aprobadas por el gobierno de Hong Kong que afectan los salarios de los trabajadores domésticos extranjeros y sus derechos en materia de seguridad social y que perjudican a los trabajadores filipinos, en contravención con el artículo 6 de ese Convenio de la OIT donde se estipula la igualdad de trato.

Entre las medidas específicas tomadas estaba:

- (a) una disminución de Hong Kong\$400 en el salario mínimo de los trabajadores domésticos extranjeros, a aplicarse desde abril de 2003;
- (c) la imposición a los empleadores de esos trabajadores de una tasa para capacitación de empleados de HK\$400, a aplicarse a partir del 1 de octubre de 2003; y
- c) la posible exclusión de los trabajadores domésticos extranjeros que no hubieran residido en Hong Kong (China) durante por lo menos siete años, de los servicios públicos de atención médica subsidiada.

A intervalos regulares, la CEACR ha comentado esta cuestión y, como resultado, el gobierno comenzó una campaña publicitaria sobre las prestaciones que reciben los trabajadores.

Estados Unidos: El caso Hoffman

En 2002, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos dictaminó en un caso conocido como *Hoffman Plastic Compounds contra NLRB*.

El fallo del Tribunal Supremo sostenía que un trabajador indocumentado, debido a su situación de inmigración, NO tenía derecho a que se le pagaran los salarios pendientes con retroactividad, aunque había sido ilegalmente despedido por apoyar una campaña de sindicalización. La mayoría de los jueces sostenían que la política de inmigración y la legislación laboral se contradecían y que la aplicación de la legislación sobre inmigración tenía primacía sobre la aplicación de la legislación laboral. Los cuatro magistrados que disentían con ello sostenían que no existía tal contradicción y que «una orden de pago retroactivo no interferiría con la aplicación de la política sobre inmigración sino que, en cambio, constituiría un elemento disuasivo para las actividades ilícitas que tanto las leyes laborales como las leyes sobre inmigración procuran prevenir».

Human Rights Watch estima que «la decisión tomada en el caso Hoffman ha exacerbado los temores de las comunidades de trabajadores inmigrantes en cuanto a que carecen de derechos y protecciones laborales. Los empleadores han amenazado a trabajadores utilizando esta decisión y subrayando que se los puede despedir por llevar a cabo actividades de sindicalización sin que tengan derecho a que se los reincorpore a las tareas o a que se les paguen los salarios perdidos. Hay trabajadores que abandonaron las campañas de sindicalización debido al miedo que provocó la decisión del caso Hoffman. Los empleadores procuraron asimismo ampliar el alcance de esta decisión, amenazando a los trabajadores con despedirlos si elevan quejas ante un organismo gubernamental encargado de hacer aplicar las leyes laborales por violaciones del salario mínimo o de la reglamentación sobre las horas extraordinarias, cuestiones de salud y seguridad profesionales o alguna otra cuestión.»

La central sindical nacional estadounidense American Federation of Labor and the Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM) hicieron una reclamación sobre el caso ante la OIT.

En 2003, el Comité de Libertad Sindical dictaminó que el fallo del Tribunal Supremo con respecto al caso Hoffman violaba los principios de la libertad sindical. El Comité llegó a la conclusión de que «al eliminar la solución del pago retroactivo para trabajadores indocumentados, la decisión Hoffman anula la protección de su derecho de sindicación. Esta decisión da a los empleadores permiso para violar impunemente la libertad sindical de los trabajadores. Los trabajadores no tienen a quién recurrir ni posibilidad de obtener indemnización cuando se violan sus derechos».

(Comité de Libertad Sindical, caso núm. 2227)

Promoviendo la ratificación

Una de las partes más importantes del accionar sindical en defensa de los derechos de los trabajadores migrantes es procurar conseguir la ratificación de los instrumentos que les brindan protección: los dos convenios de la OIT (núm. 97 y 143) y la Convención de la ONU.

Lista de verificación sobre la ratificación

- Pónganse en contacto con el ministerio pertinente (suele ser el Ministerio de Trabajo) y soliciten discutir el convenio y los motivos por los cuales no se lo ratifica.
- Pónganse en contacto con miembros del Parlamento «favorables» al sindicalismo y discutan con ellos esta cuestión.
- Hablen con otras centrales nacionales (si las hubiera) para examinar las posibilidades de establecer una cooperación sobre esta cuestión
- Hablen con los empleadores para averiguar si su organización tiene formada una opinión con respecto a la ratificación del convenio. Aunque la respuesta fuera negativa, el saberlo les serviría para prepararse a hacer frente a esa posición.
- ¿Han sido sometidos el convenio y la recomendación ante la «autoridad competente»? (ésta suele ser el Parlamento). De no ser así, procuren que se haga.
- Consigan copia de todos los informes que se envíen a la OIT sobre el convenio.
- ¿Ha convocado el Ministerio de Trabajo reuniones tripartitas para discutir la ratificación? De no ser así, reclamen que se haga.
- Si los textos fueron presentados ante el Parlamento y no se ha tomado ninguna decisión para ratificarlos, procuren que se vuelva a plantear esta cuestión. Soliciten que, como primera medida, se haga un seminario tripartito de la OIT.
- Lancen una campaña pública utilizando los medios informativos.
- La oficina de la OIT de su área y el/la especialista de ACTRAV pueden prestarles ayuda.

Lista de verificación de los derechos de los trabajadores migrantes en virtud de las normas de la OIT

Antes de la partida y durante el viaje

Acceso a información

Los migrantes tienen derecho a disponer de información con respecto a las condiciones generales de trabajo y de vida del país donde piensan trabajar y sobre las demás cuestiones que puedan ser de interés para ellos como migrantes.

La información se debería suministrar en el idioma o dialecto del migrante o, por lo menos, en un idioma que éste pueda comprender. La información se debe proporcionar de forma gratuita.

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

Reclutamiento

- El reclutamiento lo deben efectuar únicamente:
- Autoridades públicas
- Potenciales empleadores
- Agencias privadas autorizadas

Los empleadores y las agencias privadas implicadas en la contratación deben contar con autorización previa del organismo gubernamental pertinente y sus actividades se deben realizar bajo control oficial a fin de evitar:

- Honorarios excesivos
- Utilización de propaganda que pueda inducir en error
- Intentos de eludir los controles de inmigración

En caso de que los gobiernos tengan un sistema para supervisar los contratos de empleo, los migrantes tienen derecho de recibir antes de su partida un contrato escrito de empleo donde se estipulen las condiciones de trabajo y los términos del empleo, especialmente la remuneración.

Facilitar la partida

Los migrantes tienen derecho a que se los asista en los trámites para obtener su documentación y otros trámites administrativos relativos al proceso de migración. La asistencia se ha de suministrar sin cargo. Los trabajadores y los familiares autorizados a acompañarlos tienen derecho a un examen médico antes de la partida y a adecuada atención médica durante el viaje. Tómese debida nota de que los análisis de embarazo o los de VIH están considerados contrarios a los derechos humanos.

A la llegada y luego del ingreso

Exención aduanera

Los trabajadores migrantes pueden ingresar a su país de trabajo, exentos de aranceles aduaneros, sus efectos personales –incluyendo los de los familiares autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos–, como así también los instrumentos que utilicen en sus respectivos oficios.

Asentamiento

Los migrantes tienen derecho a utilizar los servicios de la correspondiente autoridad pública para encontrar un empleo adecuado sin pagar honorarios ni costos administrativos.

Los migrantes tienen derecho a la demás asistencia necesaria para instalarse en su nuevo entorno, incluyendo servicios de interpretación y ayuda en lo referente a los trámites administrativos para obtener su vivienda.

Se debe prohibir la discriminación en el acceso a la vivienda.

Igualdad de términos y condiciones de trabajo, formación profesional y cuestiones afines

Se ha de brindar a los trabajadores migrantes igualdad de oportunidades y de trato con respecto a lo siguiente:

- El acceso a orientación vocacional y servicios de empleo;
- El acceso a formación profesional y empleo libremente elegido, sobre la base de la adecuación individual a tal formación y empleo;
- Los ascensos basados en el mérito;
- La seguridad en el empleo;
- El suministro de empleo alternativo, trabajo de apoyo y capacitación;
- Los índices salariales y otras formas de remuneración;
- Las condiciones de trabajo, incluyendo la duración del trabajo, los períodos de descanso, las vacaciones anuales pagas, con medidas sobre salud y seguridad profesionales;
- La seguridad social, especialmente con respecto a accidentes laborales, maternidad, enfermedad, invalidez, vejez, fallecimiento, responsabilidades familiares y desempleo; y
- La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Acceso a los tribunales

Se ha de otorgar a los trabajadores migrantes el mismo derecho de entablar juicio que a los nacionales, incluyendo el derecho a asistencia jurídica con respecto a:

- Conflictos relacionados con el empleo
- Ejercicio de los derechos sindicales

Cuestiones relativas a la seguridad social

Las políticas sociales deberían permitir que los trabajadores migrantes y sus familiares gocen de las mismas ventajas que los nacionales. Algunos de los elementos de tales políticas podrían ser:

- Medidas destinadas a facilitar la reunificación familiar
- Servicios sociales, incluyendo servicios de traducción e interpretación

Los trabajadores migrantes tienen derecho de transferir parte de lo que ganan y ahorran, tomando en cuenta los límites estipulados en las legislaciones y reglamentaciones nacionales con respecto a la exportación e importación de divisas.

Residencia y repatriación

Empleo y condición jurídica en un país

No se debe considerar que un trabajador o trabajadora migrante que reside legalmente en un país y que ha perdido su empleo está en situación irregular y se le debería conceder una prolongación de la autorización para residir a fin de permitirle buscar otro trabajo.

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

En caso de conflictos con respecto a la condición jurídica de una trabajadora o trabajador migrante, éste tiene el derecho de presentar su caso ante la entidad correspondiente, ya sea personalmente o a través de un representante.

Cuando los migrantes ganen los pleitos que han entablado, deberían tener derecho a ser reincorporados a sus tareas, disponer de tiempo para buscar otro trabajo y percibir una indemnización por los salarios caídos. Hasta que se dicte un fallo, se debería permitir la permanencia en el país de los trabajadores migrantes en situación irregular que han entablado juicio por los salarios que se les adeudan.

Un trabajador migrante en situación irregular que no se puede regularizar debe gozar de igualdad de trato en lo concerniente a los derechos dimanados de su empleo pasado en lo relativo a remuneración, seguridad social y otras prestaciones.

Partida del país de destino

Cuando no se pueda regularizar la situación de los trabajadores migrantes o éstos sean expulsados, no deberán tener que pagar los gastos de viaje de regreso a sus países.

Regreso al país de procedencia

Al regreso al país de procedencia, los efectos personales y los instrumentos del oficio del trabajador migrante y de sus familiares deberán estar exentos de aranceles aduaneros.

Asumiendo que han conservado la nacionalidad de su Estado de origen, los trabajadores que regresen a sus países deberán tener derecho a subsidios de desempleo sin que se les imponga ninguna condición en materia de residencia o empleo previo.

Puntos de la Sección 5 para discutir

- ¿Qué normas internacionales del trabajo ha ratificado su país?
 - ¿Ha ratificado alguna de las normas que tratan sobre los trabajadores migrantes?
 - ¿Ha ratificado su país la *Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*?
 - ¿Reciben ustedes copia de los informes que presenta su gobierno ante los organismos de supervisión de la OIT?
 - ¿Han hecho alguna reclamación con respecto a los convenios?
 - ¿Se considera que la mano de obra migrante es una cuestión que atañe a las autoridades de inmigración o a los sindicatos?
 - ¿Se reconocen en la legislación laboral existente los derechos de los trabajadores migrantes?
 - ¿Se reconocen en la ley o en la política algunos de los derechos que figuran en la *Lista de verificación de los derechos de los trabajadores migrantes* en virtud de las normas de la OIT?
-

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes

Ejercicios sobre la Sección 5



Actividad: Derechos de los trabajadores migrantes.

Objetivo: Hacer una lista consensuada de los derechos de los trabajadores migrantes.

Tarea: 1. Elijan un texto sobre derechos humanos (por ejemplo, convenios de la OIT o la Declaración Universal de los Derechos Humanos). Léanlo y seleccionen los derechos que estiman conciernen más especialmente a los trabajadores migrantes.

Derechos de los trabajadores		
Tratado / convenio y número de artículo	¿Qué derecho es?	¿Por qué es importante para los trabajadores migrantes?

▷ Sección 5

Los derechos de los trabajadores migrantes



Ejercicio:

Actividad: Los derechos de los trabajadores migrantes en la constitución de su país

Objetivo: Examinar los derechos de los trabajadores migrantes en la constitución nacional de su país.

Tarea: 1. Consigan un ejemplar de la constitución /l egislación de su país. Utilicen como referencia la actividad precedente para elaborar una lista de los derechos de los trabajadores migrantes.

2. Luego verifiquen si están contemplados en la constitución o en la legislación de su país.

3. Hagan un cuadro comparando los derechos de los trabajadores migrantes y los derechos que se garantizan en la constitución / legislación de su país.

Derechos de los trabajadores migrantes	Derecho equivalente en la constitución o legislación de su país (incluya el número de artículo)	Comentarios sobre la aplicación

▷ **Sección 5**
Los derechos de los trabajadores migrantes

Ejercicio: Las leyes laborales y los trabajadores migrantes.

Objetivo: Examinar qué dicen las leyes laborales sobre los trabajadores migrantes.

Tarea: 1. Puede ser necesario fraccionar la tarea para facilitarla.

2. Elijan un ámbito de la legislación laboral de su país.

3. Fíjense si se puede excluir a los trabajadores migrantes de las disposiciones estipuladas en las leyes.



Sección 6

¿Y a continuación?

El papel de los sindicatos

En este manual se comenzó poniendo énfasis en que se debe incorporar a los trabajadores migrantes a los órdenes del día de los sindicatos. De no hacerlo, los sindicatos se encontrarán con que lo harán los gobiernos, los empleadores o las agrupaciones extremistas.

Un vistazo a la Sección 6

Esta sección se refiere a la manera en que los sindicatos pueden trabajar en pro de los derechos de los trabajadores migrantes. Los sindicatos ya están haciendo mucho al respecto y partiendo de esa experiencia está surgiendo un claro programa sindical.

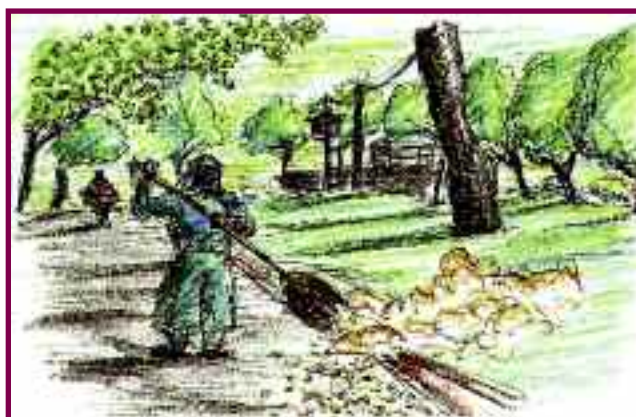
No importa si su sindicato está en un país de procedencia o de destino de migrantes ¡mucho es lo que puede hacerse!

Se discuten cuatro pilares para la estrategia sindical:

- Promover una política de migración basada en los derechos
- Forjar alianzas con sindicatos de otros países
- Formar e informar a los afiliados, especialmente a los delegados y funcionarios sindicales
- Salir al encuentro de los trabajadores migrantes
- Ésta es una de las secciones más largas del manual y es correcto que así sea porque ¡este manual está destinado a los sindicatos!

▷ Sección 6

¿Y a continuación? El papel de los sindicatos



Al igual que sucede con las demás cuestiones a las que hacen frente los sindicatos, hay algunos principios básicos.

- **Al perjudicar a un trabajador se perjudica a todos los demás.**
- **Unidos llevamos la cabeza en alto, divididos nos derrumbamos.**
- **¡Formar! ¡Movilizar! ¡Sindicalizar!**

Estas divisas y otras similares aparecen en innumerables pancartas, boletines y carteles sindicales en todo el mundo.

No hay más que aplicar estos principios sindicales básicos. Muchos sindicatos han comenzado a hacerlo y gracias a ello consiguieron nuevos afiliados.

Las herramientas y las políticas ya existen. Se han documentado ejemplos de buenas prácticas.

El nuevo *Marco multilateral de la OIT sobre las migraciones laborales* es la más reciente de las herramientas que pueden utilizarse.

Se deben promover, ratificar y aplicar los convenios de la OIT.

Ahora les corresponde a los sindicalistas poner en práctica los principios y lecciones que se exponen en este manual.



«Movilización política, carta social sindical para trabajadores y trabajadoras migrantes, organización de campañas contra el racismo y cursos específicos de formación, firma de convenios colectivos, estrategias de contratación y promoción en concertación con los empleadores, sindicalización de trabajadores y trabajadoras migrantes, respaldos y servicios específicos... los sindicatos libran la batalla en los lugares de trabajo y en la sociedad entera para combatir el racismo, la xenofobia y los múltiples prejuicios discriminatorios que sufren los trabajadores y trabajadoras migrantes.»

Natacha David, «Los migrantes significan para el sindicalismo un regreso a sus fuentes», *Educación obrera* 2002/4, número 129, pág 79-83.⁴⁴

Introducción

El accionar sindical con respecto a los trabajadores migrantes no es algo nuevo. Ya en el siglo XIX, los trabajadores migrantes europeos que fueron a Estados Unidos llevaron consigo sus tradiciones sindicales y se libraron amargas luchas para formar sindicatos.

Entre los años cincuenta y los ochenta, la mayoría de los sindicatos de los países de Europa que acogían migrantes habían creado departamentos especiales encargados de las cuestiones inherentes a los trabajadores migrantes, tenían publicaciones en los idiomas que hablaban las comunidades de inmigrantes y los afiliaban a sus organizaciones.

⁴⁴<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/129/129.pdf>



Entre los trabajadores migrantes de países como **Bélgica, Francia y Alemania** había sindicalistas que se habían ido de países como **Grecia, Portugal o España** debido a sus actividades contra las dictaduras. Esos militantes hicieron que sus compatriotas se incorporaran al movimiento sindical de los países de acogida. Durante años sesenta y comienzos de los setenta -el período de migración laboral en gran escala hacia los países de Europa occidental-, el movimiento sindical desempeñó un papel protagónico en lo concerniente a promover la integración de los trabajadores migrantes en las sociedades de los países de acogida.⁴⁵

Esto se hizo a pesar de que la política gubernamental oficial indicaba que los migrantes eran «trabajadores invitados» temporeros y, por lo tanto, no se preveía que su permanencia fuera para siempre. En los sindicatos, los trabajadores migrantes podían participar en las discusiones y en la elaboración de la política sindical, podían votar para elegir sus representantes y en algunos países inclusive podían ser electos para ocupar cargos de liderazgo.

Los sindicatos dieron a los trabajadores migrantes una voz en la toma de decisiones. En 1974, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) llevó a cabo en Ginebra una conferencia sindical mundial sobre los trabajadores migrantes. En la misma se puso de relieve la necesidad de que se adoptaran nuevas normas internacionales, concebidas para garantizar que en el país de destino, los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales reciban el mismo trato y se reclamó que se regularizara la situación de los trabajadores extranjeros no autorizados.

La crisis económica de los años setenta

Esta tradición de solidaridad se desmoronó con la crisis del petróleo de 1973 y el consecuente desempleo, que se propagó por la mayor parte del mundo industrializado. Con el fin de proteger los puestos y las condiciones de trabajo de los trabajadores que ya estaban en sus países -nacionales y migrantes por igual-, los sindicatos se inclinaron cada vez más hacia políticas que restringían la inmigración. Debido a esas políticas restrictivas comenzó a tener lugar una inmigración irregular y entonces el movimiento sindical se vio confrontado a un dilema: Sindicalizar a los trabajadores en situación irregular equivaldría a renunciar a imponer restricciones sobre la afluencia de mano de obra migrante pero, entre tanto, el desempleo golpeaba duramente a los trabajadores nacionales de todos los sectores.

La mayoría de las centrales sindicales nacionales de los países industrializados optaron por respaldar propuestas para que se aplicaran sanciones a los empleadores que contrataban trabajadores migrantes irregulares. No obstante, algunos sindicatos continuaron defendiendo a los trabajadores migrantes que estaban en situación irregular. El hecho de que muchas organizaciones sindicales respaldaran políticas que restringían la inmigración laboral hizo que los trabajadores migrantes irregulares recientemente llegados no confiaran mucho en el movimiento sindical. Diversos programas

⁴⁵Penninx, R. y J. Roosblad (eds), *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993. A Comparative Study of the Attitudes and Actions of Trade Unions in Seven West European Countries*, 2000, Berghahn Books, Nueva York/Oxford

de iglesias abocados a los migrantes y algunas asociaciones de migrantes llenaron el vacío así creado, brindando servicios a los trabajadores migrantes y promoviendo sus derechos.

Solidaridad

En los últimos años, las organizaciones sindicales de cada vez más países han hecho profundos cambios políticos en su enfoque de las cuestiones relativas a las migraciones. La mayor parte de los sindicatos ahora se solidarizan con los trabajadores migrantes sea cual fuere su condición jurídica y apoyan los programas destinados a regularizar su situación.

Esta actitud ha sido parte de campañas de sindicalización que se llevaron a cabo entre los trabajadores migrantes de todos los continentes. Confederaciones nacionales del trabajo como las de **Argentina, Bélgica, Canadá, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, República de Corea, Mauricio, México, Países Bajos, Portugal, España, Suecia, Sudáfrica, Reino Unido y Estados Unidos** cuentan con personal nacional a tiempo completo encargado de sindicalizar trabajadores migrantes y combatir la discriminación de los mismos. Todas esas confederaciones abogan por una mejor protección de los derechos de los trabajadores migrantes y por condiciones de trabajo decentes para ellos.

En **Irlanda e Italia**, sus confederaciones sindicales nacionales centralizan nuevas campañas nacionales en pro de la ratificación de los convenios de la OIT y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los trabajadores migratorios.

En 2001, en los **Estados Unidos**, el Comité Ejecutivo de la AFL-CIO⁴⁶ adoptó una nueva posición política con respecto a la inmigración e inclusive reclamó que se regularice la situación de los trabajadores migrantes y que se dejen sin efecto las «sanciones contra los empleadores» que contratan trabajadores extranjeros no autorizados (porque se observó que las sanciones habían originado una gran discriminación en la contratación).

Sindicalización

La AFL-CIO ha instado a sus organizaciones afiliadas a llevar a cabo campañas nacionales de sindicalización entre los trabajadores migrantes, incluyendo a los que están en situación irregular. Durante los últimos 50 años, la cuestión de los migrantes fue uno de los puntos contenciosos en la sindicalización de los trabajadores agrícolas, especialmente en los Estados Unidos. Cuando se formó Trabajadores Agrícolas Unidos (United Farm-Workers - UFW), a mediados de los setenta, hubo un gran debate sobre si se debía o no sindicalizar a los trabajadores agrícolas mexicanos irregulares. Por otra parte, Trabajadores Agrícolas de Arizona (Arizona Farm Workers) y Trabajadores Agrícolas del Medio Oeste (Mid-West Farm Workers) se crearon comportando programas explícitos para incluir en sus filas a los trabajadores indocumentados.

⁴⁶The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) <http://www.aflcio.org/index.cfm>



Los sindicatos de **Bélgica** también anunciaron que brindarían protección a los trabajadores indocumentados y la posibilidad de afiliarse. En todo el mundo están teniendo lugar estos cambios. En recientes consultas tripartitas llevadas a cabo en **Asia y África** sobre la migración laboral, los delegados de las federaciones sindicales nacionales llegaron a un consenso con respecto a conclusiones y recomendaciones donde se pone el acento en la necesidad de adoptar leyes y políticas nacionales que garanticen la protección de los trabajadores migrantes.

En **África**, las ejecutivas de las federaciones sindicales nacionales de unos 40 países adoptaron en 2004 un plan de acción bajo los auspicios de la Organización Regional Africana de la CIOSL, donde se pedía a los sindicatos africanos que ejercieran presión sobre sus respectivos gobiernos a fin de que éstos adopten leyes que protejan a los trabajadores migrantes, que negocien con los empleadores para mejorar las condiciones de trabajo y que sindicalicen a las personas no sindicalizadas, incluyendo en particular a los trabajadores migrantes en situación irregular.

Las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) –que son organizaciones sectoriales– ahora están prestando atención específica a las cuestiones inherentes a los trabajadores migrantes, en particular a las de quienes están en situación irregular, que son víctimas de abusos y tienen poca protección. En los años noventa, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) hizo consultas entre especialistas y preparó un manual sobre la problemática de los trabajadores migrantes. Con un novedoso enfoque, la central sindical nacional de la **República de Corea** (Korean Congress of Trade Unions - KCTU) es copatrocinadora del Comité Coreano Conjunto para los Trabajadores Migrantes, junto con la iglesia y otras organizaciones. Con el fin de prestar mayor asistencia a los migrantes, apoyarlos y combatir la discriminación que sufren trabajadores migrantes de distintas nacionales en la República de Corea, muchos de los cuales están en situación irregular, la KCTU organizó entre sus sindicatos constituyentes una división del trabajo donde cada uno presta asistencia en la traducción de material y suministra servicios a un grupo lingüístico / nacional específico de migrantes.⁴⁷

Participando: Los sindicatos y los trabajadores migrantes

Aunque es probable que cada central nacional elabore sus propios planes –en función de las cuestiones sectoriales y nacionales existentes–, en esta sección se sugieren estrategias y modelos sindicales de mejores prácticas como manera de avanzar en la tarea.

⁴⁷Basado en «Disipar el mito del inmigrante», en Trabajo, revista de la OIT, núm. 57, septiembre de 2006, por Patrick Taran y Luc Demaret. Véase: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_082244.pdf.

Hacia una política proactiva de la UE en materia de migración e integración

1. Introducción

La CES, como lo ha manifestado en reiteradas ocasiones, está firmemente abocada a luchar por una Europa donde reine la apertura, la solidaridad y la responsabilidad. Esta resolución parte de resoluciones y posiciones previas que tomó la CES sobre esta cuestión, a partir de su Congreso de Helsinki de 1999.

2. Elementos clave de un enfoque proactivo

La CES está convencida de que es hora de adoptar una política europea más proactiva con respecto a la migración e integración en bien de la población europea actual y futura, que se base en el reconocimiento de los derechos fundamentales de los ciudadanos actuales y de los que se sumen a ellos y que se arraigue en energías políticas en materia de empleo y desarrollo. Con un enfoque integrado, dicha política debería:

- a Basarse en un marco claro de los derechos de todos los trabajadores en cuestión, según estipulado en todos los convenios e instrumentos internacionales, reconociendo que los trabajadores migrantes y sus familiares son seres humanos y no mercancía, y partiendo de la «*Resolución de la OIT relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*», adoptada en junio de 2004, donde se reclama un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos;
- b Establecerse en una estrecha consulta con los interlocutores sociales;
- c Garantizar la libre circulación de todos los ciudadanos y ciudadanas de un Estado miembro de la UE o de nacionales de otros países que sean residentes legales, dentro de un marco de no discriminación e igualdad de trato;
- d Estipular un marco legal claro de igual de trato que a los nacionales para las condiciones de trabajo de todos los nacionales de terceros países empleados legalmente y respetar las reglamentaciones de los países de acogida y sus sistemas de relaciones laborales;
- e Dar prioridad a las inversiones en las capacidades y calificaciones de los ciudadanos de la UE empleados y desempleados, incluyendo a los de procedencia migrante o de minorías étnicas, como así también a nacionales de terceros países con residencia legal, incluyendo a refugiados reconocidos, como primera prioridad para combatir la escasez de mano de obra;
- f Acrecentar los esfuerzos por combatir el racismo y la xenofobia y promover la plena integración de los migrantes y de las minorías étnicas en los mercados laborales y sociedades europeas, al tiempo que se respeta la diversidad cultural y religiosa y se reconoce su positiva contribución y potencial;
- g Otorgar derechos sociales y políticos ciudadanos a los trabajadores migrantes y a sus familiares;
- h Abrir posibilidades para que se admitan migrantes económicos, proporcionando un marco común en la UE para las condiciones de ingreso y residencia. El mismo debería basarse en un claro consenso entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales con respecto a las verdaderas necesidades en materia de mano de obra y, al mismo tiempo, prevenir que se establezca una política migratoria en dos niveles, que favorezca y facilite la migración del personal altamente calificado y deniegue acceso y derechos a los trabajadores semi o poco calificados;
- i Ser estricta con los empleadores que utilizan condiciones de trabajo de explotación y concentrarse en la prevención y las sanciones contra las personas que sacan provecho de esas situaciones abusivas, incluyendo a los tratantes de seres humanos, en lugar de penalizar a los trabajadores que son sus víctimas;
- j Tender «puentes» para que los trabajadores migrantes indocumentados y sus familiares puedan dejar de estar en «situaciones irregulares», incluyendo a las personas que habiendo solicitado asilo se les denegó la condición de refugiados, al tiempo que se respetan sus derechos humanos fundamentales;
- k Promover la cooperación y las alianzas con terceros países y, en particular, con países en desarrollo.

Finalmente, aunque no en el último lugar dentro del orden de prioridades, esta política debe reconocer lo importante que es reforzar el modelo social europeo a fin de que éste proporcione y mantenga una protección básica para todos los habitantes de Europa a fin de contrarrestar con ello los crecientes sentimientos de inseguridad social de millones de trabajadores, sentimientos que pueden derivar en racismo y xenofobia, y a fin de ayudar al movimiento sindical a desempeñar su papel de unificador.

Marzo de 2005



La región de Asia y el Pacífico y la región árabe

En febrero de 2007, la Organización Regional de la CIOSL para Asia y el Pacífico (ahora CSI-Asia Pacífico) llevó a cabo en Amman (Jordania) un debate sin precedentes de tres días de duración, en el que participaron representantes sindicales de países de destino de migrantes de la región árabe y de la región del Golfo, como así también sindicalistas de países de procedencia de migrantes de la región asiática. La reunión demostró claramente que en este momento la protección de los trabajadores migrantes ocupa un puesto firme en los órdenes del día de los sindicatos. Algunos de los problemas que se plantearon fueron: la restricción del derecho de los migrantes de formar sindicatos y de afiliarse a los mismos (los participantes estaban claramente decididos a salir al encuentro de los migrantes, inclusive de los indocumentados y proceder a sindicalizarlos con carácter prioritario); la necesidad de mejorar la protección social (incluyendo la atención médica y la seguridad social para los migrantes); la frecuente retención de los pasaportes y otros documentos de identidad); y el déficit de trabajo decente. También se puso de manifiesto gran preocupación por las actividades de las agencias privadas de empleo y contratación y se subrayó en reiteradas oportunidades que es necesario establecer un control sobre dichas actividades. Se prestó especial atención a las trabajadoras migrantes, más concretamente a los millones de trabajadoras domésticas, la mayoría de las cuales ni siquiera entran dentro del ámbito de cobertura de las legislaciones laborales nacionales. Se coincidió en que las migraciones laborales no constituyen un problema de un país individual sino que se debe hacer frente a esta problemática con un esfuerzo mundial concertado. Se hizo hincapié en el papel de los acuerdos bilaterales, de los mecanismos regionales y de las instituciones mundiales. Se destacó especialmente la necesidad de que la OIT promueva la coherencia dentro de la comunidad internacional y fomente mucho más enérgicamente la adopción de un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Los sindicatos se comprometieron a fomentar la ratificación de los convenios de la OIT y la Convención de la ONU sobre los trabajadores migrantes y le pidieron a la OIT y a sus constituyentes en el plano nacional que integren las cuestiones relativas a los trabajadores migrantes en los Programas por País de Trabajo Decente y que promuevan el diálogo social sobre cuestiones relativas a la migración laboral.

International Confederation of Arab Trade Unions (ICATU)

La central sindical ICATU, con sede en Damasco, también ha acrecentado las actividades que desarrolla dentro de la región árabe en defensa de los derechos de los trabajadores, poniendo especial énfasis en la libertad sindical y en la protección de los trabajadores migrantes. En diciembre de 2007 se llevó a cabo una reunión en Damasco con el tema «el papel de los sindicatos en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes». A la misma asistieron organizaciones afiliadas de la ICATU de 10 países árabes. Esta organización se comprometió a seguir promoviendo los convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes y a establecer contactos más estrechos con organizaciones sindicales de países de procedencia de trabajadores migrantes con el fin de fomentar una cooperación con esas organizaciones. Como seguimiento, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT ha planeado llevar a cabo en diciembre de 2008 en Amman (Jordania) una reunión con sindicatos de los países árabes y sus pares de Asia con el fin de discutir acciones conjuntas en el ámbito de los derechos de los trabajadores migrantes.



Accionar de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI)

Hay diez Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) que agrupan a los sindicatos de los distintos oficios o industrias en el plano internacional. A menudo, los sindicatos cuyos miembros pertenecen a distintas industrias están afiliados a más de una FSI.

Las FSI, en su calidad de organismos cúspide, pueden trabajar en el nivel de la toma de decisiones de la comunidad mundial pero también representan a sus afiliados. Pueden contribuir a fomentar las relaciones internacionales entre sindicatos. A medida que se va acelerando el proceso de globalización, también van aumentando las muestras de solidaridad de los sindicatos hacia los trabajadores migrantes.

La construcción y la madera

La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), una Federación Sindical Internacional), ha elaborado una estrategia proactiva para respaldar a los trabajadores migrantes de su sector. En una declaración emitida el 18 de diciembre de 2005 para el Día Internacional de los Migrantes, la ICM señalaba:

- ▷ 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. Los trabajadores migrantes, muy numerosos en el sector de la construcción, a menudo son objeto de explotación y tienen que hacer frente a condiciones de trabajo duras y riesgosas, además de que en general se violan sus derechos humanos y sindicales. Cuando no están afiliados a sindicatos, a los trabajadores migrantes se les pagan bajos salarios 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. (El énfasis de la última parte fue puesto por la ICM misma.)

Se alienta en especial a las afiliadas de la ICM a:

- Acrecentar la toma de conciencia sindical sobre esta cuestión y continuar luchando contra el racismo y la xenofobia
- Recopilar la información y los datos pertinentes sobre migración en los distintos sectores de la ICM e intercambiar información entre países de procedencia y países de destino de mano de obra migrante
- Instar a sus gobiernos a que adopten leyes y medidas de protección adecuadas
- Hacer acuerdos entre los sindicatos de los países de procedencia y de los países de destino de la mano de obra migrante
- Sindicalizar a los migrantes y a los trabajadores transfronterizos y garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor para los empleados, sea cual fuere su procedencia o nacionalidad

El artículo 7 de la constitución de la ICM promueve el derecho a respaldo y membresía «portátil». Reza así:

- ▷ En caso de que miembros de una de las organizaciones afiliadas hayan sido asignados a ocupar un puesto en otro país, estos miembros podrán obtener, sobre la base de su afiliación a la organización, orientación e información gratuita de la o las organizaciones afiliadas del país de empleo. En caso de que un miembro de una de las organizaciones afiliadas emigre a otro país, la organización afiliada de este país tomará las medidas necesarias para que pueda garantizarse una filiación ininterrumpida.

La ICM recomienda cooperación, acuerdos e intercambio de información bilaterales entre las afiliadas. Todas sus afiliadas de **Austria, Bélgica, República Checa, Alemania, Países Bajos y los países nórdicos, Polonia, la República de Eslovaquia y Suiza** han tomado una serie de medidas, como por ejemplo, acuerdos de cooperación con respecto a la negociación colectiva, reconocimiento mutuo de la membresía de los trabajadores transfronterizos o asistencia jurídica para sus miembros.

Los cuatro pilares de la estrategia sindical

Los sindicatos tienen la posibilidad de establecer cuatro pilares de acción:

- Promover una política de migración basada en los derechos
- Forjar alianzas con sindicatos de otros países
- Formar e informar a los afiliados, especialmente a los delegados y funcionarios sindicales
- Salir al encuentro de los trabajadores migrantes (con el fin de hacer esto, los sindicatos pueden tener que revisar sus estatutos)

A continuación examinaremos estos pilares con mayor detenimiento.

Pilar 1: Promover una política de migración basada en los derechos

Como hemos visto anteriormente, en muchos países el marco jurídico y político de las migraciones laborales no ha mantenido el mismo y acelerado ritmo con el que evolucionó la situación. Las migraciones laborales no están reglamentadas de manera adecuada, ni en los países de procedencia ni en los países de destino de la mano de obra.

Un enfoque «basado en los derechos»

Existen todos los elementos necesarios para que haya un marco político moderno y justo. El *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales* se basa en las buenas prácticas y en las normas internacionales.



Si bien se considera que esas normas son «principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos», éstas fueron elaboradas por una comisión de expertos, inspirados en gobiernos, empleadores y sindicatos y su publicación fue aprobada por el Consejo de Administración de la OIT. Por lo tanto, proporcionan una estructura autorizada para una política sobre las migraciones laborales. Además, cuando los convenios han sido ratificados constituyen una obligación que los Estados deben respetar y acatar.

Para que haya un compromiso equitativo con todos los trabajadores migrantes es necesario un enfoque basado en los derechos, conforme a las normas internacionales del trabajo y los principios de la OIT existentes, donde se reconozcan las necesidades del mercado laboral y, al mismo tiempo, el derecho soberano de todas las naciones de estipular sus propias políticas en materia de migración, incluyendo el ingreso de los migrantes a su territorio y las condiciones para su permanencia.

Las normas de la OIT determinan una diferencia

No puede dejar de observarse que diariamente jueces, abogados, inspectores del trabajo y sindicalistas se basan en las normas internacionales del trabajo para hacer respetar los derechos de los trabajadores. En el caso de los jueces, no es inhabitual que los tribunales apliquen directamente las disposiciones de un convenio ratificado para resolver un litigio o inclusive que utilicen las normas de la OIT, sean o no jurídicamente vinculantes, como fuente de interpretación e inspiración para la aplicación de su propio derecho nacional.

No es superfluo hacer hincapié una vez más en que por ello es importante que el movimiento sindical fomente la ratificación de los convenios en los Estados miembros y contribuya sistemáticamente a los mecanismos de seguimiento creados por la OIT. Estos últimos supervisan la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los gobiernos y llaman al orden a quienes las transgreden. En muchos casos, la ratificación de un instrumento y la obligación internacional asumida libremente con ese acto constituyen una defensa contra la posibilidad de que ciertos gobiernos, ante presiones de los partidarios del neoliberalismo, procuren disminuir el nivel de lo estipulado en los códigos laborales.

Tomado de Educación obrera 2006, 2-3, núm. 143-144, La legislación laboral: Su papel, sus tendencias y su potencial⁴⁸

Como parte de un compromiso más amplio para promover el trabajo decente, la OIT y sus constituyentes coinciden en la conveniencia de optimizar las ventajas para todos que pueden dimanar de: (i) promover políticas que den prioridad al crecimiento económico y el empleo; (ii) fomentar una migración laboral regular; y (iii) promover una aplicación más amplia de las normas internacionales del trabajo y, en particular, la ratificación y aplicación de los Convenios núm. 97 y 143.

⁴⁸OIT: Educación obrera, 2-3, núm. 143-144/2006.

Para alcanzar esta meta es necesario que se adopten políticas nacionales destinadas a brindar igual trato a los trabajadores migrantes que a los nacionales en lo que respecta a las leyes laborales nacionales y acceso a una protección social adecuada, combatir la explotación que está muchas veces asociada a la situación de migrante irregular y promover los derechos humanos fundamentales de todos los migrantes. Está claro que si se establece una cooperación más estrecha entre los Estados miembros y los constituyentes tripartitos, ésta podrá contribuir a mejorar los procesos de la migración laboral y los sistemas de protección.

Puntos que los sindicatos pueden defender

Los sindicatos pueden ejercer presión para que:

- Se instaure un sistema transparente de admisión de las migraciones laborales laboral concebido para responder a auténticas necesidades y tomando en cuenta las cuestiones inherentes a la mano de obra nacional.
- Se adopte un enfoque basado en las normas para la reglamentación sobre migración, protegiendo los derechos fundamentales de todos los migrantes y combatiendo la explotación y la trata de personas.
- Se ratifiquen los dos convenios internacionales del trabajo que tratan específicamente sobre los trabajadores migrantes (núm. 97 y 143) y la Convención de la ONU.
- Se inste a los gobiernos que han ratificado los convenios a aplicarlos plenamente
- Se instauren procedimientos tripartitos que garanticen que se efectúen consultas con los sindicatos en cuestiones inherentes a la migración laboral y que se tomen en cuenta sus opiniones
- 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
- Se garantice que toda política relativa a los trabajadores migrantes se base en las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales, como así también en los acuerdos multilaterales pertinentes
- Se garantice que las políticas sobre migración laboral sean sensibles al género, aborden los problemas y abusos particulares que a menudo sufren las mujeres en el proceso de migración y reconozcan la igualdad de géneros como parte integrante del proceso de elaboración de políticas, planificación y ejecución de los programas en todos los niveles
- Se garantice que los sindicatos desempeñen un papel consultivo clave en todas las cuestiones inherentes a prestar asistencia y respaldo a los trabajadores migrantes.

En resumidas cuentas, se está formando un consenso en el sentido de que las políticas internacionales y nacionales pueden hacer que la migración sea un factor positivo de bienestar humano y desarrollo, en lugar de que origine abusos y explotación, movimientos transnacionales de personas no reglamentados y hostilidad xenófoba.

El Marco Multilateral es un instrumento útil para los sindicalistas cuando defienden tal enfoque abarcador.



Diálogo social

Dado que la migración laboral es una cuestión inherente al mercado laboral, es razonable que las organizaciones con experiencia en ese ámbito discutan y traten de llegar a un consenso político. Esto implica diálogo social y no, en cambio, permitir que la migración laboral se determine a través de una competencia entre partidos políticos donde cada uno de ellos procure ser el que más hace para «impedir el ingreso de inmigrantes». Los organismos sindicales situados en la cúspide de los planos nacionales e internacional deberían, por ser interlocutores sociales, procurar constantemente influir en la política nacional y mundial sobre los trabajadores migrantes. En la medida de lo posible, los sindicatos deberían estar representados en los organismos especializados, como las comisiones de igualdad y de derechos humanos, que a menudo tienen un papel de asesoras además de poderes para efectuar monitoreos o investigar.

Los sindicatos tienen la autoridad social y la legitimidad política necesarias para desempeñar un papel de liderazgo en los esfuerzos nacionales e internacionales destinados a que la migración laboral se haga dentro de un marco de derechos humanos y trabajo decente. En realidad, reviste importancia crítica que así lo hagan.

En **España**, el respaldo de los sindicatos y la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores condujo a que se adoptaran nuevas reglas (en abril de 2005). Sin el respaldo de los interlocutores sociales, ningún gobierno se arriesgaría a dar tal paso. En efecto, en febrero de 2005, el gobierno anunció un programa de regularización, que se concibió y aplicó llevando a cabo amplias consultas con organizaciones de trabajadores y de empleadores. Dicho programa permite que los trabajadores migrantes (que lleven registrados por lo menos seis meses ante los gobiernos locales, no tengan prontuario y cuenten con las calificaciones necesarias para sus empleos) regularicen su situación. Los trabajadores domésticos también pueden acceder al programa. Los empleadores que desean emplear trabajadores migrantes durante ciertos plazos mínimos –que varían de un sector a otro- y que no adeudan impuestos, pueden solicitar la regularización de sus trabajadores. La mayor parte de las solicitudes de regularización fueron aceptadas, habiéndose registrado los porcentajes más elevados en el trabajo doméstico, la construcción, la agricultura y la hotelería. Unos 700.000 migrantes pudieron beneficiarse con el programa y se abrieron 150 oficinas para registrar a los trabajadores.

La supervisión tripartita de los organismos que reglamentan la migración es una manera de institucionalizar el diálogo social. La Dirección de Empleo en el Extranjero de Filipinas (Philippines Overseas Employment Administration - POEA) tiene una junta directiva tripartita compuesta por el Secretario de Trabajo y Empleo, representantes de otros departamentos gubernamentales relacionados con esta cuestión, un representante de trabajadores de la central sindical nacional (Trade Union Congress of the Philippines) y un representante de los empleadores de la asociación de agencias privadas de empleo.

En **África**, gracias a un proyecto de la OIT se establecieron mecanismos nacionales de diálogo social que se ocupan especialmente de las migraciones laborales en 12 países: **Argelia, Burkina Faso, Cabo Verde, Gambia, Kenya, Malí, Mauritania, Marruecos, Senegal, República Unida de Tanzania y Túnez.**



Un papel especial para los trabajadores del transporte

Otra Federación Sindical Internacional, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), ha asignado un papel especial a sus afiliadas y miembros. Las migraciones laborales implican naturalmente la utilización de medios de transporte y los trabajadores de este sector son el eslabón invisible de la cadena entre los países de destino y los países de procedencia.

En **Nepal**, la afiliada de la ITF Nepal Yatayat Mazdoor Sangh (Sindicato Nepalés de Trabajadores del Transporte) utilizó su experiencia para brindar asesoramiento y respaldo a personas que viajaban hacia la India para trabajar cruzando la frontera abierta. Se concentró especialmente en las jóvenes vulnerables objeto de trata a quienes se destina a trabajar en el comercio del sexo. El sindicato brindó formación a sus miembros para que aprendieran a detectar los signos delatores de una situación de trata y supieran qué hacer ante un caso de ese tipo. En las estaciones de autobuses situadas a lo largo de la frontera entre Nepal y la India se instalaron quioscos donde se proporciona información y asesoramiento a los viajeros.

Pilar 2: Forjar alianzas con sindicatos de otros países

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

Hay muchos ejemplos de las distintas maneras en que los sindicatos de los países de procedencia y de destino aúnan fuerzas para respaldar y sindicalizar a los trabajadores migrantes. El lugar que ocupan los sindicatos en la sociedad es excepcionalmente apropiado para llevar a cabo esta tarea. Como resultado de ello van en aumento los acuerdos bilaterales y multilaterales que se firman entre sindicatos de países de procedencia y de destino de mano de obra migrante.

Acuerdos bilaterales

En **Italia**, la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) ha firmado acuerdos de colaboración con sindicatos de países como **Cabo Verde, Marruecos, Perú, Senegal y Túnez**. La CISL también ha hecho programas de televisión para migrantes en distintos idiomas y está coordinando un comité para mujeres migrantes, presidido por trabajadoras migrantes.

En **Israel**, la Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera preparó folletos informativos sobre la legislación laboral en búlgaro, chino, inglés, rumano y turco y los distribuyó entre los trabajadores migrantes del sector de la construcción.

La Confederación de Sindicatos de Estonia (EAKL), la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK) y la Unión Finlandesa de Empleados Asalariados (TU) tienen centros de

información en **Finlandia** para los trabajadores migrantes a fin de evitar que el mercado laboral se divida en dos y se brinden a los trabajadores migrantes condiciones inferiores a las de los trabajadores nacionales. En esos centros se brinda información sobre viviendas, permisos de trabajo, impuestos, cómo solicitar un empleo y los servicios que brindan los sindicatos.

A continuación figuran otros ejemplos:

- Un acuerdo entre los sindicatos **marroquíes** y **españoles** ayudó a combatir la migración irregular y la explotación que la misma conlleva.
- Los sindicatos de **España** y **Mauritania** acordaron establecer un control sobre la situación de los trabajadores migrantes mauritanos en España y proporcionarles asistencia legal y de otro tipo.
- La Confederación General de Trabajadores de Portugal (CGTP-IN) está poniendo a prueba un modelo de acuerdo para promover la afiliación a sindicatos del **Reino Unido**, en caso de que los trabajadores **portugueses** fueran a ese país. La CGTP-IN ha firmado para los trabajadores portugueses acuerdos similares con sindicatos de otros países clave de destino, como **España** y **Suiza**.
- En abril de 2005, la Federación Nacional China de Trabajadores de la Construcción (National Federation of Chinese Construction Workers - NFCCWU) de **Taiwán** y la Unión Nacional de Trabajadores de la Construcción (National Union of Building and Construction Workers - NUBCW) de **Filipinas** firmaron un acuerdo sobre los trabajadores migrantes. Los trabajadores que emigren de cualquiera de esos países tendrán el mismo salario y las mismas condiciones de trabajo que los nacionales, como así también derecho a afiliación sindical.

Pilar 3: Formar e informar a los afiliados, especialmente a los delegados y funcionarios sindicales

Los sindicatos y sus miembros en los países de destino

Los sindicatos tienen que conseguir que sus propios miembros los respalden en lo concerniente a la política y las actividades relativas a los trabajadores migrantes. Hay poblaciones nacionales que consideran que los trabajadores migrantes constituyen una amenaza y en muchos países desarrollados la xenofobia es un problema grave. Los sindicatos están bien ubicados para trabajar con sus respectivos afiliados y afiliadas a fin de evitar que surjan o se arraiguen tales tensiones y comportamientos. El programa sobre trabajo decente es una herramienta clave para combatir las tendencias hacia el racismo y la xenofobia.

La clave está en la educación, la formación y el desarrollo. He aquí algunos felices ejemplos de la manera en que los sindicatos pueden llevar a cabo esta tarea:

Alemania: Mediante consultas con la patronal, los sindicatos de Volkswagen consiguieron hacer una *Declaración sobre los derechos sociales y las relaciones laborales en Volkswagen*. Los sindicatos difundieron información escrita entre su personal con el fin de desalentar la discriminación contra los trabajadores migrantes y elaboraron programas apuntados a diversos grupos, como por ejemplo, el personal de recursos humanos. Se incorporaron módulos sobre igualdad de oportunidades en los cursos y seminarios de formación profesional. Se contrataron asesores especializados y durante los cursos de formación profesional cinco grupos de trabajo diferentes se abocaron a prevenir las



opiniones extremistas, poniendo especial atención en los adolescentes y adultos jóvenes. Se distribuyó un manual destinado a los jóvenes, formadores y educadores.

Irlanda: En consulta con la central sindical nacional (Irish Congress of Trade Unions - ICTU), agrupaciones de migrantes y grupos minoritarios, la Confederación Irlandesa de Empresarios y Empleadores (Irish Business and Employers Confederation - IBEC) y otras organizaciones, se lleva a cabo todos los años una Semana contra el Racismo en los Lugares de Trabajo. Se hace dentro del marco de una campaña nacional con la que se busca prevenir el racismo en los lugares de trabajo. En la campaña se llevan a cabo discusiones entre los trabajadores, como así también cursos de formación y debates sobre cuestiones relativas a la diversidad entre trabajadores e integrantes de grupos étnicos minoritarios. También se realizan actividades en homenaje a distintas culturas. Se hace circular material informativo, afiches y boletines. La central sindical nacional patrocina actualmente la preparación de material de formación e información en colaboración con otros sindicatos y la OIT, dentro de la campaña que denomina «Promoviendo la igualdad dentro de la diversidad – Migración / Integración».⁴⁹

Los sindicatos y sus afiliados de los países de procedencia

La tarea que deben llevar a cabo los sindicatos de los países de procedencia es algo distinta. En general disponen de pocos recursos debido a lo cual, para transmitir su mensaje a los trabajadores no sindicalizados, tienen que utilizar a sus miembros como canal. En particular, los sindicatos deberían tratar de difundir información entre los trabajadores y trabajadoras que están pensando en emigrar para trabajar en otros países, estén o no afiliados a un sindicato. Eso es lo que está haciendo el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Nepal (Independent Transport Workers of **Nepal** - ITWAN), como se mencionó en un ejemplo dado en el Pilar 1. Este sindicato advierte a los jóvenes trabajadores sobre los riesgos que pueden correr al trasladarse a la India.

Las agencias privadas de empleo y las personas que se ofrecen para hacer los trámites de ingreso a otro país y prometen trabajo a cambio de elevados honorarios, tienden a exagerar las ventajas y minimizar los inconvenientes.

Inclusive cuando los trabajadores han tenido una mala experiencia durante su emigración por trabajo, a su regreso muchas veces suelen ser reticentes a contar francamente los problemas que tuvieron. Una familia puede haber tenido que vender su tierra o endeudarse para costear el viaje de uno de sus integrantes a un país donde se habla otro idioma y hay otra cultura e inclusive otros hábitos en materia de alimentación. Ese trabajador puede ser víctima de racismo o discriminación y puede no percibir la remuneración que esperaba o que se le había prometido. Pero resulta difícil volver al país de procedencia y reconocer que se «fracasó» o se tuvieron problemas. Por supuesto, algunos trabajadores migrantes hacen buenas experiencias y pueden enviar mucho dinero a sus hogares e inclusive algunos regresan a sus países con capital suficiente para poner un negocio.

⁴⁹ Tomado de www.ictu.ie, disertación de David Begg ante el Instituto de Asuntos Europeos, 9 de noviembre de 2006. <http://www.ictu.ie/press/2006/11/09/migration-address-to-institute-of-european-affairs/>

El suministro de información correcta es competencia del organismo gubernamental pertinente. Pero muchas personas no confían en las agencias gubernamentales de empleo. Y además, éstas pueden no hacer bien su trabajo. Por eso los sindicatos deben convertirse en una fuente de información y utilizar a sus miembros para difundir información objetiva.

Yéndose del país – La sindicalización en los países de procedencia

Una de las maneras en que las organizaciones sindicales pueden lograr que los trabajadores migrantes estén «mejor preparados» para la vida que llevarán fuera de sus países de procedencia consiste en apoyarlos y sindicalizarlos antes de que emigren. Actualmente ya hay varios ejemplos que demuestran las ventajas de sindicalizar a los trabajadores migrantes antes de que se vayan de sus «países de procedencia».

Los sindicatos **belgas** están promoviendo el diálogo con los sindicatos de los países de procedencia a través de seminarios y centros de acogida y los sindicatos **franceses** han instalado oficinas en los países de procedencia donde se brinda información sobre los derechos y sobre la afiliación sindical.

Los sindicatos de los países de procedencia también están dispuestos a entablar una colaboración (y a formar redes) con sindicatos de los países de destino, como así también a continuar en contacto con sus propios «afiliados expatriados». Por ejemplo:

- Las centrales sindicales nacionales desean mantener vínculos con sus afiliados expatriados. La federación sindical nacional de **Senegal** (Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal - UNSAS) es un ejemplo de ello. Otro ejemplo está dado por la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) de **República Dominicana**.
- La federación general de sindicatos de Nepal (General Federation of Nepalese Trade Unions – GEFONT)⁵⁰ tiene subsidiarias para los trabajadores nepaleses que están en la **India**. Ha publicado un libro en nepalí basado en historias de la vida real de trabajadores migrantes nepaleses en distintos países. Figuran allí 43 historias de distintas personas, hay tanto casos tristes como casos de éxito, de trabajadores que estuvieron en **Hong Kong (China), Japón, República de Corea, Oriente Medio** y otros países.
- La central sindical nacional de **Sri Lanka** (Ceylon Workers' Congress - CWC), la central sindical nacional de **Marruecos** (Union marocaine du travail - UMT) y la central sindical nacional de **Portugal** (Confederação General dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional - CGTP-IN), organizaciones que sindicalizan a personas en los países de procedencia, dan todas testimonio de la fundamental importancia de establecer una coordinación con las organizaciones sindicales de los países de destino de la mano de obra. La mayoría de las centrales sindicales de los países de procedencia de la mano de obra han adoptado políticas para prestar asistencia a los trabajadores migrantes que regresan a sus propios países.

⁵⁰Véase la página de Internet de GEFONT, <http://www.gefont.org>.



Pilar 4: Salir al encuentro de los trabajadores migrantes

Los trabajadores migrantes no son pasivos. Por el contrario, por definición están entre las personas más emprendedoras y decididas: Para estar dispuesto a viajar y trabajar en otro país es necesario tener mucha entereza e inclusive valor.

Por lo tanto, las estrategias sobre las mano de obra migrante deben girar en torno a los trabajadores migrantes.

Los sindicatos deben 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 los derechos» deberían integrarse plenamente en todas las actividades relativa a sindicalización, defensa y campañas.

Los sindicatos de los países de procedencia

Cuando se examina el ciclo completo de la migración laboral, se ve que éste comienza y termina en el país de procedencia. A menudo ese país es también donde se dispone de menos recursos.

Cuando los gobiernos han instaurados sistemas previos a la partida de los emigrantes, como en el caso de **Filipinas**, los sindicatos pueden participar en esa etapa previa. Pueden intervenir en las sesiones informativas y asesorar a los trabajadores con respecto a las posibilidades de afiliarse a sindicatos en los países adonde van a trabajar.

Cuando no existen tales sistemas, los sindicatos pueden tener que contemplar la manera de asesorar a los trabajadores antes de su partida y de informarles cuáles son sus derechos. Este servicio puede tener que instaurarse en colaboración con otras organizaciones interesadas en el bienestar de los trabajadores.

Cuando los países de procedencia y de destino están cerca existen buenas posibilidades de establecer una colaboración. Los sindicatos finlandeses han creado un centro de información en **Estonia** para los estonios que tienen permisos de trabajo y piensan emigrar a **Finlandia** y para quienes están contemplando la posibilidad de emigrar. A quienes van a ese centro se les da información sobre las leyes laborales e impositivas y sobre seguridad social y se los alienta a pedir ayuda a los sindicatos una vez que emigraron.

Los sindicatos de los países de destino

La sindicalización, la negociación colectiva y la promoción de los derechos son las tres tareas clave de los sindicatos y exactamente los mismos principios se aplican en lo concerniente a los trabajadores migrantes.

En el Pilar 3 vimos ejemplos de la manera en que los sindicatos han procurado sindicalizar a los trabajadores migrantes, a menudo en colaboración con funcionarios sindicales de los países de pro-

▷ Sección 6

¿Y a continuación? El papel de los sindicatos

cedencia. Una buena manera de conseguir que participen los mismos miembros consiste en formar comités, secciones y conferencias de trabajadores migrantes.

Obvia decir que para sindicalizar a los trabajadores migrantes es fundamental contar con folletos en los idiomas de los trabajadores y con personal encargado de sindicalización que pueda comunicarse directamente con ellos. Una vez reclutados, se pueden identificar entre ellos potenciales dirigentes y brindarles formación sindical.

Una vez que los trabajadores migrantes ven que el movimiento sindical está de su parte, se adhieren, siempre y cuando puedan hacerlo sin temor de perder sus trabajos o de que los deporten.

En sus prácticas de relaciones laborales, los sindicatos pueden incluir en los convenios colectivos cláusulas de igualdad para los trabajadores migrantes. Los convenios colectivos también deberían ser sensibles al género y tomar en cuenta esas diferencias entre los trabajadores migrantes.

Sería muy conveniente consultar a los trabajadores migrantes sobre las cuestiones que se deberían incluir en los convenios colectivos. Los sindicatos deberían asimismo alentar a las trabajadoras migrantes a formar sus propias organizaciones dentro del sindicato.

Campaña sindical española para los trabajadores indocumentados

En la Sección 5 se describió cómo los sindicatos pueden utilizar las estructuras de supervisión de la OIT para plantear la cuestión relativa a las condiciones de los trabajadores migrantes.

En **España**, los trabajadores migrantes procedentes del **norte de África** viven principalmente en la provincia sureña de Andalucía. Sus hogares son chozas (chabolas) hechas con trozos de plástico o de madera recuperados y no tienen agua corriente ni instalaciones sanitarias. Cuando encuentran trabajo en los cercanos campos de frutillas (fresas), éste siempre es trabajo no declarado, mal remunerado y a veces peligroso. «Es casi inconcebible que en Europa haya actualmente personas que viven en esas condiciones», declaró Manuel Delgado Salas, Secretario de Migraciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) de España.

(Recuerden que el trabajo en la agricultura es una de las ocupaciones más peligrosas, donde se registran los más altos índices de accidentes fatales.)

La mayor parte de los inmigrantes que proceden del norte de África son marroquíes. Alrededor de 40.000 marroquíes y trabajadores agrícolas del sur del Sahara, 25 por ciento de los cuales son trabajadores migrantes en situación irregular, trabajan en enormes invernaderos de plástico donde se producen cantidades masivas de fruta y verdura española destinada a la exportación hacia supermercados de Europa y Estados Unidos y perciben salarios que pueden ser de nada más que 20 euros diarios.

CC.OO. está supervisando varios proyectos que se llevan a cabo con trabajadores migrantes en todo Andalucía. Les brinda clases de español, formación profesional, apoyo administrativo y tiene un



centro de recursos al que puede acceder cualquiera que goza de mucha popularidad entre los trabajadores indocumentados. «Tenemos que conseguir que se cambie la legislación sobre inmigración a fin de que las personas que deseen trabajar puedan hacerlo dentro de la legalidad», dijo Loli Granados Martín, la coordinadora del sindicato. «Al limitar el acceso de los trabajadores, lo único que se consiguió es ayudar a las mafias que hacen tráfico de personas porque pueden echarle mano a más migrantes irregulares.»

Los sindicatos de los Estados Unidos reclaman igualdad de derechos para todos los trabajadores

Las propuestas que se hicieron en 2006 para que se promulgaran leyes sobre los trabajadores migrantes provocaron un gran revuelo en los Estados Unidos y se hicieron multitudinarias manifestaciones de trabajadores migrantes, respaldados por sus compañeros sindicalizados. En el Día del Trabajador de 2006, más de un millón de personas participaron en una marcha que probablemente haya sido la más grande del siglo. Éste es un ejemplo de cómo los sindicatos han reconsiderado su posición ante la actividad de los empleadores y del gobierno.

La discriminación endémica que hay en los Estados Unidos hizo que la central sindical nacional AFL-CIO retirara en 2000 su respaldo a las «sanciones contra los empleadores», promulgadas en 1986. Se observó que la aplicación de sanciones legales contra los empleadores que contrataban trabajadores extranjeros no autorizados había originado una gran discriminación en la contratación de negros, hispanos, asiáticos y otros trabajadores no blancos, aunque eran ciudadanos estadounidenses o residentes autorizados. Para no tomar en cuenta las solicitudes de empleo de algunos o de todos los postulantes pertenecientes a minorías, los empleadores generalmente aludían a las dificultades para verificar los permisos de trabajo que presentaban los solicitantes. Las sanciones les brindaban una excusa muy conveniente a los empleadores que discriminaba.

El cambio de política no fue motivado únicamente por la repercusión discriminatoria que tuvieron las sanciones para los empleadores sino también por el hecho de que ese sistema les daba a los empleadores un arma contra los sindicatos. Los empleadores únicamente les solicitaban a los trabajadores la documentación cuando éstos trataban de formar un sindicato o denunciaban algún accidente de trabajo. En esencia, el sistema de «sanciones» convertía a los empleadores en delegados de las autoridades de inmigración (INS) pero ejercían esa autoridad solamente cuando les convenía hacerlo.

La política de la AFL-CIO protege tanto a los trabajadores migrantes como a los trabajadores estadounidenses. Se ocupa en particular de las propuestas de programas de «trabajadores invitados», a través de los cuales los empleadores pueden hacer entrar al país trabajadores temporeros en función de sus propias necesidades, brindándoles poca protección, baja remuneración y ninguna posibilidad de sindicalizarse (véase recuadro).

La central sindical nacional estadounidense (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations - AFL-CIO)

Creemos que verdaderamente no hay ninguna buena razón por la cual un inmigrante que viene a este país dispuesto a trabajar, pagar impuestos y acatar nuestras leyes y reglas deba verse relegado en virtud de esta represiva condición de trabajador invitado de segunda clase.

Apoyar la ampliación de los programas de trabajadores temporeros invitados equivale a apoyar la creación de una sociedad no democrática en dos niveles.

Para luchar contra este modelo, la central sindical nacional de Estados Unidos (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations - AFL CIO), ha presentado una alternativa más humana y democrática. Nuestra idea es que si los empleadores pueden demostrar que realmente necesitan trabajadores procedentes del extranjero, a esos trabajadores se les debería permitir estar en el país con los mismos derechos y protecciones laborales de que goza cualquier ciudadano de los Estados Unidos. Cuando hay una verdadera necesidad de trabajadores extranjeros, no debemos acoger a esos trabajadores como «invitados» sino como miembros plenos de nuestra sociedad, es decir, como residentes permanentes con plenos derechos y total movilidad, a quienes los empleadores avariciosos no puedan explotar.

Lo que los trabajadores migrantes necesitan es una verdadera vía para legalizar su situación y un método para que Estados Unidos haga frente a sus necesidades futuras de mano de obra extranjera de manera tal que garantice a los trabajadores inmigrantes –y de esta manera, a todos los trabajadores- plenos derechos y una verdadera voz en sus lugares de trabajo. Como nación que se enorgullece de brindar un trato justo e igualitario no podemos estar de acuerdo con nada que implique menos que esto.

En la Federación Rusa, los sindicatos se mueven a favor de los trabajadores migrantes

En la **Federación Rusa**, el aumento del apoyo sindical para proteger a los trabajadores migrantes irregulares y a las víctimas de trata ha dado sus frutos. Luego de los **Estados Unidos**, la Federación Rusa es el país que más trabajadores migrantes recibe del mundo.

Entre los sindicatos de la industria de la construcción de la Federación Rusa y **Tayikistán** se firmó un acuerdo bilateral de cooperación sobre garantías para proteger los derechos de los trabajadores de la industria de la construcción.

Un total de 2.872 migrantes se habían afiliado a los sindicatos rusos al cabo del primer año del programa, 1.862 migrantes consiguieron trabajo legal con su ayuda y, gracias a la intervención de los sindicatos, se recuperaron más de 5 millones de rublos correspondientes a salarios atrasados.

Los sindicatos rusos han instaurado nuevos servicios para los trabajadores migrantes, que se brindan en centros especiales.

Más de 3.000 trabajadores migrantes del sector de la construcción utilizaron los servicios de esos centros y en ellos se brindó a más de mil migrantes oportunidades para obtener empleo legal. Mediante esta actividad se reforzó la capacidad sindical de ocuparse de cuestiones relativas a migración y de proteger a los migrantes.



Los sindicatos de Malasia defienden a los trabajadores migrantes

Malasia, una de las economías denominadas «tigres del sudeste asiático», es principalmente un país de «destino». Allí van trabajadores migrantes procedentes de **Bangladesh, Indonesia y Nepal** para realizar principalmente trabajo no calificado y, por otra parte, algunos trabajadores malasios calificados emigran.

En la política de la central sindical nacional (Malaysian Trades Union Congress - MTUC), adoptada en 2005, se estima que los trabajadores migrantes irregulares pueden constituir una amenaza para los trabajadores locales:

- ▷ La central sindical MTUC tendrá que iniciar una serie de acciones para disponer de mecanismo eficaz que brinde adecuada protección al millón y medio de trabajadores migrantes documentados que trabajan legalmente en el país. La central nacional MTUC apoya las medidas gubernamentales con respecto a la gestión de las corrientes migratorias. La presencia de gran cantidad de trabajadores indocumentados tiene una gran incidencia en los índices salariales y en las condiciones de trabajo de los migrantes documentados, como así también de los trabajadores locales. Los trabajadores migrantes indocumentados a menudo se ven obligados a trabajar cobrando menos y sin que se les den las comodidades más básicas, como vivienda, atención médica, pago de horas extraordinarias y demás.

En dicha política se indican algunas de las condiciones de explotación que pueden sufrir los trabajadores migrantes:

- ▷ • Al sustituirse los contratos cuando se comienza a trabajar en Malasia se cambian drásticamente las condiciones de trabajo y se bajan los salarios. Se ha observado muchas veces que los términos que figuran en el contrato que se les da a los trabajadores a su llegada a Malasia son considerablemente inferiores al contrato que habían aceptado antes de salir de sus países de procedencia.
- Cuando un trabajador reclama que se le paguen los salarios adeudados o plantea algún otro tipo de conflicto o abuso laboral, a menudo el empleador reacciona cancelando el permiso de trabajo. A raíz de ello, el trabajador o la trabajadora migrante pierde su condición regular en el país y su derecho de permanencia. Si no tiene visa, el trabajador no puede entablar juicio.
 - La ley de inmigración (especialmente la Sección 6) estipula penas que incluyen latigazos y reclusión. Penaliza a los trabajadores migrantes por un problema administrativo. Los trabajadores migrantes tienen dificultades para conseguir representación legal y que se haga un juicio adecuado.

Algunas de las abarcadoras medidas que sugiere la central MTUC son:

- Sindicalizar a los trabajadores migrantes.
- Suministrar oportunidades para mejorar las calificaciones a fin de que no solamente puedan acceder a un mejor entorno laboral y beneficios sino también contar con mejores calificaciones cuando regresen a sus propios países.
- Efectuar un monitoreo de las verdaderas necesidades de mano de obra que hay en cada sector y trabajar en estrecha colaboración con el gobierno a fin de que en ningún sector haya excedente de mano de obra.
- Trabajar en estrecha colaboración con las embajadas y con los sindicatos nacionales de los países de procedencia de migrantes.

- Crear un comité especial con el Colegio de Abogados y organizaciones no gubernamentales (ONG) para revisar todas las leyes que discriminan a los trabajadores migrantes y les deniegan los derechos laborales fundamentales, y procurar formar áreas de reforma legal y desarrollar una política abarcadora sobre la migración laboral y la gobernanza.
- Revisar, junto con otras centrales sindicales nacionales de los países de procedencia de migrantes, todos los memorandos de entendimiento y contratos.
- Elaborar un modelo estándar de memorando de entendimiento y de contrato para utilizar al contratar y emplear trabajadores migrantes.
- Persuadir a los organismos gubernamentales pertinentes para que emitan visas de residencia temporera a todos los trabajadores que tengan casos de conflicto laboral o abusos a fin de que éstos puedan permanecer y trabajar en el país hasta que el tribunal haya emitido un dictamen.
- Prestar especial atención a los trabajadores domésticos, proponiendo cambios en la ley de empleo para que se reconozca el trabajo doméstico como trabajo, se elaboren contratos estandarizados y se formen sindicatos de trabajadores domésticos.
- Reforzar los servicios de inspección del trabajo para que se apliquen a los trabajadores migrantes las condiciones laborales estipuladas por ley.
- Tomar medidas contra los riesgos específicos que corren todos los trabajadores migrantes – hombres y mujeres- en ciertas ocupaciones y sectores, poniendo especial énfasis en los trabajos insalubres, peligrosos y degradantes, como así también en las mujeres del servicio doméstico y de la economía informal.

La central MTUC ha dado un excelente ejemplo de un enfoque abarcador para respaldar a los trabajadores migrantes y proteger al mismo tiempo a los trabajadores malos. Su política constituye una base a partir de la cual puede ejercer presión y llevar a cabo un diálogo político con el gobierno y los empleadores.

El «pasaporte sindical»

Los trabajadores del sector de tecnología de la información de diversas ciudades de la **India** –entre ellas Bangalore y Hyderabad- crearon foros profesionales de tecnología de la información y presentaron una solicitud para afiliarse a la UNI (Union Network International), una Federación Sindical Internacional.

Como respuesta a ese pedido, la UNI ha creado su propio «pasaporte», con el fin de ayudar a los trabajadores móviles a mantener sus derechos sindicales y conseguir respaldo cuando se trasladan a otro país.⁵¹

El pasaporte de la UNI también proporciona a los trabajadores servicios como:

- Acceso a la red mundial de sus más de 900 sindicatos afiliados.
- Una bienvenida por parte de un sindicato local afiliado del país de destino.

⁵¹Véase <http://www.uniglobalunion.org/>



- Ayuda para que los migrantes se familiaricen con su nueva comunidad local, con correos de listas informativas e invitaciones a eventos culturales y políticos.
- La ocasión de participar en las actividades locales, como grupos de trabajo que se ocupan de cuestiones profesionales, por ejemplo, o cursos de formación.
- Información sobre las condiciones de trabajo, el sistema bancario, el sistema impositivo, las viviendas, las escuelas, la atención médica y las jubilaciones.
- Asesoramiento sobre cuestiones relativas al empleo, los contratos o las leyes laborales y los convenios colectivos locales.
- Respaldo legal cuando los trabajadores tienen algún problema con sus empleadores.

¡Sindicalizar y luchar!

En el Informe global de 2008 sobre *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*⁵², informe preparado con arreglo a la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* de 1998⁵³, se subraya que en muchos países la legislación todavía limita los derechos sindicales de los trabajadores migrantes.

La pertenencia de los trabajadores migrantes a sindicatos y federaciones importantes y fuertes junto con trabajadores nacionales les da a los primeros mayor voz en la sociedad y en el mundo del trabajo, brindándoles así igualdad de derechos y proporcionando un elemento disuasivo para el trabajo forzoso y la trata de trabajadores migrantes. En el informe global de 2008 también se indica que durante la última década, la actitud y el compromiso del movimiento sindical en general ha dado clara prioridad a la sindicalización de trabajadores migrantes y a la promoción de sus derechos, sea cual fuere la situación inmigratoria de los mismos. Diversos sindicatos importantes y confederaciones nacionales de todo **Europa**, pero también de **África, Américas y Asia** han hecho grandes cambios en sus políticas y llevaron a cabo posteriormente amplias campañas de sindicalización entre los trabajadores migrantes. El movimiento sindical siempre ha desempeñado un importante papel en la promoción de la integración de los trabajadores migrantes a las sociedades de los países de destino.

Cuando están afiliados a sindicatos, los trabajadores migrantes pueden participar en las discusiones que inciden en el papel que tienen en la sociedad y en la contribución que hacen al progreso económico y social, pueden participar en la elaboración de la política sindical, pueden votar para elegir a sus representantes y en muchos países pueden presentarse como candidatos para ocupar cargos dirigentes.

La sindicalización de trabajadores migrantes es un paso esencial hacia la concreción del efectivo reconocimiento de su derecho de negociación colectiva. Es necesario promover la igualdad dentro

⁵²[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/2008/09382\(2008-97\)103.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/2008/09382(2008-97)103.pdf)

⁵³Para mayor Información sobre la Declaración, favor de referirse a la Sección 33, sobre los datos y cifras relativos a los trabajadores migrantes.

de los sindicatos y los representantes sindicales migrantes deberían poder negociar los convenios colectivos junto a los demás. En tales acuerdos puede haber cláusulas relativas a la discriminación basada en el sexo, raza o religión, discriminación que los trabajadores migrantes sufren muy a menudo.

Los trabajadores migrantes en situación irregular corren mayor peligro de que se los someta a trabajo forzoso y explotación pero a los migrantes regulares también se les suelen denegar tanto sus derechos humanos como laborales. El hecho de que a tantos trabajadores migrantes se les deniegue el derecho de afiliarse a un sindicato es otra de las razones por las que el movimiento sindical internacional y los movimientos sindicales nacionales se han movilizado para promover las cuestiones que les atañen. Como dice la CSI:

- ▷ La principal preocupación del movimiento sindical ha sido luchar por conseguir que los trabajadores tengan derecho de formar sindicatos independientes y afiliarse a los mismos, como así también de llevar a cabo negociaciones colectivas con sus empleadores. Ésta es la base misma del sindicalismo y sigue siendo su mayor prioridad. Los derechos sindicales básicos son: el derecho de formar un sindicato y de afiliarse al mismo, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga.

Protegiendo a los trabajadores migrantes

En los **Países Bajos**, la confederación de sindicatos FNV posibilitó en 2000 la afiliación de trabajadores migrantes indocumentados. En los Estados Unidos, el sindicato UNITE HERE (Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees, and the Hotel Employees and Restaurant Employees) está negociando cláusulas que obliguen a los empleadores a informar al sindicato cuando tendrá lugar una visita inminente de los funcionarios de inmigración. Esto se debe a que ciertos empleadores amenazan con denunciar a los trabajadores inmigrantes indocumentados que intentan sindicalizarse.

Sindicatos de trabajadores migrantes

Lo mejor para los trabajadores migrantes es afiliarse a un sindicato bien consolidado de su país de destino, que tenga medidas especiales para ayudarlos a organizarse, como por ejemplo, para que tengan su propia sección y documentación en su propio idioma. En muchos casos, cuando la legislación discrimina a los trabajadores migrantes, esto puede resultar difícil. En esas situaciones, puede ser necesario crear algunas estructuras, como por ejemplo, sindicatos de trabajadores migrantes.

También se podría crear una estructura que vincule entre sí a los trabajadores migrantes afiliados a distintos sindicatos sectoriales, formando un grupo de apoyo y ayuda mutua, dentro de una central nacional. Esas estructuras estarían a cargo de los mismos migrantes y contarían con el respaldo de las centrales nacionales.

Como ejemplos están el del sindicato de migrantes **indonesios** (Indonesian Migrants Union - IMWU) y el de trabajadores migrantes de **Corea del Sur** (Migrants' Trade Union - MTU), afiliado a la central sindical nacional de **Corea** (Korean Confederation of Trade Unions - KCTU).

▷ Sección 6

¿Y a continuación? El papel de los sindicatos



El sindicato de migrantes indonesios (IMWU) se formó en 2000 en **Hong Kong (China)** y ahora tiene 2.500 trabajadoras domésticas migrantes organizadas en unas 20 organizaciones sindicales, y cuenta con el respaldo de la central sindical nacional (Hong Kong Congress of Trade Unions - HKCTU).

Trabajadores domésticos

Se puede inclusive sindicalizar a los trabajadores migrantes que tradicionalmente han estado aislados, escondidos y sometidos a una explotación extrema, como es el caso de las trabajadoras domésticas.

Diversas asociaciones de trabajadores domésticos han establecido alguna forma de colaboración con los sindicatos existentes y miembros de dichas asociaciones se incorporaron a sindicatos existentes. En algunos casos, los sindicatos fueron los que impulsaron la sindicalización de los trabajadores domésticos.

La sindicalización de los trabajadores domésticos exige utilizar estrategias y enfoques innovadores. Para atraer a esos trabajadores es necesario brindarles una amplia gama de servicios, inclusive combatiendo su falta de autoestima y haciéndoles tomar conciencia. La Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) de **Costa Rica**, que fue creada en 1991, adoptó un enfoque holístico, proporcionando a las trabajadoras domésticas servicios como: una línea telefónica para solicitar ayuda, asesoramiento, respaldo, orientación legal y social, albergue temporero para los trabajadores despedidos y formación en distintas áreas, incluyendo los derechos y deberes laborales. El sindicato cuenta con muchas trabajadoras migrantes afiliadas, principalmente procedentes de **Nicaragua** pero también de **El Salvador, Guatemala y Honduras**. Aboga para que las leyes laborales brinden una mayor cobertura a las trabajadoras domésticas.





Difundiendo los abusos

Los sindicalistas, por su presencia en todo el mundo del trabajo, tienen un excelente punto de mira para detectar los abusos que se cometen contra los trabajadores migrantes. Pueden observar a los proveedores o clientes de sus propios empleadores o descubrir casos en su accionar dentro de sus comunidades. También pueden utilizar los procedimientos de supervisión de la OIT (véase la página 82) para informar sobre violaciones de las normas de la OIT.

Se puede alentar a los afiliados sindicales a comunicar las sospechas que puedan tener de casos así. La problemática de los abusos contra los trabajadores migrantes se puede incluir en los programas de formación sindical y en las publicaciones que el sindicato distribuye entre sus afiliados. Entre dichos abusos se incluirían los cometidos por las agencias de empleo y la identificación de personas implicadas en trata de seres humanos.

Conclusión

Los sindicatos han logrado muchísimo para los trabajadores migrantes mediante sus campañas y su sindicalización. Esto ha tenido lugar en el plano mundial, nacional y local, tanto en países de destino como en países de procedencia.

Pero los sindicalistas son personas que no cesan fácilmente en su empeño. Todavía hay millones de trabajadores a quienes empleadores inescrupulosos someten a explotación. Los sindicatos no podrán darse por satisfechos hasta que todos y cada uno de los trabajadores no estén protegidos de la discriminación y la explotación convirtiéndose en afiliados sindicales.

Los sindicatos deben acrecentar sus esfuerzos y dar un peso crítico a una campaña sindical mundial en pro de los derechos de los trabajadores migrantes: *Trabajo decente para los trabajadores migrantes*.

Puntos de la Sección 6 para discutir

- ¿Cuál es la política oficial de sus sindicatos sobre los trabajadores migrantes? ¿Es necesario revisarla y actualizarla?
- Si necesita revisión, podrían comenzar a trabajar en un nuevo proyecto y pensar en cómo presentarlo ante la conferencia de sus sindicatos.
- ¿Se discrimina en los estatutos de sus sindicatos a los trabajadores migrantes de una forma u otra? ¿Pueden los trabajadores migrantes afiliarse y ocupar cargos en el sindicato como cualquier otro trabajador?

Ejercicios sobre la Sección 6

Ejercicio: Situar geográficamente a los trabajadores migrantes

Tarea: 1. Seleccionen un lugar de trabajo o una comunidad.

3. Determinen dónde están concentrados los trabajadores migrantes. ¿Dónde se encuentran de manera informal (que es también un buen lugar para ir a su encuentro) y en qué momentos? Indiquen toda esa información en su gráfico, utilizando otro color.

[illegible]

▷ Sección 6

¿Y a continuación? El papel de los sindicatos

[illegible]



Ejercicio: Obstáculos para la sindicalización.

Objetivo: Reflexionar sobre las barreras que impiden la sindicalización de los trabajadores migrantes.

Tarea: 1. He aquí una lista de algunos de los obstáculos para la sindicalización (basada en un documento de la central sindical nacional británica TUC⁵⁴).

2. ¿Qué otros obstáculos se les ocurren y cómo pueden los sindicatos superar esas barreras para la sindicalización de trabajadores migrantes?

1. Los trabajadores migrantes a menudo trabajan en las industrias que están menos sindicalizadas, como la agricultura, la hotelería y el turismo.
2. La verdadera condición jurídica de los trabajadores puede no ser oficial (por ejemplo, trabajadores indocumentados) o ambigua (por ejemplo, estudiantes que trabajan) y esos trabajadores pueden no querer atraer la atención hacia su presencia en la fuerza laboral afiliándose a un sindicato.
3. Las diferencias de idioma pueden constituir graves obstáculos para comunicarse con los trabajadores migrantes.

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

⁵⁴Trades Union Congress (UK) <http://www.tuc.org.uk/>

¿Y a continuación? El papel de los sindicatos

Ejercicio: Sindicalizando a los trabajadores migrantes

Objetivo: Ayudarles a reflexionar sobre los problemas para sindicalizar a los trabajadores migrantes.

Tarea: Éste es un ejercicio de juego de roles.

1. Algunos de ustedes serán sindicalistas que buscan afiliarse a los migrantes. Se pondrán en contacto con algunos trabajadores tratando de persuadirlos de afiliarse al sindicato.
2. Otros desempeñarán el papel de trabajadores migrantes. No tienen idea de quiénes son esas personas ni de qué les están hablando. Tienen que trabajar mucho para ganarse el poco dinero que se llevan a casa cada día. No perciben ni cerca la suma que esperaban ganar cuando pagaron a un «pasador» a fin de que los hiciera entrar al país. La comida es diferente y la gente muchas veces abusa de ustedes. Su empleador les ha dicho que algunas malas personas tratarán de convencerlos de afiliarse a ciertas organizaciones. No confían en esas personas que vienen de afuera. Piensan que si las escuchan, aparecerá la policía y los deportará.

¿Y a continuación? El papel de los sindicatos

Ejercicio: ¿Es nuestro sindicato acogedor para un trabajador migrante?

Objetivo: Llevar a cabo una sindicalización eficaz.

Tarea: 1. Examen las actividades / estatutos / reglamento de sus sindicatos o de las organizaciones de la cúspide.

2. ¿Le resulta fácil a un trabajador migrante afiliarse? ¿Qué obstáculos hay?

3. ¿Cómo podemos hacer que nuestros sindicatos resulten atractivos y acogedores para los trabajadores migrantes?

4. ¿Podemos aceptar algunos de los obstáculos –incluyendo las leyes- que impiden que algún trabajador migrante se afilie a nuestros sindicatos?

5. En particular, ¿deberíamos afiliar a los trabajadores migrantes que están en situación irregular?

6. ¿Tenemos que cambiar los estatutos de nuestro sindicato? ¿Se pueden cambiar fácilmente estos reglamentos?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

¿Y a continuación? El papel de los sindicatos

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Ejercicio: Elaborando una estrategia sindical

Ahora que ya han trabajado hasta el final de este manual tienen que comenzar a pensar en lo que vendrá después. Tienen que pasar revista a todas sus ideas.

- ¿Cuál es la situación general de los trabajadores migrantes en su país? Redacten un manifiesto sobre las políticas y leyes que se deberían cambiar. Recuerden que es posible que la mayoría de los trabajadores migrantes sean mujeres.
- Es necesario dar a los trabajadores migrantes tengan voz en las políticas que los afectan ¿cómo lo conseguirán?
- ¿Qué estructuras de coordinación pueden crearse entre sus sindicatos y los sindicatos de otros países?
- ¿Cómo harán para sindicalizar a los trabajadores migrantes?
- Piensen en el grupo de trabajadores al que ayudarán a sindicalizar.
- Reflexionen sobre la manera de trabajar con ese grupo ¿existen ya estructuras informales y dirigentes?
- ¿Qué tipo de estructura es la mejor para ese grupo? Piensen qué tipo de organización necesitan y qué pasos deben dar para crearla.

Elaboren un plan de acción utilizando las pautas siguientes:

Plan de acción sobre trabajadores migrantes	
¿Qué vamos a hacer?	
¿Qué se debe hacer primero?	
¿Cuál es el calendario?	
¿Quién se ocupará de hacerlo?	
¿Qué recursos y qué ayuda necesitaremos?	

► Glosario sobre las migraciones

Con relación a los trabajadores migrantes abunda el lenguaje emotivo. Por eso, en este glosario se brindan las definiciones de algunos de los términos que figuran tanto en este manual como en el debate sobre las migraciones laborales, conforme se los utiliza dentro del marco del derecho internacional.

La mayoría de estas definiciones se sacaron del tesoro de la OIT. Éste está disponible en línea en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/index.htm>

Algunas de las definiciones proceden del glosario de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), que está disponible en: http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/serial_publications/Glossary_eng.pdf

Otras definiciones pueden encontrarse en el glosario de la UNESCO sobre las migraciones: www.unesco.org/shs/migration/glossary

Solicitante de asilo

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

Véase asimismo: **Refugiado**

Fuga de cerebros (también denominada éxodo de talentos)

La pérdida sufrida por ciertos países con motivo de la emigración de personal altamente calificado.

Migración forzosa

Incluye no solamente a los refugiados y solicitantes de asilo sino también a las personas que se vieron obligadas a trasladarse debido a factores externos, como por ejemplo, catástrofes naturales o proyectos de desarrollo.

Tarjeta verde

En los Estados Unidos, cuando un inmigrante tiene una tarjeta verde puede vivir allí permanentemente. Existen algunas restricciones con respecto al tiempo que se puede pasar fuera del país sin que la tarjeta pierda su validez. Hay varios tipos de tarjeta verde y la mayor parte de ellos se otorgan a personas patrocinadas por las empresas para las cuales trabajan, a personas que están emparentadas con alguien que vive en Estados Unidos o a quienes se les concede asilo.

Visa H-1B visa

El programa H-1B de los Estados Unidos autoriza a un empleador de ese país a tomar de manera temporera trabajadores extranjeros –de una especialidad – sin que éstos sean considerados inmigrantes.

Migrante ilegal

Éste término carece de sentido y se debería evitar utilizarlo. ¡Una persona no puede ser ilegal! (Véase la página 44.)

Migración irregular

El traslado de una persona a otro lugar de residencia o tránsito utilizando medios irregulares o ilegales, sin documentación válida, con documentación falsa o quedándose después de que expirara el plazo de validez de su visa.

Migrante

El Departamento de Población de la ONU define al migrante como la persona que está fuera de su país de origen o del cual tiene la ciudadanía. Las definiciones de migrantes van desde: «Toda persona que vive de manera temporera o permanente en un país donde no nació» hasta «una persona que está durante por lo menos 12 meses en un país del que no tiene la ciudadanía».

Trabajador migrante

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

Refugiado

Toda persona que, debido a un bien fundado temor de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social o por tener una opinión política, está fuera del país de su nacionalidad y no puede o no desea acogerse a la protección de ese país.

A las personas desplazadas dentro de su propio país, se las denomina personas desplazadas.

Remesa

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

Población de reemplazo

La población necesaria para contrarrestar el declive general de una población y de su población en edad activa, pero también para compensar el envejecimiento de la población.

Retorno de los migrantes

Movimiento de personas que vuelven a sus países de procedencia o donde habitualmente residen tras haber pasado por lo menos un año en otro país. Este regreso puede o no ser voluntario o puede ser consecuencia de una orden de expulsión. En esta denominación está comprendida la repatriación voluntaria.

Tráfico de seres humanos

Según la definición de la ONU, por tráfico de seres humanos se entiende «la captación, con el fin de obtener, directa o indirectamente un beneficio financiero u otro beneficio material, originado por el ingreso ilegal de una persona a un Estado del cual la persona no es nacional ni residente permanente».

Se diferencia de la trata de seres humanos por el hecho de que implica consentimiento por parte de los migrantes en cuestión y finaliza al llegar los migrantes a destino.

Trata de personas

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

Ésta es la definición de las Naciones Unidas, que también utiliza la OIT.

La Convención de 1951 sobre el estatuto de los refugiados

Esta Convención –que actualmente tiene 145 signatarios– constituye un instrumento jurídico internacional clave donde se define qué es un refugiado, los derechos que tiene y las obligaciones jurídicas de los Estados. Fue elaborada por una conferencia especial de la ONU y en ella se estipula que no se ha de enviar de vuelta a su país a un refugiado cuando la persona teme ser perseguida.

► Selección de publicaciones y páginas de Internet sobre trabajadores migrantes

Publicaciones de la OIT

La página de la OIT sobre las migraciones:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

Peter Stalker, *The work of strangers: A survey of international labour migration*, OIT, 1994

Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Estudio general sobre los trabajadores migrantes, 1999. Todos los estudios generales se encuentran en: <http://www.ilo.org/ilolex/english/surveyq.htm>

OIT: Trabajadores migrantes, *Educación obrera* 2002/4 Núm. 129. *Educación obrera* es una publicación trimestral de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT.

Conferencia Internacional del Trabajo, 92a. sesión, 2004, Informe VI, *Hacia un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, Ginebra, 2004. Se lo puede descargar desde: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm>

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, Ginebra, 2005. Se lo puede descargar desde: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/new/index.htm

OIT: *Trata de seres humanos. Nuevos enfoques para combatir el problema*, Ginebra, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso, Ginebra, 2003

Política y gestión de la migración laboral: Módulos de formación, OIT, Bangkok, 2005.

Las reglas del juego - Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo, Ginebra, 2005. Se lo puede descargar desde la siguiente página de Internet: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/publication/wcms_087691.pdf

Revista internacional del trabajo, Volumen 145 / 1-2, 2006, número especial sobre las migraciones.

En 2002, la OIT creó la Comisión sobre la Dimensión Social de la Globalización. Esta Comisión era un organismo independiente. Se inició para responder a la necesidad de la gente de hacer frente a cambios sin precedentes originados por la globalización en sus vidas, en sus familias y en las sociedades en que viven. El informe final de la Comisión *—Por una globalización justa: crear oportunidades para todos—* se dio a conocer en 2004: <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>

El programa de la OIT sobre las migraciones internacionales por trabajo ha elaborado una serie de documentos que aspiran a ayudar a comprender las cuestiones y debates actuales sobre la migración internacional: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/publ.htm>

Recursos de la Web

Sistema de las Naciones Unidas

Naciones Unidas, (2004) Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *World Economic and Social Survey 2004, Trends and Policies in the World Economy*, Nueva York <http://www.un.org/esa/policy/wess/wess2004files/part1web.pdf>.

Naciones Unidas, (2004) Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *World Economic and Social Survey 2004 (2º. parte), International Migration*, Nueva York www.un.org/esa/policy/wess/wess2004files/part2web/preface.pdf.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos es responsable de la *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. La página de Internet relativa a las cuestiones inherentes a la Convención es: www.unhchr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm

UNESCO, La migración internacional y las políticas multiculturales
http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=1211&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Sitios sindicales de la Web

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) tiene diversos documentos en su página de Internet:
<http://www.etuc.org>

Para la política de la CES, véase: <http://www.etuc.org/a/1159>

Para un informe de una conferencia sobre trabajadores domésticos migrantes: <http://www.etuc.org/a/2041>

Confederación Sindical Internacional (CSI):
<http://www.ituc-csi.org> (incluye vínculos con las organizaciones regionales de la CSI)

Agrupación Global Unions: <http://www.global-unions.org>

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): <http://www.bwint.org>

Internacional de la Educación (IE) <http://www.ei-ie.org>

Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM)
<http://www.icem.org>

Federación Internacional de Periodistas (FIP) <http://www.ifj.org>

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) <http://www.imfmetal.org>

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) <http://www.itf.org.uk>

Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC) <http://www.itglwf.org>

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)
<http://www.iuf.org>

Internacional de Servicios Públicos (ISP) <http://www.world-psi.org>

Union Network International (UNI) <http://www.union-network.org>

Alianza Internacional de las Artes y el Espectáculo (AIAE) <http://www.fia-actors.com> <http://www.fim-musicians.com>

Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (CSC) <http://www.tuac.org>

Otros sitios de la Web

Organizaciones intergubernamentales:

El Secretario General de las Naciones Unidas y una serie de gobiernos crearon en 2003 la Comisión Mundial sobre Migración Internacional. Era una comisión independiente con el mandato de proporcionar el marco necesario para la formulación de una respuesta coherente, abarcadora y mundial a la problemática de las migraciones internacionales. La Comisión Mundial sobre Migración Internacional se clausuró en diciembre de 2005 pero en su página de Internet figura su informe final y mucha información útil: <http://www.gcim.org/en/>

La Organización Internacional para las Migraciones y el Banco Mundial tienen en Internet páginas dedicadas a las migraciones: <http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp> and

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXTMIGDEV/0,,menuPK:2838383~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:2838223,00.html>

La Oficina Sindical Europea de Estadísticas (Eurostat) y el Instituto Demográfico Interdisciplinario de los Países Bajos llevan a cabo un proyecto para comprender mejor las causas directas e indirectas y los mecanismos de la migración internacional que llega a la Unión Europea. Los resultados están disponibles en: <http://www.nidi.knaw.nl/web/html/pushpull/index.html>

Organizaciones no gubernamentales (ONG):

Anti-Slavery International. Fundada en 1839, es la más antigua organización del mundo que defiende los derechos humanos y se ocupa especialmente de la trata de seres humanos: <http://www.antislavery.org>

Human Rights Watch ha elaborado algunos informes respaldados con una muy buena investigación sobre los problemas de los trabajadores migrantes en algunos países: <http://www.hrw.org>

Joint Council for the Welfare of Immigrants (JCWI) es una organización defensora de los derechos de los migrantes con sede en el Reino Unido: <http://www.jcwi.org.uk>

El Centro de Investigación sobre las Migraciones (Centre for Migration Research) de la Universidad de Sussex, Reino Unido, y su Centro de Investigación sobre Migración, Globalización y Pobreza (Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty) tienen muchos recursos útiles: <http://www.migrationdrc.org/index.html>

Migration Information Source es un proyecto con sede en Nueva York que proporciona muchas herramientas. Hace un boletín periódico al que es posible suscribirse gratuitamente: <http://www.migrationinformation.org/index.cfm>

Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM). PICUM es una red de personas y organizaciones, con una secretaría en Bruselas, que aspira a promover el respeto de los derechos humanos para los migrantes «indocumentados»: <http://www.picum.org>

18 de diciembre, Día Internacional de los Migrantes. Vea las campañas en pro de los derechos de los trabajadores migrantes: <http://www.december18.net/web/general/start.php>

Libros y artículos

Castles, S. y Miller, M. 1998. *The age of migration*, 2ª. edición, Basingstoke, Macmillan.

Cohen, R. 1987. *The New Helots: Migrants in the International Division of Labour*, Aldershot, Gower.

Taran, P. A. y Demaret, L. 2006. «Disipar el mito del inmigrante», en *Trabajo*, revista de la OIT, núm. 57, septiembre de 2006.

Spencer, S (ed.). 2003. *The politics of migration: Managing opportunity, conflict and change*. Londres, publicación política trimestral / Blackwell.

Demaret, L. 2006. *Private employment agencies: The challenges ahead from the workers' perspective*, en *Merchants of labour*, OIT, Ginebra, 2006. (Sólo disponible en inglés)

Wallace, C. 1999. «Crossing borders: Mobility of goods, capital and people in the Central European Region», en A. Brah, et al. (eds): *Global Futures: Migration, environment and globalization*, Basingstoke, Macmillan, pág. 185–209. (Sólo disponible en inglés)

Harris, N. 2002. *Thinking the unthinkable: The immigration myth exposed*, Londres y Nueva York, I. B. Tauris y Co. Ltd. (Sólo disponible en inglés)

Pécoud, A. y de Guchteneire, P. (eds). 2007. *Migration without borders - Essays on the Free Movement of People*, editorial Berghahn Books asociada con la UNESCO, Oxford. (Sólo disponible en inglés)

Working for a Better Life: A Profile of Immigrants in the New York State Economy (121 páginas, pdf), (Sólo disponible en inglés).

http://www.fiscalpolicy.org/publications2007/FPI_ImmReport_WorkingforaBetterLife.pdf

CONTRATAPA

Viendo la información que se brinda en este manual -demostrada por estudios que hicieron la Organización Internacional del Trabajo y las organizaciones sindicales mundiales- se puede llegar fácilmente a la conclusión de que los trabajadores migrantes tropiezan con muchas penurias y abusos, en forma de salarios bajos, malas condiciones de trabajo, falta prácticamente total de protección social, denegación del derecho de sindicación y de derechos laborales, discriminación y xenofobia, como así también exclusión social. Muchísimas veces se usa a los trabajadores migrantes (y se abusa de ellos) como fuente de mano de obra barata.

Además de los problemas con que tienen que lidiar estos trabajadores, muchísimas veces no se toman en cuenta los sacrificios que hacen ni sus aportes a las economías de los países de procedencia y de destino. Y, sin embargo, los trabajadores migrantes generan enormes beneficios para ambos.

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

Este manual aspira a reforzar la capacidad del movimiento sindical de participar en la modelación de las políticas migratorias, promoviendo buenas prácticas en materia de migraciones laborales y saliendo al encuentro de los trabajadores migrantes. Anhela asegurar que la migración redunde en los mayores beneficios posibles para todos: para los países de procedencia de los trabajadores migrantes, para los países de destino y, tanto para los trabajadores migrantes como para los no migrantes.

Modelo

Acuerdo sindical bilateral sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes

Acuerdo entre: organización/es del país de procedencia:

y organización/es del país de destino:

las (nombres de las organizaciones signatarias):

En los acuerdos sindicales bilaterales pueden incluirse como preámbulo los siguientes puntos:

Concientes de la importancia que revisten las migraciones laborales entre (nombres de ambos países) y su positiva contribución a las economías, tanto del país de procedencia de los trabajadores migrantes como del país de destino [en adelante denominadas *ambas partes*].

Convencidas de que se puede obtener el máximo de beneficios de las migraciones laborales para (nombres de ambos países), sus trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes mismos mediante una eficaz promoción y respeto de los derechos de los trabajadores, incluyendo los derechos humanos y los derechos y principios fundamentales en el trabajo englobados en los convenios de la OIT y la Convención de la ONU, como así también promoviendo el trabajo decente para todos.

Convencidas asimismo de que la situación de los trabajadores migrantes se debería encarar a través de los principios de solidaridad sindical internacional, justicia social, igualdad de trato, igualdad de oportunidades y equidad de géneros.

Reafirmando que la libertad sindical es un principio de importancia fundamental no negociable y que la participación de los trabajadores migrantes en sindicatos contribuye a que se integren en la sociedad de los países de destino.

Principios clave

Las partes signatarias de los acuerdos sindicales bilaterales pueden desear acordar los siguientes principios clave al abordar las cuestiones relativas a los derechos de los trabajadores migrantes:

- Lo estipulado en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia que, entre otras cosas, proclaman que el trabajo no es una mercancía.
- Las disposiciones del Marco Multilateral de la OIT sobre las Migraciones Laborales donde, entre otras cosas, se indica que todos los convenios de la OIT, a menos que se estipule lo contrario, se aplican también a los trabajadores migrantes, sea cual fuere su condición jurídica, y se proporcionan principios básicos, directrices concretas y modelos de las mejores prácticas en lo referente a un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.
- Las disposiciones de los Convenios de la OIT núm. 97 sobre los trabajadores migrantes, 1949, y núm.143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975, como así también de la Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990, que juntos representan una carta sobre los derechos de los trabajadores migrantes y constituyen políticas migratorias confiables basadas en la cooperación entre países, en el diálogo social y en el desarrollo de vías legales para las migraciones en función de las necesidades del mercado laboral y de otros factores sociales y económicos.
- Las disposiciones de los tratados internacionales sobre derechos humanos, más especialmente en lo concerniente al derecho universal de tener acceso a atención médica.
- Las disposiciones de las leyes y jurisprudencias nacionales e internacionales en el sentido de que, una vez establecida una relación de trabajo, todos los trabajadores deberían gozar de toda la gama de derechos laborales incluidos en las normas internacionalmente reconocidas, en la legislación nacional y en los convenios colectivos que se les apliquen.

Campañas sindicales

Las partes signatarias de los acuerdos sindicales bilaterales pueden desear acordar llevar a cabo campañas sindicales de manera conjunta:

- Crear conciencia con respecto a la positiva contribución que hacen las migraciones laborales a las economías tanto de los países de procedencia como de los países de destino de los trabajadores migrantes, como así también con respecto a cómo contribuyen estos últimos a promover la diversidad cultural y la cooperación internacional; y crear conciencia asimismo entre los trabajadores migrantes con respecto a sus derechos y a la situación general existente en el país de destino antes de su partida, poniendo a disposición de los trabajadores migrantes información en sus idiomas.
- Combatir activamente el racismo y la xenofobia en la sociedad y luchar contra la discriminación y la propaganda que pueda inducir en error, tanto en los países de procedencia como en los países de destino de los trabajadores migrantes.
- Promover activamente la ratificación de los convenios internacionales del trabajo núm. 97 y 143, al igual que la Convención internacional sobre los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990) y los convenios de la OIT que se ocupan de las agencias de empleo públicas y privadas.
- Respalda plenamente la labor que realiza la OIT para prepara un convenio internacional donde promueva el trabajo decente para los trabajadores domésticos.
- Plantear las cuestiones específicas de los trabajadores migrantes en sus comités tripartitos laborales nacionales y fomentar que las organizaciones sindicales afiliadas incorporen esas cuestiones a sus negociaciones colectivas con los empleadores; y, además, velar para que la legislación laboral y los convenios colectivos protejan plenamente a los trabajadores migrantes, inclusive a los que están dentro del marco de programas de migración laboral temporera.
- Tomar medidas específicas con respecto a las preocupaciones de los trabajadores migrantes en materia de vivienda y de salud y seguridad profesionales -especialmente en los sectores reputados por sus riesgosas condiciones de trabajo-, y promover una protección especial para los trabajadores especialmente vulnerables, como por ejemplo, los que realizan trabajo doméstico o agrícola.

Otras medidas

Las partes signatarias de los acuerdos sindicales bilaterales pueden desear acordar comprometerse a tomar las siguientes medidas:

- Establecer canales de comunicación regular y formar redes en el más alto nivel entre las organizaciones parte de este acuerdo, llevar a cabo periódicamente seminarios, cursos de formación sindical antes de la partida y programas de orientación a la llegada a los países de destino, con el fin de que los trabajadores migrantes se familiaricen con su nuevo entorno, realizar conferencias sobre cuestiones relacionadas con la migración laboral y con los derechos de los trabajadores e intercambiar información sobre la situación de los mercados laborales de sus respectivos países.
- Crear dentro de sus organizaciones organismos consultivos de trabajadores migrantes y departamentos especiales sobre trabajadores migrantes, con el fin de salir al encuentro de esos trabajadores y sindicalizarlos y para asegurarse asimismo de que éstos puedan afiliarse al sindicato del país de destino, puedan participar en las actividades sindicales y puedan gozar de protección por parte del sindicato en caso de que se cometan abusos o violaciones de sus derechos.
- Crear centros de información para trabajadores migrantes, como parte de los esfuerzos destinados a garantizar protección a los trabajadores migrantes en los países de procedencia antes de que se decidan a emigrar, durante el proceso de emigración y, una vez llegados a los países de destino, durante su permanencia en ellos y el proceso del retorno, procurando en especial proporcionar material informativo en sus idiomas maternos tanto a los migrantes potenciales como a los que ya son migrantes.

- Preparar medidas conjuntas que incluyan respaldo jurídico para que se denuncien de inmediato las prácticas abusivas y se les dé solución por vía jurídica o mediante otros mecanismos existentes para la resolución de conflictos.
- Alentar a los sindicatos afiliados de ambos países a acrecentar su cooperación, especialmente en los sectores donde hay trabajadores migrantes.
- Llevar a cabo actividades sindicales conjuntas para conmemorar el 18 de diciembre, Día Internacional de los Trabajadores Migrantes.
- Realizar periódicamente reuniones transfronterizas y evaluaciones conjuntas de los adelantos alcanzados en la aplicación de los convenios bilaterales con el fin de sugerir, cuando fuera conveniente, posibles medidas para mejorar la situación.

Otros esfuerzos en materia de promoción

Las partes signatarias de los acuerdos sindicales bilaterales pueden desear acordar comprometerse a promover de manera conjunta lo siguiente:

- La cooperación entre los gobiernos de los países de procedencia de trabajadores migrantes y de los países de destino con el fin de mejorar la gobernanza de las migraciones en lo referente a instaurar vías legales para la migración de mano de obra, reforzar la inspección del trabajo, llevar a cabo una cooperación jurídica en los casos de trata de seres humanos o de abusos y mantener los derechos de seguridad social, como así también llevar a cabo una estricta supervisión y control sobre las actividades de las agencias de contratación y empleo (conforme con el Convenio núm. 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas) y de los subcontratistas y combatir los abusos en los programas de patrocinio.
- El establecimiento de comunicación y negociaciones entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores con las agencias de contratación y empleo de sus respectivos países con el fin de garantizar mejores condiciones tanto para los trabajadores migrantes como para los no migrantes y para combatir la explotación y el *dumping* social.
- El desarrollo de un modelo unificado de contrato de empleo para los trabajadores migrantes, que se base en lo estipulado en las normas internacionales del trabajo y que se aplique a través de la legislación y la inspección del trabajo nacionales.
- Iniciativas destinadas a conseguir que los sindicatos participen en la elaboración de acuerdos bilaterales entre los gobiernos de destino y los gobiernos de procedencia de mano de obra y a que se instauren mecanismos nacionales de consulta tripartita y foros de cooperación bilateral para discutir y formular políticas migratorias basadas en los derechos, tomando en cuenta las necesidades de las migraciones laborales y contemplando la posible ampliación y simplificación de los canales legales, como manera de terminar con la explotación y las condiciones abusivas a que se somete a los trabajadores que están en condición irregular.
- Consultas tripartitas y mecanismos de toma de decisiones que permitan hacer frente a situaciones inherentes a la condición jurídica de los trabajadores migrantes y a los aspectos relativos a la protección social y, posiblemente, fomentar que se tomen medidas destinadas a facilitar la regularización de la condición jurídica de los migrantes que están en condición irregular.

Viendo la información que se brinda en este manual -demostrada por estudios que hicieron la Organización Internacional del Trabajo y las organizaciones sindicales mundiales- se puede llegar fácilmente a la conclusión de que los trabajadores migrantes tropiezan con muchas penurias y abusos, en forma de salarios bajos, malas condiciones de trabajo, falta prácticamente total de protección social, denegación del derecho de sindicación y de derechos laborales, discriminación y xenofobia, como así también exclusión social. Muchísimas veces se usa a los trabajadores migrantes (y se abusa de ellos) como fuente de mano de obra barata.

Además de los problemas con que tienen que lidiar estos trabajadores, muchísimas veces no se toman en cuenta los sacrificios que hacen ni sus aportes a las economías de los países de procedencia y de destino. Y, sin embargo, los trabajadores migrantes generan enormes beneficios para ambos.

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

Este manual aspira a reforzar la capacidad del movimiento sindical de participar en la modelación de las políticas migratorias, promoviendo buenas prácticas en materia de migraciones laborales y saliendo al encuentro de los trabajadores migrantes. Anhela asegurar que la migración redunde en los mayores beneficios posibles para todos: para los países de procedencia de los trabajadores migrantes, para los países de destino y, tanto para los trabajadores migrantes como para los no migrantes.

Oficina Internacional del Trabajo

4, route des Morillons
CH - 1211 Genève 22
Suiza

Tel: (+41) (0) 22 799 6832
Fax: (+41) (0) 22 799 6310
Web: www.ilo.org

Luc Demaret

Punto focal sobre los migrantes
Oficina de Actividades para
los Trabajadores
(ACTRAV)
demaret@ilo.org

Tel: (+41 22) 799 7233



Organización Internacional del Trabajo

Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género

Esta edición se realizó con el auspicio del proyecto «Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género», ejecutado por la OIT con financiamiento de la Unión Europea

ISBN 978-92-2-321692-4



9 789223 216924