



Organización
Internacional
del Trabajo



► **Derechos de los trabajadores
migrantes a la libertad de
asociación y libertad sindical
y a la negociación colectiva**

► **Derechos de los trabajadores
migrantes a la libertad de
asociación y libertad sindical
y a la negociación colectiva**

Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT)

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023.

Primera edición 2023



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

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: *Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

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

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

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

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

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

ISBN: 978-92-2-039368-0 (Web PDF)

Publicado también en inglés: *Migrant workers' rights to freedom of association and collective bargaining*; ISBN: 978-92-2-039024-5 (impreso); ISBN: 978-92-2-038302-5 (web pdf) y en francés: *Liberté syndicale et négociation collective: quels droits pour les travailleurs migrants?*; ISBN: 978-92-2-039367-3 (web pdf);

Este informe se ha elaborado con el apoyo del Proyecto Promoción del Empleo y la Protección Social en el Marco de Respuesta Integral para Refugiados en Centroamérica y México, financiado por la Unión Europea.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso puede considerarse que refleja las opiniones de la Unión Europea.

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

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

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

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

Créditos fotográficos: *Portada*: Madagascar © Andry Rakotoarimanana, OIT; *Página 1*: Jordania – © Marcel Crozet, OIT; *Página 10*: Francia – © Marcel Crozet, OIT; *Página 16*: Nepal – © Marcel Crozet, OIT; *Página 26*: Tailandia – © V. Dithajohn, OIT; *Página 44*: Túnez – © Melanie Belfiore, OIT; *Página 68*: Argentina – © OIT/Buenos Aires; *Página 88*: Guatemala – © OIT; *Página 98*: Camboya – © Marcel Crozet, OIT; *Página 108*: Malasia – © Yuenmei Wong, OIT.

► Prefacio

Los flujos migratorios y los impulsores e impactos de la migración han sido objeto de investigaciones cada vez más profundas que han generado un mayor conocimiento sobre ellos. En los últimos cinco años, el número de trabajadores migrantes internacionales ha aumentado en todo el mundo hasta alcanzar los 169 millones de personas, lo que representa el 4,9 por ciento de la mano de obra mundial. Alrededor de 70 millones de estos trabajadores migrantes son mujeres. La mano de obra migrante se ha convertido en una fuente esencial para cerrar importantes brechas en el mercado de trabajo y para garantizar una mayor soberanía nacional sobre la producción de bienes de primera necesidad.

Las comunidades de migrantes no son en lo absoluto homogéneas, sino diversas, con una gran variedad de orígenes étnicos y nacionales. Además, los trabajadores migrantes, y sobre todo las mujeres, suelen realizar trabajos precarios, temporales y mal remunerados, y se encuentran subrepresentados en la afiliación y en las estructuras de los sindicatos.

Sin embargo, los trabajadores migrantes cumplen un papel cada vez más importante para el bienestar de nuestras sociedades. Por ello, se les debe garantizar, como a todo ciudadano, los derechos fundamentales y habilitantes de libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva en el trabajo, de manera tal que puedan reclamar libremente y en condiciones de igualdad una parte equitativa de la riqueza que han contribuido a generar y alcancen su pleno potencial humano. El punto de partida para lograrlo es un marco legislativo sólido que garantice a los migrantes una voz colectiva en el trabajo y que aborde las dificultades prácticas específicas a las que se enfrentan, así como las situaciones que crean barreras al acceso a sus derechos y los hacen vulnerables a situaciones de explotación y abuso.

El informe de la OIT sobre Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva contribuye a los esfuerzos por perfeccionar las leyes y reglamentos para promover los derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación, la libertad sindical y a la negociación colectiva (FACB, por sus siglas en inglés). El documento describe los problemas específicos a los que se enfrentan los hombres y las mujeres migrantes y deja en claro lo que se espera de los instrumentos internacionales. Uno de sus objetivos es descifrar las generalizaciones relativas a las violaciones de los derechos FACB con el fin de identificar los tipos específicos de exclusiones y restricciones existentes para que los trabajadores migrantes disfruten de estos derechos. El informe también ofrece asesoramiento para superar obstáculos prácticos comunes para el ejercicio pleno de los derechos FACB en el lugar de trabajo, como las barreras lingüísticas, el carácter ocasional del trabajo, la discriminación y las barreras culturales y de género.

Basándose, entre otras fuentes, en los resultados de una encuesta de la OIT sobre las perspectivas y experiencias de federaciones sindicales en todo el mundo, el informe ofrece una identificación de los obstáculos encontrados sobre el terreno y presenta ejemplos de buenas prácticas en la promoción de los derechos FACB de los trabajadores migrantes. Destaca además la importancia de la cooperación sindical transfronteriza y del trabajo en red para apoyar a los trabajadores migrantes en el ejercicio de sus derechos y en la expresión de su voz colectiva. El informe hace un llamado a desarrollar estrategias de organización específicas para las mujeres migrantes en función de las desigualdades imperantes en materia de género y de los sectores a los que afectan. También alienta el desarrollo de instituciones estatales sólidas, como una oficina de inspección del trabajo, para garantizar el reconocimiento efectivo de los derechos de los trabajadores migrantes, y destaca la importancia de contar con un sistema de justicia accesible.

El informe reconoce que no existe una estrategia única para promover e implementar en la práctica los derechos FACB de los trabajadores migrantes. Los sindicatos adoptan enfoques distintos para organizar, representar y prestar servicios a los trabajadores migrantes. El tipo de sistema de relaciones laborales existente en un país también afecta la forma en que los sindicatos se relacionan con los trabajadores migrantes y sus estrategias para la organización de nuevos miembros.

El informe destaca la tendencia positiva observada en los sindicatos hacia la adopción de enfoques más inclusivos para los trabajadores migrantes como parte de las acciones que se están llevando a cabo para la renovación y revitalización de los sindicatos. Esto incluye fortalecer el alcance de los sindicatos en la organización de nuevos miembros y ampliar la cobertura de los acuerdos de negociación colectiva. Esta movilización tiene el potencial de beneficiar tanto a los trabajadores migrantes como a los nacionales, así como a los sindicatos involucrados.

El informe llena un vacío importante en la literatura al aportar claridad sobre los derechos establecidos en los tratados y convenios internacionales y confrontarlos con la realidad sobre el terreno. Además, basándose en buenas prácticas, allana el camino para que la voz colectiva de los trabajadores migrantes sea escuchada, de manera que puedan aportar su trabajo en condiciones de libertad, respeto y dignidad humana. La adopción de medidas que apoyen esta voz colectiva nos ayudará a alcanzar el objetivo más amplio de eliminar las desigualdades en todo lugar.

Michelle Leighton

Jefa de la División de Migración
Laboral del Departamento de Condiciones
de Trabajo e Igualdad

Karen Curtis

Jefa del Servicio de Libertad Sindical
del Departamento de Normas
Internacionales del Trabajo

► Índice

Prefacio	v
Agradecimientos	xii
Lista de siglas y acrónimos	xiii
► Resumen ejecutivo	1
► 1. Introducción	11
1.1. Objetivo del informe	12
1.2. Organización y contenido del informe	13
1.3. Resumen de los métodos utilizados	14
► 2. Los trabajadores migrantes en el mundo actual	17
2.1. Panorama general	18
2.2. Los derechos a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva y los trabajadores migrantes	20
2.3. El impacto de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores migrantes	24
► 3. El marco internacional jurídico y de políticas	27
3.1. Las normas internacionales del trabajo de la OIT y otros instrumentos	28
3.2. Instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas	33
3.3. Instrumentos regionales	36
3.4. Sistemas internacionales de control	39
3.5. Políticas y orientaciones internacionales	40
3.6. Gobernanza y acceso a la justicia	42
3.7. Resumen	43
► 4. Obstáculos en la legislación y en la práctica	45
4.1. Obstáculos en la legislación	47
4.1.1. Exclusiones y restricciones del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas	49
4.1.2. Exclusión del ejercicio de cargos sindicales, de la participación plena como miembro o de ser empleado por un sindicato	52
4.1.3. Exclusión de la negociación colectiva	53
4.1.4. Restricción de los derechos FACB en sectores y modalidades de trabajo con una elevada concentración de trabajadores migrantes	54
4.1.5. Restricciones en el acceso a la justicia	58
4.1.6. Conflicto entre las leyes laborales y las leyes de inmigración	58
4.1.7. Omisiones en los acuerdos bilaterales y multilaterales de migración laboral	59

4.2. Obstáculos en la práctica	59
4.2.1. Discriminación e injerencia antisindical	60
4.2.2. Barreras de información y comunicación	61
4.2.3. El entorno de trabajo y la duración de la estancia	62
4.2.4. Discriminación y barreras culturales	63
4.2.5. Actitudes antimigrantes y situación migratoria	65
4.2.6. Diálogo social	65
4.3. Los sindicatos y la organización de los trabajadores migrantes	66
► 5. Ejemplos de buenas prácticas para promover la libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores migrantes	69
5.1. Eliminación de las restricciones legislativas a la constitución de sindicatos y afiliación a ellos y a la plena participación en actividades sindicales	70
5.2. Diálogo social, comités tripartitos y negociación colectiva	72
5.3. Acuerdos multilaterales y bilaterales	74
5.4. Actividades de los sindicatos para la organización de los trabajadores migrantes y la celebración de convenios	75
5.5. Asociaciones y redes sindicales	79
5.6. Constitución de sindicatos por trabajadores migrantes	84
5.7. Acceso a la justicia	85
5.8. Iniciativas dirigidas a las trabajadoras migrantes	86
► 6. Lecciones aprendidas y sugerencias para avanzar	89
6.1. Sugerencias para avanzar	93
► Bibliografía	99
► Anexo. Encuesta Sindical 2021 de la OIT: Perspectivas de los sindicatos sobre garantizar la libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva a los trabajadores migrantes	109

► Lista de recuadros

1.	Eliminación de las restricciones para la fundación de un sindicato	50
2.	Eliminación de las restricciones para constituir sindicatos y afiliarse a ellos	51
3.	Inspección del trabajo y mecanismos de denuncia eficaces y accesibles para los trabajadores domésticos	57
4.	Retos a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes: voces desde el terreno	64
5.	Eliminación de restricciones jurídicas en la República de Corea	71
6.	Ejemplos de acuerdos bilaterales con referencias a normas internacionales y nacionales de protección de los derechos de los trabajadores migrantes	74
7.	Orientaciones para la organización de los trabajadores domésticos	78
8.	MdE entre el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC) y la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) sobre la promoción de la contribución efectiva de los sindicatos a la defensa, la protección y la promoción de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes, junio de 2022	80
9.	Creación de vínculos transnacionales: el caso de Utraven.Co como un sindicato centrado en los migrantes	82
10.	Red por los derechos de los pescadores en Tailandia	83
11.	Trabajadores estacionales en el Pacífico	126
A1.	Sindicatos que apoyaron a los trabajadores migrantes durante la pandemia de COVID-19	137
A2.	Sindicatos que apoyan a los refugiados	137

► Lista de gráficos

RE1. Obstáculos a la libertad de asociación y libertad sindical y a los derechos de negociación colectiva de los trabajadores migrantes según los sindicatos, por región (n=57)	5
RE2. Tipos de actividades puestas en marcha por los sindicatos para apoyar a los trabajadores migrantes	8
1. Tipos de obstáculos a la protección de la libertad de asociación y libertad sindical y los derechos de negociación colectiva de los trabajadores migrantes, según los sindicatos	47
2. Participación de los sindicatos en el diálogo social relacionado con ABML o MdE sobre migración laboral	66
A1. Federaciones sindicales por enfoque sectorial (n=66)	110
A2. Desglose de federaciones sindicales por nivel de ingreso del país	110
A3. Federaciones sindicales por región	110
A4. Obstáculos a la protección de los derechos FACB de los trabajadores migrantes, según los sindicatos	112
A5. Tipos de actividades emprendidas por los sindicatos para apoyar a los trabajadores migrantes	117
A6. Suscripción de acuerdos transfronterizos con otros sindicatos	120
A7. Formación impartida por los sindicatos a los trabajadores migrantes (n=22)	122
A8. Participación de los sindicatos en el diálogo social relacionado con ABML o MdE sobre migración laboral	125
A9. Afiliación sindical en algunos países de la UE en 2018	127
A10. Federaciones sindicales que abordan los problemas de los trabajadores migrantes, por grupo de ingreso del país (n=66)	128
A11. Federaciones sindicales que abordan los problemas de los trabajadores migrantes, por región (n=65)	128
A12. Obstáculos a la libertad de asociación y libertad sindical y a los derechos de negociación colectiva de los trabajadores migrantes según los sindicatos, por grupo de ingreso del país (n=58)	129
A13. Obstáculos a la libertad de asociación y libertad sindical y a los derechos de negociación colectiva de los trabajadores migrantes según los sindicatos, por región (n=57))	129
A14. Actividades realizadas por los sindicatos para apoyar a los trabajadores migrantes, por grupo de ingreso	131
A15. Actividades realizadas por los sindicatos para apoyar a los trabajadores migrantes, por región	132
A16. Participación sindical en el diálogo social relacionado con los ABML o MdE entre gobiernos, por grupo de ingreso del país	133
A17. Participación sindical en el diálogo social relacionado con los ABML o MdE entre gobiernos, por región	133
A18. Acuerdos transfronterizos suscritos con otros sindicatos, por grupo de ingreso del país	133
A19. Acuerdos transfronterizos suscritos con otros sindicatos, por región	133
A20. Modalidad de la formación impartida a los trabajadores migrantes, por grupo de ingreso del país (n=22)	134
A21. Tipo de formación impartida a los trabajadores migrantes, por región (n=22)	134
A22. Relaciones entre los obstáculos y las actividades mencionados por los encuestados	135

► Lista de cuadros

A1. Types of obstacles to securing migrant workers' FACB rights reported by a majority of respondents in each country income group	129
A2. Types of obstacles to securing migrant workers' FACB rights reported by a majority of respondents in each region	130
A3. Types of activities to support migrant workers reported by a majority of respondents in each country income group	131
A4. Types of activities to support migrant workers reported by a majority of respondents in each region	132
A5. Overview of TUS 2021 respondents	140

► Agradecimientos

Este informe ha sido elaborado por el Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), en estrecha colaboración con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) y la Oficina para las Actividades de los Trabajadores (ACTRAV). Además, los colegas de ACTEMP aportaron ideas útiles para la investigación.

Este informe no habría sido posible sin el apoyo de Manuela Tomei, subdirectora general del Grupo de Gobernanza, Derechos y Diálogo (GRD), y Michelle Leighton, jefa de MIGRANT.

Katerine Landuyt coordinó la preparación y la producción general del informe en estrecha colaboración con Fabiola Mieres, quien conceptualizó la investigación de la encuesta sobre experiencias de los sindicatos y se encargó de la revisión del análisis de datos. Rachel Alexander analizó los datos recopilados y redactó la sección sobre las experiencias de los sindicatos, que se encuentra en el anexo. Fernanda Coelho D'Allessandro realizó valiosos aportes al análisis jurídico del informe y Constance Thomas actualizó el análisis jurídico y preparó el informe final en el que consolidó la información jurídica y práctica, la literatura secundaria y la información de la Encuesta Sindical (TUS 2021). También merece un agradecimiento especial Dora Katalin Sari por compartir los datos (hasta 2018) del *Labour Rights Indicator Project*.

Queremos agradecer de manera especial a nuestros colegas de ACTRAV en Ginebra y en las diversas regiones, en especial a Víctor Hugo Ricco, Melanie Jeanroy, Mohammed Mwamadzingo y Véronique Coutherez, por su apoyo en el diseño y distribución del cuestionario de la encuesta a todas las federaciones sindicales nacionales, así como por facilitar la traducción del cuestionario al árabe, portugués y ruso, lo que permitió una mayor cobertura de las respuestas.

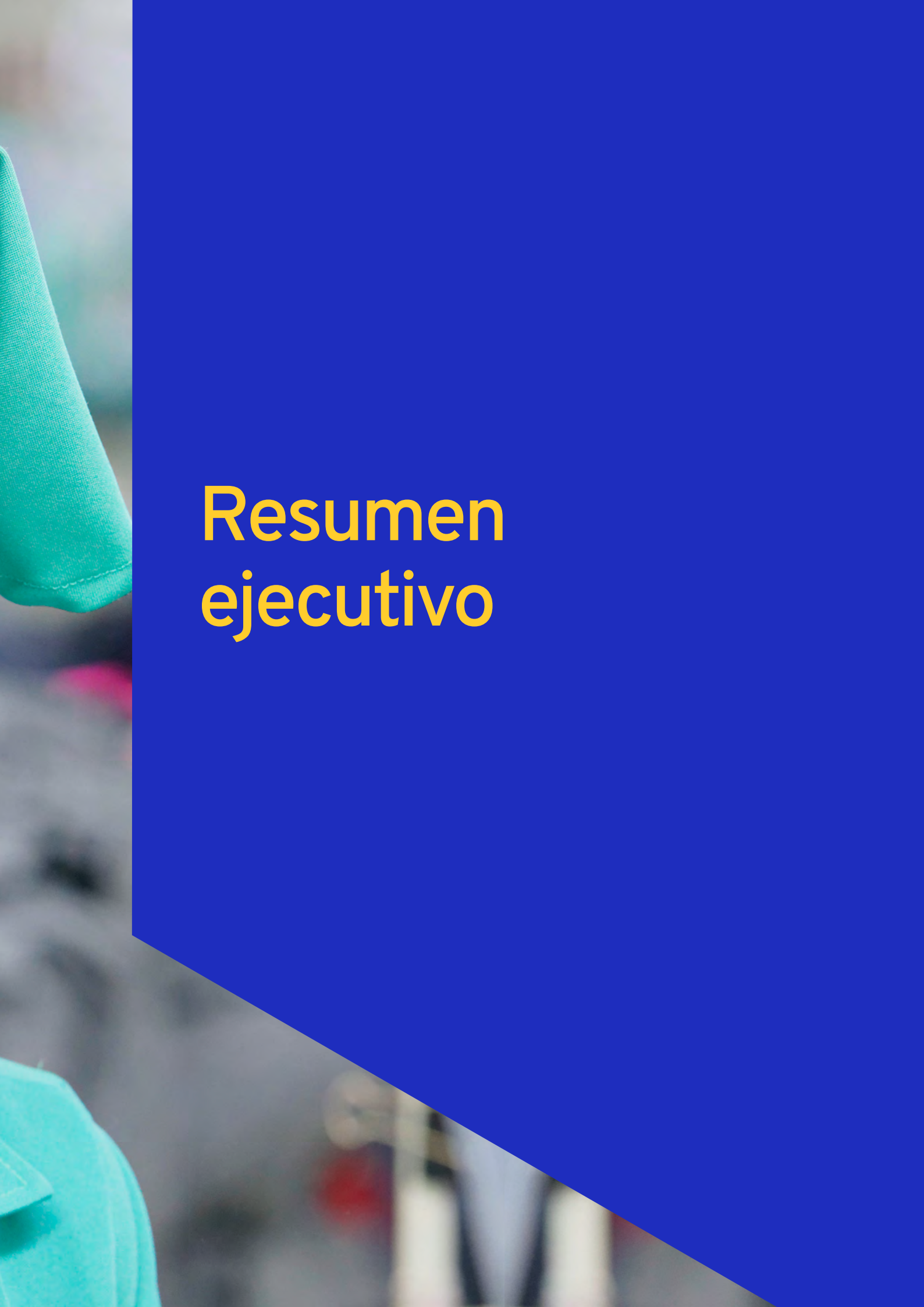
Versiones preliminares del informe fueron enriquecidas por las valiosas ideas y comentarios de (en orden alfabético) Catarina Braga, Ryszard Cholewinski, Karen Curtis, Sophia Kagan, María José Ramírez Machado y Oksana Wolfson. Los siguientes colegas de la OIT ayudaron a recopilar información útil sobre prácticas, obstáculos y estrategias relacionados con la libertad de asociación y libertad sindical y los derechos de negociación colectiva en sus regiones respectivas: Deepa Bharati, Anna Engblom, Elena Gerasimova, Isabel Kronisch, Migliore Ambra, Angelica Neville, María Olave, Marja Paavilainen y Theo Sparreboom.

Queremos agradecer también a John Maloy por la edición del informe, así como al Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) por su diseño, maquetación y producción. Agradecemos también a Mélanie Belfiore, Ana María Méndez Chicas, Pichit Phromkade y Andreas Schmidt, quienes colaboraron en la selección de las fotografías.

► Lista de siglas y acrónimos

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CEDH	Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
CERD	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CLS	Comité de Libertad Sindical de la OIT
CMW	Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares
CRTM	Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes
CSI	Confederación Sindical Internacional
FACB	Libertad de asociación y libertad sindical y derecho a la negociación colectiva
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
ICERD	Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial
ICRMW	Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
ONU DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
TUS 2021	Encuesta Sindical 2021 de la OIT
UE	Unión Europea
ZFE	Zona franca de exportación





Resumen ejecutivo

La libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva (FACB, por sus siglas en inglés) son derechos fundamentales de alcance universal que deben aplicarse sin distinción a todos los trabajadores —incluidos los trabajadores migrantes—. Además de salvaguardar los procedimientos de organización y negociación, los derechos FACB permiten promover y hacer efectivos varios otros derechos, como otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, buenas condiciones de trabajo, salarios justos y acceso a la protección social (OIT 2020b). En otras palabras, la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son esenciales para que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, consigan un trabajo decente.

Sin embargo, los órganos de control de la OIT, así como los organismos de derechos humanos de las Naciones Unidas, han expresado su preocupación en relación con las dificultades que enfrentan los trabajadores migrantes en algunos países para establecer sindicatos y afiliarse a ellos y para el disfrute de los beneficios derivados de la negociación colectiva. Estas surgen tanto debido a la falta de protección legislativa como a las brechas de implementación que dificultan la aplicación efectiva de los derechos FACB en la práctica.

Reconociendo que los trabajadores migrantes pueden enfrentar obstáculos, tanto en la legislación como en la práctica, para organizarse y negociar de manera colectiva, y que la libertad sindical es un principio y un derecho fundamentales y una condición habilitante para la consecución del trabajo decente, la Resolución de la OIT relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral (2017) propuso que los derechos FACB para los trabajadores migrantes fueran considerados una prioridad para la acción. El Plan de Acción de la OIT —adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en 2017 para dar seguimiento a la Resolución— hizo un llamado a la OIT a colaborar con los mandantes en la elaboración de un informe sobre los principales obstáculos y las buenas prácticas en materia de libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva para los trabajadores migrantes. Con este fin, el informe de la OIT que se presenta a continuación expone las conclusiones de una amplia revisión de literatura y un análisis exhaustivo de:

- instrumentos jurídicos internacionales y regionales;
- documentos de políticas, informes y material de formación de la OIT y las Naciones Unidas sobre los derechos FACB de los trabajadores migrantes;
- investigaciones académicas pertinentes; e
- informes de organizaciones de trabajadores y de empleadores y de organizaciones no gubernamentales.

La libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales de alcance universal que deben aplicarse sin distinción a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes.

Además, en 2021 la OIT llevó a cabo una Encuesta Sindical sobre libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva para trabajadores migrantes (TUS 2021), con el fin de recoger las perspectivas y experiencias de confederaciones sindicales de todo el mundo en relación con la organización de los trabajadores migrantes y la garantía de sus derechos FACB. Los resultados de dicha encuesta se han utilizado en la preparación de este informe y también se presentan en detalle como anexo a esta publicación.

Este informe se ocupa principalmente de la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores migrantes en estructuras sindicales formales. Los sindicatos pueden desempeñar un papel esencial en fortalecer la voz de los trabajadores migrantes, y no contar con ellos hace a estos trabajadores más susceptibles a la explotación. Mediante la negociación colectiva y otras modalidades, los sindicatos pueden proporcionar vías para la discusión y negociación con los empleadores de los temas relativos a los trabajadores migrantes y para su inclusión en los convenios colectivos. Los sindicatos también pueden ayudar a facilitar una migración justa y segura. Pero esta labor no está exenta de retos.

No existe una estrategia única para promover e implementar en la práctica los derechos FACB para los trabajadores migrantes, y existen diferentes enfoques en lo que respecta a organizar, representar y prestar servicios a los trabajadores migrantes. Algunos sectores en los que hay un predominio de trabajadores migrantes, como el cuidado de personas y el trabajo doméstico, se encuentran en expansión,

lo que representa tanto retos como oportunidades para los sindicatos. Este informe aborda algunas de las estrategias y prácticas que se han aplicado y ofrece sugerencias para el futuro. También destaca la tendencia positiva observada en los sindicatos hacia la adopción de enfoques más inclusivos para los trabajadores migrantes como parte de las acciones que se están llevando a cabo para la renovación y revitalización de los sindicatos. Esto incluye fortalecer el alcance de los sindicatos en la organización de nuevos miembros y ampliar la cobertura de los acuerdos de negociación colectiva.

Los trabajadores migrantes internacionales son parte integral de la mano de obra mundial

La migración laboral internacional sigue siendo un punto central de las agendas internacionales sobre derechos humanos y desarrollo. Los trabajadores migrantes internacionales representan cerca del 5 por ciento de la mano de obra mundial, por lo que constituyen una parte integral de la economía mundial (OIT 2021a). Cada vez más mujeres migran no para acompañar a un familiar sino por motivos económicos, para mantenerse a sí mismas y a sus familias (OIT 2016c; Fleury 2016; Fudge 2011; OIT 2020f).

Mientras que para muchas personas la migración por motivos laborales puede ser una experiencia gratificante y positiva, para otras, las condiciones de trabajo en los países de destino son abusivas y de explotación, y se caracterizan por la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los trabajadores migrantes suelen enfrentarse a la desigualdad de oportunidades y de trato en los países de destino en lo que respecta, entre otras cosas, al acceso al empleo y a la formación, los niveles salariales y las remuneraciones, las condiciones de trabajo y la protección social. Los trabajadores migrantes que se encuentran en una situación irregular son aún más vulnerables a la explotación y la discriminación, sobre todo en lo que respecta a sus derechos fundamentales, incluido el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, y a sus condiciones de trabajo (OIT 2012; OIT 2021f).

Las desigualdades, los estereotipos y la discriminación en materia de género también se perpetúan a lo largo de todo el ciclo migratorio y a menudo llevan a que las trabajadoras migrantes se concentren en trabajos mal remunerados y en la economía informal, donde enfrentan un mayor riesgo de explotación económica. Aunque la organización de los trabajadores y las trabajadoras migrantes es esencial para promover su empoderamiento y su capacidad de acción, ello puede requerir de estrategias específicas en función de las desigualdades de género imperantes y de los sectores afectados. Al organizarse, las trabajadoras migrantes pueden abordar sus preocupaciones específicas y, con el tiempo, tener la capacidad de participar en negociaciones colectivas para la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, el incremento de sus salarios y prestaciones, y la mejora de sus condiciones de trabajo, lo que incluye la prevención de la violencia por razones de género, la discriminación y la explotación (Iniciativa Spotlight 2019; Hennebry, Grass y McLaughlin 2016).

El marco jurídico y normativo internacional es claro, pero existen obstáculos en su aplicación

Como lo expresa claramente la Constitución de la OIT, la libertad de asociación y libertad sindical es uno de los principios fundamentales en los que se basa la Organización. Es un derecho humano de todos los trabajadores y un elemento esencial para el progreso sostenido, la búsqueda de la justicia social y la consecución del trabajo decente. Según la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), modificada en 2022, y su Seguimiento, la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son principios relativos a los derechos fundamentales que todos los Estados Miembros de la OIT deben respetar, promover y hacer realidad. La Declaración de la OIT hace hincapié en que se debe prestar especial atención a los problemas de las personas con necesidades sociales especiales, en particular a los desempleados y los trabajadores migrantes. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), figuran entre los 10 convenios de la OIT considerados fundamentales por su Consejo de Administración. Estos abordan los derechos FACB de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación migratoria, lugar de residencia o nacionalidad.

Otras normas de la OIT desarrollan también los principios fundamentales de la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y son especialmente relevantes para los trabajadores migrantes. Entre ellas figuran el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), además de normas sobre los trabajadores domésticos, el personal de enfermería o los trabajadores rurales y de plantaciones; la economía informal; el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia; la violencia y el acoso; y el derecho fundamental a la no discriminación.

El derecho de todas las personas a la libertad de asociación y libertad sindical está garantizado además por la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), y por otros instrumentos internacionales temáticos de derechos humanos sobre protección contra la discriminación, incluida la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICRMW, por sus siglas en inglés). Varios instrumentos regionales de Europa, América Latina y África contienen también disposiciones sobre los derechos FACB, tanto de carácter general como relativas a los trabajadores migrantes.

Los documentos internacionales de políticas también han reafirmado tanto la necesidad como la importancia de salvaguardar los derechos fundamentales de todos los trabajadores, en particular los derechos FACB. Además de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) destaca que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva tienen especial importancia para la plena realización del trabajo decente para todos los trabajadores. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) destaca la importancia de estas dos Declaraciones y recalca que los derechos y principios laborales fundamentales se aplican a todos los trabajadores.

Los instrumentos, políticas y orientaciones internacionales y regionales, incluidos los relativos a la contratación equitativa —junto con la labor de los órganos de control—, proporcionan un marco jurídico claro, coherente y de mutuo refuerzo sobre los derechos FACB de los trabajadores migrantes, independientemente de su situación, nacionalidad o país de origen, o del sector en el que trabajen. La legislación internacional es clara con respecto a los derechos FACB de los trabajadores migrantes. El problema radica en su aplicación en las leyes, políticas y prácticas nacionales.

La legislación internacional es clara con respecto a los derechos FACB de los trabajadores migrantes. El problema radica en su aplicación en las leyes, políticas y prácticas nacionales.

Las barreras jurídicas a los derechos FACB de los trabajadores migrantes son los obstáculos más mencionados..

Algunos países imponen restricciones a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva de carácter general. Además, pueden existir restricciones específicas a los derechos FACB de los trabajadores extranjeros. En muchos países, estos derechos pueden ser denegados de manera explícita a:

- algunos o todos los trabajadores migrantes en función de su nacionalidad, situación de residencia, permisos de trabajo o reciprocidad;
- trabajadores indocumentados;
- sectores en los que los trabajadores migrantes constituyen una elevada proporción de los trabajadores, como el trabajo doméstico, la agricultura y las zonas francas de exportación, y en los que la legislación laboral puede no aplicarse en lo absoluto; y
- tipos de acuerdos de trabajo informales y contratos precarios.

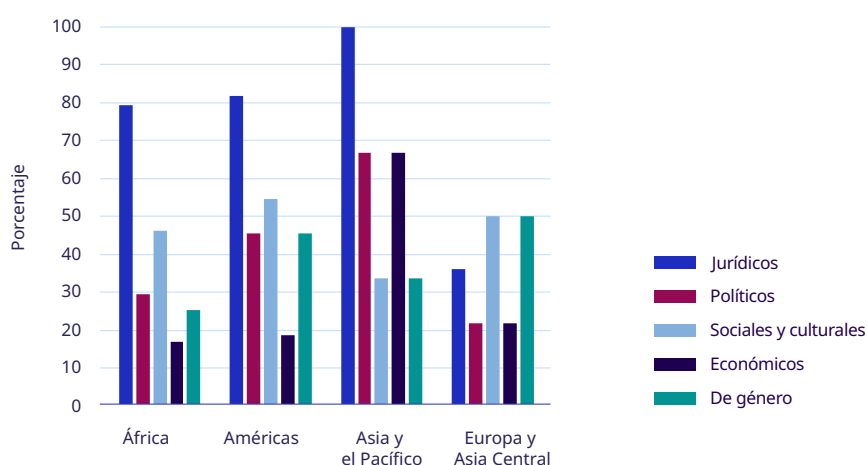
Estas restricciones generan obstáculos para que los trabajadores migrantes puedan ejercer sus derechos, en particular para constituir sindicatos o afiliarse a ellos, elegir a sus representantes, votar y desempeñarse como dirigentes sindicales, y participar eficazmente en negociaciones colectivas, sobre todo en sectores o modalidades de trabajo con una elevada concentración de trabajadores migrantes. De hecho, las barreras jurídicas para el acceso de los trabajadores migrantes a sus derechos FACB fueron

los obstáculos más mencionados en la Encuesta Sindical de la OIT (TUS 2021), por más del 70 por ciento de los encuestados de las confederaciones sindicales.

Incluso en aquellos países en los que la legislación laboral protege los derechos FACB de los trabajadores migrantes, la falta de coherencia entre la legislación laboral y la legislación en materia de inmigración puede permitir a empleadores privados o las agencias de contratación introducir restricciones a los derechos FACB en los contratos de trabajo de los migrantes. Reforzar los poderes en materia de seguridad basados en las leyes de inmigración y dirigidos a los migrantes —como, por ejemplo, otorgar a las fuerzas del orden amplios poderes de detención y deportación— puede tener un efecto amedrentador sobre los trabajadores migrantes que ejercen su derecho a organizarse o que tratan de hacer valer sus derechos a través del sistema judicial.

Además, algunos acuerdos bilaterales de migración laboral entre países de origen y de destino no contienen referencia alguna a los derechos laborales o a la protección de la igualdad de derechos. La falta de referencia, respaldo o promoción de los derechos FACB para los trabajadores migrantes en el contenido de estos acuerdos constituye una omisión flagrante.

► **Gráfico RE1. Obstáculos a la libertad de asociación y libertad sindical y a los derechos de negociación colectiva de los trabajadores migrantes según los sindicatos, por región (n=57)**



Fuente: TUS 2021, véase el gráfico A13 del anexo.

Pero también hay barreras prácticas que afectan la capacidad de los trabajadores migrantes para constituir sindicatos y afiliarse a ellos..

En muchos países, incluso cuando los derechos FACB están reconocidos en la legislación nacional, existen brechas en su aplicación. Una reciente encuesta del Centro de Solidaridad y Civicus (2019) sobre migrantes y refugiados confirma que muchos trabajadores migrantes quieren ejercer sus derechos y tener una participación más plena en sus nuevos países. No quieren permanecer al margen de la sociedad que los acoge. Los trabajadores migrantes indican que quieren tener una voz en sus comunidades y en sus lugares de trabajo sobre temas que afectan sus vidas. Sin embargo, muchos no se sienten capaces o cómodos haciéndolo.

Algunas de las barreras que afectan la capacidad de los trabajadores migrantes para constituir sindicatos y afiliarse a ellos son:

- estancia temporal o contratos de corta duración en el país de destino;
- participación en programas de migración laboral temporal que restringen el acceso a los derechos FACB;
- largas jornadas de trabajo;

- falta de días libres;
- lugares de trabajo aislados;
- barreras lingüísticas;
- conocimiento limitado de sus derechos;
- discriminación o actitudes contra los migrantes;
- temor a represalias contra los sindicatos por parte de los empleadores; y
- reticencia general a participar en organizaciones de trabajadores.

Muchos también temen perder su empleo o enfrentarse a sanciones de las autoridades locales (TUS 2021; OIT 2018c; Centro de Solidaridad y Civicus 2019; Chung 2019). Los trabajadores migrantes que forman parte de grupos minoritarios, como las personas LGBTI+ o las que se encuentran en situación irregular, pueden tener que enfrentar discriminación y dificultades adicionales para ejercer sus derechos de asociación, incluido el temor a la detención o la deportación.

El diálogo social es fundamental para el desarrollo de legislación y políticas de migración laboral transparentes, coherentes y basadas en derechos, que además tengan en cuenta las necesidades del mercado laboral (OIT 2013, citado en OIT 2017a, 26). Sin embargo, a través de la TUS 2021 de la OIT, los sindicatos indicaron que rara vez participaban en los debates de diálogo social relativos a leyes y políticas que rigen el trato de los migrantes. El diálogo social institucionalizado sobre la migración y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes parece ser la excepción, y en muchos casos, incluso cuando existen mecanismos institucionales para el diálogo, este no ocurre en la práctica.

Existen algunos ejemplos de buenas prácticas..

Se han puesto en marcha varias buenas prácticas a escala regional y nacional para abordar los obstáculos jurídicos y prácticos a los derechos FACB en los siguientes ámbitos:

Eliminación de las restricciones jurídicas a la constitución de sindicatos y afiliación a ellos y a la participación plena en actividades sindicales – Los numerosos tipos de restricciones y limitaciones jurídicas a los derechos FACB de los trabajadores migrantes pueden abordarse mediante reformas legislativas de las Constituciones, los códigos del trabajo y otras leyes relacionadas con el empleo. Existen numerosos ejemplos de reformas legislativas de este tipo.

Diálogo social, comisiones tripartitas y negociación colectiva – Dado el bajo nivel de sindicación en sectores dominados por trabajadores migrantes, como el trabajo doméstico y la agricultura, la adopción de medidas legislativas e institucionales para promover la negociación colectiva en estos sectores, ocupaciones y tipos de trabajo —como la ampliación de los convenios colectivos— ha servido para proporcionar protección a los términos y condiciones de empleo de los trabajadores migrantes. La adopción de este tipo de medidas no debe incluir solo al gobierno, sino que requiere de una participación positiva de los sindicatos y las organizaciones de empleadores.

Cooperación sindical y trabajo en red transfronterizos – Algunas organizaciones de trabajadores han celebrado acuerdos con organizaciones de trabajadores de otros países para intercambiar información, defender los intereses de los trabajadores migrantes o proporcionar información a los migrantes sobre las vías regulares de migración. Con el fin de abordar los obstáculos prácticos que dificultan la organización de los migrantes, los sindicatos en los países de origen están estableciendo contacto con los trabajadores migrantes para brindarles información y asistencia, y para alentarlos a interactuar con los sindicatos de los países de destino. Los sindicatos están creando Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes (CRTM) y los están utilizando para apoyar el acercamiento y la organización de los trabajadores migrantes en los países de origen y de destino.

Constitución de sindicatos por trabajadores migrantes – En aquellos lugares donde no existen sindicatos a los que los trabajadores migrantes puedan afiliarse ni cobertura de negociación colectiva, existen ejemplos de trabajadores migrantes que se organizan para constituir sindicatos con el fin de proteger sus derechos laborales y mejorar sus condiciones de trabajo. Estas iniciativas suelen contar con el apoyo de sindicatos nacionales y mundiales, junto con organizaciones de derechos humanos.

Acceso a la justicia – Con el fin de reducir las barreras lingüísticas y culturales, algunos países tienen la obligación jurídica de informar a categorías específicas de trabajadores, como los migrantes, sobre sus derechos laborales en una lengua que estos entiendan. Además, en algunos países la ley otorga específicamente a los migrantes el derecho a ser representados por sindicatos, que pueden proporcionarles la ayuda que requieren para conocer y proteger sus derechos, así como para tramitar sus quejas y obtener soluciones adecuadas.

Iniciativas dirigidas a las trabajadoras migrantes – Las mujeres migrantes pueden beneficiarse de las ventajas de tener una voz colectiva que aborde sus problemas individuales. Se ha elaborado material didáctico y se han impartido sesiones de formación sobre cuestiones de género y temas de especial interés para las mujeres migrantes, por ejemplo, mediante la colaboración entre la OIT y ONU Mujeres en el marco de la Iniciativa Spotlight de la Unión Europea y las Naciones Unidas. Varios sindicatos, como la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), apoyan a las trabajadoras migrantes en los países de destino mediante servicios de organización, formación y asesoramiento.

Mirar al futuro

A pesar de la claridad de la legislación internacional, del creciente (aunque insuficiente) número de ratificaciones de los convenios pertinentes, y de las observaciones de los sistemas internacionales de control, existen demasiadas restricciones jurídicas a nivel nacional que interfieren con el disfrute de los derechos FACB por parte de los trabajadores migrantes y muy pocos casos de eliminación satisfactoria de dichas restricciones. De una revisión general de los informes gubernamentales y de los comentarios de los órganos de control —dado que aún no se cuenta con un estudio exhaustivo de las legislaciones nacionales—, se desprende que los problemas principales son los siguientes:

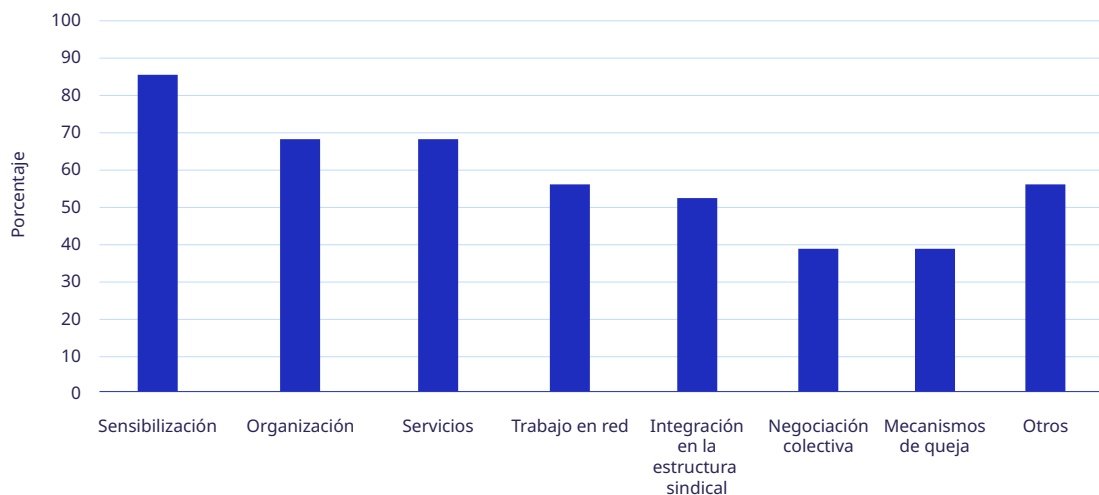
- restricciones a los extranjeros para constituir sindicatos u organizaciones de trabajadores;
- uso de permisos de trabajo para limitar los derechos de los trabajadores migrantes; y
- restricciones para que los trabajadores indocumentados disfruten de cualquier derecho FACB.

La eliminación por parte de los países de las restricciones a la afiliación de extranjeros documentados a sindicatos y a su participación en actividades sindicales parece ser el avance más positivo hasta el momento. Dentro de estos procesos de reforma, se requiere prestar mayor atención a la eliminación de las restricciones y prohibiciones que impiden a los trabajadores migrantes, incluidos los indocumentados, disfrutar de sus derechos FACB, y a garantizar expresamente sus derechos a constituir los sindicatos y organizaciones de trabajadores de su elección y a afiliarse a ellos.

La promoción y protección de los derechos de los trabajadores migrantes exige reconocer su derecho fundamental a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva, así como el papel esencial de los sindicatos en fortalecer la voz de los migrantes. Al ejercer su derecho a la libertad de asociación, los migrantes se empoderan para reclamar otros derechos y así superar de manera conjunta las dificultades que enfrentan en el mercado laboral y en relación con sus términos y condiciones de trabajo.

Dependiendo del contexto y de sus recursos, los sindicatos informaron que utilizaban diferentes acciones y estrategias, y la mayoría empleaba varias estrategias para relacionarse con los trabajadores migrantes. La mayor parte de las respuestas proporcionadas por los sindicatos describieron situaciones exitosas relacionadas con la realización de campañas de sensibilización, el trabajo en red, la capacidad de ayudar a los migrantes en periodos de crisis, el entablar un diálogo con los empleadores y el establecimiento de programas de formación. Algunos destacaron la importancia de dirigirse a las mujeres migrantes. Sin embargo, varios encuestados señalaron que sus sindicatos no habían experimentado ninguna situación exitosa, lo que indica la necesidad de desarrollar la capacidad de los sindicatos para establecer vínculos significativos con los trabajadores migrantes (TUS 2021).

▶ **Gráfico RE2. Tipos de actividades puestas en marcha por los sindicatos para apoyar a los trabajadores migrantes**

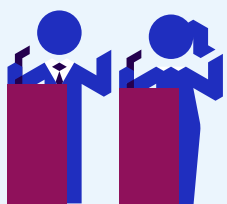


Fuente: TUS 2021, véase el gráfico A5 del anexo.

El informe, a partir de las conclusiones, el análisis y las lecciones aprendidas, presenta sugerencias sobre formas de promover y garantizar los derechos FACB de los trabajadores migrantes de cara al futuro. Las medidas específicas sugeridas se basan en los resultados de la Encuesta Sindical realizada por la OIT en 2021, en literatura e investigaciones secundarias y en los comentarios a las normas internacionales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y del Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT.

¿Qué pueden hacer los gobiernos?

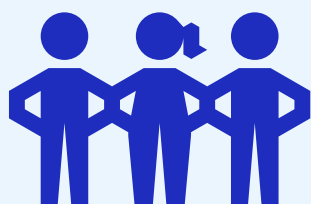
- ▶ Mediante un diálogo social eficaz, que incluya consultas con los interlocutores sociales, pueden crear un entorno favorable que permita a los trabajadores migrantes ejercer sus derechos FACB.
- ▶ Eliminar los obstáculos jurídicos que impiden a los trabajadores migrantes el acceso a sus derechos FACB.
- ▶ Permitir la formación de sindicatos independientes de trabajadores migrantes.
- ▶ Posibilitar la negociación colectiva y la celebración de convenios.
- ▶ Promover el diálogo social y los mecanismos tripartitos.
- ▶ Garantizar la gobernanza y el acceso a la justicia para la protección de los derechos FACB de los trabajadores migrantes.
- ▶ Combatir a la discriminación y la xenofobia.
- ▶ Recopilar información sobre los derechos FACB de los trabajadores migrantes, incluida la afiliación a sindicatos.
- ▶ Diseñar, negociar, implementar y monitorear acuerdos bilaterales y multilaterales de migración laboral, de conformidad con las normas de la OIT y basados en el diálogo social.





¿Qué pueden hacer los sindicatos?

- Participar en el proceso de contratación y en las sesiones informativas previas a la partida del país de origen y posteriores a la llegada al país de destino sobre los procesos de contratación regulada.
- Continuar desarrollando su capacidad para organizar y llevar a cabo actividades de divulgación dirigidas a los trabajadores migrantes y abogar eficazmente por el respeto de los derechos laborales de los trabajadores migrantes.
- Adoptar estrategias innovadoras para llegar a los trabajadores migrantes en entornos aislados y dispersos, como los hogares privados. El uso de herramientas digitales puede contribuir con los esfuerzos de los sindicatos para relacionarse con los trabajadores migrantes y apoyarlos.
- Adoptar estrategias en las prácticas de negociación colectiva para cubrir a los sectores no sindicados y sin representación, como el trabajo doméstico y de cuidados.
- Desarrollar estrategias de sensibilización y organización dirigidas explícitamente a las trabajadoras y que aborden sus preocupaciones.
- Hacer seguimiento a las estrategias de sensibilización con estrategias de organización que tengan en cuenta las diversas identidades de los trabajadores migrantes, como el género y las competencias lingüísticas. Realizar consultas y celebrar acuerdos con los sindicatos de los países de origen puede ayudar a reducir la brecha cultural.
- Traducir todos los documentos de la organización a idiomas que los trabajadores migrantes entiendan.
- Participar en redes transfronterizas entre sindicatos mediante la suscripción de memorandos de entendimiento u otro tipo de acuerdos para proteger los derechos de los trabajadores migrantes durante todo el ciclo migratorio. Esto incluye también la posibilidad de facilitar la investigación conjunta, compartir buenas prácticas y participar en iniciativas de desarrollo de capacidades.
- Desarrollar redes de trabajo y establecer alianzas con la sociedad civil, incluidas las organizaciones de defensa de los derechos de los trabajadores migrantes, cuando convenga, en especial cuando existan restricciones jurídicas que prohíban a los trabajadores migrantes afiliarse a sindicatos.



¿Qué pueden hacer los empleadores y las organizaciones de empleadores?

- En consonancia con las normas de la OIT, abstenerse de participar en cualquier acto que involucre amenazas, intimidación, inclusión en una lista negra, violencia o acoso contra trabajadores migrantes con el fin de disuadirlos o impedir que se pongan en contacto con los sindicatos existentes, o para disuadirlos o impedir que ejerzan cualquiera de sus derechos FACB.
- Compartir con los trabajadores migrantes información sobre sus derechos en el trabajo, las normas del lugar de trabajo y los términos y condiciones de empleo en un formato y en un idioma que entiendan.
- Reconocer a los sindicatos independientes y representativos constituidos en su lugar de trabajo, negociar con ellos de buena fe y entablar con ellos una negociación colectiva eficaz.
- Participar en el diálogo social —tanto tripartito como bipartito— para conocer más sobre los retos que enfrentan los trabajadores migrantes y abordarlos.
- Desempeñar un papel proactivo en la defensa de la aplicación eficaz de los acuerdos bilaterales de migración laboral a fin de garantizar una buena gobernanza de los procesos de migración laboral y la protección de los trabajadores migrantes.
- Alentar a los empleadores de hogares particulares y otros sectores distantes a afiliarse a organizaciones de empleadores.





1.

Introducción

► 1.1. Objetivo del informe

La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva (FACB) son derechos fundamentales que deberían aplicarse a todos los trabajadores. Mientras que en muchos países la legislación nacional reconoce el derecho de los trabajadores migrantes* a afiliarse a sindicatos, en otros sigue habiendo leyes que restringen los derechos FACB de los trabajadores migrantes por razones de nacionalidad, situación de residencia o situación migratoria. Los órganos de control de la OIT, así como los órganos de los tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, han expresado su preocupación por las dificultades que enfrentan los trabajadores migrantes en algunos países para constituir sindicatos y afiliarse a ellos y disfrutar de los beneficios derivados de la negociación colectiva. Surgen dificultades debido a falta de protección legislativa, disposiciones legales restrictivas, entornos antisindicales y falta de acceso a información sobre derechos, entre otros factores. Además, existen brechas en la aplicación efectiva de estos derechos en la práctica. Existen retos y obstáculos prácticos, tanto de carácter general como específicos a determinados sectores, para que los trabajadores y las trabajadoras migrantes constituyan sindicatos y se afilien a ellos, y para que los sindicatos promuevan la organización de los trabajadores migrantes. Según la Confederación Sindical Internacional (CSI), en todo el mundo, menos del 1 por ciento de los trabajadores migrantes están sindicados (CSI 2014).

En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, los Estados Miembros resolvieron crear las condiciones para el logro de un «trabajo decente para todos», reconociendo al mismo tiempo «la contribución positiva de los migrantes al crecimiento inclusivo y al desarrollo sostenible» y comprometiéndose a que «nadie se quede atrás». Los temas del trabajo decente y la migración son transversales a toda la Agenda 2030, pero se abordan de manera explícita en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, principalmente en la meta 8.8, así como en el ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades dentro de los países y entre ellos, en particular en la meta 10.7. La meta 8.8 de los ODS aborda la situación de los trabajadores migrantes y pide que se tomen medidas para «proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios».

Reconociendo que los trabajadores migrantes pueden enfrentar obstáculos, tanto en la legislación como en la práctica, para organizarse y negociar de manera colectiva, y que la libertad sindical es un principio y un derecho fundamental y una condición habilitante para la consecución del trabajo decente, la Resolución de la OIT relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2017, propuso que los derechos de libertad sindical y negociación colectiva para los trabajadores migrantes deberían ser una prioridad para la acción.

En el Plan de Acción de la OIT —adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en 2017 para dar seguimiento a la Resolución y en consonancia con el trabajo de la OIT sobre la meta 8.8 de los ODS— se solicitó a la Oficina de la OIT que colaborara con los mandantes en la elaboración de un informe sobre los principales obstáculos y buenas prácticas en materia de libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva para los trabajadores migrantes. Este informe también contribuirá al logro de dicho objetivo como parte de las actividades previstas de desarrollo de conocimientos y creación de capacidades sobre libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva, según lo establecido en el Plan de Acción de la OIT, para dar seguimiento a la Resolución (OIT 2017, párr. 12(d)).

El presente informe tiene el objetivo de proporcionar un mejor entendimiento de los retos y obstáculos existentes —tanto en la legislación como en la práctica— para hacer realidad los derechos de todos los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva, y destaca las buenas prácticas y estrategias para superar estos obstáculos. Además, brinda información clave sobre cómo ven los sindicatos estos retos y sobre sus acciones y experiencias al relacionarse con los trabajadores migrantes y apoyarlos en la promoción de sus derechos laborales fundamentales.

* A fines del presente informe, la expresión «trabajadores migrantes» designa a todas las personas que se desplazan a un territorio del que no son nacionales para realizar una actividad remunerada.

► 1.2. Organización y contenido del informe

En este capítulo introductorio, se presenta el objetivo del informe, cómo está organizado y qué metodología se empleó en su elaboración.

En el capítulo 2, se presenta un panorama general de la situación de los trabajadores migrantes en el mundo actual. Se presta especial atención a la forma en que la pandemia de COVID-19 ha repercutido en los flujos migratorios y en las situaciones particulares de los trabajadores migrantes. También se destaca la dimensión de género de la migración y se centra la mirada en las trabajadoras migrantes.

El capítulo 3 ofrece un panorama general del marco jurídico y normativo internacional por el que se rigen los derechos FACB de los trabajadores migrantes. El capítulo 4 identifica los obstáculos jurídicos y prácticos más comunes que impiden a los trabajadores migrantes acceder a todos sus derechos FACB, y el capítulo 5 identifica algunas acciones y buenas prácticas para eliminar los obstáculos jurídicos y superar las brechas de implementación práctica.

El último capítulo de este informe, a partir del análisis, las conclusiones y las lecciones aprendidas, propone medidas para promover y garantizar los derechos FACB de los trabajadores migrantes. Las sugerencias específicas se basan en los resultados de una Encuesta Sindical llevada a cabo por la OIT en 2021 (véase el anexo), en las contribuciones de las oficinas de la OIT de todo el mundo, en literatura e investigación secundarias, en las normas internacionales y en los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y del Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT.

Los anexos del informe incluyen las perspectivas y experiencias de los sindicatos y sus principales obstáculos y actividades relacionados con la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva para los trabajadores migrantes, a partir de las conclusiones y el análisis de los resultados de la Encuesta Sindical 2021 de la OIT (en adelante, «TUS 2021» por sus siglas en inglés). Los anexos también incluyen la metodología de la encuesta y una muestra del cuestionario utilizado en la TUS 2021.

A efectos del presente informe, el término «trabajador migrante» engloba a todos los migrantes internacionales en edad de trabajar (de 15 años o más), estén empleados o no en su país de residencia actual¹. El término se refiere solo a aquellas personas que han cruzado fronteras internacionales por razones de trabajo. Por lo tanto, no incluye a quienes se desplazan dentro de un país.

¹ El artículo 11(1), del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) define el término «trabajador migrante» como «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». Una definición similar figura en el artículo 11(1) del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), que define al «trabajador migrante» como «toda persona que emigra o que ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante». En virtud del artículo 2(1) de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, se entiende por «trabajador migratorio» a «toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional».

► 1.3. Resumen de los métodos utilizados

Los métodos utilizados para los capítulos 1, 2 y 3 consistieron en una revisión de literatura y un análisis de los instrumentos jurídicos internacionales y regionales; de los documentos de políticas, informes y material de formación de la OIT y de las Naciones Unidas sobre los derechos FACB de los trabajadores migrantes; de las investigaciones académicas pertinentes; y de informes de organizaciones de trabajadores y de empleadores, y de organizaciones no gubernamentales (ONG). Esta revisión se basó en gran medida en la información recopilada por la OIT sobre legislación y prácticas nacionales relativas a la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho de negociación colectiva en (i) informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR); (ii) informes de la Comisión de Aplicación de Normas; (iii) las líneas de base de cada país en el marco del seguimiento anual basado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; (iv) las reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT; (v) las quejas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT; y (vi) los informes del Comité de Libertad Sindical (CLS).

En lo que respecta a las fuentes textuales de la OIT y la legislación nacional, el informe en particular aprovechó y se basó en la información recopilada en el marco del indicador 8.8.2 de los ODS sobre el «Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la OIT y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio» (OIT 2018d). Además, las unidades de la sede central de la OIT y las oficinas regionales también proporcionaron información.

El método utilizado para la encuesta sindical que figura en el anexo consistió en la realización por parte de la OIT de encuestas sobre el terreno a las confederaciones sindicales nacionales y la recopilación y evaluación de las respuestas obtenidas. Para más información sobre la encuesta y su metodología, véase el anexo 1.







2.

Los trabajadores
migrantes en
el mundo actual

► 2.1. Panorama general

La migración laboral internacional sigue ocupando un lugar central en las agendas internacionales de derechos humanos y de desarrollo. Algunas personas migran por motivos de supervivencia; muchas otras lo hacen para conseguir mejores oportunidades de trabajo e ingresos que garanticen una vida mejor y más segura para sus familias. Una migración justa hace posible que los trabajadores se incorporen a un trabajo productivo en los países de destino y contribuye a su crecimiento general y a sus resultados económicos. El ritmo creciente de la globalización económica, las mejoras en los sistemas de información y comunicación y la expansión de las modalidades de transporte contribuyen a alentar y facilitar la migración. Todo ello, sumado a los conflictos, las catástrofes, la persecución de minorías y la falta de perspectivas del mercado de trabajo nacional en los países de origen, así como el envejecimiento de la población y la disminución de la fuerza de trabajo nacional en muchos países de destino, obliga y atrae a las personas a migrar (UIP, OIT y ACNUDH 2015; OIT 2019c; OIE 2018; OIT 2017a). Los trabajadores migrantes internacionales constituyen actualmente cerca del 5 por ciento de la mano de obra mundial, lo que hace de ellos una parte integral de la economía mundial (OIT 2021a).

Según los estimados del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (ONU DAES) al año 2020, aproximadamente 281 millones de hombres y mujeres son migrantes internacionales en todo el mundo, de los cuales, el 73 por ciento tienen entre 20 y 64 años (ONU DAES, División de Población 2020a). La OIT calcula que 169 millones de hombres y mujeres migran por motivos de trabajo. Esta cifra representa un aumento de 5 millones de trabajadores migrantes en comparación con las estimaciones de 2017, y un aumento porcentual aún mayor con respecto a la estimación de 2013 de 150 millones de trabajadores migrantes internacionales. Entre los trabajadores migrantes internacionales, 99 millones son hombres (58,5 por ciento) y 70 millones son mujeres (41,5 por ciento) (OIT 2021a). Un número cada vez mayor de mujeres han estado migrando no como acompañantes de familiares, sino por motivos económicos, para mantenerse a sí mismas y a sus familias (OIT 2016c; Fleury 2016; Fudge 2011; OIT 2020f).

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en los flujos migratorios y afectó el número de trabajadores migrantes en todo el mundo en los años 2020 y 2021. Se calcula que, para mediados de 2020, las perturbaciones causadas por la pandemia de COVID-19 pueden haber reducido el número de migrantes internacionales en unos 2 millones en todo el mundo, lo que equivale a una disminución de aproximadamente un 27 por ciento en el crecimiento previsto de julio de 2019 a junio de 2020 (ONU DAES, División de Población 2020b). No obstante, se prevé que la migración internacional seguirá creciendo y que la importancia que se da a la protección de la libertad de asociación y libertad sindical de los trabajadores migrantes no hará sino aumentar a medida que los flujos migratorios crezcan y se hagan más diversos.

La migración laboral internacional es un fenómeno complejo y dinámico que afecta a todas las regiones del mundo, y la mayoría de los países sirven como lugares de origen, de tránsito o de destino. Dicho esto, aún es cierto que la mayoría del total de los trabajadores migrantes se concentra en países de ingreso alto (67,4 por ciento) y en países de ingreso mediano alto (19,5 por ciento). El resto se encuentra en países de ingreso mediano bajo (9,5 por ciento) y de ingreso bajo (3,6 por ciento). Cabe destacar que la proporción de trabajadores migrantes en los países de ingreso alto ha disminuido desde 2013; mientras que la proporción correspondiente en los países de ingreso mediano alto ha aumentado del 11,7 por ciento en 2013 al 19,5 por ciento en 2019. Esto puede deberse a la expansión de las oportunidades de empleo, los cambios demográficos y los cambios en las políticas migratorias en estos países de ingreso mediano (OIT 2021a).

En lo que respecta a la distribución por regiones, los trabajadores migrantes internacionales se reparten de la siguiente manera: Europa y Asia Central (37,7 por ciento); Américas (25,6 por ciento); Estados Árabes (14,3 por ciento); Asia y el Pacífico (14,2 por ciento); y África (8,1 por ciento). Un hecho interesante es que los Estados Árabes es la región con mayor proporción de trabajadores migrantes en relación con el total de trabajadores (41,4 por ciento) (OIT 2021a).

La mayoría de los trabajadores migrantes a nivel mundial se concentra en el sector de los servicios (66,2 por ciento), mientras que el 26,7 por ciento trabaja en la industria y el 7,1 por ciento, en la agricultura. Dentro de estos sectores existen importantes diferencias con respecto al género, ya que casi el 80 por ciento de las trabajadoras migrantes laboran en el sector de servicios; el 14,2 por ciento, en la industria; y el 5,9 por ciento, en la agricultura. Por el contrario, la distribución de los hombres migrantes entre el sector de servicios y la industria es más equilibrada: un 56,4 por ciento de los hombres trabaja en el sector de servicios y un 35,6 por ciento, en la industria. Esta mayor representación de las trabajadoras migrantes en el sector de servicios puede deberse, al menos en parte, a la creciente demanda de mano de obra en la economía del cuidado, que incluye el trabajo doméstico y el trabajo de salud. Los hombres migrantes tienden a encontrar más empleo en los subsectores de la manufactura y la construcción (OIT 2021a).

La migración laboral genera importantes beneficios tanto a los países de origen como a los de destino. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha aportado pruebas fiables de que la migración regular contribuye al crecimiento económico de los países de destino y genera una contribución neta positiva a las economías y sociedades en las que los trabajadores migrantes viven y trabajan. Las empresas aprovechan la migración para cubrir sus brechas locales de competencias (OIE 2018). El Grupo Asesor Empresarial sobre Migración (2022) ha destacado el papel que cumple el sector privado en la promoción de una estrategia coherente y global para la migración. Ha identificado como problemas fundamentales la necesidad global de movilidad laboral, la contratación responsable, el desarrollo y reconocimiento de competencias, el papel de la tecnología, y la participación en el discurso público para promover percepciones positivas sobre los migrantes. Entre las contribuciones de los trabajadores migrantes al crecimiento y al desarrollo en los países de destino figuran: cobertura de la escasez de mano de obra, promoción del espíritu empresarial, contribución a la seguridad social y a los sistemas de bienestar, y ayuda a satisfacer demandas específicas de competencias, por ejemplo, en industrias emergentes de alta tecnología (OIT 2020e). En estos países de destino, como se señala en la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2016, los trabajadores migrantes «pueden ayudar a responder a las tendencias demográficas, la escasez de mano de obra y otras dificultades que afrontan las sociedades de acogida, y aportar nuevas aptitudes y dinamismo a [sus] economía[s]» (Asamblea General de las Naciones Unidas 2016, párr. 46).

Algunas de las contribuciones positivas de la migración laboral a los países de origen son los elevados flujos de remesas y las transferencias de inversiones, tecnología y competencias cruciales a través de la migración de retorno y los vínculos comunitarios transnacionales (OIT 2020e). Las remesas que los trabajadores migrantes envían a sus países de origen, por ejemplo, constituyen una importante fuente de capital privado y pueden contribuir a aumentar el PIB de dichos países (OIT 2016a).

Aunque para muchos hombres y mujeres la migración en busca de empleo puede ser una experiencia gratificante y positiva, para otros, las condiciones de trabajo en los países de destino son abusivas y explotadoras, y se caracterizan por la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, según la definición de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998, modificada en 2022), y por otras violaciones de los derechos laborales y los derechos humanos. Los trabajadores migrantes suelen enfrentarse a la desigualdad de oportunidades y de trato en los mercados de trabajo de los países de destino, lo que incluye el acceso al empleo y a la formación, los niveles salariales y los pagos, las condiciones de trabajo y la protección social. Los trabajadores migrantes temporales sufren violaciones de sus derechos laborales básicos, como el impago de salarios (OIT 2022e). Los trabajadores migrantes indocumentados, también denominados trabajadores migrantes en situación irregular, son aún más vulnerables a la explotación y la discriminación, en particular en lo que respecta a sus derechos fundamentales, incluido el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, y a sus condiciones de trabajo, incluido el acceso a las remuneraciones y temas relacionados con la protección social (OIT 2012; OIT 2021f). La pandemia de COVID-19 no solo ha puesto de manifiesto las diferencias existentes en el mercado laboral entre los trabajadores migrantes y los nacionales, también las ha exacerbado (Jones, Mudaliar y Piper 2021).

Las trabajadoras migrantes suelen encontrarse en una situación más vulnerable que la de sus homólogos masculinos, ya que no solo se enfrentan a la discriminación en su condición de migrantes, sino también en su condición de mujeres (Pillinger 2017). Las desigualdades de género, los estereotipos y el sexismo

se perpetúan a lo largo del ciclo de la migración por motivos laborales y a menudo llevan a que las trabajadoras migrantes terminen concentradas en trabajos mal remunerados y en la economía informal, donde enfrentan un mayor riesgo de explotación económica (Iniciativa Spotlight 2019). Las trabajadoras migrantes en situación irregular se enfrentan a un riesgo de explotación aún mayor que sus homólogos masculinos, ya que pueden sufrir una triple discriminación por ser mujeres, migrantes y encontrarse en situación irregular. Los abusos contra los derechos humanos que pueden enfrentar los migrantes en los países de destino tienen una dimensión de género, y pueden ir desde la violencia sexual, física y psicológica y la intimidación, hasta la explotación laboral y la falta de asistencia sanitaria. Las trabajadoras migrantes tienen más probabilidades que los hombres de encontrarse en un empleo precario y de sufrir condiciones de trabajo deficientes (largas jornadas, pocos días libres), salarios bajos, subvaloración de sus capacidades, acoso, mayores riesgos para la salud y falta de atención médica, incluidos servicios de salud sexual y reproductiva (OIT 2020d; Hennebry, Grass y McLaughlin 2016; OIM 2009).

Además, las trabajadoras migrantes suelen sufrir de discriminación salarial. Por ejemplo, una investigación reciente de la OIT sobre la brecha salarial de los migrantes descubrió que las mujeres sufren una doble penalización en sus remuneraciones, ya que ganan menos que los nacionales y menos que los hombres migrantes. En los países de ingreso alto, se estima que la diferencia salarial entre los hombres nacionales y las mujeres migrantes es de un 20,9 por ciento, muy superior a la diferencia salarial agregada entre hombres y mujeres en dichos países, que se sitúa en un 16,2 por ciento (Amo-Agyei 2020).

Debido a la persistencia de los patrones de desigualdad de género, las mujeres migrantes tienen más probabilidades de hallar un trabajo que refleje los roles de género tradicionales, por ejemplo, como trabajadoras domésticas y trabajadoras del cuidado. La investigación más reciente de la OIT estima que alrededor del 73,4 por ciento de todos los trabajadores domésticos migrantes en el mundo (es decir, alrededor de 8,5 millones) son mujeres (OIT 2015b). Estos empleos se concentran principalmente en la economía informal, y puede que el trabajo doméstico esté excluido o solo parcialmente cubierto en el ámbito de la legislación laboral nacional, incluidas las leyes sobre libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva, y excluido o solo parcialmente cubierto por las políticas de protección social, la seguridad social y las disposiciones en materia de bienestar del país de destino (OIT 2003; OIT 2015c; OIT 2021e). Esta falta de protección y/o aplicación deja a los trabajadores domésticos migrantes en una situación de mayor riesgo de sufrir prácticas de empleo abusivas y explotadoras (CSI 2017; CMW 2011). Más aún, la explotación de los trabajadores domésticos a menudo refleja la discriminación basada en diversos motivos, como el sexo, la raza, el origen étnico o la condición de migrante, así como el desequilibrio en la relación entre el empleador y el trabajador, que hace que muchas mujeres migrantes se sientan indefensas, aisladas y desprotegidas.

► 2.2. Los derechos a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva y los trabajadores migrantes

Un conjunto de derechos fundamentales de los que a menudo no pueden disfrutar los trabajadores migrantes es el relativo a la libertad de asociación y libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva. El derecho a la libertad de asociación y libertad sindical es el derecho de los trabajadores y empresarios a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas sin temor a represalias ni injerencias, incluido el derecho a crear confederaciones y afiliarse a ellas, así como a afiliarse a organizaciones internacionales. Vinculado a la libertad de asociación y libertad sindical está el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, que permite a los trabajadores, por medio de sus representantes, negociar libremente sus condiciones de trabajo con sus empleadores, concluir convenios colectivos y lograr su aplicación práctica. La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva (FACB) no son solo derechos fundamentales que salvaguardan los procedimientos de organización y negociación. También son derechos habilitadores que permiten promover y hacer

realidad una serie de otros derechos, como otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, buenas condiciones laborales, salarios justos y acceso a la protección social (OIT 2020b). En otras palabras, los FACB son esenciales para que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, consigan un trabajo decente.

La aplicación efectiva de los derechos FACB garantiza que los trabajadores puedan hacer uso de su voz colectiva para defender sus derechos e intereses o mejorar las condiciones de su vida laboral en el lugar de trabajo, así como en el ámbito nacional de elaboración de políticas y leyes. Estos derechos son esenciales para permitir el diálogo social y la participación eficaz de los interlocutores sociales en las políticas económicas y sociales, incluidas las políticas y los acuerdos sobre migración laboral. Cuanto más estrecha sea la relación entre los interlocutores sociales y los trabajadores migrantes, más eficaz será su voz en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y la promoción efectiva del trabajo decente para todos, incluidos los trabajadores migrantes. Además, la participación de los trabajadores migrantes en los sindicatos contribuye a garantizar que sus intereses, experiencia y necesidades se tomen en cuenta en el diálogo social sobre temas de política económica y social, y existen buenos ejemplos de consultas tripartitas importantes sobre cuestiones relativas a los trabajadores migrantes (véase OIT 2022a). En la práctica, sin embargo, muchos sindicatos indican que no son consultados o que no se tienen en cuenta sus opiniones en asuntos relacionados con las políticas y los acuerdos sobre migración (TUS 2021).

Una de las formas más eficaces para prevenir la explotación de los trabajadores migrantes es garantizando sus derechos FACB en los países de destino. Las restricciones a los derechos FACB o su denegación pueden obstaculizar el disfrute de otros derechos humanos, como el derecho a condiciones de trabajo justas, a un salario justo, a no sufrir discriminación, a la libertad de expresión y de reunión, a la asistencia sanitaria, a la vivienda, a la educación y a la protección contra la violencia y el acoso, la explotación sexual y la trata de personas (CDH ONU 2020b).

Además, la protección de sus derechos FACB permite a los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, denunciar los abusos de los derechos humanos de los que han sido víctimas y exigir una reparación.

El derecho a la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva hacen posible un cambio en la dinámica de poder entre empresarios y trabajadores (CES y CSI 2018). En este sentido, la CEACR considera que el pleno ejercicio de los trabajadores migrantes de su derecho a la libertad de asociación y libertad sindical les permite representar sus necesidades y preocupaciones en la mesa de negociación, y destaca el potencial de la negociación colectiva, en particular de los convenios colectivos, como vías para garantizar una mayor igualdad entre los trabajadores migrantes y los nacionales (OIT 2016b, párr. 413).

Este informe se ocupa principalmente de la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores migrantes en estructuras sindicales de carácter más bien formal. No existe una estrategia única para la promoción y la aplicación práctica de los derechos FACB para los trabajadores migrantes, y existen diferentes enfoques para organizar, representar y prestar servicios a estos trabajadores. Cabe destacar aquí la distinción entre organizar y prestar servicios a trabajadores migrantes. Los sindicatos pueden prestar servicios tanto a los afiliados como a los no afiliados y pueden incluir varios tipos de asistencia, como información, orientación y asistencia jurídica. Como se expone en el anexo, la mayoría de las federaciones sindicales que respondieron a la Encuesta Sindical de la OIT (TUS 2021) declararon que se ocupan de alguna manera de los problemas de los trabajadores migrantes, en la mayoría de los casos mediante la prestación de servicios. Dependiendo del contexto jurídico, político, económico, social y cultural del país, así como del sistema nacional de relaciones laborales y de sus recursos, los sindicatos despliegan diferentes estrategias y acciones, desde orientar sus campañas de organización e información pública hacia los trabajadores migrantes, hasta la prestación de servicios generales de representación, asistencia y apoyo. En muchos casos, las actividades y los servicios de los sindicatos se orientan de manera específica a las trabajadoras migrantes.

Se sabe que los trabajadores migrantes temporales se encuentran entre los grupos de trabajadores más difíciles de organizar. La TUS 2021 identificó que el carácter temporal de su estancia en un país constituye un obstáculo para que los sindicatos puedan establecer relaciones con ellos (véase el anexo

de este informe). Las investigaciones han demostrado que cuanto más tiempo permanece un trabajador migrante en el país de destino y más se adapta al entorno local, mayor es la probabilidad de que se sindicalice (Kranendonk y De Beer 2016, 862; Krings 2014).

Los sindicatos pueden desempeñar un papel fundamental en fortalecer la voz de los trabajadores migrantes, y cuando no están presentes, estos son más susceptibles a sufrir de explotación. Un sindicato puede mejorar la protección de los trabajadores migrantes mediante:

- la participación en los procesos de reforma legislativa y en la elaboración de políticas migratorias;
- la participación en la cooperación bilateral y regional entre sindicatos de los países de origen y de destino;
- la organización de los trabajadores migrantes;
- el desarrollo de su capacidad para responder a los problemas de los trabajadores migrantes mediante educación y formación; y
- el acercamiento a los trabajadores migrantes para proporcionarles servicios de apoyo y facilitar su tramitación de quejas.

Por medio de la negociación colectiva y otras modalidades, los sindicatos pueden abrir vías para la discusión y negociación con los empleadores de cuestiones relativas a los trabajadores migrantes, y para su inclusión en los convenios colectivos.

La ampliación de la afiliación sindical entre los trabajadores migrantes y la adopción de estrategias de acercamiento innovadoras para organizar a los trabajadores migrantes, ampliar la cobertura de la negociación colectiva y fortalecer la capacidad de representación de los trabajadores migrantes, pueden contribuir a revitalizar los sindicatos y a ampliar su alcance a sectores, ocupaciones y tipos de modalidades de trabajo tradicionalmente no sindicados. De hecho, la académica Michele Ford (2021) sostiene que la integración satisfactoria de los trabajadores migrantes temporales en los sindicatos existentes, y la satisfacción de sus necesidades una vez contratados, presenta el mayor potencial para la renovación de los sindicatos en los países asiáticos de destino. En el contexto europeo, Krings (2014) sostiene que la mejor manera de garantizar que la posición negociadora de los sindicatos no se vea socavada es mediante la organización de nuevos grupos de trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes.

Los sindicatos también pueden facilitar una migración segura y justa impartiendo formación, proporcionando información fiable sobre derechos y oportunidades de empleo para migrantes, y ayudando a los migrantes a hacer frente a los abusos de las agencias de contratación. Además, pueden acompañar y ayudar a los migrantes en la búsqueda de reparaciones frente a los abusos de los empleadores y facilitarles el acceso a la justicia.

Aunque organizarse es crucial para permitir el empoderamiento y la capacidad de acción tanto de los trabajadores como de las trabajadoras migrantes, pueden requerirse estrategias de organización sindical específicas en función de las desigualdades de género imperantes y de los sectores afectados. Al organizarse, las trabajadoras migrantes pueden abordar sus problemas específicos y, con el tiempo, tener la capacidad de participar en negociaciones colectivas para la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, el incremento de sus salarios y prestaciones, y la mejora de sus condiciones de trabajo, lo que incluye la prevención de la violencia por razones de género, la discriminación y la explotación (Iniciativa Spotlight 2019; Hennebry, Grass y McLaughlin 2016).

Como muestra este informe, los trabajadores migrantes suelen encontrarse jurídicamente excluidos de los derechos a constituir un sindicato o afiliarse a uno, participar en actividades sindicales u ocupar un cargo en un sindicato, y en el caso de las mujeres migrantes, las dificultades para ejercer estos derechos son aún más notorias. Además de los obstáculos comunes a todos los migrantes, las trabajadoras migrantes se enfrentan a menudo al rechazo patriarcal de los miembros de la comunidad que creen que estas deben permanecer en el ámbito del hogar o que no es apropiado que se organicen para defender sus intereses. El acoso sexual o la violencia por motivos de género también pueden utilizarse de manera estratégica contra las mujeres para desalentar su acción colectiva (CDH ONU 2020b; OIT 2015f).

Las respuestas a la encuesta de la OIT (TUS 2021) identificaron obstáculos para el establecimiento de relaciones entre los sindicatos y los trabajadores migrantes. Los resultados de la encuesta ofrecen una visión de los desafíos concretos que los representantes sindicales perciben como obstáculos a la capacidad de sus sindicatos para apoyar a los trabajadores migrantes. Los principales obstáculos mencionados fueron:

- restricciones jurídicas a la participación de los migrantes en sindicatos;
- reticencia o temor de los migrantes a relacionarse con los sindicatos;
- cuestiones y dinámicas de género;
- un sentimiento político antisindical; y
- la naturaleza del trabajo que realizan los trabajadores migrantes (estacional, temporal, informal).

Para más detalles sobre estos obstáculos, véase el anexo del presente informe.

Desde la perspectiva de los trabajadores migrantes, además de la existencia de restricciones jurídicas contra la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en algunos países; en la práctica, a menudo se enfrentan también a otras barreras para organizarse y afiliarse a sindicatos, tales como:

- largas jornadas de trabajo;
- falta de días libres;
- lugares de trabajo aislados;
- barreras lingüísticas;
- conocimiento limitado de sus derechos;
- miedo a represalias de los empleadores en contra de los sindicatos; y
- reticencia general a formar parte de organizaciones de trabajadores.

Muchos también temen perder su empleo o enfrentar sanciones por parte de las autoridades locales (TUS 2021; OIT 2018c; Centro de Solidaridad y Civicus 2019; Chung 2019). En gran medida, las perspectivas de los sindicatos y de los trabajadores migrantes coinciden y se superponen en lo que respecta a las barreras jurídicas y prácticas que impiden a los trabajadores migrantes ejercer sus derechos FACB. El desafortunado resultado de todo ello es que el porcentaje de trabajadores migrantes afiliados a sindicatos es muy pequeño (CSI 2014; Krings 2014).



► 2.3. El impacto de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores migrantes

Los efectos negativos de la crisis de la COVID-19 no se han repartido por igual. Quienes ya pertenecen a los segmentos más vulnerables y menos protegidos de la sociedad han sido los principales afectados. Los trabajadores migrantes se encuentran entre aquellos que, de manera desproporcionada, se han quedado sin empleo o se han visto afectados por el deterioro de unas condiciones de trabajo que ya eran de por sí explotadoras (OIT 2020d). Se ha informado de decenas de miles de trabajadores migrantes que han quedado atrapados en todas las regiones del mundo, sin poder regresar a sus hogares debido al cierre de fronteras y a las restricciones a la circulación como respuesta frente a la pandemia (Jones, Mudaliar y Piper 2021), y decenas de millones más se vieron obligados a regresar a sus hogares luego de perder sus empleos. Como destacaron la OIE y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) en un comunicado conjunto, los trabajadores migrantes a menudo se han quedado varados en países extranjeros sin acceso a servicios ni asistencia (ICM y OIE 2020).

En varios países, la legislación laboral niega a los trabajadores migrantes el mismo nivel de protección que gozan los trabajadores nacionales, y se los excluye de medidas políticas como subsidios salariales, prestaciones por desempleo o las medidas de protección y seguridad social creadas para ayudar a los trabajadores a hacer frente a las consecuencias negativas de la pandemia (OIT 2020d). Este es especialmente el caso de los migrantes en situación irregular, ya que a menudo carecen de acceso a asistencia sanitaria, educación y otros servicios sociales; trabajan en empleos sin prestaciones ni derecho a subsidio por desempleo; y suelen quedar excluidos de las medidas de asistencia social implementadas por el Estado. Por ejemplo, los migrantes agrícolas a menudo trabajan con acuerdos informales o irregulares, en condiciones de trabajo precarias, sin acceso a asistencia sanitaria ni a protección social (FAO 2020; OIT 2020g). Donde se dispone de acceso a pruebas o a tratamiento médico para la COVID-19, los trabajadores migrantes, sobre todo los que se encuentran en situación irregular, pueden decidir no acudir por miedo a ser detenidos y deportados².

Los migrantes se encuentran sobrerrepresentados en algunos de los sectores más afectados por la crisis económica derivada de la pandemia, como la hotelería y el trabajo doméstico. En la Unión Europea (UE), los trabajadores migrantes representan una cuarta parte del sector de la hotelería. En Austria, Finlandia, Alemania, Irlanda, Luxemburgo, Noruega, Suecia y Suiza representan por lo menos el 40 por ciento del empleo en este sector (OCDE 2020b). En Canadá, en 2016, el 60 por ciento de los trabajadores del sector del trabajo doméstico eran migrantes, la mayoría recién llegados (OCDE 2020a).

En los países del Consejo de Cooperación del Golfo, decenas de miles de trabajadores migrantes de los sectores de la construcción, la hotelería, el comercio minorista y el transporte perdieron sus empleos debido a la pandemia y se han visto obligados a retornar a sus países de origen (ONU-Hábitat 2020). En algunos casos, los trabajadores no recibieron el pago de las remuneraciones que se les adeudaban antes de verse obligados a marcharse (Farbenblum y Berg 2021).

Los trabajadores migrantes también han sido un grupo de alto riesgo para la COVID-19, ya que representan importantes proporciones de sectores esenciales, como la asistencia sanitaria, la agricultura y el procesamiento de alimentos (OIT 2020d; OIT 2020g; CMW y Relator Especial de la ONU sobre los derechos humanos de los migrantes 2020; FAO 2020). En la UE, los trabajadores migrantes conforman aproximadamente el 13 por ciento de la mano de obra esencial. Según informan los sindicatos, los trabajadores de salud y de primera línea, en particular, son las categorías más afectadas por la pandemia. Según datos recientes, unos 115 500 trabajadores de salud fallecieron debido a la COVID-19 en los primeros 18 meses de la pandemia (OIT y OMS 2022).

La crisis de la COVID-19 también ha impuesto retos al ejercicio de los derechos a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva. En algunos países, los sindicatos y las organizaciones de

² Para más información sobre los déficits de derechos humanos de los migrantes en situación irregular y las medidas adoptadas para subsanarlos, véase OIT, [Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT](#), 2021.

empleadores han pedido una mayor protección para los trabajadores migrantes con el fin de aplicar efectivamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo y otros derechos laborales en respuesta a la crisis, para asegurar que sus necesidades sean identificadas y abordadas adecuadamente en los debates del diálogo social (OIT 2020d; OIT 2021c; ICM y OIE 2020). Por ejemplo, la OIE, la CSI y la IndustriALL Global Union (2020) adoptaron una declaración conjunta en la que pedían medidas para apoyar a los fabricantes de prendas de vestir y proteger los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores del sector.

La CEACR ha subrayado que la crisis de la COVID-19 no suspende las obligaciones derivadas de las normas internacionales del trabajo ya ratificadas y que cualquier excepción debe ejercerse dentro de límites claramente definidos de legalidad, necesidad y proporcionalidad, y respetando los principios de no discriminación. En cuanto a las libertades civiles y la libertad de asociación y libertad sindical, la CEACR recuerda que una condición de crisis «no podría justificar restricciones a las libertades públicas indispensables para el ejercicio efectivo de los derechos sindicales, en circunstancias de extrema gravedad [...] y a condición de que todas las medidas que influyan en [estas] se limiten en su alcance y duración a lo estrictamente necesario para hacer frente a la situación particular» (OIT 2021c, párr. 52; OIT 2018a, párrs. 1437 y 1546). En relación con la COVID-19, el Comité de Libertad Sindical (CLS) examinó una denuncia de que se había adoptado sin consulta previa un reglamento sobre reuniones públicas, y señaló:

Al tiempo que toma debidamente nota de que el Reglamento tenía por objeto responder a las consecuencias de emergencia de salud pública actual, el Comité desea recordar la importancia del principio afirmado en 1970 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, en la que se reconoce que «los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles»³.

Con el fin de garantizar la consideración plena de los derechos humanos fundamentales que puedan verse afectados por las medidas de emergencia, el CLS hizo hincapié en la importancia vital que concede al diálogo social y a la consulta tripartita, no solo en relación con las cuestiones de derecho del trabajo, sino también en la formulación de políticas públicas en materia laboral, social y económica, y recuerda a este respecto que, con las necesarias limitaciones de tiempo, los principios que rigen la consulta siguen siendo válidos durante las crisis que requieran la adopción de medidas urgentes (véase OIT 2018a, párrs. 68, 1525, 1527)⁴.

Así, la CEACR y el CLS han destacado la importancia, en el contexto de una crisis económica, de mantener un diálogo permanente y estrecho con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, sobre todo en el proceso de adopción de leyes que puedan afectar los derechos de los trabajadores, incluida la legislación destinada a paliar una crisis grave.

3 CLS, Caso núm. 3406 (Hong Kong, China), [Informe provisional](#), 2021, párr. 171.

4 Véase también OIT, [395.º Informe del Comité de Libertad Sindical](#), GB.342/INS/7 (2021), párr. 171.



3.

El marco internacional
jurídico y de políticas



► 3.1. Las normas internacionales del trabajo de la OIT y otros instrumentos

Como se expresa claramente en la Constitución de la OIT, la libertad de asociación y libertad sindical es uno de los principios fundamentales en los que se basa la OIT. Es un derecho humano de todos los trabajadores y esencial para el progreso sostenido, la búsqueda de la justicia social y el logro del trabajo decente. La Constitución de la OIT también reconocía, ya en 1919, la necesidad de la «protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero» (Preámbulo).

En virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), modificada en 2022, la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, junto con la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y un entorno de trabajo seguro y saludable son principios relativos a los derechos fundamentales que todos los Estados Miembros de la OIT deben respetar, promover y hacer realidad. La OIT considera que estos derechos fundamentales y la obligación de respetarlos se derivan de su pertenencia a la OIT. Por lo tanto, todos los Miembros de la OIT tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad estos principios y derechos fundamentales, aunque no hayan ratificado los Convenios en los que se establecen con más detalle estos principios y derechos fundamentales en el trabajo. En su Preámbulo, la Declaración de la OIT subraya que debe prestarse especial atención a los problemas de las personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes.

El **Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**, y el **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)**, figuran entre los 10 convenios identificados por el Consejo de Administración de la OIT como aquellos que se ocupan de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los Convenios núm. 87 y núm. 98 abordan los derechos FACB de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación migratoria, lo que significa que cualquier persona que trabaje en un país, tenga o no un permiso de residencia o de trabajo, debe beneficiarse de los derechos previstos en estos Convenios, sin distinción alguna basada en la nacionalidad.

El Convenio núm. 87 garantiza a todos los trabajadores y empresarios, sin distinción alguna y sin injerencias, el derecho a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes. Las excepciones autorizadas a este principio se establecen en el artículo 9(1) y se refieren a las fuerzas armadas y a la policía.

El Convenio núm. 98 garantiza el derecho de los trabajadores y de los empleadores a participar en negociaciones colectivas⁵. También establece que los trabajadores gozarán de una protección adecuada contra los actos de discriminación que menoscaben la libertad sindical, incluida la exigencia de que un trabajador no se afilie a un sindicato o renuncie a su afiliación sindical para obtener un empleo, o el despido de un trabajador debido a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores gozarán de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, en particular la constitución de organizaciones de trabajadores bajo el dominio de empleadores o de organizaciones de empleadores, o el apoyo a organizaciones de trabajadores por medios financieros, o de otra índole, con el objeto de colocar a dichas organizaciones bajo el control de empleadores o de organizaciones de empleadores.

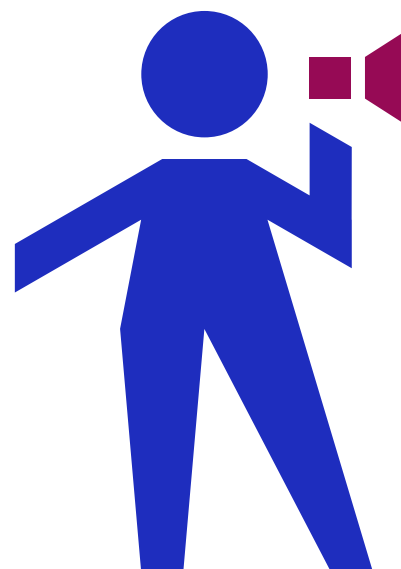
⁵ El Convenio de la OIT sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), artículo 2, define el término «negociación colectiva» como «todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y de empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores». Las únicas excepciones autorizadas se refieren a las fuerzas armadas y la policía, así como a los funcionarios públicos encargados de la administración del Estado (Convenio núm. 98, artículos 5(1) y 6)).

A pesar de la importancia de los Convenios núm. 87 y núm. 98, estos no han sido ratificados por todos los Estados Miembros de la OIT⁶. Como aspecto positivo, se siguen registrando ratificaciones de estos Convenios. El Convenio núm. 87 fue ratificado por la República de Corea en abril de 2021 y por Sudán en marzo de 2021, y el Convenio núm. 98 fue ratificado por Vietnam en julio de 2019 y por la República de Corea en abril de 2021.

Los instrumentos de la OIT dedicados de manera explícita a los trabajadores migrantes también destacan el principio fundamental según el cual los trabajadores migrantes deben disfrutar de la libertad de asociación y libertad sindical. De manera más concreta, el **Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)**, exige que los Estados Miembros se comprometan a aplicar a los migrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación por motivos de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que apliquen a sus nacionales en lo que se refiere a la afiliación a organizaciones sindicales y al disfrute de las ventajas de la negociación colectiva (artículo 6(1)(a)(ii)). El **Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)**, en su artículo 10, también exige a los Estados Miembros que apliquen una política nacional destinada a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de derechos sindicales para los trabajadores migrantes y sus familiares que se encuentren legalmente en su territorio. El párrafo 2(g) de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), proporciona más detalles a este respecto al afirmar que la igualdad de oportunidades y de trato con los nacionales implica la afiliación a organizaciones sindicales, el ejercicio de derechos sindicales y la elegibilidad para ocupar cargos en sindicatos y organismos de relaciones laborales, incluidos los órganos de representación de los trabajadores en las empresas.

La Parte I del Convenio núm. 143 —que puede ratificarse por separado⁷— contiene disposiciones que garantizan un nivel básico de protección a todos los trabajadores migrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular. El artículo 1 del Convenio núm. 143 afirma que los Estados Miembros se comprometen a «respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes». Esta disposición se refiere, sin cuestionar el derecho de los Estados a regular los flujos migratorios, al derecho de los trabajadores migrantes a recibir protección, estén o no en situación regular, tengan o no documentos. El artículo 1 no define los «derechos humanos fundamentales», pero la CEACR entiende que la noción incluye los derechos humanos fundamentales recogidos en los instrumentos internacionales adoptados por las Naciones Unidas en este ámbito, algunos de los cuales incluyen los derechos fundamentales de los trabajadores reafirmados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), modificada en 2022, y plasmados en los 10 convenios fundamentales de la OIT, entre los que se incluyen los Convenios núm. 87 y núm. 98 (OIT 2016b, párr. 275).

El derecho internacional garantiza a los trabajadores migrantes el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva. El ejercicio de estos derechos permite a los trabajadores migrantes participar en organizaciones que defiendan sus derechos y representen sus intereses en su búsqueda de trabajo decente y justicia social.



6 De los 187 Estados Miembros de la OIT, 157 han ratificado el Convenio núm. 87, y 168 han ratificado el Convenio núm. 98 (hasta julio de 2022). Véanse los índices de ratificación y la lista de países en la [base de datos NORMLEX de la OIT](#).

7 De conformidad con el artículo 16(1) del Convenio núm. 143, «Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir una de las partes I o II de su aceptación del Convenio». Hasta la fecha, solo un país lo ha hecho: Albania, que excluyó la Parte II de la ratificación.

El **Convenio núm. 97 y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)**, reconocen la importancia de los acuerdos bilaterales entre Estados en materia de migración, y proporcionan un acuerdo-tipo para ayudar a los países a concluir tales acuerdos (párrafo 21 de la Recomendación núm. 86 y su anexo). El acuerdo-tipo incluye una sección en la que se exige a las autoridades competentes que concedan a los migrantes y a los miembros de sus familias un trato no menos favorable que el concedido a los nacionales en lo que respecta a las disposiciones legales o administrativas o a los convenios colectivos de trabajo. También establece que la igualdad de trato se aplicará a los migrantes que se encuentren legalmente en el país en relación con la afiliación a organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas de la negociación colectiva (Recomendación núm. 86, anexo, artículo 17(2)(a)(ii)). Las opiniones sobre el impacto de estos acuerdos son diversas. La OIE ha observado que los acuerdos bilaterales pueden adaptarse a situaciones nacionales específicas y a grupos específicos de migrantes. La CSI, al destacar la proliferación del número de acuerdos bilaterales, ha observado, sin embargo, que estos acuerdos a menudo no protegen los derechos laborales de los trabajadores migrantes y que no deben considerarse un sustituto de la promulgación de legislación nacional que proteja los derechos de los trabajadores migrantes, en particular el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical (OIT 2016b, párr. 153).

El Convenio núm. 97 ha sido ratificado por 53 países, con ratificaciones registradas en 2021 por Comoras y Sierra Leona. El Convenio núm. 143 ha sido ratificado por 28 países, con ratificaciones también registradas en 2021 por Comoras y Sierra Leona. Una revisión de los obstáculos y las perspectivas para la ratificación de estos instrumentos reveló que algunos gobiernos tenían malentendidos con respecto a los requisitos de los instrumentos; otros consideraban que estos entraban en conflicto con sus leyes nacionales; y, en muchos países, había una falta de sensibilización sobre los Convenios entre los trabajadores migrantes. Esta falta de sensibilización, así como el bajo nivel de participación de los migrantes en los sindicatos, también se citaron como causas de la escasa aplicación de los Convenios, incluso en los casos en que han sido ratificados (OIT 2016b, párrs. 521-546).

En virtud del **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)**, tanto los nacionales como los no nacionales están protegidos contra la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, origen social, ascendencia nacional y opinión política, y gozan de igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en los términos y condiciones de su trabajo, incluidos los niveles de remuneración. Los trabajadores migrantes, en particular las trabajadoras migrantes, son vulnerables a los prejuicios, así como al trato excluyente y diferenciado en el mercado laboral y en el trabajo debido a su raza, color, religión, sexo y/o su extracción nacional. La CEACR ha señalado que el punto en el que se entrecruzan la migración y la discriminación debe abordarse en el contexto de las protecciones y obligaciones del Convenio núm. 111 (OIT 2012, párrs. 776-781).

Para apoyar la aplicación del Convenio núm. 111, la **Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)**, insta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a «no practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales» (párrafo 2(f)). La Recomendación también exige que las partes respeten el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en las negociaciones colectivas y las relaciones de trabajo, y que no se acuerden disposiciones de carácter discriminatorio en materia de empleo, formación, ascensos o condiciones de trabajo (párrafo 2(e)).

De igual importancia para la protección de los derechos FACB de los trabajadores migrantes son los Convenios de la OIT relativos a sectores u ocupaciones que emplean a un número significativo de trabajadores migrantes, como la economía del cuidado (incluido el trabajo doméstico y la asistencia sanitaria) y la agricultura. La CEACR, en su Estudio General de 2022, subrayó que no puede exagerarse la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva como piedra angular del trabajo decente para los trabajadores de la economía del cuidado. En su revisión de la aplicación de los Convenios núm. 87 y núm. 98, la CEACR ha llamado la atención sobre el hecho de que ambos Convenios fundamentales son aplicables a todos los trabajadores domésticos y al personal de enfermería.

El **Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)**, exige a los Estados Miembros que adopten medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores domésticos, incluida la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (artículo 3(2)(a)). Al adoptar

tales medidas, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a ellas (artículo 3(3)).

La **Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)**, establece además que, al adoptar estas medidas, los Estados Miembros deberían identificar y eliminar cualquier restricción legislativa o administrativa u otros obstáculos al derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores. Además, los Estados Miembros deberían contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, para promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación (párrafo 2(a-b)).

En su Preámbulo, el **Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)**, reconoce que el personal de enfermería está amparado por numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas generales relativas al empleo y a las condiciones de trabajo, como los instrumentos sobre la discriminación, sobre la libertad de asociación y libertad sindical y sobre el derecho de negociación colectiva.

Desde un principio, la OIT reconoció los retos a los que se enfrentan los trabajadores rurales⁸ en relación con la libertad de asociación y libertad sindical, y adoptó el **Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura) (núm. 11)**, en 1921. Para abordar más a fondo el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical de los trabajadores rurales, la OIT adoptó, en 1975, el **Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales (núm. 141)** y su **Recomendación (núm. 149)**. En virtud del Convenio núm. 141, los Estados Miembros deberán respetar plenamente los principios de la libertad de asociación y libertad sindical y velar por que todas las categorías de trabajadores rurales, incluida toda persona que se dedique a la agricultura, tengan derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y, con la sola condición de observar los estatutos de la organización interesada, a afiliarse a ellas sin autorización previa (artículo 3(1-2)).

Al adoptar los Convenios núm. 11 y núm. 141, y la Recomendación núm. 149, la Conferencia Internacional del Trabajo destacó el principio de que los trabajadores agrícolas y rurales tienen los mismos derechos a la libertad de asociación y libertad sindical que los demás trabajadores, y que la promoción de la libertad de asociación y libertad sindical es esencial para la constitución y el crecimiento de organizaciones de trabajadores rurales sólidas y eficaces, capaces de garantizar la participación de los trabajadores rurales en el desarrollo económico y social (OIT 2015a, párr. 324). En su Estudio General de 2015 sobre estos instrumentos, la CEACR confirmó la importancia de los derechos sindicales para los trabajadores rurales migrantes y consideró «que el hecho de ser un trabajador extranjero no debe suponer un obstáculo a la afiliación sin condiciones a un sindicato y recuerda a este respecto que el Convenio núm. 11 se refiere a todos los que trabajan en la agricultura y el Convenio núm. 141 se refiere a todos los trabajadores rurales tal como se definen en el artículo 2, sin ninguna distinción» (OIT 2015a, párr. 130). Además, reconociendo la diversidad de las organizaciones de trabajadores rurales, la CEACR también subraya que los Convenios núm. 11 y núm. 141 son aplicables a todas las organizaciones de trabajadores rurales, incluidos los sindicatos, las cooperativas y las organizaciones de agricultores, campesinos y trabajadores por cuenta propia, con independencia de su situación jurídica. Los trabajadores agrícolas y rurales deberían tener derecho a constituir cualquier tipo de organización de trabajadores rurales, y de afiliarse a ellas, con arreglo a lo que estimen conveniente con el fin de tener una voz fuerte, independiente y efectiva (OIT 2015a, párr. 97).

⁸ Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), artículo 2: A los efectos del presente Convenio, la expresión «trabajadores rurales» abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

Con el fin de proteger el trabajo decente de los trabajadores agrícolas en las plantaciones, el **Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)** establece normas detalladas para la contratación de trabajadores migrantes (parte II, artículos 5-9) y la protección de los derechos a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva (parte IX, artículos 54-61 y parte X, artículos 62-70), que básicamente reiteran los derechos establecidos en los Convenios núm. 87 y 98. Las protecciones del Convenio núm. 110 se aplican por igual a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical (artículo 2).

La **Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)** reafirma en su parte VII que las personas que trabajan en la economía informal deben disfrutar de la libertad de asociación y libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, incluido el derecho a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con sujeción a los estatutos de la organización, a afiliarse a ellas. Los gobiernos deben proporcionar un entorno propicio para que los trabajadores y los empleadores ejerzan estos derechos (párrafo 32), y las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben, cuando proceda, ampliar la afiliación y los servicios a los trabajadores y a las unidades económicas de la economía informal (párrafo 33).

La **Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)** establece que, en situaciones de crisis o desastres nacionales, la legislación laboral nacional debería promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores migrantes y, en particular, posibilitar su participación en organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores (párrafo 27(b)).

Dadas las situaciones de vulnerabilidad en que se encuentran muchos trabajadores migrantes, en particular los trabajadores domésticos migrantes, el reciente **Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)** y su **Recomendación (núm. 206), 2019**, reúnen los principios de dignidad humana para todos, igualdad y no discriminación, y seguridad y salud en el trabajo. El Convenio núm. 190 exige a los Estados que reconozcan las funciones y atribuciones diversas y complementarias de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones y responsabilidades respectivas (artículos 4(3) y 9). El Convenio aborda expresamente la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva como medios fundamentales tanto para prevenir como para hacer frente a las situaciones de violencia y acoso en el trabajo. Por otra parte, considera que la denegación de tales derechos es un importante factor que aumenta el riesgo de sufrir violencia y acoso (OIT 2017a).

El Convenio núm. 190 protege a todos los trabajadores independientemente de su situación contractual (artículo 2) y busca abordar la violencia y el acoso que se producen «durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo», tanto en la economía formal como en la informal (artículo 3). Incorpora una fuerte perspectiva de género con vistas a abordar las razones de fondo de las formas discriminatorias de violencia y acoso. Además, reconoce que algunos grupos y trabajadores de determinados sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo son especialmente vulnerables a la violencia y el acoso (artículos 6 y 8). A este respecto, la Recomendación núm. 206 establece que los trabajadores migrantes, en particular las mujeres, independientemente de su condición de migrantes, deberían estar protegidos contra la violencia y el acoso mediante medidas legislativas o de otra índole en los países de origen, tránsito y destino (párrafo 10).



► 3.2. Instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas

El derecho de toda persona a la libertad de asociación y libertad sindical está protegido por la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)⁹, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)¹⁰, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)¹¹ y otros instrumentos internacionales temáticos de derechos humanos relativos a la protección contra la discriminación.

En virtud de los acuerdos, el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos se establece expresamente en los instrumentos y abarca a todas las personas, incluidos todos los migrantes, independientemente de su situación. En su Observación General N.º 15, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas confirmó que los derechos establecidos en el PIDCP se aplican a todas las personas, indistintamente de la reciprocidad y de la nacionalidad o apatridia del individuo (PIDCP 1986). El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), en su Observación General N.º 23 (2016), reiteró que los derechos sindicales y la libertad de asociación son medios cruciales para introducir, mantener y defender el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables y se aplican a todos los trabajadores sin distinción. Especificó que los Estados Partes tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar el ejercicio pleno del derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, entre ellas, mediante la negociación colectiva y el diálogo social. En sus observaciones finales de 2015 sobre Tailandia, el CESCR instó a dicho país a ampliar el derecho a constituir un sindicato a los no nacionales y destacó la importancia de reconocer estos derechos a los trabajadores migrantes para que puedan representar sus intereses con el fin de mejorar el disfrute de sus derechos económicos, sociales y culturales, dado el gran número de trabajadores migrantes en el país (CESCR 2015).

Aunque este informe se centra en los derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva en el contexto del mercado de trabajo, las interconexiones entre los derechos a la libertad de asociación, a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de expresión son fundamentales para los principios de los derechos humanos y deben ser reconocidos. El derecho a la libertad de reunión pacífica está reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha sostenido que los extranjeros «gozan del derecho de reunión pacífica» y de la libertad de expresión en la misma medida que los ciudadanos (CCPR 1986). La protección de los derechos a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva requiere proteger los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de reunión.

9 Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 20:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 23(4): Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

10 PIDCP, artículo 22:

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho solo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones jurídicas al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

11 PIDESC, artículo 8(1): Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- (a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- (b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de estas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- (c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades de los ajenos;
- (d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

La Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990 (ICRMW), reconoce el derecho de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares a participar en actividades sindicales, a afiliarse libremente a cualquier sindicato y a solicitar la ayuda y asistencia de sindicatos y otras asociaciones (CMW 2013, párrs. 60, 65)¹². Sin embargo, aunque el artículo 26 de la ICRMW establece el derecho de todos los trabajadores migrantes a afiliarse a sindicatos y otras asociaciones que protejan sus intereses, no contempla la protección del derecho a fundar sindicatos. Esta protección se concede en el artículo 40 del Convenio únicamente a los trabajadores migrantes y a sus familiares «documentados o en situación regular», que tendrán «derecho a constituir asociaciones y sindicatos en el Estado de empleo para la promoción y protección de sus intereses económicos, sociales, culturales y de otro tipo». Tanto el artículo 26 como el 40 establecen que «el ejercicio de tal derecho solo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o para proteger los derechos y libertades de los demás».

No obstante, en su Observación General N.º 2 sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares, el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW, por sus siglas en inglés) —el órgano de tratados de las Naciones Unidas que monitorea la Convención— reconoció que el artículo 26, «leído conjuntamente con otros instrumentos internacionales de derechos humanos, puede imponer obligaciones más amplias a los Estados Partes en ambos instrumentos». Por ejemplo, el CMW citó que «tanto el artículo 2 del Convenio núm. 87 (1948) de la OIT sobre la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, como el artículo 22, párrafo 1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, se aplican a los trabajadores migratorios en situación irregular» (CMW 2013, párr. 65). El CMW afirmó además que:

El artículo 26 protege asimismo su derecho a participar en las reuniones y actividades de los sindicatos y demás asociaciones establecidas de conformidad con la ley y a solicitar su asistencia. Los Estados Partes deben garantizar esos derechos, incluido el derecho a la negociación colectiva, alentar la organización de los propios trabajadores migratorios, sea cual sea su situación migratoria, y facilitarles información sobre las asociaciones que puedan prestarles asistencia.

► (CMW 2013, párr. 65).¹³



12 ICRMW, artículo 26:

- 1 Los Estados Partes reconocerán el derecho de los trabajadores migratorios y de sus familiares a:
 - (a) Participar en las reuniones y actividades de los sindicatos o de cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley, con miras a proteger sus intereses económicos, sociales, culturales y de otra índole, con sujeción solamente a las normas de la organización pertinente;
 - (b) Afiliarse libremente a cualquier sindicato o a cualesquiera de las asociaciones citadas, con sujeción solamente a las normas de la organización pertinente;
 - (c) Solicitar ayuda y asistencia de cualquier sindicato o de cualquiera de las asociaciones citadas.
- 2 El ejercicio de estos derechos solo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para proteger los derechos y libertades de los demás.

13 En relación con el artículo 26(2), el CMW, en su Observación General N.º 2, afirmó que podían encontrarse limitaciones similares en el artículo 8(1)(a) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en el artículo 22(2) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). La Observación General N.º 2 del CMW también hace referencia a la jurisprudencia de los órganos de tratados pertinentes a efectos de interpretar lo que constituyen restricciones permisibles en virtud del artículo 26(2) de la Convención (CMW 2013).

Así pues, la brecha en la protección del derecho de los migrantes indocumentados a constituir sindicatos u otras asociaciones que existe en la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, no debería utilizarse para justificar restricciones a sus derechos FACB, incluido el derecho a fundar sindicatos, dada la inclusión expresa de este derecho en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Convenio núm. 87 de la OIT.

En su Observación General N.º 1 (2011) sobre los trabajadores domésticos migratorios, el CMW afirmó que los derechos a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva son esenciales para los trabajadores domésticos migrantes porque les permiten expresar sus necesidades y proteger sus derechos, principalmente a través de sindicatos y organizaciones laborales. También afirmó que las leyes nacionales, sobre todo en los países de empleo, deben reconocer el derecho de los trabajadores domésticos migrantes a constituir organizaciones y afiliarse a ellas, independientemente de su situación migratoria. Los Estados Partes también deben garantizar que las ocupaciones en las que predominan los trabajadores migrantes, especialmente las trabajadoras migrantes, como el trabajo doméstico y algunas formas de entretenimiento, estén protegidas por la legislación laboral y sujetas a inspecciones (CMW 2011).

En varias observaciones finales, el CMW ha señalado su preocupación respecto a las restricciones a los derechos de los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores migrantes indocumentados, a afiliarse a sindicatos. Por ejemplo, en el caso de Türkiye, el CMW recomendó al Estado Parte que adoptara todas las medidas necesarias, incluidas modificaciones a la legislación, para garantizar a todos los trabajadores migrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, el derecho a participar en actividades sindicales y a afiliarse libremente a sindicatos, de conformidad con el artículo 26 de la Convención (CMW 2016, párrs. 61-62). Cabe señalar aquí que Türkiye sí otorga tales derechos a los trabajadores migrantes documentados. Además de su Observación General N.º 2, el CMW se ha referido al Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), como punto de referencia para el cumplimiento al pedir a los Estados Partes que adopten medidas eficaces para garantizar que los trabajadores migrantes y sus familiares puedan ejercer plenamente su derecho a constituir asociaciones y sindicatos y a afiliarse a ellos. A su vez, la CEACR de la OIT considera que la Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICRMW) y los instrumentos de la OIT sobre migración laboral son complementarios y se refuerzan mutuamente (OIT 2016b, párr. 277).

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) es aplicable a todas las mujeres, incluidas las solicitantes de asilo, las refugiadas y las trabajadoras migrantes. Según la Convención, los Estados deben adoptar medidas para poner fin a la discriminación contra la mujer incorporando el principio de igualdad del hombre y la mujer en su ordenamiento jurídico (artículo 2(a)), y los Estados deben garantizar la eliminación de todos los actos de discriminación contra la mujer cometidos por personas, organizaciones o empresas (artículo 2(e)). Además, la CEDAW establece que las mujeres podrán participar en organizaciones no gubernamentales y asociaciones en igualdad de condiciones que los hombres (artículo 7). El artículo 11 de la Convención establece la no discriminación de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, incluido el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo, incluidos los salarios.

En sus observaciones finales y recomendaciones, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) ha llamado la atención sobre los obstáculos que afectan al acceso de las trabajadoras migrantes a la justicia, así como sobre los obstáculos a la aplicación efectiva de los códigos de trabajo a las trabajadoras migrantes. En algunos casos, el Comité ha señalado su preocupación por la falta de participación y representación de las mujeres en los sindicatos y ha pedido a los Estados que la promuevan y fomenten¹⁴.

En virtud de los instrumentos internacionales de derechos humanos, los migrantes deben ser protegidos contra la discriminación por motivos raciales y étnicos. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD, por sus siglas en inglés) prohíbe la discriminación

14 Por ejemplo, Comité CEDAW, Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de Jordania, CEDAW/C/JOR/CO/6 (2017).

racial en una serie de ámbitos, incluido el empleo, y es aplicable a los solicitantes de asilo, los refugiados y los trabajadores migrantes. La ICERD concede a todas las personas, sin distinción de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, el derecho a la libertad de asociación (artículo 5 (d)(ix)) y el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos (artículo 5 (e)(ii)).

Aunque la ICERD no prohíbe la discriminación por motivos de nacionalidad, ciudadanía o naturalización, no permite la discriminación contra ninguna nacionalidad en particular (artículo 1(3)). En su Observación General N.º 30, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés) destacó que las limitaciones del artículo 1 sobre los motivos de discriminación deben interpretarse en sentido estricto. Recomendó que los Estados garanticen: (i) que las garantías legislativas contra la discriminación racial se apliquen a los no ciudadanos independientemente de su condición migratoria; (ii) que la aplicación de la legislación no tenga un efecto discriminatorio sobre los no ciudadanos; y (iii) prestar especial atención a las cuestiones de discriminación múltiple contra los no ciudadanos. El CERD también reconoció que, si bien los Estados Partes pueden negarse a ofrecer trabajo a los no ciudadanos sin permiso de trabajo, todas las personas tienen derecho a disfrutar de los derechos laborales y de empleo, incluida la libertad de reunión y sindicación, una vez iniciada una relación laboral y hasta que esta finalice. Así pues, la ICERD puede utilizarse para proporcionar protección contra las restricciones de los derechos FACB de los trabajadores migrantes si estas restricciones, en la legislación o en la práctica, son el resultado de discriminación basada en la raza, el color o el origen étnico de los trabajadores migrantes (CERD 2004).

► 3.3. Instrumentos regionales

Al igual que los tratados internacionales sobre derechos humanos, los instrumentos regionales de Europa, América Latina y África contienen disposiciones sobre los derechos a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva, tanto de carácter general como relativas a los trabajadores migrantes.

En Europa existen tanto instrumentos generales de protección de derechos como instrumentos más específicos sobre los migrantes. Los derechos FACB están protegidos de manera explícita por el artículo 11 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH), de 1950¹⁵, y existe una mención más detallada de las obligaciones positivas que deben cumplirse en el artículo 5 (derecho sindical) y en el artículo 6 (derecho de negociación colectiva) de la Carta Social Europea, de 1961¹⁶, y en el artículo 28 de su versión revisada, adoptada en 1996¹⁷. El CEDH brinda protección de los derechos establecidos en él a todas aquellas personas, incluidos los no nacionales,

15 CEDH, artículo 11. Libertad de reunión y de asociación:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación con otras personas, incluido el derecho de fundar sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.
2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la Ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado.

16 En virtud de la Carta Social Europea, todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a asociarse libremente en organizaciones nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales (artículo 5). Además, todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la negociación colectiva (artículo 6), y contempla expresamente a los trabajadores migrantes que se encuentren en situación legal en el Estado, para garantizarles (según el artículo 19(4)(b)) «afiliación a las organizaciones sindicales y disfrute de las ventajas que ofrezcan los convenios colectivos».

17 Carta revisada, artículo 28: Los representantes de los trabajadores en las empresas tienen derecho a una protección efectiva contra los actos que los puedan perjudicar y deben gozar de facilidades adecuadas para el ejercicio de sus funciones.

que se encuentren bajo la protección de un Estado Parte en dicho Convenio. La Carta Social Europea, por su parte, parece ofrecer protección de los derechos FACB a todos los trabajadores, incluidos todos los migrantes procedentes de países que se encuentran bajo la protección de la Carta, y a los trabajadores migrantes que residan legalmente en el país o que dispongan de un permiso de trabajo.

En lo que respecta a la no discriminación y la afiliación sindical, el Consejo Europeo ha adoptado la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (2000/43/CE) y la Directiva relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación para luchar contra la discriminación por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual (2000/78/CE). Estas Directivas tienen por objeto implementar condiciones para un mercado de trabajo socialmente inclusivo, con el fin de eliminar la discriminación contra grupos como las minorías étnicas. Además de exigir la no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, ambas Directivas exigen la no discriminación en la afiliación a una organización de trabajadores o empleadores. La Directiva sobre el origen racial y étnico deja en claro en su artículo 3(2) que no cubrirá las diferencias de trato por motivos de nacionalidad, pero los no nacionales están cubiertos por la prohibición de discriminación por motivos de origen racial o étnico. Del mismo modo, la Directiva marco no cubre las diferencias de trato por motivos de nacionalidad, pero sí se aplica a los nacionales de los países europeos, así como a los nacionales de terceros países que residan legalmente en el país, incluidos los solicitantes de asilo, los refugiados y los trabajadores migrantes en situación regular. Así pues, se aplica una distinción entre los trabajadores migrantes que son nacionales de otro Estado Miembro del Consejo de Europa (que sería parte de la Carta Social Europea) y los demás trabajadores extranjeros.

Con respecto a los requisitos de permisos de trabajo, la Directiva europea por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado Miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado Miembro (2011/98/CE), establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países al que deben adherirse todos los Estados Miembros de la UE con el fin de fijar un «nivel mínimo de igualdad de condiciones» para los derechos de los nacionales de terceros países dentro de la UE¹⁸. En virtud de esta Directiva, los migrantes de terceros países que trabajan legalmente en la UE durante más de seis meses disfrutan de los mismos derechos que los nacionales europeos en lo que respecta a las condiciones de trabajo, el derecho a afiliarse a una organización sindical, las ventajas fiscales y los regímenes contributivos de la seguridad social. La Directiva no incluye a los residentes de larga duración, ya que estos gozan de un estatuto más privilegiado en virtud de la Directiva sobre la residencia de larga duración. Los refugiados y los trabajadores temporales también están excluidos de esta Directiva.

La Directiva 2003/109/CE del Consejo Europeo relativa al estatuto de los nacionales no pertenecientes a la UE que son residentes de larga duración, se aplica a aquellas personas que hayan residido legalmente en un Estado europeo durante un periodo ininterrumpido de cinco años¹⁹. Los residentes de larga duración tienen derecho, en virtud del artículo 11 de esta Directiva, a disfrutar del mismo trato que los nacionales en lo que respecta al acceso al empleo por cuenta ajena y por cuenta propia, el acceso a la educación y a la formación profesional, el reconocimiento de las cualificaciones profesionales, la seguridad social, la asistencia social y la protección social, el acceso a bienes y servicios, el derecho a afiliarse a un sindicato y el derecho a la libre circulación dentro del país.

18 Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado Miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado Miembro, párr. 19.

19 Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de fuera de la UE residentes de larga duración.

La Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos, 1981 (Carta de Banjul) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969 (Pacto de San José) también contienen disposiciones que reconocen los derechos de libertad de asociación de todas las personas, incluido el ámbito laboral^{20 21}. La protección de estos derechos se extiende a los trabajadores migrantes.

En una Opinión Consultiva, la Corte Interamericana de Derechos Humanos destacó la aplicación de los derechos laborales fundamentales a los trabajadores no nacionales, incluidos aquellos en situación irregular. La Corte consideró que los Estados no pueden restringir los derechos de los trabajadores no autorizados y que, una vez iniciada la relación laboral, los trabajadores no autorizados tienen los mismos derechos laborales y de empleo que los trabajadores autorizados²². Aunque estas Opiniones Consultivas no tienen carácter vinculante, producen efectos jurídicos en todos los miembros de la Organización de los Estados Americanos. Además, la Corte ha reiterado desde entonces que el principio de igualdad ante la ley, igualdad de protección y no discriminación se aplica a los trabajadores indocumentados en otras situaciones. Por ejemplo, en el caso de Trabajadores indocumentados vs. los Estados Unidos de América, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se basó en la Opinión Consultiva de la Corte y concluyó que la legislación estadounidense que restringía a los trabajadores indocumentados la protección de sus derechos laborales violaba la Convención Americana sobre Derechos Humanos y recomendó al Estado, entre otras cosas, que proporcionara a los peticionarios:

Una compensación pecuniaria adecuada para reparar las violaciones que se confirman en el presente informe; que asegure que todas las leyes y políticas federales y estatales, en sí mismas y en la práctica, prohíban toda distinción en el empleo y derechos laborales basada en la situación migratoria y la autorización para trabajar después de que una persona comienza a trabajar como empleado; que prohíba que el empleador realice averiguaciones sobre la situación migratoria de un trabajador que esté haciendo valer sus derechos de empleo y sus derechos laborales en un litigio o en reclamos administrativos; que asegure que a los trabajadores indocumentados se les otorguen los mismos derechos y recursos que a los trabajadores documentados frente a violaciones de sus derechos en el lugar de trabajo.

► (CIDH 2016, párr. 5).²³

20 Carta de Banjul, artículo 10:

1. Todo individuo tendrá derecho a la libre asociación, siempre que cumpla con la ley.
2. De conformidad con la obligación de solidaridad contemplada en el artículo 29, nadie puede ser obligado a formar parte de una asociación.

21 Pacto de San José, artículo 16 – Libertad de asociación:

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.
2. El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.
3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones jurídicas, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

22 Véase Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003 sobre la Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, recuadro de la página 92.

23 Véase Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Espinoza Gonzáles vs. Perú, sentencia del 20 de noviembre de 2014; y Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Manuel Cepeda Vargas vs. Colombia, sentencia del 26 de mayo de 2010.

► 3.4. Sistemas internacionales de control

La OIT ha desarrollado diversos medios para supervisar la aplicación de Convenios, Protocolos y Recomendaciones en la legislación y en la práctica luego de su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo y de la ratificación de los Convenios y Protocolos por los Estados Miembros. Existen dos tipos de mecanismos de control en la OIT. El primero es el sistema de control regular, que implica la revisión de los informes periódicos que presentan los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para aplicar las disposiciones de los convenios y protocolos ratificados. El sistema de control regular se apoya en dos órganos de la OIT que examinan los informes de los Estados Miembros sobre la aplicación de los convenios y protocolos en la legislación y en la práctica, así como las observaciones al respecto enviadas por las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) publica un informe anual sobre su evaluación de la aplicación de los convenios ratificados, que es examinado por la Comisión Tripartita de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El segundo mecanismo son los procedimientos especiales de la OIT, que incluyen un procedimiento de reclamación y un procedimiento de queja que abarcan todos los convenios y protocolos ratificados, así como un procedimiento especial para quejas relativas a la libertad de asociación y libertad sindical a través del Comité de Libertad Sindical (CLS). El CLS basa su trabajo en los principios de libertad sindical contenidos en la Constitución de la OIT, y no se requiere de la ratificación de un convenio pertinente para la presentación de quejas. Los informes del CLS se presentan al Consejo de Administración de la OIT y reciben seguimiento por parte de la CEACR si el convenio pertinente ha sido ratificado por el Estado Miembro en cuestión²⁴.

Cada uno de los tratados sobre derechos humanos de las Naciones Unidas es supervisado por un comité compuesto por expertos internacionales (órganos de tratados) establecido en virtud de los términos de cada convenio. Al igual que la CEACR de la OIT, estos órganos revisan los informes, identifican las violaciones y evalúan los avances en la aplicación del convenio por parte del Estado que lo ratifica. Los órganos de tratados publican periódicamente informes sobre la aplicación del convenio correspondiente por parte de cada Estado que lo ha ratificado.

Los comentarios de estos mecanismos de control proporcionan información útil sobre:

- la aplicación en la legislación y en la práctica del derecho a la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva en general;
- la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en general; y
- la protección de los derechos FACB de los trabajadores migrantes en particular.

Gran parte del contenido del capítulo 4 sobre los obstáculos que enfrentan los trabajadores migrantes para el disfrute y ejercicio de los derechos FACB proviene de los comentarios de los órganos de control internacionales. Sin embargo, en lo que respecta a los derechos FACB de los trabajadores migrantes, los órganos de control se han lamentado por la falta de información provista en los informes de los Estados Partes ratificantes y han pedido en sus observaciones finales que proporcionen más información²⁵. Un examen de los comentarios de los órganos de control de los últimos 20 años revela que en los últimos años se está prestando más atención a los derechos laborales de los migrantes, incluido el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva. Sin duda, esto se debe en parte a la defensa y a las observaciones presentadas a los órganos de control internacionales por los sindicatos y las asociaciones de trabajadores migrantes.

²⁴ Para más información sobre el sistema de control de la OIT y los comentarios adoptados por la CEACR, las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) y las recomendaciones del CLS y del Consejo de Administración, véase [NORMLEX](#).

²⁵ Por ejemplo, CMW, Observaciones finales sobre el segundo informe periódico de Ruanda, CMW/C/RWA/CO/2 (2021).

► 3.5. Políticas y orientaciones internacionales

En los últimos 25 años, los documentos de políticas internacionales han reafirmado tanto la necesidad como la importancia de salvaguardar los derechos fundamentales de todos los trabajadores, en particular los derechos a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 — modificada en 2022— y su Seguimiento establecen que la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son principios y derechos fundamentales que todos los Estados Miembros de la OIT deben garantizar a todos los trabajadores, incluidos los migrantes independientemente de su situación. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) destaca que la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva tienen especial importancia para la realización plena del trabajo decente para todos los trabajadores.

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) destaca la importancia de las Declaraciones de 1998 y 2008 y que los derechos y principios laborales fundamentales se aplican a todos los trabajadores. En virtud de la Declaración del Centenario, la OIT debe dirigir sus esfuerzos a «promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva como derechos habilitantes» (párr. A(vi)), y que «el diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, es un fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y contribuye al éxito de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros» (párr. B).

La Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada (2004), desde la perspectiva de definir la política de migración laboral y proteger los derechos de los trabajadores migrantes, establece que:

[t]odos los trabajadores migrantes también se benefician de la protección prevista en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).

Además, los ocho convenios fundamentales de la OIT relativos a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso, así como la erradicación del trabajo infantil, son aplicables a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación.

► (OIT 2004a, párr. 12).

La Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral (2017) destaca el derecho fundamental a la libertad de asociación y libertad sindical y reconoce que los trabajadores migrantes se enfrentan a obstáculos en la legislación y en la práctica para organizarse y negociar de manera colectiva (OIT 2017, párr. 11).

Además, la OIT cuenta con orientaciones internacionales que abordan la aplicación de los derechos FACB de los trabajadores migrantes en la legislación y en la práctica. El Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2006) alienta a los Estados a:

- adoptar, implementar y hacer cumplir leyes y políticas que garanticen tanto a los trabajadores como a las trabajadoras migrantes el derecho a la libertad sindical y, en caso se afilien a sindicatos, el derecho a ocupar cargos en dichas organizaciones;
- protegerlos contra la discriminación basada en sus actividades sindicales; y
- garantizar la observancia de estos derechos por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores (directriz 8.4.1).

El Marco multilateral también establece que los gobiernos deben mancomunar esfuerzos con los interlocutores sociales y las asociaciones de trabajadores migrantes para garantizar una mejor representación y participación en la vida económica, social y política (directriz 14.6), y que los gobiernos deben consultar con la sociedad civil y las asociaciones de trabajadores migrantes la política de migraciones laborales (principio 7).

Los Principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa (2016) y la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (2019) también destacan la necesidad de respetar la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores migrantes. Los Principios generales y directrices establecen que los gobiernos deben respetar el derecho de los trabajadores y de los empleadores a sindicarse y negociar colectivamente, también en lo que respecta a la contratación, y que deben crear un entorno que propicie la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a todos los sectores, y que permita a los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, constituir organizaciones de trabajadores para protegerse contra la explotación durante el proceso de contratación o como consecuencia de dicho proceso (directriz 1.3). Los empleadores deben garantizar que sus procesos de contratación no exijan a los solicitantes de empleo y/o trabajadores, en particular los trabajadores migrantes, que renuncien a su derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos y a negociar colectivamente (directriz 29.1). Además, las empresas y los servicios públicos de empleo deben respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo, en particular el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación, en el proceso de contratación (directriz 15.4).

El trabajo decente y la migración laboral tienen una importante presencia en el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular de las Naciones Unidas. Adoptado por 164 naciones en diciembre de 2018, el Pacto Mundial exige un compromiso colectivo con 23 objetivos para el logro de una migración segura, ordenada y regular. Muchos de los objetivos hablan del trabajo decente y de los aspectos de la migración relacionados con el mercado de trabajo. Dos de ellos mencionan de manera específica la protección del derecho a la libertad de asociación y libertad sindical de los trabajadores migrantes:

1. El Objetivo 6(i) pide a los Estados que proporcionen a los trabajadores migrantes que tienen empleos remunerados y contratos de trabajo los mismos derechos y protecciones laborales que gozan todos los trabajadores del sector correspondiente, como el derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas, y la afiliación a un sindicato.
2. El Objetivo 16(e) pide empoderar a las mujeres migrantes eliminando las restricciones del empleo en el sector formal que discriminan por razón de género, garantizando el derecho a la libertad de asociación y facilitando el acceso a los servicios básicos pertinentes.

► 3.6. Gobernanza y acceso a la justicia

Una buena gobernanza basada en el marco internacional de los derechos humanos reconoce el papel fundamental de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y del diálogo social en la formulación y protección de los derechos de los trabajadores migrantes. El Convenio núm. 143 de la OIT exige la consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en relación con la elaboración de leyes y reglamentos (artículo 7). La Recomendación núm. 86 pide que se consulte a las organizaciones pertinentes de empleadores y de trabajadores sobre «todas las cuestiones de carácter general relativas a las migraciones de trabajadores» (párrafo 4(2)). Las disposiciones del Convenio núm. 143 y de la Recomendación núm. 151 piden a los Estados Miembros que garanticen el papel central de los interlocutores sociales en relación con una serie de medidas jurídicas y de protección social que deben servir para comprender mejor los intereses de los trabajadores migrantes y para que gocen de una mayor representación y protección.

► **Las disposiciones del Convenio núm. 143 y de la Recomendación núm. 151 exigen a los Estados Miembros adoptar medidas específicas para garantizar la participación de los interlocutores sociales:**

- Consultar plenamente a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y permitirles proporcionar toda la información con la que cuenten en relación con los trabajadores migrantes empleados de manera irregular en el territorio (artículo 2).
- Consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en relación con los contactos y el intercambio de información con otros Estados (artículo 4), y la elaboración y puesta en práctica de una política social (artículo (12(e)).
- Buscar la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover la aceptación y observancia de una política nacional (artículo 12(a)).
- Colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para hacer comprender y aceptar al público la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, y para examinar y resolver las quejas (párrafo 4).
- Consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y solicitar su cooperación en la prestación de servicios sociales a los trabajadores migrantes (párrafos 25(2) y 29).

Una vez que los derechos de los trabajadores han sido incorporados en las leyes, reglamentos y políticas nacionales, son necesarios mecanismos de cumplimiento que promuevan y garanticen la aplicación efectiva de estas leyes en la práctica. El principal mecanismo de cumplimiento en el ámbito laboral son las inspecciones del trabajo, las cuales, entre otras responsabilidades, se encargan de la protección de los derechos laborales de los trabajadores en el lugar de trabajo. El marco jurídico internacional para las inspecciones del trabajo se encuentra establecido en los convenios de la OIT relativos a inspecciones del trabajo.

El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), se aplica únicamente a los lugares de trabajo en la industria y el comercio. No obstante, muchos de los convenios de la OIT relativos a las condiciones de trabajo o a la protección de los trabajadores contienen disposiciones que hacen referencia al Convenio núm. 81 y a su requisito de establecer un sistema de inspección del trabajo que controle la aplicación de la legislación laboral pertinente, incluidos los derechos a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva (OIT 2006b). En su artículo 16, por ejemplo, pide que los lugares de trabajo se inspeccionen con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes. El Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), contiene disposiciones similares a las del Convenio núm. 81 y establece los requisitos para la inspección del trabajo en el sector agrícola. El Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, amplió dicho Convenio para incluir los lugares de trabajo no comerciales. En los sectores a los que se aplican, estos Convenios cubren a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, sean documentados o no, siempre que estén empleados como trabajadores. En ninguno de los convenios internacionales del trabajo relativos a la inspección del trabajo se pide a los inspectores que supervisen la aplicación de las leyes de inmigración o de seguridad. Dichas facultades y obligaciones deben ser competencia de órganos de cumplimiento distintos de los encargados de las inspecciones del trabajo (OIT 2016b).

Los trabajadores migrantes, al igual que todos los demás trabajadores, deben tener acceso a mecanismos judiciales y extrajudiciales para la resolución de sus disputas y quejas relacionadas con el trabajo, incluidas las violaciones de sus derechos FACB. El acceso a la justicia debe incluir el derecho a presentar denuncias ante un órgano independiente, como un tribunal o un juzgado de trabajo. El Convenio núm. 97 de la OIT exige que los migrantes que se encuentren legalmente en el país tengan acceso a los procedimientos judiciales relacionados con los asuntos materia del Convenio, y en igualdad de condiciones con los nacionales. El Convenio núm. 143 de la OIT establece que los trabajadores migrantes cuya situación no pueda regularizarse tendrán la posibilidad de presentar ante un organismo competente, personalmente o por intermedio de un representante, un caso de controversia relativo a un empleo o empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad social y otras prestaciones. La ICRMW establece el derecho de todos los migrantes a la igualdad con los nacionales ante los juzgados y tribunales.

► 3.7. Resumen

Los instrumentos, políticas y orientaciones internacionales antes mencionados —junto con la labor de los órganos de control internacionales— proporcionan un marco jurídico claro, coherente y de refuerzo mutuo sobre los derechos FACB de los trabajadores migrantes, hombres y mujeres, en los países de tránsito y de destino, independientemente de su situación migratoria, nacionalidad o país de origen y del sector en el que trabajan. La brecha en la protección de la libertad de asociación y libertad sindical de los trabajadores migrantes indocumentados que existe en la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de 1990 (ICRMW) ha sido cubierta por otros instrumentos de derechos humanos, en particular el Convenio núm. 87 de la OIT²⁶. Así pues, en el contexto laboral, la brecha en los derechos de los trabajadores migrantes relativos a la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, no se debe a una deficiencia en el derecho internacional. El problema está en la dificultad de aplicar plenamente el derecho internacional a las leyes, políticas y prácticas nacionales. Una vez que el derecho internacional es plenamente respetado en las leyes y políticas nacionales, y en otros acuerdos, son esenciales la cooperación y las acciones de apoyo de los interlocutores sociales, junto con mecanismos eficaces de supervisión y aplicación, para garantizar que todos los trabajadores migrantes puedan disfrutar de manera plena y efectiva de los derechos FACB.

26 Se reconoce que, fuera del ámbito laboral, existen en la ICRMW brechas relativas a los derechos de asociación y reunión.



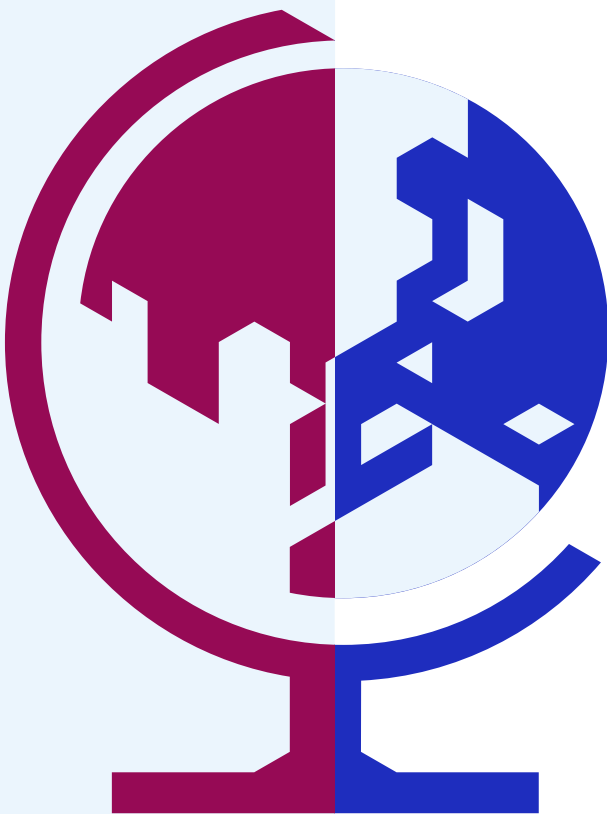
4.

Obstáculos en la legislación y en la práctica

No puede sobreestimarse la importancia de los derechos FACB, como derechos humanos fundamentales y como principios fundadores de la OIT. Por ello, la mayoría de los países los reconocen y establecen su protección básica en la legislación, por lo menos para los trabajadores de la economía formal. Sin embargo, existen obstáculos para la aplicación plena y efectiva de los derechos FACB, tanto en la legislación como en la práctica.

La CEACR de la OIT y el CLS han planteado preocupaciones generales sobre el ejercicio de los derechos FACB que repercuten necesariamente en los trabajadores migrantes. Estas preocupaciones generales incluyen:

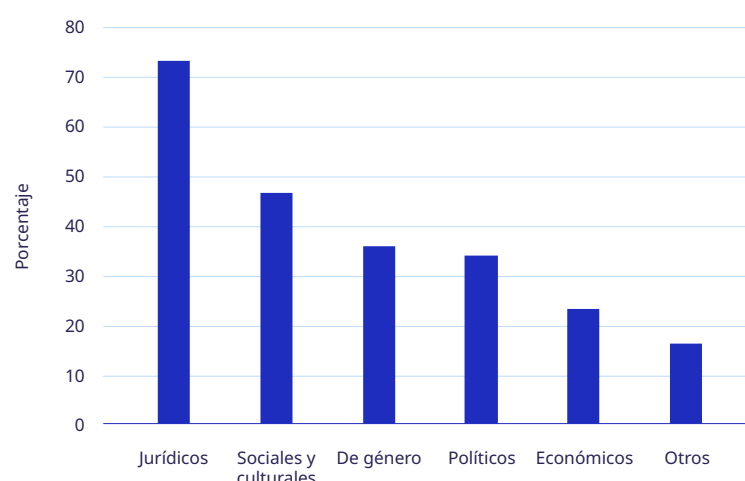
- protección legislativa insuficiente;
- imposición de un monopolio sindical;
- requisitos para el registro de organizaciones sindicales que obstaculizan dicho registro en la práctica (incluidos un número mínimo de trabajadores elevado, prohibiciones y restricciones a diferente nivel para los sindicatos, procedimientos complicados, requisitos para obtener la autorización administrativa, etc.);
- restricciones a la actividad de los sindicatos y a su derecho a organizar sus propias actividades;
- interferencia en las actividades sindicales;
- protección insuficiente contra la discriminación antisindical por parte de las autoridades nacionales y los empleadores (incluidos el despido, el descenso de categoría en el trabajo, los traslados y otros actos perjudiciales, así como intimidación, acoso, etc.);
- violencia antisindical;
- arrestos y detenciones;
- restricciones y limitaciones a la negociación colectiva;
- sanciones y reparaciones inadecuadas e ineficaces por violaciones de la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva; y
- restricciones en el acceso a mecanismos judiciales (OIT 2022a).



► 4.1. Obstáculos en la legislación

Los obstáculos jurídicos para que los trabajadores migrantes accedan a sus derechos FACB fueron los obstáculos más mencionados en la Encuesta Sindical de la OIT (TUS 2021), como se ve en el gráfico 1²⁷.

► **Gráfico 1. Tipos de obstáculos a la protección de la libertad de asociación y libertad sindical y los derechos de negociación colectiva de los trabajadores migrantes, según los sindicatos**



Nota: era posible más de una respuesta.

Fuente: TUS 2021, véase el gráfico A1 del anexo.

En algunos países existen restricciones de carácter general a la libertad de asociación y libertad sindical, que repercuten también en el disfrute de otros derechos fundamentales de los trabajadores. Por ejemplo, la Constitución de Malasia restringe la libertad de asociación a los ciudadanos, y permite restricciones similares a la libertad de asociación y libertad sindical en relación con el trabajo²⁸. Uganda ha declarado que sus garantías constitucionales al derecho a la libertad de asociación, incluida la libertad de afiliarse a organizaciones sindicales, excluye a los migrantes indocumentados (CMW 2015, párr. 36).

En los países que forman parte del Consejo de Cooperación del Golfo, las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores migrantes se rigen por un sistema de patrocinio, comúnmente conocido como sistema kafala. Este consiste en un conjunto integral de leyes, reglamentos administrativos, normas y prácticas consuetudinarias que vinculan la residencia legal y la situación jurídica de un trabajador migrante a su empleador, un patrocinador individual (o *kafeel*) (OIT 2017b; Human Rights Watch 2020). El sistema de kafala coloca a los trabajadores migrantes en una situación de vulnerabilidad, en la que tienen muy poca capacidad para negociar con los empleadores debido al importante desequilibrio de poder arraigado en la relación laboral. En consecuencia, los trabajadores migrantes pueden ser objeto de prácticas abusivas por parte de los empleadores, como la confiscación de sus pasaportes, el impago de sus salarios, la privación de su libertad, y la violencia, incluida la violencia sexual, prácticas que, según la CEACR, pueden conducir a que su empleo se transforme en situaciones que podrían ser equivalentes al trabajo forzoso.²⁹

²⁷ Los resultados de la TUS 2021 relativos a los obstáculos para acceder a la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva se desarrollan con más detalle en el anexo.

²⁸ Constitución de Malasia, artículo 10

²⁹ CEACR, [Observación – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\) – Arabia Saudita](#), publicación: 2017.

Las trabajadoras domésticas son particularmente vulnerables en este sistema. Las preocupaciones sobre prácticas abusivas y ausencia de derechos FACB en el marco del sistema de kafala han sido planteadas por la CSI y abordadas por la CEACR, así como por otros órganos de control de las Naciones Unidas. Por ejemplo, en sus observaciones finales de 2018 sobre el Líbano, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó su preocupación por el hecho de que las trabajadoras domésticas migrantes se encuentren excluidas de la protección contemplada en la legislación laboral nacional y sean objeto de abusos y explotación en el marco del sistema de patrocinio (kafala). También expresó su preocupación por la falta de soluciones efectivas contra tales abusos y por la existencia de represalias en contra de los sindicatos (CCPR 2018)³⁰.

Además de las preocupaciones generales sobre las restricciones a los derechos FACB, puede haber restricciones específicas a tales derechos para los trabajadores extranjeros. En muchos países, puede denegarse explícitamente estos derechos a:

- algunos o todos los trabajadores migrantes en función de su nacionalidad, situación de residencia, permiso de trabajo o régimen de reciprocidad;
- trabajadores indocumentados;
- sectores con una elevada proporción de trabajadores migrantes, como el trabajo doméstico y la agricultura, y en los que la legislación laboral puede no aplicarse en lo absoluto, y
- modalidades de trabajo informales y contratos precarios (OIT 2008a; IHRB 2019; OIT 2018a).

Estas restricciones generan obstáculos para que los trabajadores migrantes puedan ejercer sus derechos, en particular para fundar sindicatos o afiliarse a ellos, elegir representantes, votar y actuar como delegados sindicales, y participar de una manera efectiva en la negociación colectiva. Aunque hay países que sí reconocen los derechos FACB de los trabajadores migrantes, y en este informe se presentan varios buenos ejemplos de ello, los avances son lentos.

Como resultado de ello, pocos trabajadores migrantes están organizados, afiliados a un sindicato o tienen sus intereses representados en la negociación colectiva. Según la CSI, menos del 1 por ciento de los trabajadores migrantes en todo el mundo están afiliados a sindicatos (CSI 2014). En Europa, los migrantes presentan niveles más bajos de sindicación que los trabajadores nacionales, en particular los migrantes de corta duración (Krings 2014). En muchas partes del mundo, se carece de información sobre la medida en que los trabajadores migrantes —y en particular los trabajadores migrantes en situación irregular— disfrutan efectivamente del derecho a la libertad de asociación y libertad sindical o a la negociación colectiva en la legislación o en la práctica.

A este respecto, los órganos de tratados de las Naciones Unidas, así como la CEACR de la OIT y el CLS, en numerosas ocasiones han abordado estas cuestiones como violaciones de los convenios internacionales antes mencionados y de la Constitución de la OIT. Basándose en gran medida en esta labor de control internacional, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los migrantes elaboró un informe especial para el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical de los migrantes y sus defensores, en el que llama la atención sobre algunos logros obtenidos y los numerosos obstáculos aún existentes para que los migrantes ejerzan su derecho humano internacional a la libertad de asociación y libertad sindical (CDH ONU 2020b).

En las secciones siguientes, se presentan algunos de los obstáculos que tienen su origen en la legislación, la jurisprudencia, los acuerdos de migración y los conflictos entre leyes y que, en última instancia, tienen repercusiones en el ejercicio de los derechos FACB de los trabajadores migrantes.

30 Véase también: CEACR, [Observación – Convenio núm. 98 – Líbano](#), publicación: 2022; y CEACR, [Observación – Convenio núm. 98 – Kuwait](#), publicación: 2022.

4.1.1. Exclusiones y restricciones del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas

La posibilidad de constituir organizaciones es un requisito previo fundamental para el adecuado funcionamiento de la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva efectiva (OIT 2012, párr. 63). Según la CEACR, el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, establecido en el artículo 2 del Convenio núm. 87, «implica que cualquiera que resida en el territorio de un Estado, tenga o no un permiso de residencia, goza de los derechos sindicales consagrados en el Convenio, sin distinción alguna sobre la base de la nacionalidad o de la ausencia de esta»³¹. La única excepción son las fuerzas armadas y la policía, según el artículo 9(1) del Convenio núm. 87. El Comité de Libertad Sindical ha destacado en numerosas ocasiones la importancia de garantizar el derecho de los trabajadores migrantes, tanto documentados como indocumentados, a organizarse, y la necesidad de que los gobiernos tengan en cuenta este requisito al adoptar legislación (OIT 2018a, párrs. 320-321, 323).

No obstante, la legislación nacional de muchos países sigue imponiendo condiciones en función de la nacionalidad, la residencia, la situación del permiso de trabajo o la reciprocidad para el ejercicio de los derechos FACB, o excluyendo a algunas categorías de trabajadores o sectores de su ámbito de protección de las leyes laborales, como se muestra en los ejemplos. Algunos de los ejemplos de legislación que se presentan a continuación contienen más de una restricción, pero se enumeran bajo un mismo subtítulo con fines ilustrativos.

4.1.1.1. Exclusión de la formación de sindicatos por motivos de nacionalidad

En algunas circunstancias, el derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes puede ser tan crucial para los trabajadores migrantes, en especial para los que trabajan en sectores dominados por migrantes, como el derecho a afiliarse a sindicatos ya existentes. Por ejemplo, puede que no exista cobertura sindical en un sector o empresa en el que trabajen los migrantes. A pesar de ello, en algunos países, la legislación nacional impone como condición para fundar sindicatos o asociaciones el ser nacional de ese país.

En Tailandia, por ejemplo, en el marco de la Ley de Relaciones Laborales de 1975, solo los nacionales tailandeses de nacimiento pueden organizar un sindicato o actuar como miembro de un comité o dirigente sindical. Según IndustriALL, aunque los trabajadores migrantes pueden afiliarse a sindicatos ya existentes dirigidos por nacionales tailandeses de nacimiento, existen muy pocas opciones relevantes para ellos, ya que los trabajadores migrantes se concentran en sectores en los que no trabajan muchos nacionales tailandeses de nacimiento, como las industrias camaronera y de la pesca comercial. A este respecto, el Comité de Libertad Sindical señaló que la restricción del derecho a fundar un sindicato por motivos de nacionalidad impide efectivamente la sindicación en los sectores con predominio de trabajadores migrantes, y consideró que tales restricciones impiden a los trabajadores migrantes desempeñar un papel activo en la defensa de sus intereses, sobre todo en los sectores en los que constituyen la principal fuente de mano de obra³².

En otro ejemplo, en Jordania, aunque en 2010 se modificó la ley para permitir a los trabajadores migrantes —que constituyen el 50 por ciento de la mano de obra del país (CSI 2019)— afiliarse a sindicatos ya existentes, esta no les permite fundar sus propios sindicatos. La CEACR y el CLS han solicitado al Gobierno jordano que adopte las medidas legislativas necesarias para garantizar que los trabajadores extranjeros puedan constituir organizaciones³³.

31 CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Kuwait](#), publicación: 2018.

32 CLS, Caso núm. 3164 (Tailandia), [Informe núm. 380](#), 2016; véase también ILRF, *Time for a Sea Change: Why Union Rights for Migrant Workers Are Needed to Prevent Forced Labor in the Thai Seafood Industry* (Hora de un cambio radical: Por qué son necesarios los derechos sindicales de los trabajadores migrantes para evitar el trabajo forzoso en la industria marisquera tailandesa), 2020.

33 CEACR, [Observación – Convenio núm. 98 – Jordania](#), publicado en 2018; y CLS, Caso núm. 3337 (Jordania), [Informe núm. 393](#), 2021.

► Recuadro 1. Eliminación de las restricciones para la fundación de un sindicato

En Türkiye, la Ley sobre Sindicatos y Acuerdos de Negociación Colectiva (núm. 6356), que entró en vigor en 2012, eliminó el requisito de ciudadanía para los fundadores de sindicatos y estableció la posibilidad de que los ciudadanos no turcos pudieran fundar sindicatos (OIT 2016b, párr. 408).

Incluso en ausencia de restricciones expresas para los no nacionales, la falta de protecciones explícitas de los derechos FACB en la legislación para los no nacionales puede tener un impacto negativo sobre los trabajadores migrantes que quieran constituir sus propios sindicatos. En los países en los que la legislación no aborda el tema o no es lo suficientemente clara para establecer los derechos de los no nacionales a constituir sindicatos, la CEACR ha pedido a los gobiernos que modifiquen su legislación y proporcionen información sobre cómo se ejerce este derecho en la práctica³⁴.

4.1.1.2. Restricciones al registro de sindicatos

Los procedimientos jurídicos que regulan la creación de sindicatos pueden tener un impacto negativo desproporcionado en el ejercicio de los derechos FACB por parte de los trabajadores migrantes. Por ejemplo, cuando un Estado impone el registro obligatorio de los sindicatos, los funcionarios públicos tienen la capacidad de decidir discrecionalmente si aceptan o no dicho registro. En tales circunstancias, una organización de trabajadores migrantes puede no ser reconocida ni registrada. El artículo 2 del Convenio núm. 87 exige que se permita a los trabajadores constituir organizaciones sin autorización previa. Esto significa que las autoridades no deben tener poder discrecional para rechazar el establecimiento de una organización, ni los requisitos de registro deben constituir un obstáculo tal que impliquen una prohibición efectiva en la práctica (OIT 2012, párr. 82).

La CEACR ha comprobado que los requisitos jurídicos para establecer un sindicato que son muy difíciles o imposibles de cumplir, como en el caso de las organizaciones que representan a los trabajadores domésticos, excluyen efectivamente a dichos trabajadores del derecho de sindicación o de negociación colectiva (OIT 2022a, párr. 1005).

Los procedimientos para el registro de organizaciones que exigen documentación, como documentos de viaje o de nacimiento del país de origen, pueden ser difíciles de cumplir para los trabajadores migrantes, sobre todo los indocumentados. Además, las elevadas tasas de registro para constituir una organización podrían resultar demasiado onerosas para los trabajadores migrantes, quienes a menudo solo disponen de recursos económicos mínimos (CDH ONU 2020b, párr. 39).

4.1.1.3. Restricciones para la afiliación a sindicatos por motivos de nacionalidad

Además de las restricciones a la constitución de sindicatos, en algunos países la legislación nacional impone condiciones para la afiliación a un sindicato que la restringen efectivamente a los nacionales del país. Estas condiciones pueden consistir en la prohibición total a los no nacionales de afiliarse a sindicatos reconocidos. En estos casos, la legislación restringe la afiliación a los sindicatos a los nacidos en el país o a quienes son ciudadanos de este, lo que impide que los trabajadores migrantes se afilien a los sindicatos existentes. Por ejemplo, en Viet Nam, la Ley de Sindicatos (2012) establece que solo los trabajadores vietnamitas tienen derecho a constituir sindicatos en el país, a participar en ellos o a dirigirlos (artículo 5). En Qatar, la Ley del Trabajo establece que la afiliación al Sindicato General de Trabajadores de Qatar se limitará a los trabajadores cataríes (sección 116(4)).

Parece haber algunos avances notables en la eliminación de las barreras absolutas que impiden a los no nacionales afiliarse a los sindicatos solo por motivos de nacionalidad. Sin embargo, en un buen número

34 Véase, por ejemplo, CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Liberia](#), publicación: 2021.

de países sigue habiendo legislación que impone a los no nacionales condiciones para su afiliación y participación en sindicatos en función de la duración de su residencia y/o de la situación de su permiso de trabajo. A continuación, se presentan algunos ejemplos de estas condiciones.

4.1.1.4. Restricciones a la constitución de sindicatos y a la afiliación a ellos por motivos de residencia, permiso de trabajo o reciprocidad

Los trabajadores migrantes, independientemente de su situación, están protegidos por el artículo 2 del Convenio núm. 87. Algunos países hacen una distinción en la protección de los derechos FACB entre trabajadores migrantes documentados e indocumentados. Por ejemplo, Türkiye concede numerosos derechos laborales a los migrantes documentados, pero prohíbe a los trabajadores indocumentados constituir sindicatos y afiliarse a ellos (CMW 2016, párr. 61). En Mauricio, un no ciudadano debe contar con un permiso de trabajo para tener el derecho a afiliarse a un sindicato. Sobre este punto, la CEACR ha solicitado al Gobierno de Mauricio que garantice que todos los trabajadores migrantes, ya sea en situación regular o irregular, disfruten, en la legislación y en la práctica, del derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas sin distinción alguna³⁵.

► Recuadro 2. Eliminación de las restricciones para constituir sindicatos y afiliarse a ellos

En 2001, el CLS solicitó al Gobierno de España que tuviera en cuenta los términos del artículo 2 del Convenio núm. 87 en la Ley Orgánica 4/2000, que restringía los derechos sindicales de los extranjeros al supeditar su ejercicio a la autorización de su presencia o residencia en España. Posteriormente, la CEACR tomó nota con satisfacción de la aprobación de la Ley Orgánica 2/2009 de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, que siguió a las sentencias del Tribunal Constitucional que consideraron que el requisito impuesto por la Ley Orgánica 4/2000 a los extranjeros era contrario a la Constitución. El nuevo artículo 11 de la Ley Orgánica 4/2000 establece que los extranjeros tendrán derecho a sindicalizarse libremente o a afiliarse a una organización profesional y podrán ejercer el derecho de huelga en las mismas condiciones que los trabajadores españoles.

Del mismo modo, la CEACR ha señalado que las restricciones contempladas en la legislación laboral de Kuwait (que limitan la capacidad de los trabajadores migrantes para afiliarse a sindicatos a aquellos que tengan un permiso de trabajo y por lo menos cinco años de residencia en Kuwait) no son compatibles con el artículo 2 del Convenio núm. 87. Para evidenciar el impacto de estas restricciones en la práctica, la CEACR señaló que: según la Oficina Central de Estadística de Kuwait, alrededor de dos tercios partes de la población del país son ciudadanos no kuwaitíes y, por tanto, están sujetos a estas restricciones. La CEACR también considera que estas restricciones son incompatibles con el Convenio núm. 98³⁶.

Las restricciones por motivos de residencia no solo niegan a los trabajadores indocumentados la posibilidad de ejercer plenamente sus derechos FACB, sino que también niegan la misma protección de derechos a los trabajadores migrantes en trabajos temporales y estacionales.

Las observaciones presentadas por organizaciones del trabajo nacionales e internacionales han servido para destacar la magnitud de los problemas en materia de libertad de asociación y libertad sindical y derecho a la negociación colectiva a los que se enfrentan los trabajadores migrantes en la legislación

³⁵ CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Mauricio](#), publicación: 2022.

³⁶ CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Kuwait](#), publicación: 2011; CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Kuwait](#), publicación: 2016; CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Kuwait](#), publicación: 2018; CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Kuwait](#), publicación: 2022; y CEACR, [Observación – Convenio núm. 98 – Kuwait](#), 2021, publicación: 2022.

y en la práctica. Por ejemplo, la CSI, en sus observaciones de 2020 sobre la aplicación del Convenio núm. 87 en Albania, denunció las persistentes restricciones al derecho de los trabajadores migrantes a constituir sindicatos. A partir de esta información y de un examen de las leyes que no contemplaban una protección clara de los derechos FACB, en particular para los trabajadores indocumentados, la CEACR solicitó al Gobierno de Albania que adoptara todas las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores extranjeros, tanto si tienen un permiso de residencia permanente o temporal como si carecen de uno, puedan ejercer los derechos sindicales, en particular el derecho a afiliarse a organizaciones que defiendan sus intereses como trabajadores³⁷.

Algunos países exigen una condición de reciprocidad para que los trabajadores migrantes puedan ejercer los derechos FACB. El Comité de Libertad Sindical ha declarado que el requisito de reciprocidad no es aceptable en virtud del artículo 2 del Convenio núm. 87 (OIT 2018a, párr. 325). Por ejemplo, en incumplimiento de dicho Convenio, el Código del Trabajo de Filipinas restringe el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos a los trabajadores migrantes con permisos válidos que sean nacionales de un país que garantice los mismos derechos a los trabajadores filipinos o que haya ratificado el Convenio núm. 87 o el Convenio núm. 98 de la OIT³⁸.

Los países también pueden exigir condiciones tanto de residencia como de reciprocidad para ejercer el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas. A lo largo de los años, la CEACR ha destacado la necesidad de que el Gobierno de la República Centroafricana modifique el artículo 17 de su Código del Trabajo, que limita el derecho de los nacionales de un país extranjero a afiliarse a sindicatos al imponerles condiciones de residencia (por lo menos dos años) y reciprocidad³⁹.

4.1.2. Exclusión del ejercicio de cargos sindicales, de la participación plena como miembro o de ser empleado por un sindicato

En algunos países existen exclusiones o restricciones para que los no nacionales ocupen cargos sindicales, tengan derecho a la participación plena como miembros o sean empleados de un sindicato. En Singapur, por ejemplo, los trabajadores migrantes no pueden ocupar cargos de dirigentes ni ser empleados por un sindicato sin contar con la aprobación ministerial previa⁴⁰. En Maldivas, existen restricciones para que los extranjeros ocupen cargos sindicales. En Honduras, la ley exige que los dirigentes de un sindicato sean de nacionalidad hondureña, se dediquen a la actividad correspondiente y sepan leer y escribir⁴¹.

En lugares donde existe la prohibición de que los trabajadores migrantes puedan ocupar cargos sindicales, hay menos probabilidades de que los sindicatos se ocupen o den la apariencia de ocuparse de asuntos de interés para los hombres y las mujeres migrantes. Estas restricciones también pueden tener un efecto disuasorio en la afiliación de los migrantes a sindicatos. El artículo 3 del Convenio núm. 87 establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho a elegir libremente a sus representantes. Por lo tanto, la legislación nacional no debe interferir y/o restringir a los trabajadores migrantes el ejercicio de cargos sindicales si así lo permiten los estatutos y reglamentos sindicales, por lo menos luego de un periodo de residencia razonable en el país de acogida. La CEACR considera que, en general, las normas relativas a la elección de los responsables sindicales deben dejarse en manos de los sindicatos correspondientes, y que las prohibiciones impuestas a los trabajadores extranjeros por la legislación son incompatibles con los principios de la libertad de asociación y libertad sindical. Por

37 CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Albania](#), publicación: 2022; y CEACR, [Observación – Convenio núm. 143 – Albania](#), publicación: 2018.

38 CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Filipinas](#), publicación: 2021; y CEACR, [Solicitud directa – Convenio núm. 87 – Côte d'Ivoire](#), publicación: 2021.

39 CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – República Centroafricana](#), publicación: 2021.

40 Ley de Sindicatos de Singapur, 1940, secciones 30(3) y 31(4).

41 CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Honduras](#), publicación: 2022; y CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Maldivas](#), publicación: 2022.

ejemplo, la Comisión viene solicitando al Gobierno de El Salvador que adopte las medidas necesarias para modificar su legislación, la cual establece el requisito de ser «salvadoreños por nacimiento» para ocupar cargos en el comité ejecutivo de un sindicato, a fin de permitir que los trabajadores extranjeros también puedan ser elegidos para ocupar cargos sindicales⁴².

Así pues, se permiten algunas restricciones a la capacidad de los trabajadores migrantes para acceder a cargos sindicales, siempre que dichos trabajadores puedan hacerlo luego de haber vivido durante un periodo razonable en el país de acogida. En una Observación a la República Democrática del Congo, la CEACR consideró que el requisito de un periodo de residencia de 20 años para acceder a un cargo sindical es excesivo⁴³. En este contexto, la Comisión ha declarado que tres años de residencia podrían considerarse un periodo razonable para acceder a un cargo sindical. Del mismo modo, en el caso de Jordania, el Comité de Libertad Sindical reiteró que se debe flexibilizar la legislación para permitir que las organizaciones elijan a sus dirigentes libremente y sin trabas, y para permitir que los trabajadores extranjeros puedan acceder a cargos sindicales, por lo menos luego de un periodo razonable de residencia en el país de acogida⁴⁴. En Argelia, la CEACR había solicitado la modificación del artículo 6 de la Ley núm. 90-14 para que se reconociera a todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, el derecho a constituir una organización sindical y a ocupar cargos en la dirección o administración de esta⁴⁵. En 2022, la Ley núm. 22-06, de 25 de abril de 2022, eliminó el requisito de la nacionalidad y permitió que los trabajadores no nacionales, luego de un periodo de residencia de tres años y según las modalidades establecidas en los estatutos, pudieran formar parte del comité ejecutivo de un sindicato.

En 2015, la CEACR tomó nota con satisfacción de la eliminación, del Código del Trabajo, del requisito de tener la nacionalidad ecuatoriana para poder optar a cargos sindicales. La información recibida posteriormente de los sindicatos nacionales pone en duda que la enmienda por la que se eliminaba el requisito haya entrado en vigor. Por ello, en 2021 la CEACR ha vuelto a solicitar al Gobierno que modifique la Ley Orgánica para la Justicia Laboral para eliminar dicho requisito.

► [CEACR, Observation – Convention No. 87 – Ecuador, published 2022.](#)

4.1.3. Exclusión de la negociación colectiva

Las restricciones a la capacidad de los trabajadores migrantes para constituir un sindicato o asociación de trabajadores o afiliarse a uno, limita directamente su derecho a la negociación colectiva. La CEACR ha llamado la atención sobre las restricciones impuestas a los derechos de negociación colectiva de los migrantes, como una violación del Convenio núm. 98. La denegación a los trabajadores migrantes de los derechos de negociación colectiva suele estar relacionada con la exclusión del sector en el que trabajan muchos migrantes del ámbito de aplicación de la legislación laboral y la protección de los derechos FACB. En los Estados Unidos de América (país que no ha ratificado el Convenio núm. 98), los trabajadores domésticos, así como los trabajadores agrícolas, muchos de los cuales son trabajadores agrícolas estacionales en el marco del programa de trabajo temporal H-2A⁴⁶, se encuentran excluidos de la protección del derecho a afiliarse a un sindicato y a la negociación colectiva en virtud de la Ley

42 CEACR, [Solicitud directa – Convenio núm. 87 – El Salvador](#), publicación: 2012; y CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – El Salvador](#), publicación: 2021. Véase también CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Haití](#), publicación: 2021; y CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Túnez](#), publicación: 2019.

43 CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – República Democrática del Congo](#), publicación: 2021.

44 CLS, Caso núm. 3337 (Jordania), [Informe núm. 393](#), 2021.

45 CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Argelia](#), publicación: 2021.

46 En el año fiscal 2021, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América certificó más de 317 000 empleos agrícolas estacionales para que pudieran ser cubiertos por trabajadores H-2A, un 15 por ciento más que los 275 000 del año fiscal 2020, y más del triple de los 100 000 empleos certificados en el año fiscal 2013 (Martin 2022).

Nacional de Relaciones Laborales⁴⁷, aunque la legislación de ciertos estados cubre estos derechos para los trabajadores agrícolas⁴⁸. En Kuwait y Líbano, los trabajadores domésticos están excluidos de las protecciones del Código del Trabajo y, por tanto, de la protección de los derechos FACB. (En el apartado 4.1.4. se ofrece más información sobre sectores dominados por trabajadores migrantes).

Otras restricciones jurídicas, como a la capacidad de los no nacionales de ocupar cargos o participar plenamente en actividades sindicales, tienen un efecto disuasorio sobre los intereses de los migrantes representados en la negociación colectiva. Sobre este punto, en lo que respecta a Malasia, en 2021 la CEACR lamentó que «el informe del Gobierno [malasio] se limite a reiterar en su memoria que los trabajadores extranjeros pueden afiliarse a un sindicato y ocupar cargos sindicales previa aprobación del Ministro, si ello redundaría en el interés de dicho sindicato (condición que, en opinión de la Comisión, obstaculiza el derecho de las organizaciones sindicales a elegir libremente a sus representantes a los fines de la negociación colectiva) y no profundice en ninguna de las preocupaciones suscitadas anteriormente sobre las limitaciones a la negociación colectiva en lo que respecta a los trabajadores migrantes en la práctica». La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar el pleno uso de la negociación colectiva por parte de los trabajadores migrantes, lo que incluye permitir que los trabajadores migrantes se presenten como candidatos a cargos sindicales⁴⁹. La Comisión vinculó así a los trabajadores migrantes que ocupan cargos sindicales con el derecho a una representación efectiva en la negociación colectiva.

Además de las disposiciones legislativas, los tribunales pueden interpretar las leyes vigentes para excluir a los trabajadores migrantes. Por ejemplo, en Malasia, una decisión judicial en la industria del papel sostuvo que los trabajadores migrantes con contratos de duración determinada no podían beneficiarse de las condiciones contenidas en los acuerdos colectivos⁵⁰.

4.1.4. Restricción de los derechos FACB en sectores y modalidades de trabajo con una elevada concentración de trabajadores migrantes

En algunos países, la legislación laboral pertinente sobre derechos FACB excluye de manera explícita, o no cubre, sectores específicos como el trabajo doméstico y de cuidados, la agricultura, la industria marisquera, ni las zonas francas de exportación o a los trabajadores de la economía informal. Esta falta de protección jurídica afecta los derechos FACB de todos los trabajadores de dichos sectores y modalidades de empleo, incluidos los trabajadores migrantes, quienes suelen constituir una parte importante de la mano de obra en ellos. Además, las mujeres, que a menudo constituyen la mayoría de los trabajadores de los sectores excluidos y de la economía informal, suelen estar más expuestas al riesgo de explotación laboral y, por tanto, más necesitadas de protección de sus derechos FACB. Cuando existen, las normativas que regulan estos sectores, en particular el trabajo doméstico, no suelen incluir la protección de los derechos FACB.

47 Ley Nacional de Relaciones Laborales de los Estados Unidos de América, USC 29, secciones 151-169.2(3).

48 Por ejemplo, la Ley de Relaciones Laborales Agrícolas de California (1975) establece el derecho de sindicación y negociación colectiva para todos los empleados agrícolas de dicho Estado; la Ley de Prácticas Laborales Justas para los Trabajadores Agrícolas de Nueva York (2019) establece estos derechos para todos los trabajadores agrícolas, incluidos los trabajadores con visado extranjero.

49 CEACR, [Observación – Convenio núm. 98 – Malasia](#), publicación: 2022.

50 CEACR, [Observación – Convenio núm. 98 – Malasia](#), publicación: 2017.

4.1.4.1. Trabajadores domésticos y trabajadores de la economía del cuidado

El Estudio General de 2022 de la CEACR ofrece un análisis exhaustivo de la protección de los derechos FACB y de las brechas en materia de derechos de los trabajadores de la economía del cuidado, en particular de los trabajadores domésticos. El Estudio General señala que, en algunos países, los trabajadores domésticos están cubiertos por la legislación laboral general y, por lo tanto, sus derechos FACB se encuentran protegidos; sin embargo, en otros países existen normas especiales que se aplican a los trabajadores domésticos y que no contienen protecciones de los derechos FACB, y en otros, los trabajadores domésticos se encuentran fuera del ámbito de aplicación de toda protección de la legislación o normativa laboral. Cabe señalar que, en algunos países donde la legislación laboral no se aplica a los trabajadores domésticos, sus derechos FACB pueden estar protegidos por garantías constitucionales sobre la libertad de asociación y libertad sindical o por disposiciones de la Ley de Sindicatos (OIT 2022a, párrs. 997-999). En lo que respecta a los trabajadores domésticos que quedan fuera del marco de la legislación laboral o solo están protegidos mínimamente por ella, la CEACR destaca la necesidad de garantizar que los trabajadores domésticos estén protegidos por las leyes correspondientes y que se beneficien en la práctica de las garantías previstas en los Convenios núm. 87 y núm. 98 (OIT 2012)⁵¹. En Kuwait, por ejemplo, los trabajadores domésticos están excluidos del ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo, incluidas sus disposiciones sobre la libertad de asociación y libertad sindical, y la Ley de Trabajadores Domésticos no contiene ninguna disposición que reconozca el derecho de los trabajadores domésticos a organizarse. La CEACR ha pedido al Gobierno de Kuwait que adopte todas las medidas necesarias, incluida una reforma legislativa, para garantizar el pleno reconocimiento, en la legislación y en la práctica, del derecho de los trabajadores domésticos a constituir organizaciones y a afiliarse a ellas⁵². En Bahrein, los trabajadores domésticos están excluidos del ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo para el sector privado; tampoco existe una ley específica que los ampare, y están excluidos de la Ley de Sindicatos de Trabajadores debido a su exclusión de la Ley del Trabajo. Por lo tanto, carecen de derechos y protección jurídica en materia de libertad de asociación y libertad sindical y derecho a la negociación colectiva (OIT 2022a, párr. 1001).

La falta de protección de los derechos FACB en la legislación impide que las organizaciones de trabajadoras domésticas puedan registrarse como sindicatos. En Bangladesh, la CEACR tomó nota de la indicación de la Asociación Nacional de Trabajadoras Domésticas (NDWWU) de que, aunque llevan a cabo campañas de organización y sensibilización y ejercen presión para mejorar la protección jurídica de las trabajadoras domésticas, no pueden registrarse como sindicato debido a la exclusión de las trabajadoras domésticas del ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo. La CEACR ha encontrado restricciones similares para que las organizaciones de trabajadores domésticos se registren como sindicatos en Kuwait y Jordania (OIT 2022a, párr. 1001).

La situación de vulnerabilidad de los trabajadores domésticos, en especial de las mujeres, se ve agravada además por el hecho de que están empleados en hogares privados y suelen vivir bajo el mismo techo que sus empleadores, lo que les genera serias restricciones de movilidad, ya que a menudo se les exige que notifiquen o pidan permiso a su empleador antes de salir del hogar (OIT 2017b). En Malasia, mientras que los trabajadores migrantes de otros sectores pueden afiliarse a sindicatos (aunque no se les permite ocupar cargos sindicales), los trabajadores domésticos migrantes no tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes o a afiliarse a ellas (OIT 2003)⁵³. En los Estados Unidos de América, los trabajadores domésticos se encuentran excluidos de la protección de los derechos FACB en el marco de la Ley Federal de Relaciones Laborales. En Camboya, la CSI ha llamado la atención sobre restricciones efectivas de los derechos FACB en la práctica para los trabajadores de sectores como el trabajo doméstico y la economía informal debido al modelo empresarial de relaciones laborales establecido en la legislación laboral. Dado que los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal no están organizados según un modelo empresarial, en la práctica siguen sin

51 Véase también CEACR, [Solicitud directa – Convenio núm. 87 – Haití](#), publicación: 2005; CEACR, [Observación – Convenio núm. 98 – Líbano](#), publicación: 2019; y CEACR [Observación – Convenio núm. 98 – Kuwait](#), publicación: 2022.

52 CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Kuwait](#), publicación: 2022.

53 Véase también: CLS, Caso núm. 2637 (Malasia), [Informe núm. 392](#), 2020.

poder constituir sindicatos y afiliarse a ellos⁵⁴. Por lo tanto, es la estructura de los sistemas de relaciones laborales la que interfiere en el disfrute de los derechos FACB de muchos trabajadores. Debe señalarse, sin embargo, que este sistema de relaciones laborales no está generalizado y que, en muchos países, los trabajadores de la economía informal sí pueden afiliarse a sindicatos y los trabajadores domésticos han constituido sindicatos o se han afiliado a uno.

La falta de derechos FACB en el trabajo doméstico y en el trabajo de cuidados también puede deberse a limitaciones de los empleadores de hogares privados. En muchos países, los hogares privados que emplean a trabajadores domésticos no están incluidos en la definición jurídica de «empleador» y, por lo tanto, las personas que emplean a trabajadores domésticos no pueden constituir organizaciones laborales o afiliarse a ellas y negociar de manera colectiva. Así, incluso en aquellos sistemas en los que el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical de los trabajadores domésticos está plenamente reconocido, puede que la negociación colectiva no sea posible debido a la ausencia de organizaciones de empleadores o a las limitaciones jurídicas a las que están sometidas, así como a los obstáculos prácticos a los que se enfrentan para constituir una voz representativa y colectiva de los empleadores (OIT 2022a, párr. 1009).

En lo que respecta al personal de enfermería de la economía del cuidado, en muchos casos mujeres migrantes, la mayoría no está excluido de la protección jurídica de los derechos FACB; sin embargo, en la práctica, la discriminación antisindical y la ausencia de mecanismos efectivos de denuncia y de sanciones pueden disuadir al personal de organizarse, en particular en el sector privado (OIT 2022a, párr. 987).

4.1.4.2. Agricultura y modalidades de trabajo precarias

La agricultura es otro sector que se caracteriza por un número importante de trabajadores migrantes. En su Estudio General de 2015 relativo al derecho de asociación y los instrumentos de las organizaciones de trabajadores rurales, la CEACR destaca que, en los países donde un gran número de trabajadores rurales son migrantes, las restricciones al derecho de los trabajadores migrantes o extranjeros a constituir sindicatos o afiliarse a uno pueden afectar negativamente a los trabajadores rurales, y que dichas restricciones jurídicas, que a menudo se basan en requisitos de residencia y principios de reciprocidad, pueden impedir que los trabajadores migrantes y extranjeros participen activamente en la defensa de sus intereses (OIT 2015a, párr. 130). Por ejemplo, la Ley General del Trabajo boliviana de 1942 excluye a los trabajadores agrícolas de su ámbito de aplicación, lo que implica que estos no pueden ejercer con plena libertad sus derechos a constituir organizaciones y afiliarse a ellas, a organizar sus actividades, a formular sus programas y a elegir a sus representantes⁵⁵.

Investigaciones recientes sobre Tailandia revelan que en los sectores del procesamiento de mariscos y la pesca, en los que predominan los trabajadores migrantes, quienes se encuentran prohibidos por ley de constituir sus propios sindicatos, son frecuentes el abuso y la explotación laborales de los derechos de estos trabajadores, a pesar de reformas realizadas por el Gobierno en el monitoreo e inspección de dichos sectores (ILRF 2020).

En algunos países, hombres y mujeres migrantes trabajan en zonas francas de exportación que están excluidas de la legislación laboral nacional, en particular de los derechos FACB, con el fin de atraer a empresas internacionales (OIT 2014e).

Los trabajadores migrantes suelen trabajar en condiciones informales, precarias, de corta duración, temporales o estacionales. El CLS ha reiterado que todos los trabajadores deben poder disfrutar del derecho a la libertad de asociación y libertad sindical independientemente del tipo o situación del contrato de trabajo en virtud del cual hayan sido contratados, e incluso si no cuentan con un contrato, para evitar la posibilidad de que se aprovechen de su situación precaria (OIT 2018a, párrs. 328-330). El CLS y la CEACR han reconocido que una de las preocupaciones principales expresadas por las organizaciones sindicales es el impacto adverso de las formas inseguras de empleo sobre los derechos sindicales y sobre

54 CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Camboya](#), publicación: 2022.

55 CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Estado Plurinacional de Bolivia](#), publicación: 2021. Véase también CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Canadá](#), publicación: 2021.

la protección de los derechos de los trabajadores. Además, esas formas de inseguridad pueden tener un efecto amedrentador y disuadir a los trabajadores de afiliarse a sindicatos, así como privarlos de sus derechos a la representación sindical y a la negociación colectiva (OIT 2018a, párr. 326).

► **Recuadro 3. Inspección del trabajo y mecanismos de denuncia eficaces y accesibles para los trabajadores domésticos**

En lo que respecta a la aplicación del Convenio núm. 97, la CEACR tomó nota con interés del lanzamiento por parte de España de una campaña de inspección del trabajo específica para el trabajo doméstico en 2021. La campaña aborda la economía informal dando prioridad a las denuncias presentadas e incluye asistencia técnica y sensibilización sobre la regularización de los salarios que se encuentran por debajo del nivel del salario mínimo. El Gobierno informó que ha tomado medidas para que los formularios de denuncia estén disponibles en diferentes idiomas, y que los inspectores del trabajo solo pueden acceder a los hogares privados dentro de los límites del derecho a la inviolabilidad del domicilio (y, por lo tanto, se requiere del consentimiento del propietario o de una autorización judicial).

El Gobierno proporcionó información sobre las inspecciones realizadas en el sector del trabajo doméstico en el periodo 2017-2020, que muestran que:

- i. El Servicio de Seguridad Social y Extranjeros llevó a cabo 1072, 952, 956 y 669 inspecciones en 2017, 2018, 2019 y 2020, respectivamente, todas ellas relativas a trabajo no declarado;
- ii. En 2020, 161 inspecciones efectuadas por el Servicio de Relaciones Laborales y 28 inspecciones efectuadas por el Servicio de Seguridad y Salud Laboral tuvieron su origen en denuncias de trabajadores.

Sin embargo, la CEACR señaló que los datos no especificaban qué denuncias habían sido presentadas por trabajadores domésticos migrantes.

Tomando nota de la información anterior y de las observaciones de la Unión General de Trabajadores (UGT) en el sentido de que no se habían adoptado las medidas previstas para monitorear la aplicación de la inspección del trabajo (Real Decreto 1620/2011), la Comisión esperaba que el Gobierno siguiera adoptando medidas para facilitar la información pertinente a los trabajadores domésticos migrantes de una manera y en un idioma que comprendieran, y que adoptara otras medidas necesarias y adecuadas para monitorear la implementación del Real Decreto 1620/2011 lo antes posible. La Comisión también pidió al Gobierno:

- (i) que proporcione información relativa a la puesta en práctica de la campaña de inspección de 2021 sobre el trabajo doméstico y a los resultados obtenidos, y
- (ii) que siga facilitando información estadística sobre las denuncias presentadas ante la Inspección del Trabajo, los tribunales o cualquier otra autoridad competente, en particular las presentadas por los trabajadores domésticos migrantes, así como sobre las inspecciones realizadas, y las sanciones impuestas.

Fuente: CEACR, [Observación – Convenio núm. 97 – España](#), publicación: 2022.

4.1.5. Restricciones en el acceso a la justicia

Los trabajadores migrantes, al igual que todos los demás trabajadores, deben tener acceso a la justicia y a recursos judiciales contra violaciones de sus derechos laborales fundamentales, incluida la restricción ilegal de sus derechos FACB. El acceso a la justicia debe incluir el derecho a presentar denuncias ante un órgano independiente, como un tribunal o juzgado del trabajo. Por ejemplo, los migrantes pueden tener quejas por salarios impagos, comisiones de contratación o infracciones de los derechos sindicales, y deben poder presentar estas quejas sin temor a represalia o intimidación y con la garantía de que sus denuncias se abordarán plenamente, de una manera justa y con una investigación creíble. Aunque muchos países conceden a los trabajadores migrantes los mismos derechos que a los nacionales en lo que respecta al acceso a la justicia, las condiciones de vida y los entornos laborales de los migrantes pueden limitar su acceso a dicha justicia. La mayoría de los trabajadores migrantes no se encuentran afiliados a sindicatos que puedan brindarles asistencia y representarlos al presentar reclamaciones o negociar quejas relacionadas con el empleo. Muchas mujeres trabajan en situaciones individualizadas y aisladas, como en hogares privados, donde tienen poco o ningún contacto con otras personas fuera del hogar. En tales circunstancias, es poco razonable esperar que las trabajadoras migrantes hagan valer sus derechos por medio del sistema judicial si no cuentan con asistencia. Además, puede que los migrantes deban enfrentarse a barreras lingüísticas y desconozcan sus derechos y el sistema jurídico nacional. La imposición de tasas como condición para iniciar o continuar con un procedimiento judicial puede tener un efecto disuasorio o convertirse en un obstáculo para que los trabajadores migrantes puedan acceder a la justicia (OIT 2016b, párrs. 488-489).

Los servicios de inspección del trabajo también son esenciales para garantizar la protección jurídica de los trabajadores migrantes y su acceso a la justicia. La CEACR ha reconocido la situación particularmente vulnerable de los trabajadores migrantes en situación irregular y el hecho de que podrían no estar dispuestos a cooperar con las inspecciones del trabajo por temor a sufrir consecuencias negativas como la pérdida de su empleo o la expulsión del país. En este contexto, la CEACR ha señalado que la labor principal del sistema de inspección del trabajo es proteger los derechos e intereses de todos los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo, más que hacer cumplir las leyes de inmigración. La CEACR considera que toda cooperación entre los servicios de inmigración y de inspección del trabajo debe llevarse a cabo con cautela (OIT 2016b, párr. 482). Esta inquietud se relaciona con la preocupación por los conflictos entre las leyes de inmigración y las leyes laborales y por las políticas nacionales que priorizan las leyes de seguridad por sobre la protección laboral.

4.1.6. Conflicto entre las leyes laborales y las leyes de inmigración

Incluso en aquellos países en los que la legislación laboral protege los derechos FACB de los trabajadores migrantes, la falta de coherencia entre la legislación laboral y la de inmigración puede permitir que los empleadores privados o las agencias de contratación introduzcan restricciones a los derechos FACB en los contratos de trabajo de los migrantes. En tales casos, es la ley de inmigración la que permite la incorporación de tales restricciones en los contratos o en los permisos de trabajo⁵⁶.

Reforzar los poderes en materia de seguridad basados en las leyes de inmigración y dirigidos a los migrantes —como, por ejemplo, otorgar a las fuerzas del orden amplios poderes de detención y deportación— puede tener un efecto amedrentador sobre los trabajadores migrantes que ejercen su derecho a organizarse o que tratan de hacer valer sus derechos a través del sistema judicial. Sobre todo si se trata de trabajadores indocumentados. Por ejemplo, en el caso de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de *Trabajadores Indocumentados vs. los Estados Unidos de América*, los peticionarios alegaron que, dado que cada vez que se presentaba una denuncia de violación de derechos en el lugar de trabajo se permitía a los empleadores pedir información sobre la situación migratoria de un trabajador, ello disuadía a los trabajadores migrantes de hacer valer sus derechos en el lugar de trabajo (CIDH 2016). El Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes ha señalado que «en los

56 Véase CLS, Caso núm. 2637 (Malasia), [Informe núm. 353](#), 2009, párr. 1048, e [Informe núm. 397](#), 2022.

países en que la situación migratoria prevalece sobre la obtención de reparación en caso de vulneración de sus derechos, puede suceder que los trabajadores indocumentados se planteen si los frutos de su asociación y labor de promoción merecen la pena en vista del riesgo al que se exponen» (CDH ONU 2020b, párr. 43). El Relator Especial también destacó que los Estados que enfocan la migración desde una perspectiva orientada a la seguridad levantan barreras adicionales para que los migrantes disfruten de sus derechos de asociación.

4.1.7. Omisiones en los acuerdos bilaterales y multilaterales de migración laboral

El Estudio General de 2016 de la CEACR sobre los instrumentos relativos a los trabajadores migrantes informó de la existencia de una gran cantidad de acuerdos regionales y bilaterales diversos. Aunque muchos de ellos contienen referencias a la protección de los trabajadores migrantes, algunos no hacen ninguna referencia a los derechos laborales o a la protección de la igualdad de derechos. Una gran omisión en el contenido de estos acuerdos es la falta de referencia, apoyo o promoción de los derechos FACB para los trabajadores migrantes. Aunque el acuerdo-tipo anexo a la Recomendación núm. 86 menciona los derechos FACB, al tratarse de un instrumento no vinculante, no exige la inclusión de una cláusula que proteja tales derechos. En una revisión de acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento realizada por la OIT, se halló que el 77 por ciento de los acuerdos en Europa y América contenían una referencia específica a la igualdad de trato de los trabajadores migrantes, la no discriminación o la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, en comparación con el 53 por ciento de los acuerdos en África y el 21 por ciento de los acuerdos en Asia (OIT 2016b, 53)⁵⁷.

Los persistentes abusos generalizados en algunos países de destino evidencian que los acuerdos bilaterales con los países de origen no han conducido a las necesarias reformas en las leyes y prácticas nacionales. Para una implementación plena y efectiva de los acuerdos que sí contemplan la protección de los derechos FACB, sería necesario realizar una importante reforma legislativa y fortalecer el sistema de inspección del trabajo y la protección en el lugar de trabajo, así como mecanismos adecuados para la presentación de denuncias y el acceso a la justicia en los países de destino (OIT 2015g). Las recientemente adoptadas [Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral](#) de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración recomiendan que todos los ABML respeten, promuevan y hagan realidad todos los derechos humanos, la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (principio A.1).

► 4.2. Obstáculos en la práctica

En muchos países, incluso cuando los derechos FACB están reconocidos en la legislación nacional, existen brechas de implementación para su aplicación en la práctica. Esto afecta a todos los trabajadores, pero en mayor medida a los grupos de trabajadores vulnerables o marginados, como los hombres y mujeres migrantes, que serían los más beneficiados de la protección sindical contra la discriminación, la marginación y la intimidación que comúnmente los afectan en sus países de destino. La TUS 2021 de la OIT identificó diversas barreras para el apoyo sindical de los trabajadores migrantes, incluidas barreras sociales y culturales, barreras por razones de género y barreras políticas y económicas. Los bajos índices de participación de los migrantes en los sindicatos lo demuestran (para más detalles, véase el anexo). Además, los órganos de control internacionales y las organizaciones de trabajadores migrantes han destacado que los trabajadores migrantes se enfrentan a dificultades relacionadas con el ejercicio de sus derechos FACB en la práctica (OIT 2020b, párr. 413). Para que los trabajadores migrantes puedan ejercer

57 Véase también OIT, *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review* (Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre la migración de trabajadores poco calificados: reseña) 2015.

sus derechos, se debe prestar atención a las barreras prácticas y jurídicas que dificultan su organización y su representación en la mesa de negociaciones.

Una reciente encuesta del Centro de Solidaridad y Civicus (2019) realizada a trabajadores migrantes confirma que muchos de ellos quieren ejercer sus derechos y tener una participación más plena en sus nuevos países. No desean permanecer al margen de la sociedad que los acoge. Los trabajadores migrantes informan que quieren tener una voz, en sus comunidades y en sus lugares de trabajo, sobre los asuntos que afectan sus vidas. Sin embargo, muchos no se sienten capaces o cómodos haciéndolo. Otros estudios muestran que los trabajadores migrantes quieren afiliarse a sindicatos⁵⁸.

Al organizarse, los trabajadores migrantes pueden reunirse para compartir problemas y hallarles soluciones. La afiliación sindical les permite aumentar su confianza en sí mismos, obtener reconocimiento y respeto por su trabajo, y mejorar sus condiciones laborales. Los sindicatos también ofrecen posibilidades mediante la formación de los trabajadores migrantes para que adquieran nuevas competencias y ayudándolos a cerrar brechas de conocimiento sobre sus países de destino.

En aquellos casos en los que no existen restricciones legislativas, ¿por qué los trabajadores migrantes no ejercen sus derechos FACB? Una de las razones principales mencionadas para explicar por qué los trabajadores migrantes no se afilian a los sindicatos cuando se les permite hacerlo es el miedo a perder su empleo. A menudo, los trabajadores migrantes que intentan organizarse son despedidos de inmediato por sus empleadores (OIT 2013b). En otros casos, los trabajadores migrantes no tienen experiencia en organizarse, y la precariedad de su empleo los lleva a sentirse dependientes de su empleador, vulnerables y faltos de confianza en sí mismos. También puede ocurrir que los trabajadores migrantes, en especial los que se encuentran en situación irregular, se abstengan de disfrutar de sus derechos FACB por temor a la discriminación antisindical, la repatriación, la detención o la deportación, y que tengan dificultades para organizarse debido a falta de información, aislamiento o barreras lingüísticas (OIT 2017a; IHRB 2019). Si bien se reconoce que los obstáculos a los derechos FACB varían de un país a otro, en esta sección se expone la naturaleza de algunas de estas barreras prácticas, tanto reales como percibidas, que afectan en diversos grados a los trabajadores migrantes más allá de las restricciones impuestas por la ley.

4.2.1. Discriminación e injerencia antisindical

Una de las razones principales por las que los trabajadores migrantes se abstienen de ejercer su derecho a organizarse es el temor a la discriminación antisindical por parte de los empleadores o las autoridades nacionales. Conviene recordar aquí que todos los trabajadores migrantes se encuentran protegidos por el principio constitucional de la OIT sobre la libertad de asociación y libertad sindical y que, en virtud del Convenio núm. 98, los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo (artículo 1(1)), y que dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a. supeditar la contratación de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b. despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, dentro de las horas de trabajo (artículo 1(2)).

Por ejemplo, la CEACR ha expresado su preocupación por la existencia de represalias antisindicales en el sector del trabajo doméstico del Líbano⁵⁹. La Comisión también tomó nota de la preocupación, expresada por los trabajadores miembros del Comité de la Conferencia Internacional del Trabajo, de que los trabajadores migrantes en Malasia se enfrentaban a una serie de obstáculos prácticos para la negociación colectiva, entre ellos la duración de sus contratos (típicamente dos años) y su vulnerabilidad frente a la discriminación antisindical⁶⁰.

⁵⁸ Véase también ILRF 2020.

⁵⁹ CEACR, [Observación – Convenio núm. 98 – Líbano](#), publicación: 2019.

⁶⁰ CEACR, [Observación – Convenio núm. 98 – Malasia](#), publicación: 2017.

La discriminación antisindical puede consistir en que los empleadores pongan obstáculos prácticos a que los trabajadores migrantes se organicen. Por ejemplo, cuando los empleadores proporcionan vivienda a los empleados migrantes, pueden dificultar el acceso de los organizadores del sindicato a los migrantes mediante amenazas e intimidación. Los empleadores también pueden denegar a los trabajadores migrantes el acceso a los sindicatos mediante amenazas de represalias. Las represalias de los empleadores pueden adoptar la forma de despido, reasignación de tareas en el trabajo, denegación o exigencia de trabajar horas extraordinarias, acoso u otras acciones que los perjudiquen. El Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes señaló que las represalias también pueden consistir en la inclusión de los trabajadores migrantes temporales en una lista negra. Cuando el visado de un trabajador migrante está vinculado a su empleador, como en el sistema de kafala, las represalias en forma de despido pueden dar lugar a la deportación (CDH ONU 2020b, párr. 56). La CEACR ha determinado que la práctica de incluir en listas negras a dirigentes, activistas o miembros sindicales en el contexto de los procedimientos de contratación es incompatible con los principios del Convenio núm. 98 (OIT 2012, párr. 178).

Una encuesta reciente realizada a migrantes y refugiados en cinco países por el Centro de Solidaridad y Civicus (2019, 27) reveló que «el acoso o presión de los empleadores es percibido como un obstáculo importante para el ejercicio de su libertad de asociación por los trabajadores migrantes en todas partes (78 por ciento de los encuestados en Jordania, 74 por ciento en Malasia, 66 por ciento en Kenia y 33 por ciento en México)»⁶¹.

En la TUS 2021 de la OIT, los sindicatos informaron que los migrantes se mostraban reacios o temerosos de relacionarse con ellos por temor a perder sus empleos u otras repercusiones jurídicas, como la pérdida de sus permisos de trabajo. Un sindicato de Kenia mencionó lo siguiente: «A veces, los trabajadores migrantes desconfían de los sindicatos, sobre todo cuando no tienen libertad de asociación en sus países de origen, o son amenazados por los empleadores con prescindir de sus servicios si se afilian al sindicato».

Además de la discriminación y las represalias antisindicales, existe otra forma de injerencia antisindical en la que los empleadores tratan de sustituir a los sindicatos independientes por asociaciones débiles o dirigidas por los mismos empleadores, carentes de poder para negociar acuerdos jurídicos vinculantes. Tales acciones contravienen directamente las disposiciones del Convenio núm. 98. Por lo tanto, los comités o asociaciones controlados por actores del sector privado, ONG, empleadores u organismos gubernamentales no pueden considerarse un sustituto adecuado de los sindicatos. Sin embargo, en algunas situaciones y sectores en los que los migrantes están prohibidos de constituir sindicatos, las organizaciones de base independientes de trabajadores migrantes pueden cumplir un papel importante en la defensa de los intereses de los trabajadores migrantes⁶².

4.2.2. Barreras de información y comunicación

Las barreras lingüísticas son otra limitación práctica para que los trabajadores migrantes se organicen, sobre todo cuando carecen de información sobre las leyes y los procedimientos que rigen el ejercicio de los derechos FACB en el país de destino. Las diferencias lingüísticas pueden resolverse mediante educación y servicios de traducción. Los trabajadores migrantes deben poder acceder a todos los documentos pertinentes en los idiomas que requieran (CDH ONU 2020b; Gopalakrishnan y Sukthankar 2012).

La falta de información sobre los derechos humanos nacionales o internacionales y sobre la legislación laboral, incluidos los derechos FACB, así como la poca familiaridad con la cultura y las prácticas de los sindicatos, pueden inhibir a los migrantes de acercarse a los sindicatos. Los resultados de la encuesta del Centro de Solidaridad y Civicus (2019) mostraron que la mayoría de los migrantes desconocen sus derechos relativos a la libertad de asociación y libertad sindical. La TUS 2021 de la OIT revela que muchos sindicatos tienen esa misma impresión en lo que respecta al desconocimiento de derechos por parte de

⁶¹ Alemania solo cubría a los refugiados, por lo que no está incluida en los resultados de la encuesta.

⁶² Véase ILRF 2020.

los migrantes. Los sindicatos encuestados señalaron que la sensibilización era la actividad más común dirigida a los trabajadores migrantes.

En su Observación de 2021 sobre el Convenio núm. 98 para Mauricio, la CEACR pidió al Gobierno de dicho país que fortaleciera la inspección del trabajo y las actividades de información relativas a la negociación colectiva en los sectores que emplean a trabajadores migrantes, como las zonas francas de exportación, el sector azucarero y el de la manufactura, en especial en vista de la pandemia de COVID-19, que había afectado dichas actividades⁶³.

Muchos trabajadores migrantes carecen también de información sobre los sindicatos que operan en sus sectores, sobre cómo están organizados o sobre las posibilidades de afiliarse a ellos. Por ejemplo, en una encuesta sobre afiliación sindical realizada a trabajadores migrantes en Irlanda, la mayoría de las razones mencionadas para no afiliarse a un sindicato tenían que ver con la falta de conocimiento sobre los sindicatos en general, y algunos trabajadores migrantes indicaron que no sabían por qué ser miembro de un sindicato podría ser importante para ellos (Doras Luminí 2016). La investigación también muestra que son los migrantes que ya habían estado afiliados a sindicatos en su país de origen quienes tienen más probabilidades de acercarse a los sindicatos y afiliarse a ellos en los países de destino (Centro de Solidaridad y Civicus 2019).

4.2.3. El entorno de trabajo y la duración de la estancia

Se reconoce que los trabajadores migrantes que son admitidos en otros países como parte de programas de trabajadores migrantes temporales están entre los grupos de trabajadores más difíciles de organizar. Su presencia por un tiempo limitado o la duración de su contrato en el país de destino los diferencia de los trabajadores migrantes con periodos de residencia más prolongados. A menudo, estos trabajadores no están bien integrados en sus lugares de trabajo o en las comunidades en las que trabajan, y tienen poco tiempo u oportunidades para constituir un sindicato o afiliarse a uno. El carácter temporal de la estancia de los trabajadores migrantes en un país fue identificado en la TUS 2021 de la OIT como un obstáculo para que los sindicatos se relacionen con ellos. La investigación ha demostrado que cuanto más tiempo permanece un trabajador migrante en el país de destino y más se adapta al entorno local, más probabilidades tiene de sindicarse (Kranendonk y De Beer 2016; Krings 2014).

El aislamiento del lugar de trabajo y la informalidad de ciertos sectores —como el trabajo doméstico, la agricultura rural y la construcción— no encajan en el modelo tradicional de organización en el lugar de trabajo, por lo que constituyen un obstáculo para los derechos FACB en la práctica (Tayah 2016). Sobre este tema, la CEACR ha reiterado que las características específicas del trabajo doméstico, que a menudo involucran una relación laboral de tipo triangular; el alto grado de dependencia del empleador, sobre todo en el caso de los trabajadores domésticos migrantes; y el frecuente aislamiento de los trabajadores domésticos en sus lugares de trabajo, son todos factores que dificultan que los trabajadores domésticos constituyan organizaciones de trabajadores o se afilien a ellas o negocien de manera colectiva⁶⁴.

Los migrantes que trabajan largas jornadas, hacen horas extraordinarias y tienen poco tiempo libre pueden tener dificultades para asistir a reuniones o eventos sindicales. Los que trabajan en situaciones individualizadas y aisladas pueden tener pocas oportunidades de entrar en contacto con personas u organizaciones fuera de su lugar de trabajo. Por ejemplo, las trabajadoras domésticas migrantes han informado que no se les permite utilizar el teléfono, ponerse en contacto con amigos o escribir cartas a sus familiares (OIT 2003). En algunas situaciones, puede haber elementos de coacción, intimidación y castigo que hacen que los trabajadores migrantes teman ponerse en contacto con organizaciones.

Los trabajadores agrícolas, muchos de los cuales son trabajadores migrantes, también se enfrentan a importantes retos para ejercer su derecho a la libertad de asociación y libertad sindical y su capacidad para utilizar su voz colectiva. Los que trabajan en zonas rurales alejadas de los centros urbanos y sin

63 CEACR, [Observación – Convenio núm. 98 – Mauricio](#), publicado en 2022; y CEACR, [Observación – Convenio núm. 87 – Mauricio](#), publicación: 2022.

64 Véase CEACR, [Solicitud directa – Convenio núm. 189 – Alemania](#), publicación: 2021; y CEACR, [Solicitud directa – Convenio núm. 189 – Irlanda](#), publicación: 2021.

acceso a transporte, casi no tienen información sobre sindicatos o contacto con ellos. En muchos casos, su trabajo es estacional o temporal y no permanecen en un lugar el tiempo suficiente como para establecer contacto con los sindicatos existentes o para tratar de constituir sus propias organizaciones. En las zonas rurales, los niveles de sindicación suelen ser muy bajos, y las organizaciones de trabajadores rurales a menudo son débiles y están fragmentadas. La organización del trabajo tiende a ser más fuerte en las grandes fincas y cuando el empleo es estable y las relaciones laborales tienen un carácter más formal, como en las plantaciones (OIT 2020b).

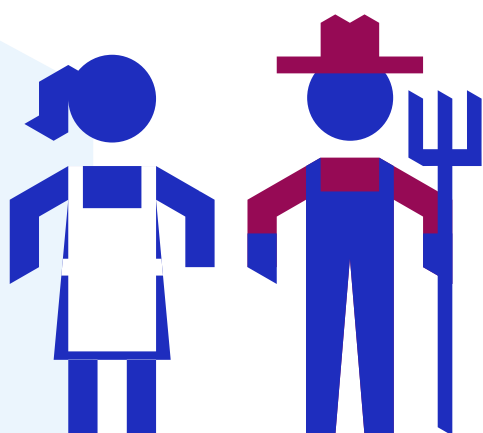
Según el sindicato británico *Unite*, los obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores rurales son, en general, aún peores para los trabajadores migrantes debido a las barreras lingüísticas, la falta de información y de conocimiento sobre derechos laborales, el endeudamiento con las agencias de contratación, la trata de personas y el aislamiento físico y social (OIT 2015a).

4.2.4. Discriminación y barreras culturales

Se ha constatado que la discriminación, la intimidación y el acoso —incluido el acoso sexual— son utilizados en las fábricas para mantener dóciles a los trabajadores, e incluso para impedir y reprimir la participación de las trabajadoras en los sindicatos. Las normas patriarcales de género esperan que las mujeres den prioridad a la familia sobre el trabajo o la participación en la comunidad, y limitan así su participación en el ámbito público. Las normas de género relativas a la división entre lo público y lo privado y el trabajo productivo/reproductivo también plantean retos a las trabajadoras para equilibrar el trabajo, la familia y el activismo.

Las trabajadoras migrantes se enfrentan a diversos obstáculos para ejercer sus derechos FACB. No solo tienen que hacer frente a discriminación y a actitudes antimigrantes, sino también al sexismo y a las desigualdades por motivos de género a lo largo de todo el proceso migratorio. Como ya se ha mencionado, las trabajadoras migrantes suelen trabajar en sectores desprotegidos y en modalidades de trabajo informales. Sus condiciones de trabajo pueden ser más individualizadas, aisladas, explotadoras y restrictivas que las de sus pares masculinos. Estas circunstancias, sumadas al hecho de que las organizaciones y actitudes están dominadas por los hombres, inhiben a las mujeres incluso de intentar ejercer sus derechos FACB en la práctica.

La Encuesta Sindical de la OIT que se presenta en el anexo ofrece una visión general de las opiniones de los sindicatos sobre los diversos retos que enfrentan las mujeres migrantes en los países de los encuestados. Estos incluyen problemas relacionados con la protección social, las estructuras de empleo, las responsabilidades familiares, las malas condiciones de trabajo, la discriminación interseccional y la violencia y el acoso. Los sindicatos encuestados también mencionan el aislamiento de las mujeres migrantes y su reticencia a buscar ayuda, así como las expectativas y limitaciones culturales y sociales relacionadas con el lugar donde deben trabajar las mujeres y las responsabilidades que deben tener. El recuadro 4 ofrece ejemplos de la preocupación de los sindicatos por los retos a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes.



► **Recuadro 4. Retos a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes: voces desde el terreno**

Los sindicatos que respondieron a la Encuesta Sindical de la OIT 2021 compartieron una variedad de retos a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes en sus países. Estos retos eran de diverso tipo y dieron lugar a los siguientes comentarios de sindicatos de varios países:

«Carecen de protección y seguridad social». (Federación sindical, Lesotho)

«Las trabajadoras y los trabajadores migrantes carecen de acceso a los servicios públicos de salud sexual y reproductiva. Aunque los trabajadores migrantes están obligados a tener un seguro privado, es habitual que la asistencia sanitaria sexual y reproductiva quede excluida de estas pólizas». (Federación sindical, Nueva Zelandia)

«Escasa o nula información recibida [por las trabajadoras migrantes] sobre sus derechos en el lugar de trabajo». (Federación sindical, México)

«Falta de protección de la maternidad, discriminación, acoso sexual». (Federación sindical, Zambia)

«El elevado costo de los permisos de residencia para ellas y sus familias». (Federación sindical, Mauritania)

«Los riesgos para las mujeres se presentan en gran medida en el sector de servicios. En lo que respecta a los derechos en el trabajo, a menudo las mujeres se convierten en mano de obra invisible cuando trabajan para hogares privados. El aislamiento de las trabajadoras migrantes es un problema típico de la migración femenina en general. Además, existen riesgos de violencia y explotación de esta mano de obra». (Federación sindical, Kazajstán)

«Las mujeres se han llevado la peor parte de la pandemia. La crisis sanitaria ha amplificado las dinámicas de género ya existentes y ha creado nuevos efectos con sesgo de género que afectan de una manera desproporcionada a las trabajadoras migrantes. La discriminación, la explotación, el acoso, la violencia por motivos de género y la violencia doméstica han agravado aún más su sufrimiento». (Federación sindical, India)

«Mayor riesgo de acoso sexual y violencia por motivos de género». (Federación sindical, Australia)

«La mayoría [de las trabajadoras migrantes] están en situación irregular. Viven en la precariedad, sin un empleo fijo». (Federación sindical, Senegal)

«Xenofobia y abusos por parte de los empleadores». (Federación sindical, Panamá)

Fuente: TUS 2021.

Los trabajadores migrantes que pertenecen a un grupo minoritario, como las personas LGBTI+, pueden sufrir discriminación y dificultades adicionales para ejercer sus derechos de asociación. Las personas transgénero pueden tener dificultades para acceder a los documentos de identidad necesarios para la migración regular o para el registro de una organización.

Los trabajadores migrantes suelen tener un origen, una identidad étnica o una confesión religiosa diferentes a los de la mayoría de los ciudadanos del país de destino en el que trabajan. En consecuencia, las actitudes y prácticas percibidas y reales basadas en el racismo, los prejuicios y la intolerancia pueden aislar a los trabajadores migrantes de los sindicatos tradicionales.

4.2.5. Actitudes antimigrantes y situación migratoria

La preocupación por la pérdida de estatus, la deportación o el internamiento en un centro de detención cumple un papel importante en inhibir a los trabajadores migrantes del ejercicio de sus derechos FACB o de presentar denuncias sobre violaciones de sus derechos laborales. En aquellos lugares donde los migrantes pueden ser detenidos o deportados de manera arbitraria, estos se abstendrán de realizar acciones que puedan ponerlos en el punto de mira de las fuerzas del orden, y ello interfiere con su capacidad de organizarse. Como se ha informado en la encuesta sobre migrantes del Centro de Solidaridad y Cívico (2019), estos no quieren ser considerados «problemáticos». En aquellos países en los que la legislación o las políticas permiten a los agentes del orden detener y deportar a los migrantes en una serie de circunstancias, los trabajadores migrantes pueden tener temor de desafiar a las autoridades si ejercen sus derechos FACB, y este es especialmente el caso de los migrantes que se encuentran en situación irregular (CDH ONU 2020b).

4.2.6. Diálogo social

El diálogo social es fundamental para el desarrollo de legislación y políticas de migración laboral basadas en los derechos, que sean transparentes y coherentes y que además tengan en cuenta las necesidades del mercado de trabajo (OIT 2013, citado en OIT 2017a, 26). Los instrumentos de la OIT sobre los trabajadores migrantes reconocen la importancia de realizar consultas a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en relación con:

- la protección de los derechos de los trabajadores migrantes de conformidad con los Convenios núm. 97 y núm. 143;
- el desarrollo e implementación de la política de migración; y
- la prevención y eliminación de los abusos contra los trabajadores migrantes.

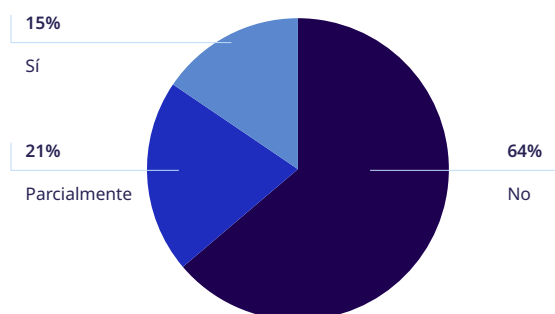
La CEACR ha destacado el papel primordial que desempeñan los interlocutores sociales en la gobernanza eficaz de la migración laboral, incluida la adopción de leyes y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores migrantes. Otros instrumentos políticos de la OIT reconocen y/o exigen el diálogo social en todo el proceso de migración laboral. Por ejemplo, los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT instan a los gobiernos a consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes en todo el sector de la contratación (directriz IV. A4.2). Las Directrices sobre acuerdos bilaterales y multilaterales (ABM) de las Naciones Unidas de 2022 afirman que el diálogo social cumple un papel fundamental en la preparación, la aplicación efectiva, y el monitoreo y evaluación de los ABM.

En su Estudio General de 2016, la CEACR presentó ejemplos de participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores en foros y comités sobre migración laboral y de medidas y mecanismos de consulta específicos que abordan la reforma legislativa y de políticas relativa a los migrantes.

Sin embargo, a pesar de estos ejemplos, el informe de 2017 *Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape* (Afrontar los retos de la gobernanza en un panorama cambiante de migración laboral), de la Conferencia Internacional del Trabajo, señaló que la mayoría de las políticas de migración laboral son competencia de los ministerios del interior, de migración o de asuntos exteriores, todos los cuales suelen centrarse de manera general en los criterios para la admisión de extranjeros y en asuntos de seguridad (OIT 2017a). En la Encuesta Sindical de la OIT (TUS 2021) realizada recientemente, los sindicatos revelaron que rara vez participaban en los debates del diálogo social relativos a las leyes y políticas que rigen el trato de migrantes (véase el gráfico 2). Además, el documento *Migración laboral temporal* del Consejo de Administración de la OIT de 2022 señala que los gobiernos no consultan lo suficiente a las organizaciones de trabajadores y empleadores en lo relativo al diseño e implementación de programas de migración laboral temporal, a pesar de que ambos grupos consideraban que su participación era una condición necesaria para que dichos programas fueran más eficientes y justos, en consonancia con las normas internacionales del trabajo (OIT 2022f). Así pues, el diálogo social institucionalizado sobre la migración y la protección de los derechos de los trabajadores

migrantes parece ser la excepción y no la norma, y en muchos casos, aun cuando existen mecanismos institucionales para realizarlo, no se da en la práctica.

► **Gráfico 2. Participación de los sindicatos en el diálogo social relacionado con ABML o MdE sobre migración laboral**



Fuente: TUS 2021.

► 4.3. Los sindicatos y la organización de los trabajadores migrantes

La medida en que los sindicatos se relacionan con los trabajadores migrantes se ve influida por muchos factores, incluidos los obstáculos antes mencionados. Los contextos políticos, sociales, económicos y culturales de cada país, incluidas las transiciones del mercado de trabajo, tienen un impacto significativo en las interacciones entre los sindicatos y los trabajadores migrantes. Cabe recordar que, desde la perspectiva de los sindicatos, el obstáculo principal para organizar y representar a los trabajadores migrantes son las barreras jurídicas que les imponen prohibiciones y restricciones (véase el gráfico 1). En la TUS 2021 (véase el anexo), los sindicatos informaron que la forma en que está organizado el sistema de relaciones laborales de un país puede limitar, tanto desde el punto de vista práctico como del jurídico, la capacidad de los sindicatos para organizar y representar a muchos trabajadores migrantes, en especial a los que se encuentran fuera de los marcos formales del empleo. Puede que los sindicatos no tengan presencia en los sectores en los que trabajan los migrantes, como el trabajo doméstico o en zonas agrícolas rurales. E incluso si están presentes, puede que carezcan de los recursos, la experiencia o las capacidades para acercarse a los trabajadores migrantes. Dependiendo del contexto político, los sindicatos pueden mostrarse recelosos de acercarse a los migrantes, sobre todo a los indocumentados, por diversos motivos, entre ellos el temor a ser acusados de promover el empleo ilegal⁶⁵. Además, un contexto político opuesto a la migración puede tener un efecto amedrentador en las interacciones de los sindicatos con los trabajadores migrantes.

También se reconoce que, aunque dista mucho de ser la norma, en algunos países ciertos sindicatos son conocidos por su preferencia por organizar y representar a nacionales frente a no nacionales. Dicha preferencia puede deberse a que consideran a los migrantes como competencia de la mano de obra nacional, y que ello reduce las posiciones de negociación de los trabajadores nacionales, incluidas las negociaciones sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y seguridad del empleo. Pero, incluso en los casos en los que tal preferencia no existe, la mayoría de los sindicatos están constituidos por trabajadores nacionales y, por lo tanto, pueden no dar prioridad en sus agendas a los problemas que afectan a los trabajadores migrantes o a sus derechos. En otras palabras, cuando los miembros nacionales están

65 Véase el anexo de este informe, así como CDH ONU 2020b; OIT 2021h.

luchando por sus propios derechos humanos y laborales en el trabajo, puede que los sindicatos presten menos atención a la brecha en materia de derechos a la que se enfrentan los migrantes (Borang, Kalm y Lindvall 2020; Ford 2021, 107-108).

Al mismo tiempo, en muchas partes del mundo, el tamaño, el poder y las funciones de los sindicatos están cambiando. Los sindicatos ya se encuentran sometidos a la presión de la disminución de las tasas de sindicación debido a razones como el sentimiento antisindical, la segmentación e informalización de la mano de obra y la disminución de las formas estándar de empleo en las que los sindicatos solían ser fuertes, entre otras. Los sindicatos tienen que ocuparse de organizar y representar a los trabajadores migrantes y concluir convenios colectivos para una mano de obra más flexible y diversa, al mismo tiempo que mantienen su relación con sus afiliados de base tradicionales. Las estrategias actuales y futuras de los sindicatos para promover los derechos FACB de los trabajadores migrantes deben tener esto en cuenta. Muchos sectores con predominio de trabajadores migrantes, como el cuidado de personas y el trabajo doméstico, se encuentran en expansión, lo que supone al mismo tiempo retos y oportunidades para los sindicatos. En esencia, en algunos casos, a medida que los trabajadores nacionales van obteniendo beneficios, puede que los sindicatos se encuentren en una mejor posición para ampliar sus agendas e incluir en ellas a los migrantes. En otros casos, puede ocurrir que los sindicatos amplíen sus agendas para abordar la brecha en materia de derechos entre nacionales y no nacionales como una estrategia para fortalecer su posición general en favor de los trabajadores en el mercado laboral (Borang, Kalm y Lindvall 2020; OIT 2022b, 127).

Sin embargo, recientes estudios, encuestas e iniciativas organizados por los sindicatos, así como la literatura académica, demuestran que los sindicatos defienden cada vez más la igualdad de derechos para los migrantes, y se estima que lo seguirán haciendo. En particular, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y varias federaciones sindicales mundiales han adoptado posturas positivas con relación a los trabajadores migrantes y la protección de sus derechos. También en el ámbito nacional existen ejemplos positivos de sindicatos que abogan por los derechos FACB de los trabajadores migrantes, además de prestarles servicios, organizarlos y representarlos, como se expone en el capítulo siguiente de este informe. En un artículo reciente en el que se analizan 10 años de trabajo de campo con federaciones sindicales mundiales en siete países asiáticos (Ford 2021, 102) concluye que la participación del movimiento sindical internacional ha sido el factor más importante para convencer a los sindicatos locales de que deben establecer contacto con los trabajadores migrantes temporales.

Aunque muchos sindicatos y federaciones están redoblando sus acciones de defensa y sensibilización para promover la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes, y para establecer y fortalecer la prestación de servicios a dichos trabajadores, los esfuerzos para organizarlos e integrarlos como miembros de los sindicatos —aunque están en aumento— son menos visibles, sobre todo en lo que respecta a los migrantes con modalidades de trabajo poco cualificado, precario y temporal, o a los indocumentados.

Desde el punto de vista de los migrantes, puede que los sindicatos de algunos países no sean visibles, accesibles o incluso atractivos. Los trabajadores migrantes pueden tener una opinión negativa sobre los sindicatos heredada de sus países de origen. Como ya se ha indicado, varios estudios han demostrado que la afiliación previa de los trabajadores migrantes a organizaciones de trabajadores en su país de origen es el mayor indicador de cómo ejercen sus derechos FACB en el país de destino. Aquellos que hayan tenido experiencias positivas previas serán más propensos a participar en actividades de organización o a afiliarse a un sindicato como migrantes (Centro de Solidaridad y Civicus 2019).

El reto para los sindicatos está en cómo transmitir a los trabajadores migrantes un enfoque más abierto y positivo para inducirlos a ejercer sus derechos FACB mediante su afiliación a un sindicato. Relacionarse con los trabajadores migrantes mediante la labor de organización y mediante la ampliación de los acuerdos de negociación colectiva para incluirlos, así como mediante la prestación de servicios, ayudará a la revitalización de los sindicatos para que se conviertan en organizaciones más sólidas y representativas. El capítulo 5 de este informe incluye muchos de los esfuerzos que están llevando a cabo los sindicatos; además, en el anexo, que presenta los resultados de la Encuesta Sindical de la OIT 2021 (TUS 2021), se analizan más opiniones de los sindicatos sobre los obstáculos que impiden el acceso de los trabajadores migrantes a sus derechos FACB.





5.

Ejemplos de buenas prácticas para promover la libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores migrantes

► 5.1. Eliminación de las restricciones legislativas a la constitución de sindicatos y afiliación a ellos y a la plena participación en actividades sindicales

Es posible abordar los numerosos tipos de restricciones y limitaciones jurídicas a los derechos FACB de los trabajadores migrantes expuestos en el apartado 4.1 mediante la reforma legislativa de las Constituciones, los códigos de trabajo y otras leyes relacionadas con el empleo. Esto se puede lograr eliminando las restricciones y agregando disposiciones que concedan de manera expresa a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación, derechos claros e inequívocos a la libertad de asociación y libertad sindical y a participar en la negociación colectiva en condiciones de igualdad con los trabajadores nacionales.

Existen numerosos ejemplos de reformas legislativas de este tipo:

- En Argelia, la Ley núm. 22-06, de 25 de abril de 2022, eliminó el requisito de nacionalidad previsto en el artículo 6 de la Ley núm. 90-14, para permitir a los empleadores y trabajadores no nacionales constituir organizaciones y, sujeto a tres años de residencia y según las modalidades establecidas en los estatutos, convertirse en miembros de la junta ejecutiva de un sindicato.
- En Türkiye, la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos (núm. 6356), que entró en vigor en 2012, eliminó el requisito de ciudadanía para los fundadores de sindicatos y estableció la posibilidad de que ciudadanos no turcos fundaran sindicatos (OIT 2016b, párr. 408).
- En España, como ya se ha señalado, se revisó la Ley Orgánica 2/2009 para establecer que los extranjeros tienen derecho a organizarse libremente o a afiliarse a una organización profesional y a ejercer el derecho de huelga en las mismas condiciones que los trabajadores españoles (artículo 11).

Luego de incorporar los derechos FACB en la legislación pertinente, es importante que se eliminen las restricciones gubernamentales administrativas y normativas que impiden a los trabajadores, incluidos los migrantes, constituir sus propias organizaciones independientes de trabajadores y sindicatos, modificando para ello dichas normas y reglamentos.

- Por ejemplo, luego de la aprobación de una nueva legislación en Taiwán, China, que permite a los trabajadores migrantes constituir sindicatos, se creó el Sindicato de Pescadores de Yilan, que se convirtió en el primer sindicato fundado por trabajadores migrantes en la isla. Dicho sindicato, compuesto por 89 pescadores migrantes filipinos, se creó para fortalecer la voz de los pescadores migrantes que trabajan en Taiwán (China) y para negociar de manera colectiva con los empleadores sobre problemas de larga data, como el exceso de horas de trabajo y el impago de las horas extraordinarias. Siguiendo el ejemplo del Sindicato de Pescadores de Yilan, otras asociaciones de trabajadores migrantes de ciudades pesqueras como Kaohsiung y Pingtung han manifestado su interés en constituir sus propios sindicatos (OIT 2014d).

En los casos en que subsistan restricciones legislativas en las leyes laborales y en leyes específicas para un sector, los principios generales de libertad de asociación y libertad sindical contenidos en leyes constitucionales o internacionales de derechos humanos más generales pueden servir de base para establecer los derechos FACB al menos para algunos trabajadores migrantes.

- En Francia, solo un número limitado de disposiciones del Código Laboral son aplicables a los trabajadores domésticos contratados directamente por un particular. Sin embargo, su derecho constitucional a la libertad de asociación y libertad sindical está reconocido y es ejercido en la práctica, y sus condiciones de trabajo se determinan a través de la negociación colectiva. Los tres convenios colectivos nacionales que cubren diversos segmentos del

sector se han hecho extensivos a todos los trabajadores y empleadores del sector del trabajo doméstico (OIT 2022a, párrs. 998 y 1020).

La ampliación de la cobertura de la legislación laboral a sectores en los que predominan los trabajadores migrantes, como las zonas francas de exportación, el trabajo doméstico y la agricultura, contribuye a garantizar la igualdad de trato entre migrantes y trabajadores nacionales.

- En Guinea-Bissau, se adoptó un nuevo código laboral que amplía la protección de la libertad de asociación y libertad sindical a los estibadores y a los trabajadores agrícolas y de otros sectores, incluidos los trabajadores extranjeros. No obstante, la CEACR señaló que en la nueva legislación también se contemplan regímenes especiales para dichos trabajadores y formuló preguntas sobre su contenido⁶⁶.

► Recuadro 5. Eliminación de restricciones jurídicas en la República de Corea

En un caso relativo a la negativa del Gobierno de la República de Corea a registrar el Sindicato de Trabajadores Migrantes (MTU), así como a denuncias de discriminación generalizada y represión de los trabajadores migrantes, el Comité de Libertad Sindical (CLS) determinó que la situación negaba en la práctica a los trabajadores migrantes el derecho a organizarse. Por ello, el CLS instó al Gobierno a:

- Realizar una revisión en profundidad de la situación relativa al estatuto de los trabajadores migrantes en consulta plena con los interlocutores sociales afectados;
- Garantizar y salvaguardar plenamente los derechos fundamentales a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva de todos los trabajadores migrantes, tanto en situación regular como irregular, de conformidad con los principios de libertad de asociación.
- Dar prioridad al diálogo con los interlocutores sociales afectados como medio para encontrar soluciones negociadas a los problemas que enfrentan estos trabajadores.

El 25 de junio de 2015, el Tribunal Supremo de la República de Corea dictó una sentencia en la que desestimó el recurso del Gobierno contra la decisión del Tribunal Superior de Seúl a favor del registro de la MTU y dictaminó que un trabajador extranjero que no tenga un permiso de estancia puede constituir sindicatos o afiliarse a uno. El CLS acogió con satisfacción la sentencia del Tribunal Supremo y tomó nota con interés de algunos extractos del comunicado de prensa de la Oficina de Relaciones Públicas del Tribunal Supremo, entre ellos que «no puede prohibirse la fundación de un sindicato o la afiliación a un sindicato por el mero hecho de que la persona que realice ese acto sea un trabajador extranjero que no dispone del estatuto de estancia pertinente». El CLS tomó nota con satisfacción de la indicación del Gobierno de que, tras la sentencia del Tribunal Supremo, el Ministerio de Empleo y Trabajo examinó el nuevo estatuto presentado por la MTU y expidió un certificado de registro el 20 de agosto de 2015.

El 20 de abril de 2021, demostrando su compromiso con la promoción de la libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva y la eliminación del trabajo forzoso, la República de Corea depositó la ratificación de los Convenios núm. 87 y núm. 98, así como del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Los tres Convenios entrarán en vigor en la República de Corea el 20 de abril de 2022.

Fuentes: CLS, Caso núm. 2620 (República de Corea), [Informe núm. 374](#) e [Informe núm. 377](#), 2016; OIT 2021d.

66 CEACR, [Observación – Convenio núm. 98 – Guinea-Bissau](#), publicación: 2022.

► 5.2. Diálogo social, comités tripartitos y negociación colectiva

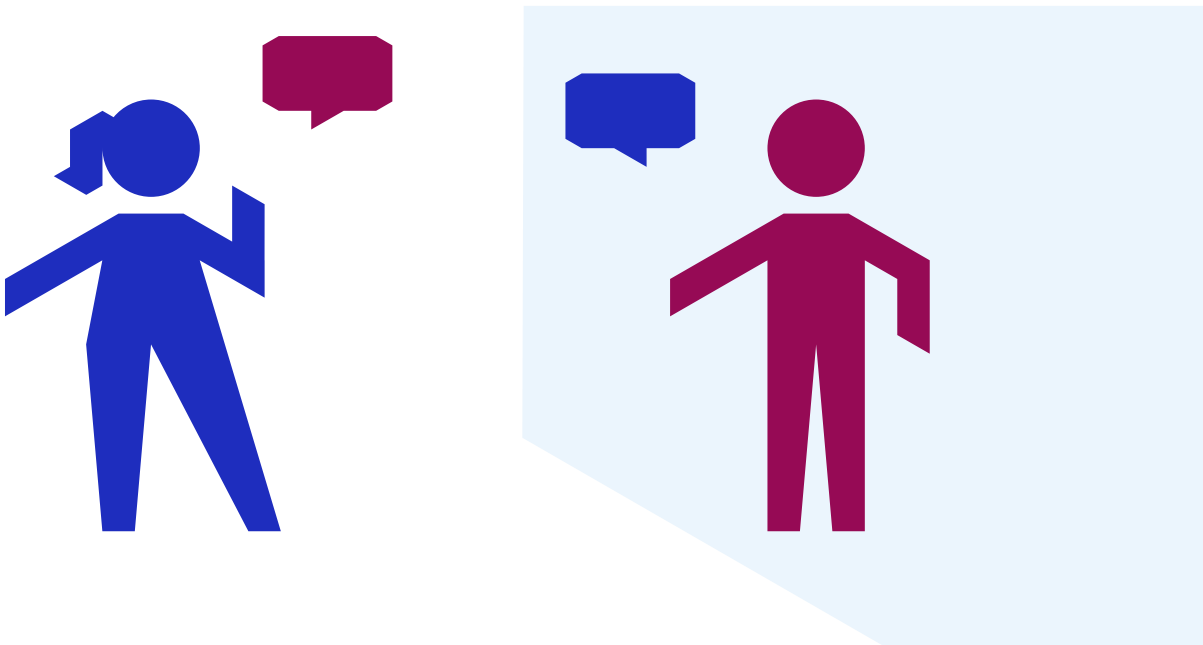
Dado el bajo nivel de sindicación en los sectores dominados por los trabajadores migrantes, como el trabajo doméstico, la agricultura y las zonas francas de exportación, la adopción de medidas legislativas e institucionales para promover la negociación colectiva en estos sectores, ocupaciones y tipos de trabajo —como la ampliación de los acuerdos de negociación colectiva— ha servido para proporcionar protección en los términos y condiciones de empleo de los trabajadores migrantes y para ofrecer vías de recurso en caso de incumplimiento de dichos convenios. La adopción de estas medidas no solo debe incluir al gobierno, sino que requiere la participación positiva de los sindicatos y las organizaciones de empleadores.

- En Italia, se celebró a nivel nacional un convenio colectivo que regula todos los aspectos del trabajo doméstico y cubre todas las relaciones de trabajo doméstico en las que el empleador es miembro de una de las organizaciones de empleadores que forman parte del convenio o ha firmado un contrato que hace referencia a él. El convenio colectivo nacional sobre las relaciones de trabajo doméstico se renovó por última vez en septiembre de 2020 (OIT 2022a, párr. 1019, np.1901).
- En Israel, el Sindicato Nacional de Trabajadores Agrícolas y la Histradut (Federación General del Trabajo) celebraron un convenio colectivo con la Asociación de Agricultores aplicable a todos los trabajadores (OIT 2022b, 49).
- En Nicaragua, en respuesta a las quejas relativas a los derechos FACB en las ZFE, el Gobierno creó un comité laboral tripartito para dichas zonas con el fin de promover la negociación colectiva. Hasta junio de 2015, se habían firmado un total de 20 convenios colectivos que abarcaban a unos 48 200 trabajadores de ZFE en todo el país. En 2016, un nuevo reglamento sobre las ZFE amplió explícitamente todas las protecciones laborales a todas las ZFE de Nicaragua (OIT 2022b, 49).
- Al destacar el papel central de los interlocutores sociales para la aplicación de los Convenios núms. 97 y núm. 143, la CEACR tomó nota de la indicación del Gobierno de Suecia de que los sindicatos cumplían un papel importante en la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades y en la lucha contra la discriminación de los trabajadores migrantes (OIT 2016b, párr. 133).
- El Gobierno de Panamá informó de que la participación de los interlocutores sociales en su Comisión de Migraciones Laborales era fundamental para el funcionamiento de la Comisión (OIT 2016b, párr. 133).



En el sector del trabajo doméstico, se han encontrado procesos de consultas, comités tripartitos y negociaciones colectivas eficaces que han servido para proteger a los trabajadores migrantes:

- En Bélgica, las distintas categorías de trabajadores domésticos están protegidas por convenios colectivos celebrados en el marco de comités paritarios específicos. Los trabajadores a los que se hace referencia como «trabajadores domésticos» en la legislación laboral están cubiertos por todos los convenios colectivos adoptados por la Comisión núm. 323. Los trabajadores domésticos empleados mediante el sistema de vales de servicio están cubiertos por los convenios colectivos celebrados en la Comisión Paritaria núm. 322.01, mientras que los trabajadores que han sido empleados de manera principal o exclusiva para realizar tareas de jardinería para los hogares están cubiertos por la Comisión Paritaria núm. 145. Todos los demás trabajadores domésticos están cubiertos por los convenios colectivos celebrados en la Comisión Paritaria núm. 337. El ámbito de aplicación material de estos convenios colectivos es amplio e incluye, entre otros, los salarios, la seguridad social, la formación profesional y sindical, y el tiempo de trabajo. Las comisiones paritarias también participan en el diálogo social tripartito y contribuyen a la prevención y resolución de conflictos laborales (OIT 2022a, párr. 1019 y np. 1895-1899).
- En Argentina, la Confederación General del Trabajo de la República Argentina tuvo una participación activa, junto con otros sindicatos del sector, en las consultas que precedieron a la adopción del nuevo marco normativo para el trabajo doméstico y que dieron lugar al primer proceso de negociación colectiva en 2015, el cual se tradujo en un aumento de los salarios. En 2018, se creó la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), de carácter tripartito, que define las condiciones de trabajo y alojamiento en el sector del trabajo doméstico y organiza programas de formación para representantes de los trabajadores y de los empleadores, entre otras funciones. En 2018, la CNTCP adoptó una resolución que define los salarios por hora y mensuales para los trabajadores del sector doméstico, que aplica el principio de igualdad de remuneración (OIT 2022a, 415).
- En la República de Corea, de conformidad con el artículo 20 de la nueva Ley de Mejora del Empleo de los Trabajadores Domésticos, las políticas relacionadas con los derechos e intereses de los trabajadores domésticos deben ser sometidas a deliberación por el Consejo de Política de Empleo, de carácter tripartito (OIT 2022a, 415).



► 5.3. Acuerdos multilaterales y bilaterales

Los Convenios núm. 97 y núm. 143 se basan en una expectativa de cooperación entre Estados. En su Estudio General sobre los instrumentos relativos a los trabajadores migrantes (OIT 2016b), la CEACR encontró una gran cantidad de acuerdos de cooperación regionales y bilaterales relativos a la gobernanza de la migración laboral, algunos de los cuales se ocupan de manera específica de los derechos de los trabajadores migrantes (aunque pocos apoyan específicamente los derechos FACB – véase el recuadro 6 a continuación). Entidades regionales, gobiernos, sindicatos, organizaciones de empleadores y otras organizaciones, como la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), son partes en estos acuerdos.

- El Programa *FAIRWAY* de la OIT, una iniciativa interregional para mejorar las condiciones de la migración laboral de África a los Estados Árabes y proteger a todos los trabajadores migrantes vulnerables en los Estados Árabes, ha ayudado a la FITH a apoyar la organización de los trabajadores domésticos de Kuwait, y ha llevado a la creación de la Asociación de Trabajadores Domésticos Sandigan Kuwait (SKDWA) en la comunidad filipina de Kuwait (OIT 2020a).

► Recuadro 6. Ejemplos de acuerdos bilaterales con referencias a normas internacionales y nacionales de protección de los derechos de los trabajadores migrantes

- Memorando de Entendimiento entre Bangladesh y Jordania en el ámbito de la mano de obra, 2012, artículo 3: «Ambas partes se comprometen a preservar los derechos de los trabajadores y los empleadores mediante la legislación y la ley en consonancia con las normas y los tratados internacionales en la materia».
- Memorando de Entendimiento sobre la Asociación para la Movilidad Laboral entre la República de la India y el Reino de Dinamarca, 2009, artículo 4: «Salvo que se disponga de lo contrario en el presente memorando de entendimiento, las personas especificadas en el artículo 3 recibirán el mismo trato que los nacionales del Estado de Acogida en la aplicación de la legislación laboral y de empleo pertinente de dicho Estado Contratante».
- Acuerdo de cooperación bilateral en materia de migraciones laborales entre Italia y Sri Lanka, 2011, Preámbulo: «En cumplimiento de los principios de las disposiciones internacionales relativas a los derechos de los migrantes y los derechos fundamentales de los trabajadores.».
- Los acuerdos de Nueva Zelandia con las islas del Pacífico en el marco del plan de Empleadores Estacionales Reconocidos (RSE, por sus siglas en inglés) constituyen un ejemplo particularmente bueno: «Los trabajadores gozarán de la plena protección de la legislación neozelandesa sobre el empleo y el lugar de trabajo, y se aplicará en particular la legislación relativa a las condiciones seguras de trabajo y el pago del salario mínimo. Los trabajadores podrán afiliarse a sindicatos de conformidad con esas leyes».
- El Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Honduras (2013) establece que: «Cada Parte se asegurará de que su ley y prácticas laborales contengan y otorguen protección a los siguientes principios y derechos laborales internacionalmente reconocidos, particularmente tomando en cuenta sus compromisos respecto a la Declaración de la OIT de 1998: (a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva».

► 5.4. Actividades de los sindicatos para la organización de los trabajadores migrantes y la celebración de convenios

Con el fin de hacer frente a los obstáculos prácticos a la organización de los migrantes, los sindicatos han emprendido diferentes iniciativas y adoptado estrategias innovadoras para establecer contacto con los trabajadores migrantes, organizarlos y representarlos.

- En Bélgica, la sección de Bruselas de la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC) ha creado una «unidad de migrantes» dedicada de manera específica a organizar, apoyar y asesorar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos (Staunton 2020).
- El Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) ha elaborado orientaciones y estrategias para organizar a los trabajadores migrantes. Algunos afiliados al MTUC han introducido estrategias para alentar a los trabajadores migrantes a afiliarse al sindicato, como la exención de las cuotas de afiliación hasta la celebración de un convenio colectivo, en especial si los trabajadores han recibido advertencias o amenazas de despido por afiliarse a un sindicato. En una empresa de fabricación de productos electrónicos de Penang, donde la mayoría de los empleados son migrantes, el MTUC ayudó a organizar a 500 trabajadores para que se afiliaran al Sindicato de Electrónica (Marks y Olsen 2015).
- El MTUC, siguiendo los ejemplos de Hong Kong (China) y la República de Corea, también se puso en contacto con un organizador del país de origen de un importante grupo de migrantes (Ford 2021, 114).
- En Hong Kong, China, las trabajadoras domésticas locales se unieron a las migrantes filipinas, nepalíes y tailandesas y formaron la Federación de Sindicatos de Trabajadores Domésticos Asiáticos (OIT 2022b).
- La Organización de Trabajadores de Mozambique – Central Sindical (OTM-CS) tomó recientemente la decisión, a nivel de federación, de modificar sus estatutos durante su próximo congreso para incluir disposiciones específicas relativas a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y su organización en los sindicatos. Además, con el fin de promover la participación activa de los trabajadores migrantes en los procesos de diálogo social, la OTM-CS ha introducido recientemente un proyecto dirigido a la participación activa de los trabajadores migrantes en la formación sindical, el diálogo social y la negociación colectiva a nivel de la empresa y de las sucursales (Chinguwo 2022, 23).
- El Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZiCTU) ha desarrollado y adoptado políticas específicas para integrar en sus actividades a grupos subrepresentados, entre ellos los trabajadores migrantes. En el Congreso Electivo del ZiCTU celebrado en octubre de 2021, los delegados adoptaron políticas internas sobre trabajadores migrantes y personas con discapacidad, que los sindicatos afiliados deben implementar a nivel sectorial. En este sentido, el Sindicato Nacional de la Industria de la Confección ya ha puesto en marcha procesos internos para alinear su constitución y sus actividades con las políticas del ZiCTU, y así incluir a las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y las personas con discapacidad en la constitución y establecer estructuras sindicales que representen las voces de estos trabajadores en la toma de decisiones del sindicato (Chinguwo 2022, 27).
- Francia cuenta con algunas de las prácticas de negociación colectiva más antiguas relacionadas con los trabajadores domésticos. El sector del trabajo doméstico está cubierto por tres convenios. El primero (1999) cubre a los trabajadores asalariados privados empleados por hogares individuales. El segundo (2012), suscrito por seis sindicatos y dos organizaciones de empleadores, cubre a los trabajadores domésticos colocados en hogares

privados por intermediarios sin ánimo de lucro. El tercer convenio (2014), suscrito por tres sindicatos y dos organizaciones de empleadores que representan a empresas privadas, cubre a los trabajadores domésticos empleados en empresas privadas (Iniciativa Spotlight 2021b, 46-47).

- En Italia, la rama agrícola de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) adoptó una estrategia denominada «sindacato di strada», que significa «*sindacato en la calle*». Los sindicalistas acuden a los lugares donde se sabe que se reúnen los trabajadores migrantes o donde se los contrata, para conocerlos, presentarles el sindicato e informarlos de sus derechos laborales. Esta estrategia involucra el uso de tecnología digital para ayudar a localizar a los trabajadores migrantes y para comunicarse con ellos (Staunton 2020).
- En la República de Corea, la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) está haciendo frente al bajo nivel de afiliación sindical entre trabajadores migrantes. La KCTU se esfuerza por organizar a los trabajadores migrantes junto con otros trabajadores no organizados. Para apoyar estos esfuerzos, se han traducido documentos de formación e información sindical a los idiomas de los trabajadores migrantes y se ha recurrido a su difusión por redes sociales. Entre los resultados exitosos obtenidos se encuentran la afiliación de trabajadores migrantes indonesios al sindicato Sam-woo Jungmil de Daegu, luego de una huelga, y la afiliación de migrantes vietnamitas que trabajan en la construcción al sindicato del sector ya existente. El Sindicato Coreano de Trabajadores Metalúrgicos se ha asegurado de que (i) su convenio colectivo se aplique a los trabajadores migrantes por igual, independientemente de si están empleados de manera legal o ilegal; (ii) se reconozca la condición de afiliación sindical de los trabajadores migrantes; y (iii) la empresa no discrimine por motivos de nacionalidad o raza. La KCTU informó que se han suscrito un total de 16 convenios colectivos sobre trabajadores migrantes, que incluyen asuntos de especial interés para dichos trabajadores (OIT 2021g).
- El Consejo Sindical de la ASEAN (ATUC) aboga por el reconocimiento de la transferibilidad de los derechos sindicales de negociación colectiva de los trabajadores migrantes a fin de que estos puedan autoorganizarse o constituir y afiliarse a sindicatos independientemente del lugar donde se encuentren y de su situación laboral. Este modelo se basa en el principio de la autonomía sindical, y permitiría a los trabajadores migrantes tener derecho a conservar su afiliación sindical tanto en los países de origen como en los de destino (ATUC 2020, párrs. 10, 35-36).

En lo que respecta a la organización de los trabajadores indocumentados, los sindicatos llevan a cabo diversas actividades de apoyo:

- En Bélgica, la sección Bruselas-Halle-Vilvoorde de la CSC informó que el Consejo de Trabajadores Migrantes e Indocumentados, con apoyo de los sindicatos, permite a los migrantes indocumentados organizarse y luchar por sus derechos junto con otros trabajadores.
- En Suecia, los sindicatos y las confederaciones LO y TCO han creado y gestionan el Centro Sindical para Inmigrantes Indocumentados, donde, entre otras actividades, buscan garantizar que todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación, sean reconocidos y remunerados de acuerdo con los convenios colectivos (CES 2017).

Los sindicatos de los países de origen están estableciendo contacto con los trabajadores migrantes para proporcionarles información y apoyo y alentarlos a interactuar con los sindicatos de los países de destino. Además de firmar acuerdos de asociación y participar en sesiones informativas sobre la contratación y la partida, los sindicatos de los países de origen están utilizando nuevos métodos y formatos para llegar a ellos, como la representación de obras de teatro en la televisión pública y el uso de plataformas de redes sociales como Facebook. Como ya se ha señalado en este informe, los trabajadores migrantes que han tenido un contacto positivo con los sindicatos de su país de origen tienen más probabilidades de afiliarse a los sindicatos de los países de destino.

- La Federación de Sindicatos de Laos (LFTU) ha lanzado programas de radio y televisión y ha utilizado periódicos de todo el país para educar a los posibles trabajadores migrantes laosianos sobre la migración segura y sobre cómo seguir las normas de los países de destino para protegerse (Iniciativa Spotlight 2021a, 108).
- La Federación de Trabajadores Libres (FFW) de Filipinas ha creado una sucursal en Qatar (BMKQ), ya que sus estatutos permiten la afiliación de personas que se encuentren fuera del país. La BMKQ colabora con los trabajadores migrantes de la construcción en Qatar para ofrecerles seminarios de orientación, formación y asistencia jurídica posteriormente a su llegada (Iniciativa Spotlight 2021a, 113-114).

Los sindicatos están creando Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes (CRTM) y los están utilizando para apoyar el acercamiento a los trabajadores migrantes y su organización en los países de origen y de destino.

- La Confederación de Sindicatos Indonesios para el Bienestar de los Trabajadores apoyó con éxito las campañas de los CRTM para atraer a los trabajadores migrantes a afiliarse a los sindicatos, y también lleva a cabo actividades de acercamiento, contratación y organización de trabajadores migrantes (OIT 2021h).

Con el fin de intensificar sus esfuerzos orientados a su revitalización y transformación, los sindicatos están replanteando sus formas de organizar y movilizar a los trabajadores. Por ejemplo, en una reunión de 2022 de sindicatos africanos organizada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, se pidió a los sindicatos que:

- Amplíen el alcance de sus actividades para tratar de captar nuevos miembros entre los grupos vulnerables, como los trabajadores informales, los trabajadores de la economía colaborativa (*gig economy*), los trabajadores jóvenes, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidad.
- Consideren la posibilidad de realizar un mapeo para identificar las distintas categorías de trabajadores vulnerables y sus respectivas necesidades, a fin de comprender mejor cómo organizarlos con eficacia y prestarles servicios a medida.
- Desarrollen y apliquen estrategias innovadoras para mantener y ampliar la representación sindical de los trabajadores en general y para prestar un servicio eficaz a los trabajadores subrepresentados en particular, por ejemplo, mediante el uso de redes sociales, asesoramiento en línea y prestación de asistencia jurídica (OIT 2022d, 10).

Los sindicatos están desarrollando sus propias capacidades para mejorar la eficacia de sus actividades de contacto y organización de los trabajadores y trabajadoras migrantes, mediante:

- Elaboración de materiales y manuales de formación, como el de la Iniciativa Spotlight (2021a)⁶⁷ y la publicación de 2008 de la OIT *En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Un manual para sindicalistas*. El manual de 2008 establece un enfoque de «cuatro pilares» para el papel de los sindicatos en la protección de los trabajadores migrantes, consistente en: (i) promover una política de migración basada en los derechos; (ii) forjar alianzas con sindicatos de los países de origen y de destino; (iii) llegar a los trabajadores migrantes; y (iv) educación, formación y promoción (OIT 2008a).
- Elaboración de material de formación y organización de sesiones de formación sobre el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la protección de los trabajadores domésticos.

⁶⁷ Este manual, titulado *Organizing Women Migrant Workers: Manual for Trade Unionists in ASEAN* (Organizar a las trabajadoras migrantes: Manual para sindicalistas de la ASEAN) fue elaborado en colaboración con la ACTRAV de la OIT.

- Desarrollo de estrategias para el trabajo en red mediante la firma de memorandos de entendimiento (MdE) entre sindicatos de los países de origen y de destino, así como MdE generales con organizaciones de trabajadores regionales y subregionales, con el fin de abarcar a grupos más amplios de trabajadores migrantes y lograr mayor visibilidad e impacto en las acciones de defensa y protección relacionadas con las normas sobre migración laboral y la gobernanza de la migración laboral.

► Recuadro 7. Orientaciones para la organización de los trabajadores domésticos

La FITH ha destacado que los métodos utilizados para organizar a los trabajadores domésticos migrantes son, en esencia, los mismos que se utilizan para la organización sindical en general. Sus aspectos principales son:

- Participar en grupos de mapeo y establecer puntos focales.
- Formar a un pequeño grupo como posibles miembros directivos.
- Proporcionar apoyo práctico, incluidos contactos regulares, y facilitar el acceso a servicios sociales o de cuidados.
- Organizar las actividades en un lugar seguro, como el local de un sindicato. Esto es particularmente importante en el trabajo con trabajadores migrantes para reducir su temor a sufrir acoso de funcionarios.
- Proporcionar asistencia en casos judiciales para facilitar el acceso a la justicia (aunque no todos los países ofrecen vías para este tipo de asistencia). Apoyarlos con la interpretación y ayudándolos a lidiar con los procedimientos jurídicos, ya que muchos países no garantizan el servicio de traducción.
- Apoyar una posición unitaria en materia de derechos laborales para todos los trabajadores, independientemente de su situación migratoria. Estudiar las principales leyes y políticas relacionadas con la migración y cómo las políticas de inmigración pueden socavar la protección de los derechos laborales y/o las garantías constitucionales. Aunque los sindicatos conocen bien cómo aplicar la legislación laboral, para ayudar a los trabajadores domésticos migrantes deben crear también un acervo de conocimientos sobre políticas de inmigración. Sería útil que los sindicatos colaboren con ONG especializadas en estos temas. Los líderes de los trabajadores migrantes necesitan ayuda tanto de los sindicatos como de las ONG. Los sindicatos tienen un poder político fundamental para cambiar la política migratoria.
- Organizar actividades solidarias en las que los trabajadores domésticos migrantes puedan reunirse para relacionarse y compartir historias, y utilizar formas creativas de compartir información e historias, como por ejemplo representaciones teatrales. Además, permitir que los trabajadores domésticos migrantes se reúnan con miembros de sindicatos de otros sectores y compartan con ellos sus historias, lo cual también puede influir en los miembros de los sindicatos que son a su vez empleadores de trabajadores domésticos.
- Defender ante los empleadores el valor del trabajo doméstico y de cuidados, y facilitar debates sobre estos temas.

Fuente: Iniciativa Spotlight 2021, 137-138.

► 5.5. Asociaciones y redes sindicales

En el Estudio General de 2016 de la CEACR, se destacó la importancia de la cooperación entre organizaciones de trabajadores. Algunas organizaciones de trabajadores indicaron que habían concluido acuerdos con homólogas de otros países para intercambiar información, defender los intereses de los trabajadores migrantes o proporcionar a los migrantes información sobre la migración regular (OIT 2016(b), párr. 158).

La ACTRAV de la OIT y la CSI elaboraron un acuerdo-tipo que puede utilizarse para apoyar el establecimiento de acuerdos entre sindicatos en los países de origen y de destino. El acuerdo-tipo reafirma que la libertad de asociación y libertad sindical es un principio fundamental y no negociable, y que la participación de los trabajadores migrantes en los sindicatos contribuye a su integración en los países de destino. Los signatarios del acuerdo-tipo se comprometen a promover la ratificación y el respeto de los convenios de la OIT relativos a los trabajadores migrantes, y el acuerdo-tipo pone énfasis en que la situación de los trabajadores migrantes debe abordarse mediante los principios de solidaridad sindical internacional, justicia social, igualdad de trato, igualdad de oportunidades e igualdad de género (CSI y OIT 2008).

- Por ejemplo, en 2014 se logró un acuerdo binacional de trabajadores entre organizaciones de trabajadores domésticos y confederaciones sindicales de Paraguay y Argentina con el fin de promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos migrantes paraguayos en Argentina. Del mismo modo, en 2014 se acordó una declaración y un plan de acción conjuntos para promover el trabajo decente de los trabajadores domésticos migrantes entre sindicatos y confederaciones de trabajadores domésticos de Lesotho, Zimbabwe y Sudáfrica (OIT 2015d).
- El acuerdo laboral bilateral para los profesionales de la salud celebrado en 2013 entre Filipinas y Alemania es otro ejemplo de buenas prácticas. Aunque no es habitual que los sindicatos participen en acuerdos laborales multilaterales y bilaterales entre gobiernos, luego de negociar con los Gobiernos de Filipinas y Alemania, los sindicatos PSLink y Ver.di de ambos países fueron invitados a formar parte la Comisión Mixta, encargada de adoptar directrices, monitorear la implementación, hacer propuestas para modificar el acuerdo bilateral, y celebrar reuniones periódicas. La participación de los sindicatos en el acuerdo permitió que el personal de enfermería filipino pudiera acceder a PSLink y Ver.di, y que estos pudieran proporcionarles información y organizarlos (OIT 2020e, 7).
- Como consecuencia del Memorando de Entendimiento firmado entre el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) y la Confederación General de Sindicatos de Indonesia (KSBSI), los casos de trabajadores migrantes indonesios en Malasia han podido ser tratados por el MTUC. A través de una iniciativa de la KSBSI de divulgación en redes sociales, los trabajadores migrantes indonesios pudieron ponerse en contacto directamente con la KSBSI a través de su página de Facebook. La KSBSI pudo entonces brindarles asistencia y facilitar la comunicación entre estos trabajadores y la MTUC, que les prestó apoyo poniéndose en contacto con el Departamento de Policía y el Departamento de Trabajo. La mayoría de estos casos estaban referidos a denuncias por salarios impagos presentadas por trabajadores domésticos contra empleadores privados (Iniciativa Spotlight 2021a, 109).
- En junio de 2022, se suscribió un MdE entre el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC) y la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) sobre el fomento de la contribución efectiva de los sindicatos a la defensa, la protección y la promoción de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes, que incluye «[o]rganizar a los trabajadores migrantes en sindicatos para darles una voz y representación» (véase el recuadro 8). En septiembre de 2022, la Unión General de Trabajadores de Côte d'Ivoire (UGTCI) y la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) suscribieron el primer acuerdo de cooperación intraafricana, que alienta a los trabajadores de Côte d'Ivoire a organizarse y les permite afiliarse a la UGTT.

- El Consejo Sindical de la ASEAN (ATUC), el Consejo Regional de Sindicatos de Asia Meridional (SARTUC) y la Confederación Sindical Árabe (TUC) firmaron un MdE sindical multirregional para fortalecer su colaboración en la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes. Esto llevó al establecimiento de un CRTM conjunto en Amán, Jordania, en 2019 con el apoyo de la Confederación Sindical Internacional Asia-Pacífico. El CRTM utiliza gráficos de video innovadores para llegar a los trabajadores migrantes y los apoya en la presentación de denuncias y la tramitación de quejas.

► **Recuadro 8. MdE entre el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC) y la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) sobre la promoción de la contribución efectiva de los sindicatos a la defensa, la protección y la promoción de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes, junio de 2022**

El MdE reconoce que las experiencias de vida y de trabajo de los trabajadores migrantes africanos en Oriente Medio indican que sus derechos humanos y laborales han sido objeto de ataques evitables durante la contratación y en el mundo laboral. El NLC y la GFBTU consideran que una colaboración bien organizada y coordinada entre ambas organizaciones puede contribuir de manera significativa a reducir y, en última instancia, erradicar estos graves problemas. El NLC y la GFBTU entienden que sus culturas, sus idiomas y los contextos de sus relaciones laborales son diferentes, pero ven estas diferencias no como obstáculos sino como oportunidades para el aprendizaje mutuo como organizaciones de trabajadores comprometidas con la solidaridad de la clase trabajadora.

Objetivos del MdE:

- Facilitar y mejorar el conocimiento de los diferentes antecedentes históricos y culturales de las dos organizaciones para contribuir a fortalecer la solidaridad y las acciones de la clase trabajadora entre regiones.
- Brindar el espacio y la oportunidad para la colaboración formal entre ambas organizaciones sindicales, para que trabajen en conjunto y contribuyan de manera tangible y positiva a la mejora de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes.
- Contribuir a poner fin a los abusos de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes, con especial atención en los trabajadores domésticos, y contribuir a la promoción de la dignidad humana y laboral de los trabajadores migrantes.
- Promover una colaboración auténtica y pragmática para la mejora de la migración laboral internacional sobre la base de enfoques favorables a los derechos.
- Abrir espacios para una mayor colaboración y establecer una relación de trabajo entre ambas organizaciones que sirva para promover otras causas comunes.



Recuadro 8 (cont.)

En virtud del MdE, el NLC y la GFBTU acordaron emprender juntos los siguientes esfuerzos e iniciativas:

- 1.** Ser defensores y promotores de una contratación equitativa y ética que contribuya a la reducción y conduzca en última instancia a la eliminación de la explotación de los trabajadores migrantes en todo el proceso de contratación.
- 2.** Apoyar y facilitar el acceso de los trabajadores migrantes a la justicia para que busquen y obtengan reparaciones por las violaciones a sus derechos que hubieran sufrido en el curso de sus relaciones laborales como trabajadores migrantes.
- 3.** Proporcionar un apoyo activo, visible y efectivo a los trabajadores migrantes y a sus familias en sus esfuerzos de retorno y reintegración, de una manera justa y humana.
- 4.** Adoptar medidas para garantizar que los trabajadores migrantes, en particular las mujeres y los miembros de sus familias, sobre todo niñas y niños, no se vean atrapados ni involucrados en trabajo forzoso, trabajo infantil y trata de personas.
- 5.** Utilizar esta colaboración para exponer y aumentar la visibilidad de los sindicatos como actores no estatales serios y creíbles que pueden contribuir de manera tangible a una cultura y prácticas progresistas de gobernanza de la migración laboral.

Las acciones que el NLC y la GFBTU acordaron emprender tanto de manera individual como colectiva incluyen:

- a.** Desarrollar y desplegar campañas conjuntas de sensibilización y educación sobre contratación equitativa, dirigidas a los trabajadores migrantes potenciales, a las comunidades de migrantes, a las agencias de contratación y a los gobiernos.
- b.** Establecimiento por parte del NLC de un comité de migrantes que incluya y trabaje con los migrantes en proporcionar orientación previa a la partida y formación educativa para migrantes en Nigeria.
- c.** Establecimiento por parte de la GFBTU de un comité de migrantes que incluya y trabaje con los migrantes en proporcionar orientación de recepción y bienvenida y formación educativa a migrantes en Bahrein.
- d.** Participar activamente en las fases de desarrollo, suscripción y monitoreo de los ABML.
- e.** Organizar a los trabajadores migrantes en sindicatos para darles una voz y representación y para apoyar la integración de los trabajadores migrantes de Nigeria en Bahrein y apoyarlos durante su retorno y reintegración en Nigeria.
- f.** Que la GFBTU colabore en la prestación, cuando sea necesario y se solicite, de servicios de apoyo como formación en idiomas y comunicación y asistencia consular y jurídica a los trabajadores migrantes, y que ayude a garantizar que los empleadores se hagan responsables de la repatriación y la asistencia para la reintegración.
- g.** Emprender de manera conjunta campañas de ratificación para mejorar el conjunto de normas laborales necesarias para la protección de los derechos de los migrantes. Ambas organizaciones realizarán esfuerzos para lograr la ratificación de los Convenios núm. 143, núm. 189 y núm. 190 en sus respectivos países.



► **Recuadro 9. Creación de vínculos transnacionales: el caso de Utraven.Co como un sindicato centrado en los migrantes**

La Unión de Trabajadores Venezolanos y Colombo-Venezolanos (Utraven.Co) nació a partir de las necesidades de trabajadores venezolanos y comenzó con la iniciativa de un movimiento sindical en Colombia, creado por la CGT (Confederación General de Trabajadores) en coordinación con la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE). Utraven.Co surgió la compleja situación sociopolítica y la crisis humanitaria en la República Bolivariana de Venezuela, que ha provocado una migración masiva hacia Colombia. Los ciudadanos venezolanos han cruzado la frontera en busca de condiciones básicas de vida y oportunidades de desarrollo personal y familiar, cortando los vínculos laborales, profesionales, sociales y familiares que tenían en su país de origen. Colombia, por su cercanía geográfica, cultural e histórica; su desarrollo económico; y su estructura democrática, se ha convertido en país de destino para muchos venezolanos.

La filosofía organizacional de Utraven.Co corresponde a un sindicalismo alternativo con una proyección de reinversión del 100 por ciento de las cuotas sindicales en servicios y beneficios para sus afiliados. Están comprometidos con el crecimiento y desarrollo de sus miembros y ponen énfasis en un «sistema de servicio al afiliado» mediante el cual les proporcionan formación continua, tanto en áreas técnicas como personales. Pueden afiliarse los trabajadores mayores de 18 años, independientemente de su situación migratoria o laboral. También es posible afiliarse a Utraven.Co como colaboradores, ya sean trabajadores, empresarios, emprendedores, representantes de una organización o cualquier otra figura, independientemente de su país de origen, quienes pueden colaborar a través de sus recursos económicos o contribuyendo al trabajo conjunto.

Utraven.Co ha desempeñado un papel clave en la mejora de la situación de los migrantes venezolanos, ya que es el único sindicato en Colombia que opera en el punto donde se entrecruzan la migración laboral y el empleo. Utraven.Co actúa en coordinación con la CGT, que ejerce como portavoz para la intervención directa en diferentes órganos gubernamentales nacionales y, si es necesario, convoca directamente a la organización para tratar los asuntos pertinentes. En otras palabras, Utraven.Co es representada a través de la CGT. Mediante su labor de incidencia política, Utraven.Co ha tenido un papel fundamental en los esfuerzos nacionales por establecer una estrategia de generación de ingresos y también trabaja en cooperación con la Dirección para el Desarrollo y la Integración Fronteriza. Así, han conseguido unir más a la comunidad migrante venezolana y han contribuido a generar confianza.

Fuente: adaptado del proyecto de cooperación técnica «Gobernabilidad de las migraciones mejorada en Colombia para promover empleos y trabajo decente» de la OIT.

Los sindicatos también se asocian con otras organizaciones de la sociedad civil para la promoción de los derechos FACB de los migrantes. Se trata de una estrategia de particular importancia en aquellos lugares donde existen restricciones para que los migrantes constituyan sindicatos y se afilien a ellos.

- En Malasia, país donde la ley prohíbe a los trabajadores domésticos afiliarse a sindicatos, un grupo de trabajadores migrantes —con el apoyo de la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos (FITH) y el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC)— constituyeron la Asociación de Trabajadores Domésticos Migrantes de Indonesia (PERTIMIG), que celebró su primer congreso en 2021. La PERTIMIG se centra en la organización de los trabajadores domésticos migrantes, desarrollo de capacidades, tramitación y derivación de expedientes, y campañas de sensibilización. También continúan haciendo campaña en favor del reconocimiento de los derechos de los trabajadores domésticos a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva (OIT 2021h).

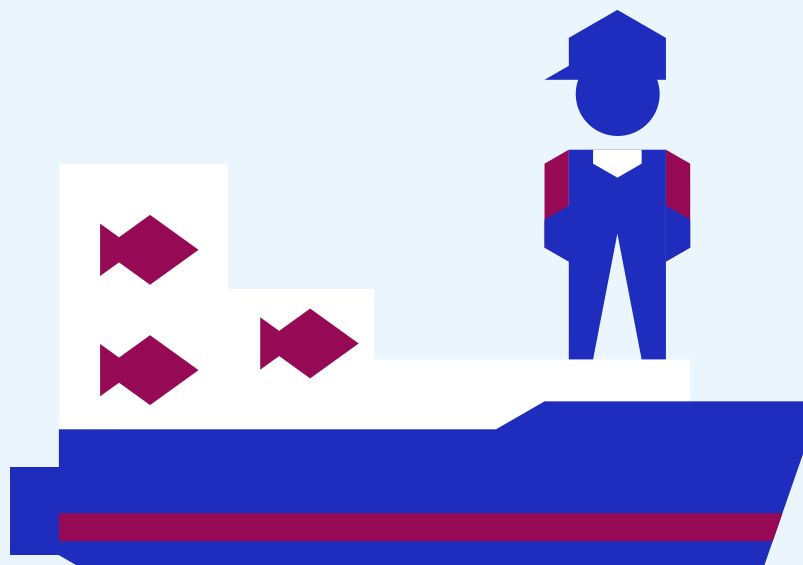
- Sindicatos como la ICM Asia y organizaciones no gubernamentales como el Foro de Migrantes de Asia han suscrito acuerdos de cooperación destinados a la protección de los trabajadores migrantes. El Foro de Migrantes de Asia también ha suscrito un MdE con la ICM, la UNI y la ISP Asia-Pacífico para promover los derechos de los migrantes en Asia y el Pacífico.

► Recuadro 10. Red por los derechos de los pescadores en Tailandia

La Red de Derechos de los Pescadores (FRN), con sede en Tailandia, fue creada en 2017 por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y está conformada por más de 2000 pescadores migrantes de diversas nacionalidades. Se constituyó luego de numerosas consultas directas con los pescadores cuando llegaban a puerto, que se facilitaron a través de centros de organización establecidos en tres provincias diferentes. Con el fin de generar confianza, ayudar a superar los temores y facilitar la comprensión de los objetivos de un sindicato y de la representación, la FRN ha identificado a organizadores que son también pescadores migrantes y personas independientes y valientes. Utilizaron sesiones en grupos pequeños con los pescadores y mensajes de video y audio para superar las barreras de la alfabetización y el idioma. De esas sesiones, se compiló una agenda común de temas.

La labor de la FRN ha impulsado la adopción de medidas de respuesta a muchos asuntos que preocupan a sus miembros, como el suministro de botiquines de primeros auxilios y formación para casos de emergencia, el cumplimiento de los plazos de pago de salarios y prestaciones, la formación previa a la partida en Myanmar y la suscripción de un acuerdo con *Greenpeace* y *Thai Union Group PLC* sobre cuestiones laborales y sostenibilidad ambiental en la industria atunera. *Thai Union Group* se ha comprometido a apoyar la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en sus propias instalaciones y a lo largo de toda su cadena de suministro global (ILRF 2020, 30-33).

Con el apoyo y la orientación de la ITF, los miembros de la FRN participaron en actividades de divulgación y organización, elaboraron una agenda común de temas de apoyo, establecieron alianzas con otras organizaciones, eligieron democráticamente a sus propios representantes y redactaron su propia constitución y sus propios estatutos.



► 5.6. Constitución de sindicatos por trabajadores migrantes

En aquellos lugares donde no existen sindicatos a los que puedan afiliarse los trabajadores migrantes y donde no existe cobertura de negociación colectiva, hay ejemplos de trabajadores migrantes que se organizan para fundar sindicatos con el fin de proteger sus derechos laborales y mejorar sus condiciones de trabajo. Estas iniciativas suelen contar con el apoyo de sindicatos nacionales y mundiales, junto con organizaciones de derechos humanos.

- En Indonesia, se creó el Sindicato de Trabajadores Migrantes Indonesios (SBMI) con el objetivo de lograr el cumplimiento pleno de los derechos laborales de los trabajadores migrantes indonesios. El SBMI promueve estratégicamente la organización de los trabajadores migrantes indonesios en los países de destino. Fue establecido por un grupo de migrantes retornados, algunos de los cuales habían recibido apoyo del Sindicato de Trabajadores Migrantes de Indonesia (IMWU) mientras trabajaban en el extranjero como mano de obra migrante. Una de sus fundadoras indicó que, debido a su propia experiencia migratoria, podía empatizar fácilmente con los sentimientos y las necesidades de otras mujeres migrantes y era consciente de la presencia frecuente de desigualdad y violencia por motivos de género (Iniciativa Spotlight 2021a, 110). En la República de Corea, la KCTU apoyó la creación y el reconocimiento del Sindicato de Trabajadores Migrantes (MTU).
- En Colombia, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) apoyó el desarrollo de un nuevo sindicato afiliado, la Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP), para representar a los trabajadores migrantes y locales de reparto de alimentos que trabajan para plataformas en línea, muchos de los cuales proceden de la República Bolivariana de Venezuela. La iniciativa fortalece el poder de los trabajadores migrantes al integrar las denuncias de los trabajadores migrantes indocumentados con las de los trabajadores nacionales (Connell 2020).
- En la industria pesquera de Taiwán, China, a principios de 2022 se reconoció de manera oficial un segundo sindicato de pescadores migrantes, el KMFU. Con el fin de superar algunos desafíos normativos respecto a quién podía afiliarse al sindicato y qué ocupaciones estaban reconocidas a efectos de la sindicación, los trabajadores migrantes de Taiwán, China, con la ayuda del primer sindicato de migrantes reconocido en la industria pesquera —el YMFU—, perseveraron recolectando firmas y documentos hasta lograr su cometido. Tras destacar las condiciones de riesgo y las prácticas abusivas de la industria pesquera, el presidente del KMFU atribuyó el éxito de la campaña de organización a la confianza en la capacidad del sindicato y en su poder institucional para presionar a los empleadores y a los intermediarios laborales para que cumplieran con la ley y apoyaran a los pescadores migrantes (Kao 2022).
- En los Estados Unidos de América, *Justice for Janitors* (Justicia para los conserjes), un movimiento que desde hace 20 años se dedica a sindicalizar a los conserjes, en su mayoría migrantes, ha dado lugar a la creación de numerosos sindicatos de estos trabajadores mal remunerados en todo el país.

► 5.7. Acceso a la justicia

Para garantizarles un acceso real y efectivo a la justicia, todos los migrantes deberían recibir información sobre cómo acceder a los procedimientos de resolución de quejas y conflictos, y se les deberían ofrecer servicios de asistencia jurídica gratuitos o asequibles, así como servicios adecuados de traducción de idiomas (OIT 2017a, párr. 57). Los sindicatos pueden proporcionar a los migrantes la asistencia necesaria para que conozcan y protejan sus derechos, presenten sus quejas y obtengan soluciones adecuadas, como el pago de salarios atrasados o la reposición. Hay muchos ejemplos de sindicatos que brindan asistencia y representación a los trabajadores migrantes en la búsqueda de acceso a la justicia y en la presentación de quejas. En el anexo de este informe se ofrece información más detallada sobre estas acciones.

- En su Estudio General de 2016, la CEACR acogió con satisfacción la información facilitada por la CSI sobre el sindicato Ver.di de Alemania, que ofrece asesoramiento jurídico y asistencia a los trabajadores migrantes en situación irregular.
- La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) ayudó a crear una plataforma especializada en migración para defender los derechos de los trabajadores migrantes.
- El departamento de relaciones laborales del MTUC ha proporcionado asistencia jurídica a trabajadores migrantes temporales en Malasia. Por ejemplo, presentó una demanda por la igualdad de trato de los migrantes y los nacionales en relación con los salarios y las condiciones de trabajo.
- Muchos de los CRTM gestionados por sindicatos brindan asistencia en la presentación de denuncias y la tramitación de las quejas de trabajadores migrantes.

En lo que respecta a las barreras lingüísticas y culturales, en algunos países existe la obligación jurídica de informar a determinadas categorías de trabajadores, como los migrantes, sobre sus derechos laborales en una lengua que entiendan.

- Francia, por ejemplo, ha establecido esta obligación mediante el Decreto N.º 2011-1693, de 30 de noviembre de 2011, sobre la protección de los derechos sociales y financieros de los migrantes en situación irregular y la supresión del trabajo ilegal (OIT 2014a).
- En Argentina, se han creado cuatro centros de orientación para proporcionar a los migrantes información sobre sus derechos y asistencia jurídica, incluida asistencia para la prevención de la violencia institucional y de género, y brindarles formación para facilitar su inserción en el mercado laboral (CDH ONU 2021).

Los trabajadores migrantes deben tener la capacidad de elegir ser representados —por ejemplo, por sindicatos— en su búsqueda de acceso a la justicia y en procedimientos de resolución de conflictos. En algunos países, la ley concede específicamente a los migrantes el derecho a ser representados por sindicatos.

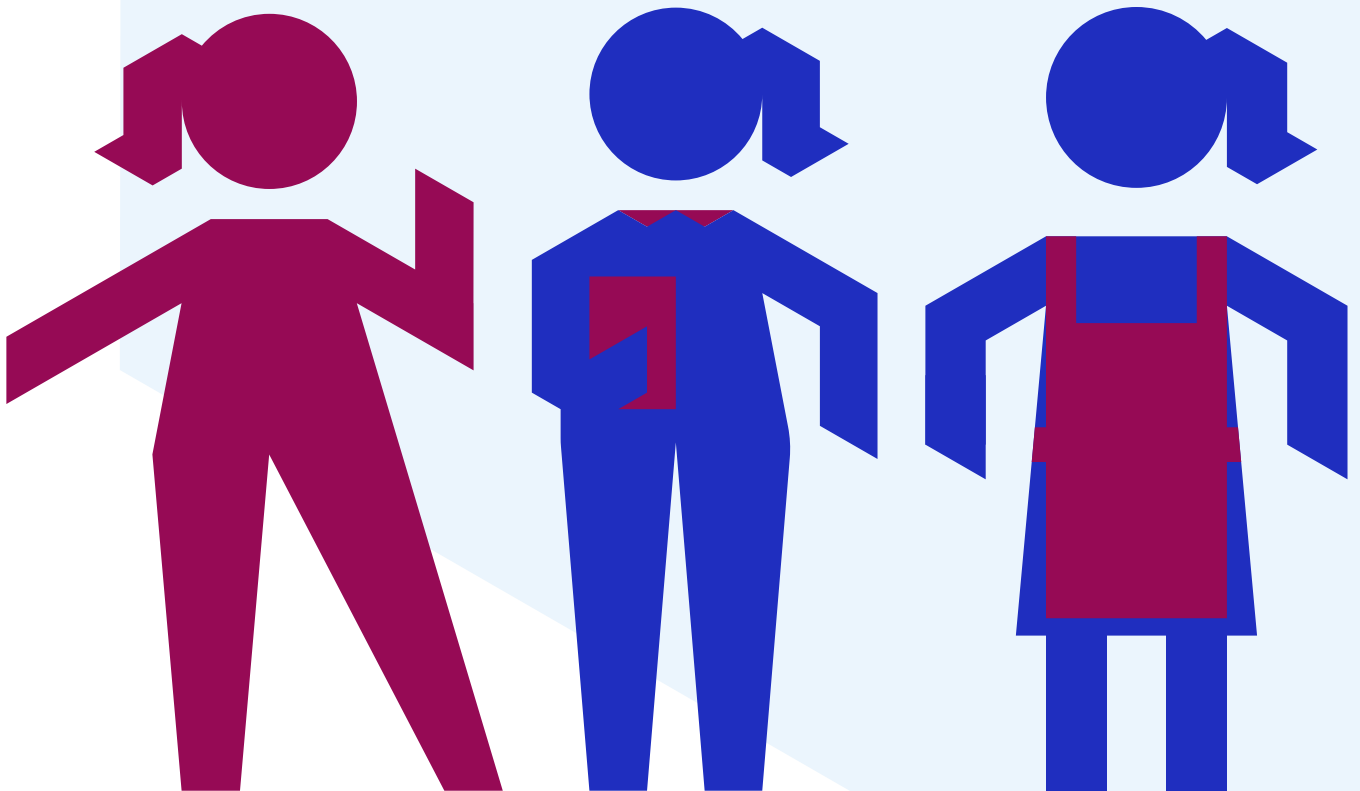
- En Trinidad y Tabago, el Sindicato Nacional de Empleados Domésticos (NUDE) está registrado como sindicato y, como tal, puede representar a los trabajadores domésticos y a otros trabajadores, incluidos los migrantes, en la tramitación de sus reclamaciones en los foros de resolución de conflictos, incluido el Tribunal Laboral.
- Los sindicatos belgas FGTB, CBSLB y CSC se refirieron a la representación sindical en un caso ante el Tribunal de Apelación de Bruselas, que condenó a una agencia de empleo a pagar daños y perjuicios por discriminación en el proceso de contratación de migrantes (OIT 2016b, párr. 490).

► 5.8. Iniciativas dirigidas a las trabajadoras migrantes

Las mujeres migrantes pueden beneficiarse de contar con una voz colectiva que aborde sus problemas individuales. Los sindicatos pueden brindarles apoyo y asistencia para promover una migración segura, ordenada y regular; mejorar sus condiciones de trabajo; abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la violencia y el acoso; y buscar soluciones y reparaciones. También se están tomando medidas de apoyo a las estrategias sindicales para la organización de las mujeres migrantes.

- Se ha elaborado material de formación y se han impartido sesiones de formación sobre cuestiones de género y temas de especial interés para las mujeres migrantes. Por ejemplo, la colaboración entre ACTRAV de la OIT y ONU Mujeres en el marco de la Iniciativa Spotlight de la UE y las Naciones Unidas produjo el manual sindical *Organizing Women Migrant Workers: Manual for Trade Unionists in ASEAN* (Organizar a las trabajadoras migrantes: Manual para sindicalistas de la ASEAN) (Iniciativa Spotlight 2021a). Este manual destaca las estrategias para organizar a las trabajadoras migrantes en la economía informal, incluidos los sectores del trabajo doméstico, el entretenimiento, los servicios y la fabricación casera. El manual proporciona herramientas a los sindicatos de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN) y de otros países para avanzar hacia una mejor protección de los derechos de las trabajadoras migrantes.
- La Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), a menudo en coordinación con los sindicatos nacionales, brinda asistencia a las trabajadoras del hogar en los países de destino mediante servicios de apoyo, formación y asesoramiento. Reconociendo la gravedad de la violencia y el acoso por motivos de género, la FITH ha elaborado un manual de formación para ayudar a las trabajadoras migrantes a afrontar y remediar situaciones de violencia y acoso en el trabajo doméstico (FITH, de próxima publicación).
- En Malasia, las actividades de los CRTM respaldados por el MTUC incluyen la identificación de las trabajadoras migrantes para crear redes y organizar grupos de iguales con el fin de organizar posteriormente a las trabajadoras en sindicatos, y mapear las zonas y los lugares objetivo para la labor de organización. Los CRTM respaldados por el MTUC también realizan talleres sobre la organización de trabajadores migrantes y el aumento de su participación en actividades sindicales (Iniciativa Spotlight 2021a, 112; OIT 2021g).
- La KSBSI de Indonesia forma a las mujeres para que participen en la negociación colectiva a fin de garantizar que los temas y prioridades en materia de género se incluyan en los convenios colectivos (Iniciativa Spotlight 2021a, 121).
- En Camboya, la Confederación del Trabajo de Camboya (CLC) apoya y realiza consultas a la Red de Mujeres Migrantes, un grupo de mujeres migrantes retornadas que proporciona información a otras trabajadoras y comparte con ellas su experiencia sobre la migración segura y la protección de los derechos laborales.
- La CSI proporciona informes exhaustivos sobre políticas y material promocional para abordar los problemas de las trabajadoras y promover la representación de la mujer en los sindicatos. La campaña de la CSI «¡Cuenta con nosotras!» promueve sindicatos inclusivos y la organización de las no organizadas. La campaña está dirigida a las trabajadoras migrantes; a las trabajadoras de la economía informal; a las trabajadoras de la economía colaborativa; a las trabajadoras en empleos precarios, temporales u obtenidos a través de agencias; y a aquellas en cualquier otra forma de trabajo en la que las trabajadoras se vean privadas de sus derechos y protecciones⁶⁸.

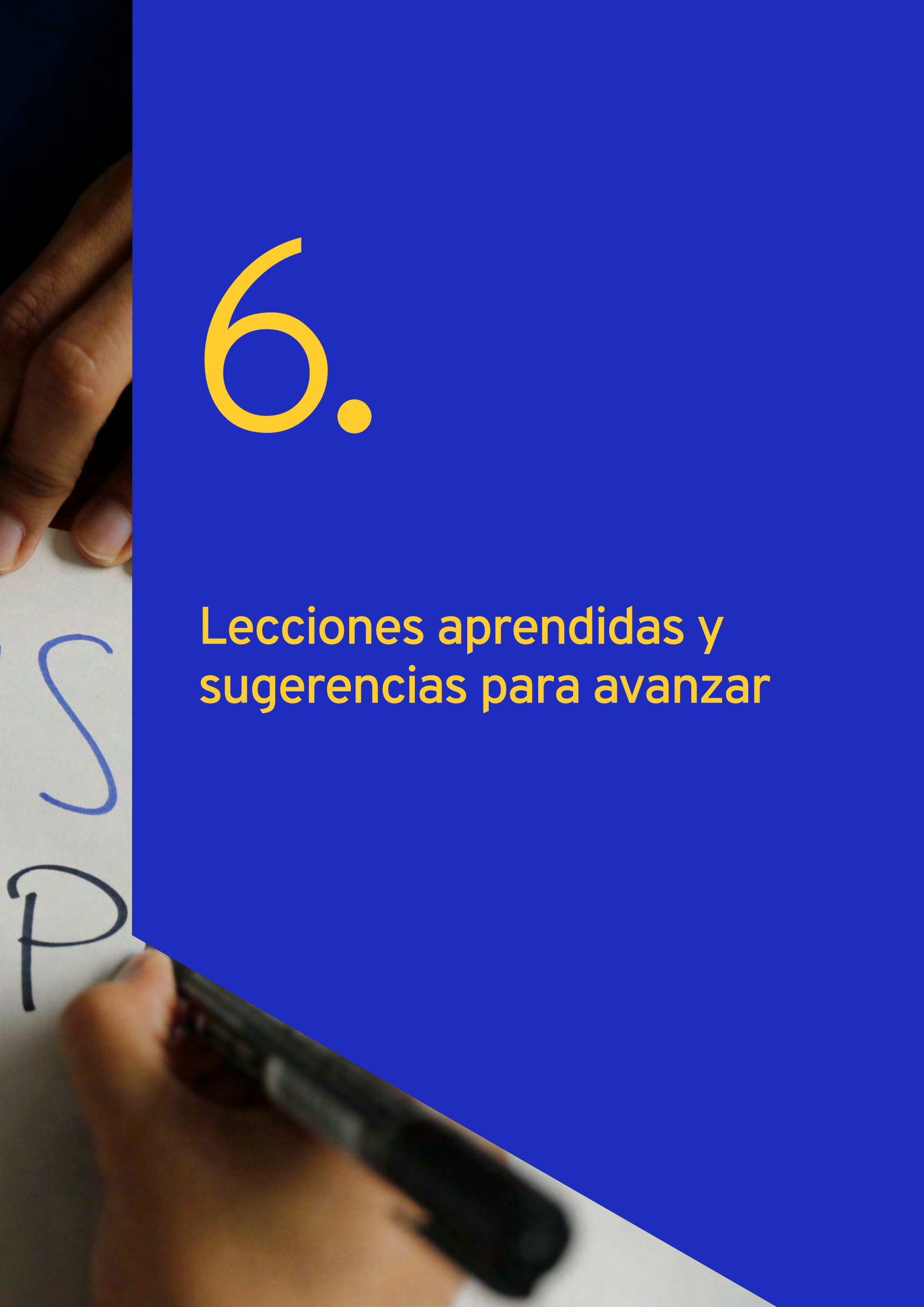
68 Para más información, véase: <https://www.ituc-csi.org/count-us-in>.



Propuesta



Crear un

A hand is visible on the left side of the image, holding a black pen and writing on a white surface. The background is a solid blue color. The text '6.' is written in a large, yellow, sans-serif font. Below it, the text 'Lecciones aprendidas y sugerencias para avanzar' is written in a smaller, yellow, sans-serif font. The overall image has a clean, professional look.

6.

Lecciones aprendidas y
sugerencias para avanzar

Este informe ha llamado la atención sobre una serie de obstáculos jurídicos y prácticos que impiden a los trabajadores migrantes el disfrute pleno del derecho a la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Ha señalado brechas en la legislación y en la práctica, y ha proporcionado ejemplos para cerrar esas brechas. Ha presentado una visión general del marco jurídico internacional que ofrece protección de los derechos FACB a todas las personas, incluidos todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación, y ha mostrado cómo los organismos de control internacionales, en particular los de la OIT, han evaluado el cumplimiento de los convenios internacionales pertinentes. Este último capítulo presenta algunas observaciones finales sobre las lecciones aprendidas y sugiere medidas que pueden adoptar los gobiernos y los interlocutores sociales para promover los derechos FACB de los trabajadores migrantes. Además, en el anexo que sigue a este capítulo, a partir del material anterior, se presenta un análisis exhaustivo de las respuestas a una reciente encuesta de la OIT a las confederaciones nacionales de sindicatos sobre sus opiniones, acciones y experiencias en la interacción con los trabajadores migrantes.

Aunque este informe se centra exclusivamente en los obstáculos jurídicos y prácticos que impiden a los trabajadores migrantes disfrutar y ejercer sus derechos FACB en el mundo del trabajo, reconoce que la consecución y el uso de estos derechos no ocurren en el vacío. La adopción de políticas y prácticas migratorias justas que incorporen la protección de los derechos humanos de los trabajadores migrantes y sus familias en todos los ámbitos de la vida política, civil, económica, social y cultural es fundamental para preparar el terreno y fortalecer la protección de los derechos FACB en el mundo del trabajo. Los flujos migratorios, las leyes y las políticas influyen en la capacidad de los migrantes para integrarse y acceder a sus derechos en los países de destino.

Hay también muchos factores que repercuten en las interacciones entre los sindicatos y los trabajadores migrantes. Dependiendo del contexto jurídico, político, económico, social y cultural del país; del sistema de relaciones laborales; de la situación del mercado de trabajo; y del poder, tamaño, funciones y recursos de los sindicatos, estos despliegan diferentes estrategias y acciones para prestar servicios, organizar y representar a los trabajadores migrantes. La adopción de estrategias innovadoras de acercamiento para organizar a los trabajadores migrantes y aumentar su afiliación sindical puede contribuir a la revitalización de los sindicatos y ampliar su alcance a sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo tradicionalmente no sindicados. El marco jurídico internacional —en especial las normas internacionales del trabajo— establece claramente el derecho de todos los trabajadores migrantes a organizarse, a crear los sindicatos que estimen convenientes y a afiliarse a ellos, y a participar libremente en la negociación colectiva. Aunque los sindicatos tienen derecho a establecer sus propias normas, estas no deben servir para limitar innecesariamente la participación de los trabajadores migrantes en actividades sindicales o en el desempeño de cargos sindicales.

A pesar de la claridad de la legislación internacional, del creciente (aunque insuficiente) número de ratificaciones de convenios pertinentes y de las observaciones de los sistemas de control internacionales, existen demasiadas restricciones jurídicas a nivel nacional que interfieren en el disfrute de los derechos FACB por parte de los trabajadores migrantes y demasiados pocos casos en los que se hayan eliminado de manera satisfactoria dichas restricciones. Aunque no se dispone de un estudio exhaustivo sobre la legislación nacional, del examen general de los informes gubernamentales y de los comentarios de los órganos de control, se desprende que los problemas más importantes son los siguientes:

- restricciones a los extranjeros para establecer sindicatos u organizaciones de trabajadores;
- uso de permisos de trabajo para limitar los derechos de los trabajadores migrantes; y
- restricciones a los trabajadores indocumentados para el disfrute de cualquier derecho FACB.

La eliminación en varios países de las restricciones a la afiliación de extranjeros documentados a sindicatos y a su participación en actividades sindicales parece ser el avance más positivo. Muchos países han puesto en marcha reformas legislativas de sus códigos del trabajo, leyes de empleo, leyes de relaciones laborales y otra legislación pertinente. Dentro de estos procesos de reforma, es necesario prestar mayor atención a la eliminación de las restricciones y prohibiciones que impiden a los trabajadores migrantes, incluidos los indocumentados, disfrutar de sus derechos FACB, y a establecer

de manera explícita sus derechos a constituir los sindicatos y organizaciones de trabajadores que estimen convenientes y a afiliarse a ellos. La elaboración de un compendio de legislación y prácticas nacionales permitiría monitorear los avances en la concesión y garantía de los derechos FACB de los trabajadores migrantes.

Al promover y utilizar el derecho internacional para proteger los derechos de los trabajadores migrantes, los actores y organizaciones involucrados en la elaboración de las políticas migratorias y en la defensa de los derechos e intereses de los migrantes, deben reconocer la importancia de los sindicatos y sus funciones. También deben reconocer la importancia de utilizar el principio de la OIT relativo a la libertad de asociación y libertad sindical establecido en la Constitución de la OIT y en los Convenios núm. 87 y núm. 98 como piedra angular para la protección y promoción del disfrute de los derechos FACB por parte de los trabajadores migrantes. Además, deben tenerse debidamente en cuenta otros convenios laborales internacionales sobre trabajadores migrantes y grupos específicos de trabajadores, tal como se expone en el capítulo 3. Al ejercer su derecho a la libertad de asociación y libertad sindical, los migrantes son empoderados para exigir otros derechos y superar de manera conjunta los retos que enfrentan en el mercado laboral y en lo que respecta a sus condiciones de trabajo. La solidaridad de los trabajadores permite equilibrar las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores. Garantizar el derecho de los migrantes a constituir sindicatos protege su capacidad de actuar en su propio interés y les permite reforzar la idea de que hacen una contribución positiva a su lugar de trabajo, su comunidad y su país de origen y de residencia.

► El Centro de Solidaridad y Civicus consideran que los resultados de sus encuestas e investigaciones constituyen

Un llamado urgente a la acción para los sindicatos y otros miembros de la sociedad civil que abogan por las libertades ciudadanas en sus países. Los trabajadores migrantes y los refugiados quieren participar en la sociedad. Quieren tener voz y voto en las políticas que afectan a sus comunidades y lugares de trabajo. Llegan a sus países de destino o de acogida con competencias y experiencia en la defensa de sus libertades ciudadanas fundamentales. Los sindicatos y otras OSC deben aprovechar esta oportunidad para ayudar a los trabajadores migrantes y refugiados a organizarse, aprender de sus experiencias y trabajar juntos para impulsar un mejor espacio para la sociedad civil en los países de destino.

Fuente: Centro de Solidaridad y Civicus 2019, 9.

Los sindicatos desempeñan un papel esencial en fortalecer la voz de los trabajadores migrantes, y no contar con ellos hace a estos trabajadores más susceptibles a la explotación. Los sindicatos han demostrado que pueden mejorar la protección de los trabajadores migrantes:

- participando en procesos de reforma legislativa y desarrollo de políticas migratorias;
- participando en acuerdos de cooperación bilaterales y regionales entre sindicatos en los países de origen y de destino;
- organizando a los trabajadores migrantes;
- proporcionando servicios de apoyo;
- facilitando la tramitación de quejas; y
- negociando y concluyendo convenios colectivos que representen los intereses de los migrantes.

La mayoría de las federaciones sindicales que respondieron a la Encuesta Sindical de la OIT (TUS 2021) (véase el anexo) informaron que abordan de alguna manera los problemas de los trabajadores migrantes. Dependiendo del contexto jurídico, político, económico, social y cultural del país; del contexto del sistema de relaciones laborales; y de sus propios recursos, los sindicatos informaron que utilizaban

diferentes estrategias y acciones, y la mayoría empleaba múltiples estrategias para relacionarse con los trabajadores migrantes. La mayoría de las respuestas de los sindicatos describieron resultados exitosos relacionados con la organización de campañas de sensibilización, el trabajo en red, la capacidad de ayudar a los migrantes en periodos de crisis, el diálogo con los empleadores y la creación de programas de formación. Algunos destacaron la importancia de dirigirse a las mujeres migrantes. Sin embargo, otros encuestados mencionaron que sus sindicatos no habían experimentado ningún resultado exitoso, lo que indica la necesidad de desarrollar la capacidad de los sindicatos para establecer conexiones significativas con los trabajadores migrantes.

La Encuesta Sindical de la OIT 2021 (TUS 2021) mostró que los principales obstáculos que los representantes sindicales perciben como impedimentos a su capacidad para apoyar a los trabajadores migrantes son:

- restricciones jurídicas a la participación de los migrantes en sindicatos;
- reticencia o temor de los migrantes a interactuar con los sindicatos;
- cuestiones y dinámicas de género;
- un sentimiento político antisindical; y
- la naturaleza del trabajo que realizan los trabajadores migrantes (estacional, temporal, informal).

Sin embargo, cuando los trabajadores migrantes trabajan en empleos normales en los que se cuenta con sindicatos y no existen restricciones jurídicas, los sindicatos afirman que incluyen y representan a los trabajadores migrantes en igualdad de condiciones que a los trabajadores nacionales. No hay indicios de campañas de organización centradas en los migrantes. En los casos en los que existen barreras jurídicas, los sindicatos indican que utilizan el trabajo en red con otras organizaciones que no tienen restricciones como estrategia para apoyar a los trabajadores migrantes. En muchas partes del mundo, el tamaño, el poder y las funciones de los sindicatos están cambiando. Muchos sectores en los que hay un predominio de los trabajadores migrantes, como el cuidado de personas y el trabajo doméstico, se encuentran en expansión, lo que representa tanto retos como oportunidades para los sindicatos.

Incluso cuando no existen restricciones jurídicas, los trabajadores migrantes suelen enfrentarse en la práctica a otros obstáculos para organizarse y afiliarse a sindicatos, tales como:

- largas jornadas de trabajo;
- falta de días libres;
- lugares de trabajo aislados;
- barreras lingüísticas;
- conocimiento limitado de sus derechos;
- miedo a represalias de los empleadores en contra de los sindicatos; y
- reticencia general a formar parte de organizaciones de trabajadores.

Muchos también temen perder su empleo o enfrentarse a sanciones de las autoridades locales. En gran medida, las perspectivas de los sindicatos y de los trabajadores migrantes coinciden y se superponen en lo que respecta a los obstáculos prácticos y jurídicos que impiden a los trabajadores migrantes ejercer sus derechos FACB. El desafortunado resultado de todo ello es que el porcentaje de trabajadores migrantes afiliados a sindicatos es muy pequeño.

Para promover y proteger plenamente los derechos FACB de los migrantes, es necesario abordar los numerosos obstáculos jurídicos y prácticos expuestos en este informe mediante el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores migrantes en el marco de políticas migratorias justas, el fortalecimiento de los sindicatos y la ampliación de los derechos laborales fundamentales para todos los trabajadores en todos los sectores y tipos de relaciones laborales. En otras palabras, se requiere de un enfoque integral y coherente hacia las políticas de migración, empleo y relaciones laborales, de conformidad con el marco internacional de derechos humanos.

► 6.1. Sugerencias para avanzar

Teniendo en cuenta las normas internacionales y los comentarios de los órganos de control, las experiencias mencionadas por los sindicatos en la Encuesta Sindical de 2021, los aportes de las oficinas de la OIT de todo el mundo y la investigación y la literatura secundarias existentes, se han identificado algunas medidas sugeridas para los gobiernos, los sindicatos y los empleadores y sus organizaciones, basadas en lecciones clave, para fortalecer el disfrute y el ejercicio de los derechos FACB por parte de los trabajadores migrantes.

¿Qué pueden hacer los gobiernos?

Crear un entorno propicio para que los trabajadores migrantes ejerzan los derechos FACB

- Mediante un diálogo social eficaz, que incluya consultas con los interlocutores sociales, la creación y el mantenimiento de un entorno propicio para el apoyo y la protección de la libertad de asociación y libertad sindical de las organizaciones de trabajadores y empresarios y el reconocimiento efectivo de su derecho a la negociación colectiva. Para lograr esto, se requiere de estructuras eficaces para el diálogo social.
- Ratificar e implementar el Convenio de la OIT relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- Ratificar y aplicar efectivamente en la legislación y en la práctica los convenios sobre trabajadores migrantes, incluidos el Convenio de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares; el Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97); y el Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), así como los Convenios que abordan categorías específicas de trabajadores, incluido el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110); y el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149). En consulta con los interlocutores sociales, crear y mantener un entorno propicio para la protección de los trabajadores migrantes de conformidad con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y otras normas internacionales del trabajo pertinentes.
- Garantizar la coherencia entre la legislación/políticas en materia de migración y la legislación laboral y, en caso de conflicto entre la legislación en materia de inmigración y la legislación laboral, garantizar que los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes no se vean comprometidos ni restringidos.
- Evaluar y difundir públicamente información sobre la contribución económica, social y cultural de la migración laboral y los trabajadores migrantes al país.

Eliminar los obstáculos jurídicos para el acceso de los trabajadores migrantes a los derechos FACB

- Eliminar cualquier restricción en las leyes, políticas o acuerdos a todos los trabajadores migrantes con respecto a la organización, afiliación o participación en sindicatos.
- Reconocer de manera explícita en la legislación y promover en la práctica que los trabajadores migrantes, independientemente de su situación, tienen derecho a disfrutar de la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva mediante la representación sindical.

- Ampliar la protección laboral en las leyes nacionales a los sectores y tipos de modalidades de trabajo en los que predominan los trabajadores migrantes, como el trabajo doméstico, la agricultura, la pesca, las ZFE y la economía informal, así como al trabajo temporal y estacional, para garantizar la igualdad de protección ante la ley.
- Garantizar que los visados o permisos de trabajo de los migrantes se expidan sin restricciones efectivas al derecho de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva, incluido el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos.
- Garantizar que los visados o permisos de residencia de los migrantes no estén vinculados a empleadores individuales y que la autorización de un migrante para permanecer en el país de destino no esté atada a la buena voluntad de su empleador.
- Endurecer las prohibiciones de discriminación antisindical o de que los empleadores ejerzan presión sobre cualquier trabajador —y en particular los trabajadores migrantes— para que no se afilie a un sindicato, incluido el endurecimiento de las sanciones jurídicas para garantizar soluciones adecuadas y sanciones disuasorias eficaces en caso de violación de la libertad de asociación y libertad sindical.

Permitir la constitución de sindicatos independientes de trabajadores migrantes

- Garantizar que se permita y facilite la constitución de sindicatos independientes de trabajadores migrantes, incluido el proceso de registro.

Permitir la negociación colectiva y la celebración de convenios

- Facilitar la ampliación de los convenios colectivos y otras medidas de protección para dar cobertura a los trabajadores no sindicados.
- Considerar la adopción de normas específicas para los mecanismos de convenios colectivos en sectores mayoritariamente no sindicados dominados por trabajadores migrantes, como el trabajo doméstico.
- Elaborar modelos de contratos individuales de trabajo que contengan cláusulas que hagan referencia a los convenios colectivos vigentes, las cartas nacionales u otros medios de cobertura universal, incluidas las leyes⁶⁹.

Promover el diálogo social y los mecanismos tripartitos

- Establecer y poner en operación mecanismos institucionalizados de diálogo social sobre migración, empleo y protección laboral de los trabajadores migrantes que involucren a los ministerios responsables del trabajo y otras partes pertinentes del gobierno, con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Garantizar la gobernanza y el acceso a la justicia para la protección de los derechos FACB de los trabajadores migrantes

- Promover la aplicación de los convenios sobre inspección del trabajo y fortalecer la inspección del trabajo para que realice inspecciones de los lugares en los que se emplea

69 Véase OIT, *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores clave de la economía del cuidado de personas*, ILC.110/III/(B) (2022), párr. 1021. Véase también la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), párr. 5.

habitualmente a trabajadores migrantes a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a los derechos FACB, así como de otros derechos laborales.

- Formar a las inspecciones de trabajo sobre los derechos FACB de los trabajadores migrantes y sobre su deber primordial de proteger a los trabajadores migrantes, independientemente de su situación, mientras realizan su trabajo.
- Garantizar que los trabajadores migrantes tengan acceso a órganos eficaces de resolución de conflictos administrativos o judiciales para abordar cualquier queja o violación del derecho de los migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical, independientemente de su situación migratoria.
- Formar a los funcionarios administrativos y encargados de hacer cumplir la ley para que respeten el derecho de los migrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, a la libertad de asociación y libertad sindical.
- Establecer y aplicar sanciones contra los empleadores o cualquier otro actor privado o público que tome represalias o participe en amenazas, intimidación, acoso o uso de la violencia contra los trabajadores migrantes que ejerzan su derecho a organizar sindicatos o a afiliarse a uno.
- Garantizar en los países de origen, antes de la partida, y en los países de destino, que los trabajadores migrantes y los refugiados tengan acceso a información completa, precisa y clara, en idiomas que puedan entender, sobre todos sus derechos laborales y de empleo, incluidos los derechos FACB, tal y como se establece en la legislación y en las normas nacionales e internacionales. Dicha información debe facilitarles la comprensión de los derechos FACB e incluir referencias sobre los sindicatos y su información de contacto.

Lucha contra la discriminación y la xenofobia

- Garantizar que los trabajadores migrantes estén protegidos en su condición de trabajadores, independientemente de su raza, color, religión, origen étnico, nacionalidad, género y cualquier otra cualificación, incluidos motivos de discriminación interseccional como discapacidad, identidad de género, estado de salud, etc.
- Promover una amplia campaña de sensibilización pública, en colaboración con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil, para enviar un mensaje firme de que no se tolerarán los discursos de odio, el racismo y la xenofobia contra los trabajadores migrantes y los refugiados.
- Evaluar y abordar los efectos diferenciados y discriminatorios de la legislación, las políticas y los programas sobre los distintos grupos de hombres y mujeres migrantes con el fin de empoderar a las mujeres migrantes para que comprendan, accedan a y ejerzan sus derechos FACB para mejorar sus términos y condiciones de trabajo.

Recopilar información

- Mejorar la recopilación de estadísticas e información sobre los derechos FACB de los trabajadores migrantes, para incluir el número de migrantes afiliados a sindicatos, el número de trabajadores migrantes cubiertos por las disposiciones sobre negociación colectiva y el número de sindicatos registrados.
- Monitorear con regularidad el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores migrantes.

Acuerdos bilaterales y multilaterales sobre migración laboral

- Incluir a los interlocutores sociales de los procesos de diálogo social en el diseño, desarrollo, implementación, evaluación y monitoreo de los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre migración laboral.
- Asegurar la conformidad de los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre migración laboral con las normas internacionales relativas a los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes. En muchos sentidos, esto está vinculado a la ratificación de los convenios internacionales pertinentes por todos los Estados Partes del acuerdo (véase Red de las Naciones Unidas sobre Migración, *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements* [Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral], 2022).
- Incluir disposiciones explícitas en los ABML sobre la protección de los derechos FACB de los trabajadores migrantes cubiertos por los acuerdos. Nótese, sin embargo, que la referencia a las normas internacionales del trabajo y la inclusión de los derechos FACB en los ABML no constituyen un sustituto adecuado de la adopción de leyes que protejan los derechos FACB tanto en el país de origen como en el de destino.
- Incluir en los ABML cláusulas de no discriminación, procedimientos concretos de reclamación y resolución de conflictos, mecanismos de reparación y modelos de contratos de trabajo que presten atención explícita a las cuestiones de género. Además, impartir formación sobre sensibilidad en materia de género al personal que participa en la implementación de los acuerdos.

¿Qué pueden hacer los interlocutores sociales?

Los sindicatos internacionales y nacionales y las organizaciones de empleadores deberían considerar la posibilidad de presentar a la CEACR y al CLS más observaciones sobre la aplicación de los Convenios núm. 87 y núm. 98 y otros Convenios pertinentes con respecto a los derechos FACB de los trabajadores migrantes, tanto en la legislación como en la práctica, a fin de facilitar su revisión por el sistema de control de la OIT. También pueden presentar información, en colaboración con las ONG, a los órganos de tratados de las Naciones Unidas que supervisan el PIDCP, el PIDESC, la ICRMW, el CEDAW y la ICERD.

¿Qué pueden hacer los sindicatos?

- Participar en el proceso de contratación y en las sesiones informativas previas a la partida, y las organizadas por el gobierno luego de la llegada, sobre los procesos de contratación regulados. Como parte de estas sesiones informativas, alentar y facilitar la participación de los migrantes en otras sesiones de formación en las fases previa a la partida y posterior a la llegada.
- Continuar desarrollando su propia capacidad para organizar y llevar a cabo actividades de divulgación dirigidas a los trabajadores migrantes y abogar eficazmente por la promoción del respeto de sus derechos laborales.
- Adoptar estrategias innovadoras para llegar a los trabajadores migrantes en entornos aislados y dispersos, como los hogares privados. Los sindicatos pueden llegar a los trabajadores domésticos migrantes, por ejemplo, mediante la distribución de folletos en los lugares donde estos se reúnen, como tiendas, zonas de recreo infantil, parques, mercados y paradas de transporte público por las que se desplazan los trabajadores migrantes.
- Poner en práctica diversos métodos para establecer una conexión con los trabajadores migrantes. Las herramientas digitales pueden ser beneficiosas en los esfuerzos de los sindicatos para relacionarse con los trabajadores migrantes y brindarles apoyo.
- Adoptar estrategias en las prácticas de negociación colectiva para dar cobertura a los sectores no sindicados y no representados, como el trabajo doméstico y de cuidados.

Los sindicatos pueden utilizar un enfoque incremental para dar cobertura a estos sectores, como se ha expuesto anteriormente en el caso de Francia (véase el apartado 5.4).

- Desarrollar estrategias de sensibilización y organización dirigidas de manera explícita a las trabajadoras y abordar sus preocupaciones, como la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres; el aumento de las remuneraciones y las prestaciones; la mejora de las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud; la protección de la maternidad; y la prevención de la violencia y el acoso por razones de género, la discriminación y la explotación.
- A continuación de las estrategias de sensibilización, desarrollar estrategias de organización que tengan en cuenta las diversas identidades de los trabajadores migrantes, como el género y las competencias lingüísticas, al establecer contacto para relacionarse con ellos. La realización de consultas y la celebración de acuerdos con los sindicatos de los países de origen puede facilitar la reducción de las brechas culturales.
- Traducir todos los documentos de la organización a idiomas que los trabajadores migrantes entiendan.
- Participar en redes transfronterizas entre sindicatos mediante la suscripción de MdE u otros tipos de acuerdos para proteger los derechos de los trabajadores migrantes durante todo el ciclo migratorio, incluido el momento previo a la partida y posiblemente también el momento posterior al regreso al país de origen. Esto incluye también la posibilidad de facilitar la investigación conjunta, compartir buenas prácticas y participar en iniciativas de desarrollo de capacidades.
- Realizar trabajo en red y participar en asociaciones con la sociedad civil, incluidas las organizaciones de defensa de los derechos de los trabajadores migrantes, cuando proceda, en especial si existen restricciones jurídicas que prohíban la afiliación de los trabajadores migrantes a sindicatos
- Al trabajar como auténticos sindicatos independientes y representativos, demostrar que comprenden las preocupaciones de los trabajadores migrantes y que son capaces de negociar colectivamente sobre estos temas con los empleadores.

¿Qué pueden hacer los empleadores y las organizaciones de empleadores?

- En consonancia con las normas de la OIT, abstenerse de realizar cualquier acto que implique amenazas, intimidación, inclusión en una lista negra, violencia o acoso contra trabajadores migrantes con el fin de disuadirlos o impedir que se pongan en contacto con los sindicatos existentes o de disuadirlos o impedir que ejerzan cualquiera de sus derechos FACB.
- Compartir información con los trabajadores migrantes sobre sus derechos en el trabajo, las normas del lugar de trabajo y los términos y condiciones de empleo en un formato y en un idioma que comprendan.
- Reconocer a los sindicatos independientes y representativos constituidos en su lugar de trabajo; negociar con ellos de buena fe; y participar en negociaciones colectivas efectivas con ellos.
- Participar en el diálogo social, tanto tripartito como bipartito, para conocer mejor y abordar los retos a los que se enfrentan los trabajadores migrantes.
- Tanto en los países de origen como de destino, cooperar y desempeñar un papel proactivo en la defensa de la aplicación efectiva de los ABML para garantizar la buena gobernanza de los procesos de migración laboral y la protección de los trabajadores migrantes.
- Alentar a los empleadores de hogares individuales y otros sectores de difícil acceso a afiliarse a organizaciones de empleadores.



The background image shows a blurred interior of a library or bookstore, with bookshelves and various items visible. A large, solid blue diagonal shape covers the right half of the image, creating a modern, graphic design. The word 'Bibliografía' is written in a bold, yellow, sans-serif font across the blue area.

Bibliografía

- Ahlquist, John S. 2017. «Labor Unions, Political Representation, and Economic Inequality». *Annual Review of Political Science* 20: 409-432.
- Alberti, Gabriella, Jane Holgate y Maite Tapia. 2013. «Organising Migrants as Workers or as Migrant Workers? Intersectionality, Trade Unions and Precarious Work». *The International Journal of Human Resource Management* 24 (22): 4132-4148.
- Aleksynska, Mariya, Sami Kazi Aoul y Veronica Petrencu. 2017. «Deficiencies in Conditions of Work as a Cost to Labour Migration: Concepts, Extent and Implications», *KNOMAD Working Paper* N.º 28.
- Amo-Agyei, Silas. 2020. *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals*. ILO.
- African Union Commission. 2020. *Report on Labour Migration Statistics in Africa*, 2.ª ed. (2017).
- Asamblea General de las Naciones Unidas. 2016. *New York Declaration for Refugees and Migrants*, A/RES/71/1.
- ATUC (ASEAN Trade Union Council – Consejo Sindical de la ASEAN). 2020. *Realizing the Rights of Migrant Workers to Join Trade Unions*.
- Bal, Charanpal S. y Kelly Gerard. 2018. «ASEAN's Governance of Migrant Worker Rights». *Third World Quarterly* 39 (4): 799-819.
- Banco Mundial. "World Bank Country and Lending Groups", base de datos del Banco Mundial Data HelpDesk. Disponible en: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>. Consultado el 19 de enero de 2022.
- Birchall, Jenny. 2016. *Gender, Age and Migration: An Extended Briefing*. BRIDGE.
- Borang, Frida, Sara Kalm y Johannes Lindvall. 2020. «Unions and the Rights of Migrants in the Long Run». *Journal of European Social Policy* 30 (5): 557-570.
- Business Advisory Group on Migration. 2022. *Business Perspectives on Migration: What Does Successful Implementation of the Global Compact for Migration Mean for the Private Sector? – Tools to Best Engage with Representative Voices of the Private Sector*.
- CCPR (United Nations Committee on Human Rights – Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas). 1986. «General Comment No. 15: The Position of Aliens Under the Covenant».
- . 2018. *Concluding Observations on the Third Periodic Report of Lebanon*, CCPR/C/LBN/CO/3.
- CDH ONU (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas). 2014. *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants*, François Crépeau. Labour exploitation of migrants. U.N. doc A/ HRC/26/35, 3 de abril de 2014.
- . 2019. *The Impact of Migration on Migrant Women and Girls: A Gender Perspective – Report of the Special Rapporteur on the Human Rights of Migrants*, A/HRC/41/38.
- . 2020a. *Visit to Qatar: Report of the Special Rapporteur on Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance*, A/HRC/44/57/Add.1.
- . 2020b. *Right to Freedom of Association of Migrants and Their Defenders: Report of the Special Rapporteur on the Human Rights of Migrants*, A/HRC/44/42.
- . 2021. *Report of the Special Rapporteur on the human right of migrants, Felipe Gonzalez Morales: One and a Half Years After: The Impact of COVID-19 on the Human Rights of Migrants*, A/76/257.

CEDAW Committee (Committee on the Elimination of Discrimination Against Women – Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer). 2008. «General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers», CEDAW/C/2009/WP.1/R.

———. 2017. *Concluding Observations on the Sixth Periodic Report of Jordan*, CEDAW/C/JOR/CO/6.

Centro de Solidaridad y Civicus. 2019. *Freedoms on the Move: The Civic Space of Migrant Workers and Refugees*.

CERD (Committee on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination – Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial). 2004. «General Comment No. 30 on Discrimination Against Non-Citizens», CERD/C/64/Misc.11/rev.3.

CES (Confederación Europea de Sindicatos). 2017. *Defending Undocumented Workers Means Defending All Workers*.

CES (Confederación Europea de Sindicatos) y CSI (Confederación Sindical Internacional). 2018. «Press Release on Consultation on ACP-EU Partnership Agreement European Commission Directorate-General for International Cooperation and Development Post-Cotonou Task Force», 25 de junio de 2018.

CESCR (Committee on Economic, Social and Cultural Rights – Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). 2015. *Concluding Observations on the Combined Initial and Second Periodic Reports of Thailand*, E/C.12/THA/CO/1-2.

Chinguwo, Paliani. 2022. *Trade union revitalization: Experiences and key lessons from Southern Africa*, ILO Geneva.

Chung, Nicholas. 2019. «Bosses Stopping Migrant Workers from Joining Unions, says MTUC». *FMT News*, 27 de noviembre.

CIDH (Comisión Interamericana de Derechos Humanos). 2016. Report No. 50/16, Case 12.834, *Report on Merits (Publication), Undocumented Workers, United States of America*.

CMW (Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families – Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares). 2011. «General Comment No. 1 on Migrant Domestic Workers», CMW/C/GC/1.

———. 2013. «General Comment No. 2 on the Rights of Migrant Workers in an Irregular Situation and Members of their Families», CMW/C/GC/2.

———. 2015. *Concluding Observations on the Initial Report of Uganda*, CMW/C/UGA/CO/1.

———. 2016. *Concluding Observations on the Initial Report of Turkey*, CMW/C/Tur/CO/1.

———. 2021. *Concluding Observations on the Second Periodic Report of Rwanda*, CMW/C/RWA/CO/2 21.

CMW (Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families – Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares) y Relator Especial de la ONU sobre los derechos humanos de los migrantes. 2020. «Joint Guidance Note on the Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Human Rights of Migrants», 26 de mayo.

Connell, Tula. 2020. «Colombia Gig Economy Workers Wage Country-wide Protest for Rights». *Solidarity Center Blog*, 8 de octubre.

CSI (Confederación Sindical Internacional). 2014. *Union Growth: Draft Framework for Action*.

———. 2017. *Facilitating Exploitation: A Review of Labour Laws for Migrant Domestic Workers in Gulf Cooperation Council Countries*.

———. 2019. *ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers*.

- . 2020. «COVID-19 and Migrant Workers' Rights», junio.
- CSI (Confederación Sindical Internacional) y OIT. 2008. *Model Bilateral Agreement for Trade Unions in Countries of Origin and Destination to Protect Migrant Workers*. <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/208/Model.pdf>.
- Doras Luimní. 2016. *Migrant Workers & Trade Union Membership: Survey Findings*.
- Encuesta Social Europea. 2018. «European Social Survey Round 9 Data», *data file edition 3.1*.
- FAO (Food and Agriculture Organization – Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2020. «Migrant Workers and the COVID-19 Pandemic», *FAO Policy Brief*.
- Farenblum, Bassina y Laurie Berg. 2021. *Migrant Workers Access to Justice for Wage Theft: A Global study of Promising Initiatives*. Migrant Justice Institute.
- Farbenblum, Bassina, Laurie Berg y Angela Kintominas. 2018. *Transformative Technology for Migrant Workers: Opportunities, Challenges and Risks*. Open Society Foundations.
- Fasani, Francesco y Jacopo Mazza. 2020. *A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19 Pandemic*, JRC Technical Report, European Commission.
- FITH (Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar). De próxima publicación. *Domestic Workers Organize against Violence and Harassment: Training Manual*.
- Fleury, Anjali. 2016. «Understanding Women and Migration: A Literature Review», *KNOMAD Working Paper N.º 8*.
- Ford, Michele. 2019. *From Migrant to Worker: Global Unions and Temporary Labor Migration in Asia*. Londres: ILR Press.
- . 2021. «The International Labor Movement as an Agent of Change: Temporary Foreign Workers and Union Renewal in Asia». *Tempo Social* 33 (2): 101-121.
- Fudge, Judy. 2011. «Gender and Migration: Workers at the Interface of Migration and Development», documento presentado a la Fourth United Nations Conference on the Least Developed Countries, Estambul, 9-13 de mayo.
- Gopalakrishnan, Ramapriya y Ashwini Sukthankar. 2012. *Freedom of Association for Women Rural Workers: A MI. ILO*.
- Gorodzeisky, Anastasia y Andrew Richards. 2013. «Trade Unions and Migrant Workers in Western Europe». *European Journal of Industrial Relations* 19 (3): 239-254.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca, Richard Hyman y Magdalena Bernaciak. 2017. «Trade Unions in Europe: Challenges and Responses». En *Trade Unions and Migrant Workers: New Contexts and Challenges in Europe*, editado por Stefania Marino, Judith Roosblad y Rinus Penninx. 90-113. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Harasty, Claire y Martin Ostermeier. 2020. «Population Ageing: Alternative Measures of Dependency and Implications for the Future of Work», *ILO Working Paper N.º 5*.
- Hennebry, Jenna, Will Grass y Janet McLaughlin. 2016. *Women Migrant Workers' Journey through the Margins: Labour, Migration and Trafficking*. UN Women.
- Human Rights Watch. 2020. «Press Release on Lebanon: Abolish Kafala (Sponsorship) System – Adopt Rights-Respecting Contracts for Migrant Domestic Workers», 27 de julio de 2020.
- ICM (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera) y OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2020. «Press Release on IOE and BWI Joint Statement on Strengthening Social Protection for the World's Migrant Workers», 18 de diciembre de 2020.
- IHRB (Institute for Human Rights and Business – Instituto de Derechos Humanos y Empresas). 2019. «Migrant Workers & Unions», IHRB Briefing, February.

- ILRF (International Labor Rights Forum – Foro Internacional de los Derechos Laborales). 2020. *Time for a Sea Change: Why Union Rights for Migrant Workers Are Needed to Prevent Forced Labor in the Thai Seafood Industry*.
- Iniciativa Spotlight. 2019. *Regional Planning Meeting for Promoting ASEAN Women Migrant Workers' Rights through Organizing: Meeting Report and Technical Background Paper*.
- . 2021a. *Organizing Women Migrant Workers: Manual for Trade Unionists in ASEAN*. ILO.
- . 2021b. *Organizing Women Migrant Workers: Handout Compendium*. ILO.
- Jones, Katharine, Sanushka Mudaliar y Nicola Piper. 2021. *Locked Down and in Limbo: The Global Impact of COVID-19 on Migrant Worker Rights and Recruitment*. ILO.
- Kao, Andi. 2022. «Keelung Migrant Fishermen Form Union, Second of Its Kind in Taiwan». *The News Lens*, 22 de febrero.
- Kranendonk, Maria y Paul De Beer. 2016. «What Explains the Union Membership Gap between Migrants and Natives?». *British Journal of Industrial Relations* 54 (4): 846-869.
- Krings, Torben. 2014. «'Unorganisable'? Migrant Workers and Trade Union Membership», documento presentado en la *2014 Industrial Relations in Europe Conference*, Dublín, 10-12 de septiembre.
- Kucera, David y Dora Sari. 2019. «New Labour Rights Indicators: Method and Trends for 2000–15». *International Labour Review* 158 (3): 419-446.
- Marino, Stefania, Judith Roosblad y Rinus Penninx. 2017a. *Trade Unions and Migrant Workers: New Contexts and Challenges in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- . 2017b. «Comparing Trade Union Attitudes and Actions Relating to Immigration and Migrant Workers in 11 European Countries». En *Trade Unions and Migrant Workers: New Contexts and Challenges in Europe*, editado por Stefania Marino, Judith Roosblad y Rinus Penninx. 353-388. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Marks, Eliza y Anna Olsen. 2015. «The Role of Trade Unions in Reducing Migrant Workers' Vulnerability to Forced Labour and Human Trafficking in the Greater Mekong Subregion». *Anti-Trafficking Review* (5): 111-128.
- Martin, Philip L. 2016. *Migrant Workers in Commercial Agriculture*. ILO.
- . 2022. «A Look at H-2A Growth and Reform in 2021 and 2022». *Wilson Center Mexico Institute Blog*, 3 de enero.
- Menegatti, Elisa. 2016. «Protecting Migrant Domestic Workers: The International Legal Framework at a Glance», ILO Global Action Programme on Migrant Domestic Workers and Their Families Research Brief.
- Morris, Robert L. 2002. *Trade Union Administration: A Caribbean Workers' Education Guide*. ILO.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2014. «Is Migration Good for the Economy?», *Migration Policy Debates Brief*, mayo.
- . 2020a. *International Migration Outlook 2020*.
- . 2020b. «What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?», 19 de octubre de 2020.
- OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2018. *IOE Position Paper on Labour Migration*.
- OIE (Organización Internacional de Empleadores), CSI (Confederación Sindical Internacional) e IndustriALL Global Union. 2020. «COVID-19: Action in the Global Garment Industry». https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_742371.pdf.

- OIM (Organización Internacional para las Migraciones). 2009. *Working to Prevent and Address Violence Against Women Migrant Workers*.
- . 2019. *World Migration Report 2020*.
- . 2020. «Press Release on Migration Flows Across West and Central Africa Nearly Halved by COVID-19; Mobile Population Economically Impacted», 16 de junio de 2020.
- OIT. 2003. *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide – Booklet 4: Working and Living Abroad*.
- . 2004a. *Resolution concerning a fair deal for migrant workers in a global economy*.
- . 2004b. «Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy», *Report VI, International Labour Conference, 92nd Session*, Ginebra.
- . 2006a. *ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-Binding Principles and Guidelines for a Rights-Based Approach to Labour Migration*.
- . 2006b. «General Survey of the reports concerning the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and the Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947, and the Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81), the Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82), the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), and the Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133)», *Report III (Part 1B), International Labour Conference, 95th Session*, Ginebra.
- . 2008a. *In Search of Decent Work – Migrant Workers' Rights: Manual for Trade Unionists*.
- . 2008b. «Freedom of Association in Practice: Lessons Learned», *Report I(B), International Labour Conference, 97th Session*, Ginebra.
- . 2010. *International Labour Migration: A Rights-Based Approach*.
- . 2011. *Freedom of Association and Development*.
- . 2012. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC.101/III/1B.
- . 2013a. *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*.
- . 2013b. «Meeting the Challenge of Precarious Work: A Workers' Agenda», *International Journal of Labour Research*, 5 (1).
- . 2014a. *Transitioning from the Informal to the Formal Economy*, ILC.103/VI/1.
- . 2014b. *World of Work Report 2014: Developing with Jobs*.
- . 2014c. *El rol de los sindicatos en el ámbito de la migración laboral*.
- . 2014d. *Good Practices on the Role of Trade Unions in Protecting and Promoting the Rights of Migrant Workers in Asia*.
- . 2014e. *Trade Union Manual on Export Processing Zones*.
- . 2015a. *Giving a Voice to Rural Workers: General Survey Concerning the Right of Association and Rural Workers' Organizations Instruments*, ILC.104/III/1B.
- . 2015b. *ILO Global Estimates of Migrant Workers: Results and Methodology – Special Focus on Migrant Domestic Workers*.
- . 2015c. *Labour Inspection and Other Compliance Mechanisms in the Domestic Work Sector: Introductory Guide*.
- . 2015d. «Making Decent Work a Reality for Migrant Domestic Workers», *ILO domestic work Policy Brief N.º 9*.

- . 2015e. «Promoting Decent Work for Migrant Workers», *ILO discussion paper*.
- . 2015f. «Improving Working Conditions for Domestic Workers: Organizing, Coordinated Action and Bargaining», *ILO Labour Relations and Collective Bargaining Brief N.º 2*.
- . 2015g. *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review*.
- . 2016a. *Decent Work for Migrants and Refugees*.
- . 2016b. *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers' Instruments*, ILC.105/III/1B.
- . 2016c. «The Future of Labour Supply: Demographics, Migration, Unpaid Work», *ILO Future of Work Century Initiative Issue Note Series N.º 2*.
- . 2017. *Migration in the 2030 Agenda*. IOM, Ginebra.
- . 2017a. *Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape*, ILC.106/IV.
- . 2017b. *Employer-Migrant Worker Relationships in the Middle East: Exploring the Scope for Internal Labour Market Mobility and Fair Migration*, ILO White Paper.
- . 2017c. *Follow-up to the Resolution concerning fair and effective labour migration governance*, GB.331/INS/4/1(Rev.).
- . 2018a. *Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, 6.^a ed.
- . 2018b. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 2.^a ed.
- . 2018c. *Towards Achieving Decent Work for Domestic Workers in ASEAN: 10th ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML) – Thematic Background Paper*.
- . 2018d. *Resolution concerning the methodology of the SDG indicator 8.8.2 on labour rights*, ICLS/20/2018/Resolution II.
- . 2019a. *Interactions Between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice*.
- . 2019b. *Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization*.
- . 2019c. *World Employment Social Outlook: Trends 2019*.
- . 2020a. «Press Release on FAIRWAY Collaboration with the International Domestic Workers' Federation Leads to Strengthened Domestic Workers' Association in Kuwait», 26 de febrero de 2020.
- . 2020b. *Guidelines for Stakeholders on the Right to Freedom of Association in Agriculture*.
- . 2020c. *Issue Paper on COVID-19 and Fundamental Principles and Rights at Work*.
- . 2020d. «Protecting Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic: Recommendations for Policy-makers and Constituents», *ILO Policy Brief*, abril.
- . 2020e. «Trade Union Action to Promote Fair Recruitment for Migrant Workers», *ILO Brief*, abril.
- . 2020f. *Women Migrant Workers' Labour Market Situation in West Africa*.
- . 2020g. «Seasonal Migrant Workers' Schemes: Rethinking Fundamental Principles and Mechanisms in Light of COVID-19», *ILO Brief*, mayo.
- . 2021a. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 3.^a ed.

- . 2021b. *A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19: A Summary of Key Findings*.
- . 2021c. *Application of International Labour Standards 2021: Addendum to the 2020 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.109/III/Add.(A).
- . 2021d. «Press Release on Korea Recognizing Respect for Fundamental Labour Standards as the Foundation for Tackling the Challenges of the Future of Work», 29 de abril de 2021.
- . 2021e. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*.
- . 2021f. *Protecting the Rights of Migrant Workers in Irregular Situations and Addressing Irregular Labour Migration: A Compendium*.
- . 2021g. *ACTRAV Interregional Webinar: Sharing Good Practices of Migrant Worker Resource Centres as an Innovative Organizing Tool for Migrant Workers*.
- . 2021h. *Reclaiming Space for Workers in the 21st Century: A Literature Review on Workers' Centres*.
- . 2022a. *Securing Decent Work for Nursing Personnel and Domestic Workers, Key Actors in the Care Economy*, ILC.110/III/(B).
- . 2022b. *Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery*.
- . 2022c. *Seasonal Worker Schemes in the Pacific through the Lens of International Human Rights and Labour Standards: Technical Report*.
- . 2022d. *ACTRAV Webinar Series on Trade Unions in Transition*.
- . 2022e. *Temporary Labour Migration: Unpacking Complexities – Synthesis Report*.
- . 2022f. *Temporary Labour Migration*, GB.346/POL/1.
- . 2022g. *Labour Reforms in the State of Qatar: Coming Together Around a Shared Vision*.
- OIT e AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social). 2020. «Social Protection for Migrant Workers: A Necessary Response to the COVID-19 Crisis», *Social Protection Spotlight Brief*, junio.
- OIT y OMS (Organización Mundial de la Salud). 2022. «Press Release on New ILO/WHO Guide Urges Greater Safeguards to Protect Health Workers», 21 de febrero de 2022.
- OIT y Pontificia Universidad Javeriana. 2021g. *Análisis de situaciones laborales de migrantes venezolanos en la ciudad de Bogotá*. OIT.
- ONU DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas), División de Población. 2020a. *International Migration 2020: Highlights*.
- . 2020b. «International Migrant Stock 2020». <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>.
- ONU-Hábitat (Programa de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos). 2020. *World Cities Report 2020: The Value of Sustainable Urbanization*.
- Pillinger, Jane. 2017. *Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work: Trade Union Perspectives and Action*. ILO.
- Red de las Naciones Unidas sobre Migración. 2022. *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements*.
- Staunton, Bethany. 2020. «'A Worker Is a Worker': The Trade Unions Organising Migrants Across Europe». *Social Europe*, 5 de marzo.

- Tapia, Maite y Gabriella Alberti. 2019. «Unpacking the Category of Migrant Workers in Trade Union Research: A Multi-level Approach to Migrant Intersectionalities». *Work, Employment and Society* 33 (2): 314-325.
- Task Force on ASEAN Migrant Workers. 2009. *Civil Society Proposal: ASEAN Framework Instrument on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*.
- Tayah, Marie-José. 2016. *Decent Work for Migrant Domestic Workers: Moving the Agenda Forward*. ILO.
- Triandafyllidou, Anna y Lucia Nalbandian. 2020. «Disposable» and «Essential»: *Changes in the Global Hierarchies of Migrant Workers after COVID-19*. IOM.
- UIP (Unión Interparlamentaria), OIT y ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). 2015. *Migration, Human Rights and Governance, Handbook for Parliamentarians* N.º 24.
- Visser, Jelle. 2019. «Trade Unions in the Balance», *ILO ACTRAV Working Paper*.
- World Bank. s. f. «World Bank Country and Lending Groups», World Bank Data Help Desk database. <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>. Fecha de consulta: 19 de enero de 2022.
- Yeates, Nicole y Nora Wintour. 2021. *Temporary Labour Migration: Two Studies on Workers' Perspectives and Actions*. ILO.





Anexo.

Encuesta Sindical 2021
de la OIT: Perspectivas
de los sindicatos sobre
garantizar la libertad de
asociación y libertad sindical
y la negociación colectiva a
los trabajadores migrantes

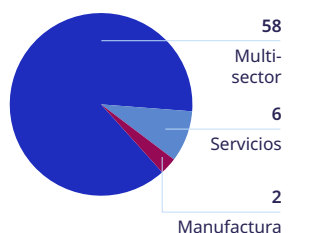
► Introducción

Este anexo se basa principalmente en la Encuesta Sindical 2021 de la OIT (TUS 2021) sobre la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores migrantes con el fin de identificar los principales obstáculos que enfrentan los sindicatos en relación con los trabajadores migrantes, así como las acciones que están llevando a cabo para apoyarlos⁷⁰.

Las ideas y la información que se presentan en este anexo provienen de las respuestas a la TUS 2021 de 66 federaciones sindicales nacionales⁷¹ de 56 países. Estas federaciones sindicales abarcan diversos enfoques sectoriales (gráfico A1), grupos de ingreso por país⁷² (gráfico A2) y regiones geográficas⁷³ (gráfico A3). Se contó además con aportes de las unidades de la sede central y de las oficinas de la OIT de todo el mundo y también se revisaron las investigaciones existentes.

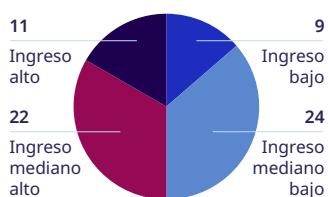
► Gráfico A1.

Federaciones sindicales por enfoque sectorial (n=66)



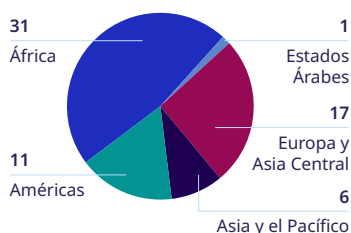
► Gráfico A2.

Desglose de federaciones sindicales por nivel de ingreso del país



► Gráfico A3.

Federaciones sindicales por región



Fuente: TUS 2021.

70 La TUS 2021 fue fruto de la colaboración entre el Servicio de Migraciones Laborales de la OIT (MIGRANT) y ACTRAV OIT. La sección final de este anexo presenta información sobre la metodología de la encuesta.

71 Estas federaciones sindicales son organizaciones paraguas que representan a varios sindicatos nacionales. Se recibió un total de 72 respuestas para la TUS 2021, ya que en algunos casos varias personas de una misma organización completaron la encuesta.

72 Este capítulo se fundamenta en las categorizaciones de grupos de ingreso por país del Banco Mundial (s. f.), que se basan en el ingreso nacional bruto per cápita de la siguiente manera:

- ingreso bajo: 1 045 dólares de los Estados Unidos o menos;
- ingreso mediano bajo: de 1 046 a 4 095 dólares de los Estados Unidos;
- ingreso mediano alto: de 4 096 a 12 695 dólares de los Estados Unidos; y
- ingreso alto: superior a 12 696 dólares de los Estados Unidos.

73 La OIT opera en cinco regiones del mundo: (i) Asia y el Pacífico; (ii) Europa y Asia Central; (iii) Américas; (iv) Estados Árabes; y (v) África.

► Afrontar los retos: Cómo apoyan los sindicatos a los trabajadores migrantes

Los sindicatos presentan diversos enfoques para abordar el tema de la migración (Marino, Roosblad y Penninx 2017b). Un enfoque solidario está sustituyendo cada vez más parte de la resistencia inicial de algunos sindicatos a la migración, que incluía hacer presión a favor de políticas para restringirla y adoptar medidas para dar prioridad a los trabajadores nacionales frente a los migrantes (por ejemplo, tratando de salvaguardar los privilegios de los trabajadores nacionales). Cuando los sindicatos proporcionan apoyo a los trabajadores migrantes, sus acciones pueden variar en nivel de representación e inclusión. El apoyo puede estar dirigido tanto a los migrantes que llegan como a los migrantes nacionales que trabajan en países de acogida. La mayoría de las federaciones sindicales (88 por ciento) que decidieron⁷⁴ responder a la TUS 2021 indicaron que abordan los problemas de los trabajadores migrantes.

Los sindicatos que indicaron que no proporcionaban apoyo a los trabajadores migrantes señalaron varias razones para ello. Entre ellas, que trabajaban en sectores en los que no hay muchos trabajadores migrantes, que eran un sindicato nuevo, la falta de interés de los trabajadores migrantes con los que habían establecido contacto y la falta de información sobre trabajadores migrantes. Solo uno de los ocho sindicatos que dijeron no abordar actualmente cuestiones relacionadas con los trabajadores migrantes indicó que no tiene previsto incorporarlas en el futuro. Se trata de un sindicato de Europa del Este que afirmó que no hay muchos trabajadores migrantes en los sectores que representa.

El análisis que se presenta a continuación se centra en los sindicatos que indicaron que abordan los problemas de los trabajadores migrantes⁷⁵. Un poco más de la mitad (55 por ciento) de los sindicatos que indicaron que abordan los problemas de los trabajadores migrantes señalaron que cuentan con trabajadores migrantes en su estructura sindical. Según las federaciones sindicales, los migrantes desempeñan las siguientes funciones: ser miembros, movilizar a otros migrantes, ser delegados sindicales, representar a otros migrantes, ser asesores, ser facilitadores, «exactamente las mismas que cualquier otro trabajador», apoyar a otros trabajadores migrantes y ayudar a llevar registros de los trabajadores migrantes. También se informó específicamente de la participación de migrantes en sindicatos especializados en migrantes, comités profesionales, comités ejecutivos y comités intersindicales centrados en la migración. Entre los sindicatos que declararon tener migrantes en su estructura sindical, casi todos (94 por ciento) indicaron que en estas funciones participaban tanto hombres como mujeres.

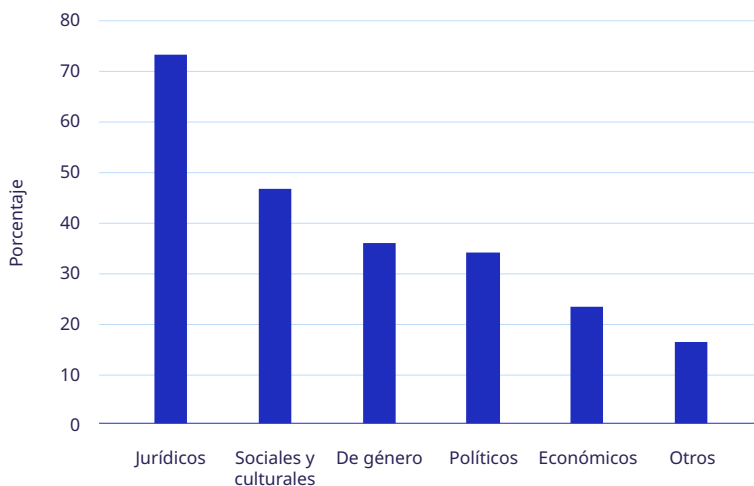
Obstáculos a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva para los trabajadores migrantes

Los sindicatos pueden encontrar diversos obstáculos para ayudar a los trabajadores migrantes a ejercer sus derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva. Estos obstáculos pueden surgir de diversas fuentes; por ejemplo, pueden basarse en los marcos jurídicos, incluidos los regímenes de migración laboral, en la naturaleza de los sistemas de relaciones laborales, en los niveles de desarrollo del país y en el nivel de presencia sindical. Los participantes en la encuesta identificaron una serie de barreras específicas a las que se enfrentan (gráfico A4). Además, compartieron una gran variedad de dificultades existentes en sus respuestas a las preguntas abiertas.

74 Es importante señalar que los sindicatos que abordan los problemas de los trabajadores migrantes probablemente estaban más dispuestos a completar la encuesta que los que no.

75 A menos que se indique lo contrario, las cifras de esta sección se refieren a los encuestados del grupo de sindicatos que indicaron que proporcionan apoyo a los trabajadores migrantes (n=58).

► **Gráfico A4. Obstáculos a la protección de los derechos FACB de los trabajadores migrantes, según los sindicatos**



Fuente: TUS 2021.

Jurídicos

Los obstáculos más mencionados fueron los de tipo «jurídico», por el 73 por ciento de los encuestados. Entre los ejemplos de obstáculos jurídicos indicados por los sindicatos están los siguientes:

- la retención de permisos de trabajo a los trabajadores que se afilian a sindicatos;
- la falta de seguridad social;
- visados que atan a los trabajadores a sus empleadores, lo que crea temor a la deportación por expresar sus dificultades;
- las autoridades no reconocen los problemas de los migrantes retornados al no haber un empleador;
- leyes laborales socavadas por el gobierno actual;
- leyes que dan preferencia a la contratación de trabajadores nacionales;
- convenios específicos de la OIT no ratificados;
- altos niveles de migrantes que trabajan en la economía informal;
- falta de integración regional que permita la libre circulación;
- políticas antisindicales;
- restricciones jurídicas a la participación plena de los migrantes en sindicatos o, en algunos casos, prohibición total de participar en ellos;
- los contratos de trabajo de los migrantes tienen garantías limitadas en el marco de la legislación vigente; y
- los regímenes de migración laboral temporal.

A continuación, se presentan algunas de las respuestas de los participantes en la TUS 2021 a las preguntas abiertas sobre obstáculos jurídicos:

«Entre los obstáculos se incluyen las condiciones de visado que vinculan de hecho a los trabajadores migrantes con sus empleadores, por lo que corren el riesgo de ser deportados si denuncian la explotación». (Federación sindical, Australia)

«Ha sido muy difícil ayudar a los trabajadores migrantes, sobre todo en cuestiones de despido, ya que muchos de ellos tienen contratos con garantías muy limitadas en el marco de la legislación laboral vigente». (Federación sindical, Cabo Verde)

«Está prohibido que los sindicatos se reúnan con inmigrantes, especialmente los sindicatos independientes o no afiliados al sindicato gubernamental». (Federación sindical, Egipto)

No obstante, aunque se informó ampliamente sobre dificultades jurídicas, algunos encuestados afirmaron de manera específica que en su país no existen obstáculos jurídicos que impidan su interacción con los migrantes. En estos casos, los sindicatos citaron otros problemas, como se expone a continuación.

Sociales y culturales

El segundo obstáculo seleccionado con mayor frecuencia fueron las barreras «sociales y culturales», mencionadas por el 46 por ciento de los encuestados. Varios sindicatos manifestaron que los migrantes se mostraban reacios o temerosos de relacionarse con los sindicatos. Entre las razones para ello estaban el temor a perder el empleo y a las repercusiones jurídicas, como la pérdida del permiso de trabajo. Otros obstáculos sociales y culturales compartidos por los encuestados son:

- los migrantes se centran en trabajar y no quieren sindicarse;
- los migrantes proceden de países donde la sindicación no es la norma;
- barreras lingüísticas;
- desconocimiento de los derechos por parte de los migrantes;
- desconfianza de los migrantes hacia la población local; y
- los migrantes son víctimas de discriminación.

A continuación, se presentan algunas de las respuestas de los participantes en la TUS 2021 a las preguntas abiertas sobre obstáculos sociales y culturales:

«Las leyes nacionales permiten la libertad de asociación a todos los trabajadores. Sin embargo, [una] mayoría de trabajadores migrantes temen afiliarse al sindicato debido a su situación migratoria (la mayoría son migrantes irregulares)». (Federación sindical, Malta)

«Los propios migrantes se sienten inseguros de participar en asuntos sindicales[:] prefieren organizarse como asociaciones nacionales, a pesar de que la ley no les prohíbe organizarse». (Federación sindical, Botswana)

«A veces los trabajadores migrantes desconfían de los sindicatos, sobre todo si no tienen libertad de asociación en sus países de origen, o si los empleadores los amenazan con prescindir de sus servicios si se afilian al sindicato». (Federación sindical, Kenya)

«Al hablar con algunos de ellos, expresaron claramente la opinión de que solo querían ganar algo de dinero y que no les interesaba [estar] sindicados». (Federación sindical, Montenegro)

Género

Seleccionado por el 36 por ciento de los encuestados, el «género» también fue identificado como un obstáculo importante para acceder a los derechos FACB. La migración es a menudo una actividad diferenciada por género. Por ejemplo, en la región de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN) las mujeres tienen una fuerte representación en la migración relacionada con el trabajo doméstico, la enfermería y el entretenimiento, y los hombres destacan en la construcción, la manufactura, la agricultura, la pesca y la silvicultura (Bal y Gerard 2018). Las experiencias de las mujeres como migrantes también pueden estar relacionadas con dificultades propias de su género.

Los sindicatos compartieron una serie de dificultades experimentadas por las trabajadoras migrantes en sus países, entre ellas:

- falta de protección social;
- expectativas sociales y culturales que llevan a situar a las mujeres en determinados segmentos del mercado laboral;
- falta de competencias;
- reticencia de las mujeres migrantes a buscar ayuda;
- maternidad;
- horarios de trabajo;
- asuntos jurídicos y normativos;
- aislamiento;
- violencia y acoso;
- explotación;
- las estructuras del empleo; y
- discriminación por motivos de género.

A continuación, se presentan algunas de las respuestas de los participantes en la TUS 2021 a las preguntas abiertas sobre obstáculos en materia de género:

«Carecen de protección y seguridad social». (Federación sindical, Lesotho)

«Las trabajadoras y los trabajadores migrantes no tienen acceso a los servicios públicos de salud sexual y reproductiva. Aunque los trabajadores migrantes están obligados a tener un seguro privado, es habitual que la asistencia sanitaria sexual y reproductiva quede excluida de estas pólizas». (Federación sindical, Nueva Zelanda)

«Escasa o nula información recibida [por las trabajadoras migrantes] sobre sus derechos en el lugar de trabajo». (Federación sindical, México)

«Falta de protección de la maternidad, discriminación, acoso sexual». (Federación sindical, Zambia)

«El elevado costo de los permisos de residencia para ellas y sus familias». (Federación sindical, Mauritania)

«Los riesgos para las mujeres se presentan en gran medida en el sector de servicios. En lo que respecta a los derechos en el trabajo, las mujeres se convierten a menudo en mano de obra invisible cuando trabajan para hogares privados. El aislamiento de las trabajadoras migrantes es un problema típico de la migración femenina en general. Además, existen riesgos de violencia y explotación de esta mano de obra». (Federación sindical, Kazajstán)

«Las mujeres se han llevado la peor parte de la pandemia. La crisis sanitaria ha amplificado las dinámicas de género existentes y ha creado nuevo efectos con sesgo de género que afectan de manera desproporcionada a las trabajadoras migrantes. La discriminación, la explotación, el acoso, la violencia por motivos de género y la violencia doméstica han agravado aún más su sufrimiento». (Federación sindical, India)

«Mayor riesgo de acoso sexual y violencia por motivos de género». (Federación sindical, Australia)

«La mayoría de ellas [las trabajadoras migrantes] están en situación irregular. Viven en la precariedad, sin un empleo fijo». (Federación sindical, Senegal)

«Xenofobia y abusos por parte de los empleadores». (Federación sindical, Panamá)

En lo que respecta a la capacidad de los sindicatos para llegar a las trabajadoras migrantes, uno de los encuestados señaló que puede ser difícil identificar a las mujeres migrantes que se dedican al trabajo doméstico. También se mencionó que las trabajadoras migrantes son reacias a denunciar los problemas que experimentan y que no saben dónde presentar sus denuncias.

Políticos

El 34 por ciento de los sindicatos que respondieron la encuesta indicaron obstáculos «políticos». Algunos señalaron que la turbulenta situación política de sus países dificultaba su trabajo. Los sindicatos también proporcionaron ejemplos de represión política de sus actividades, que incluyeron, entre otros, los siguientes comentarios:

«El sindicalismo libre e independiente es considerado subversivo y sus miembros son acosados y reprimidos». (Federación sindical, país africano)

«Las autoridades políticas generan enormes dificultades con la detención de dirigentes sindicales, amenazas de todo tipo, bloqueo de los salarios y suspensión de funciones sin procedimiento disciplinario». (Federación sindical, país africano)

Económicos

El 23 por ciento de los sindicatos mencionaron obstáculos «económicos» para ayudar a los trabajadores migrantes a garantizar sus derechos FACB. Varios sindicatos informaron de la falta de recursos para la implementación de los planes. Otro problema mencionado fue que los migrantes temporales no suelen estar afiliados a los sindicatos y que estos disponen de fondos limitados para brindar apoyo y asistencia a los no afiliados. Uno de los encuestados afirmó que los trabajadores migrantes suelen enfrentarse a múltiples dificultades, las cuales a su vez requieren de múltiples intervenciones. Otro señaló que cuando sus afiliados emigran, el sindicato carece de recursos para brindarles apoyo en sus países de acogida.

«Muchos trabajadores migrantes temporales no se convertirán en miembros del sindicato, y los sindicatos disponen de recursos limitados para prestar apoyo a los no afiliados».
(Federación sindical, Nueva Zelandia)

Obstáculos adicionales

Aunque solo el 16 por ciento de los encuestados seleccionó la opción de «otros» obstáculos, las respuestas a las preguntas abiertas produjeron una gran variedad de ejemplos. Entre los obstáculos adicionales mencionados figuran:

- los empleadores impiden que los migrantes se organicen;
- las estructuras de empleo, en particular los problemas que crean los contratos de corta duración;
- falta de datos sobre los migrantes y dificultad para identificarlos;
- relacionarse con los migrantes es una prioridad baja del sindicato; y
- dificultad para llevar a cabo trabajo transfronterizo (tema que se trata con más profundidad más adelante, en la sección sobre trabajo en red).

«La falta de libertad de asociación por parte de los empleadores privados no solo restringe a los migrantes e impide la sindicación; si son migrantes, es aún peor». (Federación sindical Paraguay)

«La mayoría de los sindicatos y sus dirigentes no consideran a los trabajadores migrantes como una prioridad o una actividad principal». (Federación sindical, Ghana)

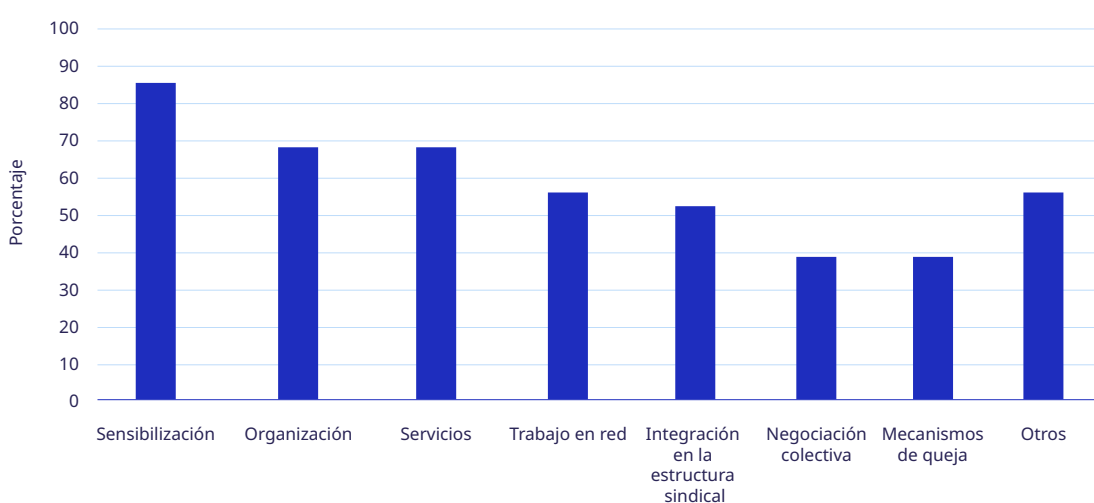
«Dado que [...] la mayoría de ellos [trabajadores migrantes] están empleados en los sectores del turismo y de la construcción (ambos con un carácter estacional muy marcado aquí), se quedan durante [un] periodo de tiempo muy corto». (Federación sindical, Montenegro)

«La duración de su residencia (a veces te dicen que no van a participar porque van a volver a sus estados o países)». (Federación sindical, México)

Estrategias utilizadas para brindar apoyo a los trabajadores migrantes

A pesar de enfrentarse a las dificultades antes descritas, los sindicatos siguen brindando apoyo en una amplia variedad de formas a trabajadores migrantes en todo el mundo. En la TUS 2021, las federaciones sindicales nacionales informaron que utilizaban una gran variedad de actividades preestablecidas para apoyar a los trabajadores migrantes (véase el gráfico A5). Estas federaciones sindicales también compartieron información sobre sus experiencias en la prestación de apoyo a los sindicatos respondiendo preguntas abiertas.

► **Gráfico A5. Tipos de actividades emprendidas por los sindicatos para apoyar a los trabajadores migrantes**



Fuente: TUS 2021.

Sensibilización

La actividad más mencionada por los sindicatos que respondieron la encuesta fue la «sensibilización», que es utilizada por el 86 por ciento. Los sindicatos describieron una serie de actividades que utilizan para sensibilizar a los trabajadores migrantes, entre ellas:

- apertura de centros para que los migrantes puedan acceder a la información;
- realización de un programa radial;
- reuniones mensuales;
- organización de seminarios, charlas y conferencias; y
- organización de un teatro ambulante.

La sensibilización también puede consistir en promover los problemas de los migrantes en foros sociales más amplios. Por ejemplo, los sindicatos de Francia, Alemania, Italia y el Reino Unido han apoyado campañas nacionales contra la xenofobia y el nacionalismo (Marino, Roosblad y Penninx, 2017b).

«La asociación de trabajadores domésticos recluta trabajadores domésticos tanto en Lesotho como en Sudáfrica. La organización se creó recién en julio de 2021, por lo que nos estamos concentrando en aumentar el número de miembros. Tenemos programas de radio para educarlos [a los trabajadores domésticos] sobre sus derechos». (Federación sindical, Lesotho)

«Hemos organizado seminarios, charlas y conferencias sobre sensibilización con el apoyo de la OIM [Organización Internacional para las Migraciones] y la OIT». (Federación sindical, Panamá)

«Una vez al mes, nos reunimos con grupos de trabajadores de diferentes países y empresas para nuestra 'sesión de sensibilización'». (Federación sindical, Mauricio)

Organización

La mayoría de los sindicatos también declararon dedicarse a la «organización» (68 por ciento). Esta puede involucrar tanto actividades internas (por ejemplo, el empoderamiento y la movilización de los miembros actuales) como externas (por ejemplo, la captación de nuevos miembros, el fomento de la autoorganización y la movilización de los miembros para el logro de resultados específicos) (Hurd 2004, citado en Marino, Roosblad y Penninx 2017b). Varios de los encuestados describieron sus esfuerzos por captar miembros migrantes. En ocasiones, mencionaron su asociación con otras organizaciones para llevar a cabo dicha captación. Llegar a los trabajadores migrantes fue descrito como un proceso que puede resultar bastante difícil. Además, un sindicato afirmó que los migrantes que se afilian a un sindicato «libran sus propias luchas».

«Trabajamos en red con ONG y comunidades para llegar, en la medida de lo posible, a los trabajadores migrantes». (Federación sindical, Malta)

Los sindicatos también describieron la labor de organización tanto de los nacionales antes de que migren, como de los migrantes que han llegado a su país.

«Solo organizamos a los trabajadores migrantes cuando vienen a trabajar a Zambia en el marco de la legislación laboral zambiana». (Federación sindical, Zambia)

«Organizamos a los nacionales y a los posibles migrantes kenianos». (Federación sindical, Kenya)

Los sindicatos también mencionaron diversos obstáculos relacionados con la organización:

«Falta de fondos/recursos para la implementación de los planes, falta de participación en actividades de movilización». (Federación sindical, Botswana)

«Barreras lingüísticas, problemas de discriminación». (Federación sindical, República Centroafricana)

«Es muy difícil organizar a los trabajadores migrantes, ya que en su mayoría están empleados fuera del sector formal». (Federación sindical, Armenia)

Servicios

La mayoría (68 por ciento) de los sindicatos también mencionó la prestación de «servicios» a los afiliados. En algunos casos, estos servicios pueden ser muy diversos, como el desarrollo, por parte de los sindicatos, de programas de arrendamiento de tierras, estaciones de transporte y servicios, bancos, lavanderías de autoservicio, tiendas, servicios médicos y programas de seguros (Morris 2002). Las actividades de servicios descritas por los encuestados de la TUS 2021 incluyeron llevar casos ante una comisión de derechos humanos, prestar asistencia a los trabajadores migrantes que buscan ayuda y brindar asistencia jurídica.

«Proporcionamos asistencia jurídica para resolver sus problemas relacionados con su forma de trabajo y las consecuencias de la explotación». (Federación sindical, Federación de Rusia)

Trabajo en red

Además, un poco más de la mitad de los sindicatos afirmaron participar en el «trabajo en red» (56 por ciento), que puede incluir la colaboración con otros sindicatos, así como con otros actores, como ONG y centros religiosos. El trabajo en red fue descrito como la colaboración con una amplia gama de organizaciones. Algunos sindicatos describieron el apoyo que brindan a otras organizaciones:

«Junto con algunas ONG y asociaciones estamos tratando de sensibilizar sobre sus casos y emprender acciones judiciales cuando existen abusos flagrantes, pero es muy difícil». (Federación sindical, Senegal)

Además, algunos sindicatos describieron su búsqueda de ayuda de otras organizaciones:

«Hemos adoptado la política de organizarnos para tratar de obtener de manera conjunta el apoyo de las ONG que operan en el país». (Federación sindical, Cabo Verde)

Debido al gran número de trabajadores migrantes que cruzan las fronteras nacionales, abordar los problemas de los trabajadores migrantes suele involucrar la cooperación internacional. Esta cooperación puede ser global, regional o bilateral. Diversas instituciones trabajan facilitando los procesos de cooperación transfronteriza para abordar los problemas de los migrantes.

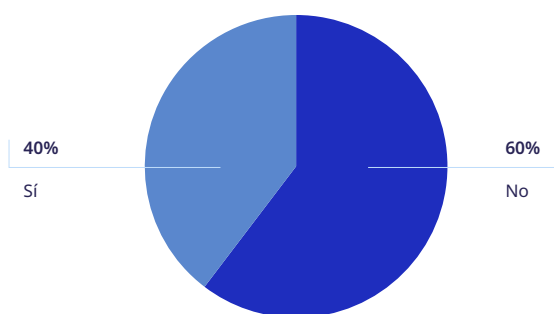
Las federaciones sindicales mundiales y sus afiliados son actores fundamentales para la cooperación internacional entre sindicatos. Cabe destacar que el 81 por ciento de los sindicatos encuestados que afirmaron brindar apoyo a los trabajadores migrantes son miembros de federaciones mundiales⁷⁶. Las federaciones sindicales mundiales han desempeñado un papel esencial en orientar los debates sobre la migración laboral internacional por medio de:

- su participación en diversos foros, como el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo;
- su participación activa en las negociaciones para la adopción del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para una Migración Segura, Ordenada y Regular;
- el Consejo Global Unions, que proporciona asesoramiento político y orientación a sus afiliados de todo el mundo sobre asuntos diversos, incluidos los trabajadores migrantes.

⁷⁶ Además, siete de las ocho federaciones sindicales nacionales que indicaron en la TUS 2021 que no brindaban apoyo a trabajadores migrantes son también miembros de federaciones sindicales internacionales.

Otra forma que tienen los sindicatos de participar en la cooperación internacional es mediante la firma de acuerdos transfronterizos con otros sindicatos. Para propiciar tales acuerdos y facilitar su creación efectiva, la CSI ha adoptado un acuerdo-tipo para la colaboración transfronteriza entre sindicatos, y la ACTRAV de la OIT ha prestado apoyo en el establecimiento de tales acuerdos. Menos de la mitad (40 por ciento) de los sindicatos que respondieron a la TUS 2021 indicaron que habían suscrito un acuerdo de este tipo (véase el gráfico A6). Un ejemplo es el acuerdo de cooperación entre la TUC (Reino Unido) y la CGTP-IN (Portugal), que busca promover la organización y la afiliación sindical entre los trabajadores portugueses y de habla portuguesa en el Reino Unido.

► **Gráfico A6. Suscripción de acuerdos transfronterizos con otros sindicatos**



Fuente: TUS 2021.

Los encuestados indicaron que los acuerdos transfronterizos incluyen una serie de disposiciones, entre ellas:

- intercambio de información;
- acceso a servicios (por ejemplo, formación, servicios financieros y jurídicos, asistencia social, asesoramiento);
- fomento de la solidaridad;
- coordinación de acciones (por ejemplo, campañas, programas de formación, promoción de políticas públicas, mantenimiento de registros y grupos de presión); y
- planificación a nivel regional.

A continuación, se presentan algunas de las respuestas de los participantes en la TUS 2021 sobre los objetivos de su trabajo en red relacionado con los problemas de los trabajadores migrantes:

«Intercambiar datos y abogar por un acuerdo bilateral entre los dos países sobre la protección social de los trabajadores migrantes». (Federación sindical, Marruecos)

«Intercambio de información sobre los trabajadores y puesta en común de información». (Federación sindical, Namibia)

«Debatir los problemas a los que se enfrentan los trabajadores migrantes». (Federación sindical, Camerún)

«Acceder a los servicios de los sindicatos en los países de destino, y formación antes de la partida e intercambio de información entre sindicatos». (Federación sindical, Etiopía)

«Sensibilización sobre la migración irregular, asistencia técnica y material, intercambio de experiencias, asistencia financiera y jurídica». (Federación sindical, Senegal)

«Salud y seguridad, organización, convenios colectivos y prestaciones sociales». (Federación sindical, Israel)

«Respeto de la entrada y salida de trabajadores principalmente en las fronteras con Argentina y Brasil». (Federación sindical, Paraguay)

«Fortalecimiento sindical, solidaridad y cooperación entre las centrales sindicales haitiana y dominicana para abogar por la erradicación del trabajo infantil, formación, discusión de acuerdos gubernamentales bilaterales, medio ambiente y derechos laborales y sindicales con perspectiva de género con el apoyo de CSA/CSI/OIT». (Federación sindical, República Dominicana)

«Potenciar el papel de los sindicatos y la eficacia de las medidas adoptadas para regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, incluidos los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias, sobre la base de los intereses de los trabajadores, y promover el papel de los sindicatos en el desarrollo de las relaciones laborales y democráticas en la sociedad en su conjunto». (Federación sindical, Tayikistán)

«Registro mutuo de los afiliados y su representación ante los empleadores y los órganos de control». (Federación sindical, Federación de Rusia)

«Contactos, intercambio de experiencias, delegaciones, información útil e importante, asistencia en el corto plazo y sobre temas específicos a quienes la necesiten, etc.». (Federación sindical, Azerbaiyán)

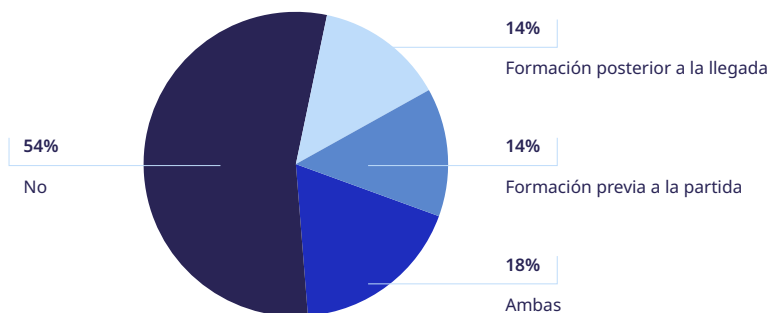
«Intercambio de experiencias y entrevistas sobre las leyes que rigen a los trabajadores, en especial la legislación laboral, la normativa sindical y las leyes de seguros y pensiones». (Federación sindical, Egipto)

Un sindicato declaró que los temas tratados en el trabajo en red van cambiando con el tiempo:

«Los temas tratados dependen de los acontecimientos de actualidad (trabajo estacional, trabajo transfronterizo, salvamento marítimo, acogida de trabajadores migrantes, etc.)». (Federación sindical, Francia)

De las 22 federaciones sindicales que indicaron que habían suscrito acuerdos transfronterizos, un poco menos de la mitad (45 por ciento) declararon que impartían formación previa a la partida, formación posterior a la llegada o ambas (véase el gráfico A7)⁷⁷. Se informó que los grupos de destinatarios de dicha formación incluían a trabajadores migrantes dedicados al trabajo doméstico, la construcción, la hotelería, el cuidado de personas, el turismo, la agricultura y la agroindustria. Los sindicatos también indicaron que impartían formación a refugiados, trabajadores migrantes y trabajadores formales e informales.

⁷⁷ En realidad, se formuló esta pregunta a 23 federaciones sindicales que habían suscrito acuerdos transfronterizos, pero solo respondieron 22.

► **Gráfico A7. Formación impartida por los sindicatos a los trabajadores migrantes (n=22)**

Fuente: TUS 2021.

En general, la colaboración transfronteriza entre sindicatos puede adoptar diversas formas. Los encuestados compartieron una gran variedad de experiencias de cooperación con sindicatos de otros países:

«Constituimos un consejo legal que vincula a los sindicatos con otros sindicatos para intercambio de experiencias y para abordar los problemas laborales en el país donde se desarrolla el trabajo». (Federación sindical, Egipto)

«Abogar por un enfoque basado en los derechos conforme al cual todos los trabajadores de cualquier origen deben tener los mismos derechos y deberes; realizar campañas para apoyar la ratificación e implementación de los convenios pertinentes de la OIT y las Naciones Unidas; concertar un diálogo con las organizaciones de empleadores (nacionales, internacionales) y las autoridades para controlar los flujos migratorios y prevenir el tráfico de seres humanos y cualquier abuso de la pobreza humana que pueda dar lugar a la violación de los derechos humanos y laborales básicos; apoyar la cooperación y los programas de ayuda a los países con el fin de sentar las bases de un desarrollo económico sostenible que permita un trabajo decente para todos y la erradicación de la pobreza y la opresión; contribuir a la cooperación entre centrales sindicales y federaciones sectoriales mediante acuerdos bilaterales y multilaterales para apoyar a los trabajadores migrantes y afiliarlos a los sindicatos; respaldar la creación de centros de información para migrantes con el fin de que conozcan sus derechos y organizar campañas de afiliación; luchar contra cualquier manifestación de intolerancia, nacionalismo, racismo y xenofobia». (Federación sindical, Azerbaiyán)

«Organizamos a los trabajadores cuando están en Mauricio. Pero también trabajamos con ONG de Madagascar y Bangladesh en asuntos previos a la partida o problemas cuando el trabajador es enviado de regreso». (Federación sindical, Mauricio)

«[Tenemos] cooperación con algunos sindicatos de los países de origen». (Federación sindical, Namibia)

«Tenemos colaboraciones con sindicatos malienses y a menudo organizamos reuniones bilaterales para tratar los problemas de los nacionales de Mali en Mauritania» (Federación sindical, Mauritania)

«Hemos logrado organizar [a los trabajadores migrantes] e informar sobre sus derechos a los que reciben el visado H2A y van a trabajar a los EE. UU. También hemos buscado a los sindicatos que los protegen en el país vecino y hemos logrado combinar [acciones] y colaborar para obtener resultados positivos en la protección de los derechos de los trabajadores que prestan servicios en su país». (Federación sindical, México)

«Formamos parte del Comité Intersindical Regional y, por medio de este mecanismo, brindamos atención en el país de origen y en el de destino, actuamos de manera coordinada». (Federación sindical, Panamá)

«Cuando un migrante lo solicita, contactamos y trabajamos con la central sindical de su país de origen». (Federación sindical, Azerbaiyán)

Los sindicatos también describieron las dificultades que enfrentan para emprender acciones fuera de sus fronteras:

«Actualmente no tenemos capacidad para organizar a los trabajadores migrantes en su país de origen, pero nos interesaría desarrollarla más, en especial en las regiones del Pacífico y de Asia-Pacífico». (Federación sindical, Nueva Zelanda)

«No es fácil organizar [a los trabajadores migrantes] cuando están en otro país. Es necesario llegar a un acuerdo con los sindicatos de los países de acogida». (Federación sindical, Lesoto)

Integración en la estructura sindical

La «integración en la estructura sindical» también fue mencionada por más de la mitad de los encuestados (53 por ciento). Como ya se ha mencionado, una proporción similar de sindicatos declaró que contaba con migrantes en su estructura sindical. Esta puede ser una forma de comprender mejor los retos de los migrantes y de incorporar actividades que aborden sus necesidades.

«Hemos integrado a los trabajadores migrantes en nuestras propias estructuras sindicales a nivel de los sindicatos profesionales». (Federación sindical, Djibouti)

Negociación colectiva

Menos de la mitad (39 por ciento) de los sindicatos declararon que participaban en «negociaciones colectivas» en representación de los trabajadores migrantes. En algunos casos, afirmaron que los migrantes están cubiertos automáticamente por los convenios generales. En otros casos, los sindicatos encuestados describieron los esfuerzos que realizan para garantizar que los migrantes estén cubiertos por los convenios colectivos.

«Si están empleados en un lugar de trabajo organizado, nos aseguramos de que estén cubiertos por el convenio colectivo». (Federación sindical, Etiopía)

«Forman parte de los sindicatos de acuerdo con sus respectivos sectores». (Federación sindical, Namibia)

«Los sindicatos han exigido la inclusión de los trabajadores migrantes en sus convenios colectivos y acuerdos de reconocimiento». (Federación sindical, Australia)

«Los sindicatos que negocian de manera colectiva no excluyen a los migrantes de las prestaciones, pero no existe un tratamiento específico de su condición de migrantes en la negociación colectiva». (Federación sindical, República Dominicana)

Mecanismos de queja

La misma proporción (39 por ciento) de sindicatos declaró haber establecido «mecanismos de queja» para abordar las denuncias de los trabajadores migrantes. Varios encuestados indicaron que procuran estar abiertos a escuchar las dificultades que enfrentan los trabajadores migrantes. Algunos afirmaron que ayudan a los trabajadores migrantes en la presentación de sus quejas ante las autoridades del sector público. Los encuestados mencionaron como uno de los retos para el desarrollo de mecanismos de queja eficaces para los trabajadores migrantes que, en algunos casos, los migrantes son reacios a compartir sus problemas.

«Recopilamos regularmente las denuncias de los trabajadores migrantes para remitirlas a la administración laboral». (Federación sindical, Mauritania)

«[Contamos con] [u]n centro de escucha para recibir sus denuncias, pero estos trabajadores [los migrantes] por lo general no acuden a él». (Federación sindical, República Democrática del Congo)

Actividades adicionales

Asimismo, la mayoría de los sindicatos (56 por ciento) informaron que realizaban «otras» actividades para apoyar a los trabajadores migrantes. Los ejemplos son diversos, y algunos se describen a continuación.

Defensa de los derechos de los migrantes ante los empleadores

Una de las acciones consiste en defender directamente ante los empleadores los derechos de los migrantes sobre asuntos específicos que afectan sus condiciones de trabajo, por ejemplo:

«El sindicato ha abogado por que los empleadores ofrezcan incentivos especiales a las trabajadoras migrantes durante su licencia de maternidad para que puedan llevar a sus hijos a guarderías». (Federación sindical, Montenegro)

Asegurar el cumplimiento de la legislación laboral vigente

Otra de las actividades de los sindicatos es asegurar el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

«La activación de las leyes sobre el terreno y no solo por escrito». (Federación sindical, Iraq)

Investigación

Otra actividad mencionada por varios sindicatos es la investigación:

«Se está llevando a cabo una investigación sobre el trabajo forzoso, que conducirá a la elaboración de una guía [sindical] para la educación, la negociación colectiva, etc., en todos los sectores». (Federación sindical, Sierra Leona)

Desempeñar un papel asistencial

Algunos sindicatos describen el papel que desempeñan en materia de bienestar (Morris 2002). Esto implica la prestación de servicios de apoyo y fue mencionado en varias ocasiones en relación con la ayuda brindada a los migrantes durante la pandemia de COVID-19:

«Distribución de material escolar y de salud y paquetes de alimentos a los trabajadores migrantes». (Federación sindical, Côte d'Ivoire)

Ayudar a los migrantes a encontrar trabajo

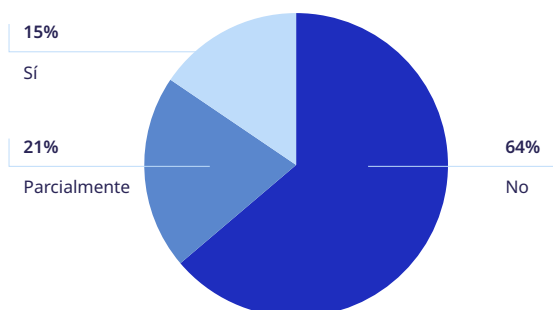
Los sindicatos también pueden ayudar a los migrantes a encontrar trabajo:

«Nos esforzamos por encontrarles empleo en la economía formal». (Federación sindical, Etiopía)

Elaboración de políticas y programas gubernamentales

Uno de los principales medios de que disponen los sindicatos para abordar los problemas de los trabajadores migrantes es a través de su participación en la elaboración de políticas y programas gubernamentales. Desde hace mucho se considera que los sindicatos cumplen un papel importante en la política nacional (Ahlquist 2017). Varios sindicatos describieron su participación en acciones destinadas a influir en las políticas gubernamentales relacionadas con los trabajadores migrantes y la migración laboral. Entre los temas en los que los sindicatos declararon estar involucrados figuran: facilitar el trámite administrativo de las solicitudes de asilo; facilitar el trámite administrativo de los permisos de trabajo; apoyar en el desarrollo de políticas migratorias; y tratar de influir en las leyes laborales.

► Gráfico A8. Participación de los sindicatos en el diálogo social relacionado con ABML o MdE sobre migración laboral



Fuente: TUS 2021.

Una de las actividades que los sindicatos pueden llevar a cabo para apoyar a los migrantes es participar en el diálogo social relacionado con la creación de acuerdos bilaterales de migración laboral (ABML) y memorandos de entendimiento (MdE) entre gobiernos sobre migración laboral. Alrededor de un tercio (36 por ciento) de los sindicatos declaró haber contribuido a dichos acuerdos (véase el gráfico A8). Sin embargo, cabe destacar que solo el 15 por ciento de los encuestados afirmó haber participado plenamente en el diálogo social relacionado con el diseño, la negociación, la implementación, la evaluación y el seguimiento de un ABML o MdE entre gobiernos sobre migración laboral, mientras que otro 21 por ciento indicó que tuvo una participación más limitada en estos procesos.

Varios de los sindicatos que indicaron haber contribuido solo «parcialmente» al diálogo social relacionado con los ABML y los MdE sobre migración laboral consideraron que sus esfuerzos no habían tenido mucho éxito. Entre las dificultades mencionadas por los sindicatos en relación con su participación en los ABML y los MdE se incluyen las siguientes:

- no poder hacer oír su voz;
- la falta de comunicación con el gobierno;
- lograr que los acuerdos se apliquen en la realidad;
- la falta de atención prestada a los migrantes;
- los acuerdos no son aprobados; y
- se da prioridad a los empleados nacionales.

«El Gobierno no comparte los acuerdos bilaterales». (Federación sindical, Mauricio)

«La dificultad está en aplicarlos aquí en [este país], donde el gobierno participa en estos procesos pero no le interesa aplicar nada». (Federación sindical, país africano)

Apoyo a grupos específicos de trabajadores migrantes

Las estrategias de apoyo a los trabajadores migrantes varían en ámbito de aplicación y escala. Aunque muchas estrategias son de alcance amplio, también se han diseñado programas dirigidos a grupos específicos de trabajadores migrantes. Por ejemplo, en el Pacífico se han desarrollado programas específicos para los trabajadores migrantes estacionales (véase el recuadro 11).

► Recuadro 11. Trabajadores estacionales en el Pacífico

Los ciudadanos de los países insulares del Pacífico (PIP) pueden acogerse al Programa de Trabajadores Estacionales (SWP) de Australia y al régimen de Empleadores Estacionales Reconocidos (RSE) de Nueva Zelandia. Estos regímenes ofrecen a los trabajadores de los PIP un acceso restringido al mercado para que trabajen en empleos estacionales en horticultura, viticultura, hotelería, acuicultura y algunas áreas agrícolas más amplias.

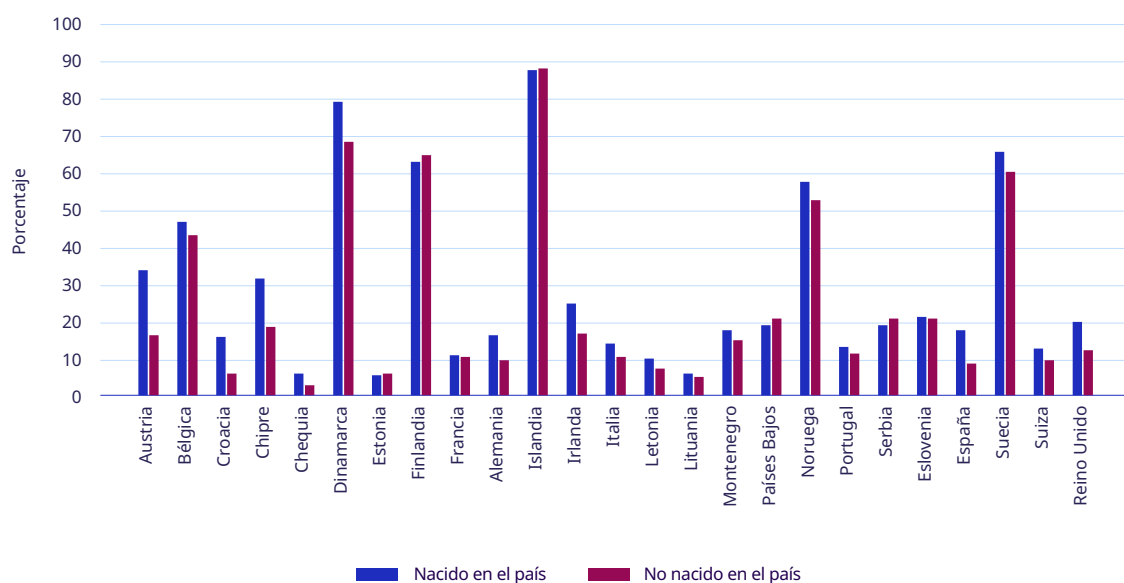
Tanto Australia como Nueva Zelandia han establecido disposiciones para garantizar la libertad de asociación y libertad sindical de los trabajadores migrantes. Los sindicatos han contribuido al diseño de las políticas revisadas de migración temporal en Nueva Zelandia, que se introdujeron en 2021, para proporcionar un mejor apoyo a los trabajadores migrantes. Además, el Sindicato de Trabajadores Australianos está haciendo campaña para que el Gobierno garantice la seguridad del transporte de los trabajadores migrantes que son llevados y traídos del trabajo.

Fuente: OIT 2022c.

Relaciones entre contexto y comportamiento

Es posible relacionar los comportamientos de los sindicatos con los contextos en los que operan. Investigaciones previas han demostrado que los sindicatos presentan variaciones en su forma de tratar a los trabajadores migrantes y que estas diferencias han sido influenciadas por las instituciones nacionales (Gorodzeisky y Richards 2013; Gumbrell-McCormick, Hyman y Bernaciak 2017; Marino, Roosblad y Penninx 2017b; Ford 2019). Por ejemplo, los sistemas jurídicos, como ya se ha comentado, desempeñan un papel importante en determinar las experiencias de los sindicatos. Otro factor fundamental que puede variar entre países es la densidad sindical: cabe destacar que estos índices pueden diferir entre los trabajadores migrantes y los no migrantes de un mismo país (véase el gráfico A9). Los niveles de sindicación de los trabajadores migrantes también pueden estar condicionados por el régimen de relaciones laborales de un país (Kranendonk y De Beer 2016).

► **Gráfico A9. Afiliación sindical en algunos países de la UE en 2018**



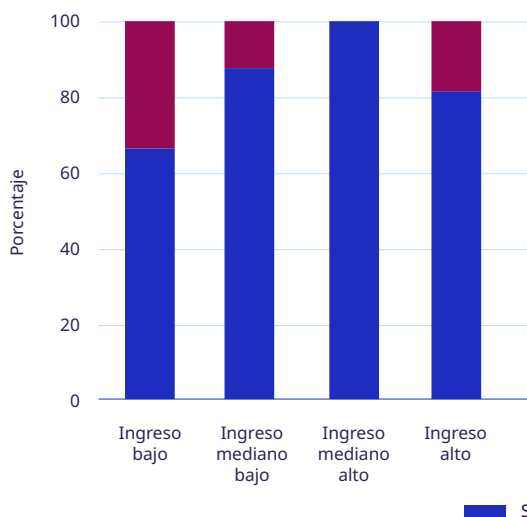
Fuente: Encuesta Social Europea (ESS) 2018.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta sección se centra en explorar las relaciones entre el contexto nacional y el comportamiento de los sindicatos, basándose en las respuestas a la TUS 2021. En todos los grupos de ingreso y regiones, la mayoría de los sindicatos que respondieron la encuesta afirmaron que participaban en actividades de apoyo a los trabajadores migrantes (véanse los gráficos 10 y 11)⁷⁸. El análisis que se presenta a continuación se centra en aquellas federaciones sindicales que afirmaron abordar problemas de los trabajadores migrantes⁷⁹. Un aspecto esencial es cómo las características de los distintos sistemas nacionales de relaciones laborales influyen en las actividades de los sindicatos.

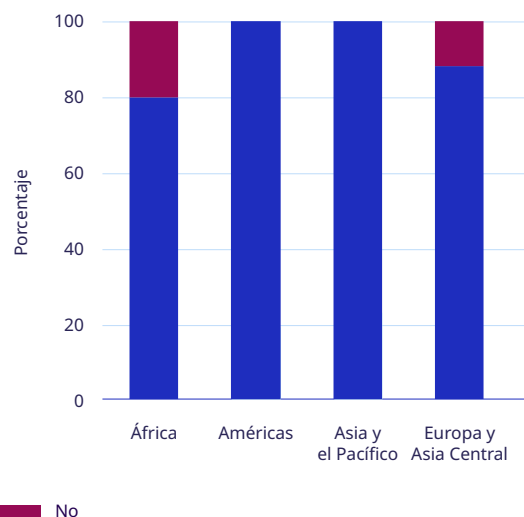
⁷⁸ Todas las cifras de las regiones excluyen a los Estados Árabes, ya que solo hubo un encuestado de esta región.

⁷⁹ A menos que se indique lo contrario, las cifras de esta sección se refieren a los encuestados del grupo de sindicatos que indicaron que proporcionan apoyo a los trabajadores migrantes.

► **Gráfico A10. Federaciones sindicales que abordan los problemas de los trabajadores migrantes, por grupo de ingreso del país (n=66)**



► **Gráfico A11. Federaciones sindicales que abordan los problemas de los trabajadores migrantes, por región (n=65)**

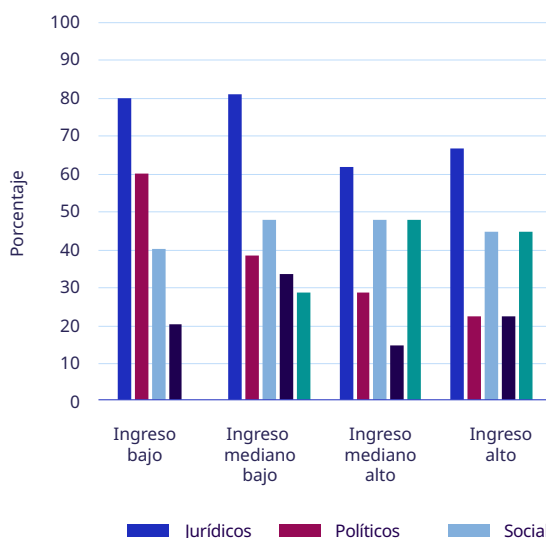


Fuente: TUS 2021.

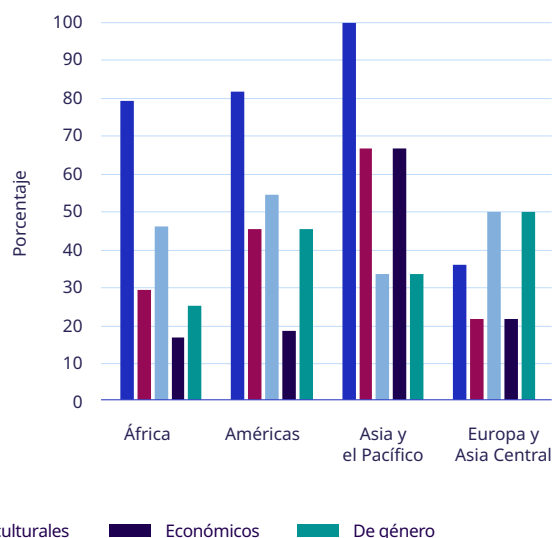
Obstáculos a los derechos FACB de los trabajadores migrantes: variaciones por región y grupo de ingreso

Como ya se ha señalado, los sindicatos pueden experimentar diferentes dificultades para garantizar los derechos FACB de los trabajadores migrantes en función del lugar en el que se encuentren. Los gráficos A12 y A13 presentan los obstáculos para que los trabajadores migrantes accedan a sus derechos FACB, según sindicatos de diferentes grupos de ingreso y regiones del mundo. Destacando una vez más la importancia de los temas tratados en la sección anterior, los obstáculos «jurídicos» fueron los más mencionados en todos los grupos de ingreso y en todas las regiones, a excepción de Europa y Asia Central, donde los obstáculos socioculturales y de género fueron los más mencionados.

► **Gráfico A12. Obstáculos a la libertad de asociación y libertad sindical y a los derechos de negociación colectiva de los trabajadores migrantes según los sindicatos, por grupo de ingreso del país (n=58)**



► **Gráfico A13. Obstáculos a la libertad de asociación y libertad sindical y a los derechos de negociación colectiva de los trabajadores migrantes según los sindicatos, por región (n=57)**



Fuente: TUS 2021.

En lo que respecta a las diferencias en función del grupo de ingreso, entre los sindicatos de los países de ingreso mediano alto y de los países de ingreso alto, los obstáculos «sociales y culturales», junto con los de «género», fueron los segundos más mencionados. En los sindicatos de los países de ingreso mediano bajo, los obstáculos «sociales y culturales» también ocuparon el segundo lugar en cuanto a menciones, pero los obstáculos de «género» fueron los menos mencionados. En los países de ingreso bajo, los segundos obstáculos más mencionados fueron los «políticos». El cuadro A1 muestra los obstáculos mencionados por al menos la mitad de los encuestados en cada grupo de ingresos. Cabe destacar que los países de ingreso bajo, que mencionaron con frecuencia los obstáculos «políticos», son el único grupo en el que más de la mitad de los encuestados mencionaron otros obstáculos aparte de los «jurídicos».

► **Cuadro A1. Tipos de obstáculos para garantizar los derechos FACB de los trabajadores migrantes mencionados por la mayoría de los encuestados en cada grupo de ingreso**

Grupo de ingreso	Obstáculos mencionados por el 50 por ciento o más de las federaciones sindicales
Ingreso bajo	• Jurídicos • Políticos
Ingreso mediano bajo	• Jurídicos
Ingreso mediano alto	• Jurídicos
Ingreso alto	• Jurídicos

Fuente: TUS 2021.

También se observan diferencias regionales en los obstáculos identificados. Como ya se ha mencionado, Europa y Asia Central es la única región en la que los obstáculos jurídicos no fueron la barrera más común mencionada, sino los obstáculos «sociales y culturales» y los de «género», que ocupan ambos el primer lugar como obstáculos más comunes. Los obstáculos «sociales y culturales» fueron los segundos más mencionados en África y las Américas; mientras que en Asia y el Pacífico, los obstáculos «políticos» y «económicos» empataron en segundo lugar. El cuadro A2 muestra los obstáculos señalados por al menos la mitad de los encuestados en cada región.

► **Cuadro A2. Tipos de obstáculos para garantizar los derechos FACB de los trabajadores migrantes señalados por la mayoría de los encuestados en cada región**

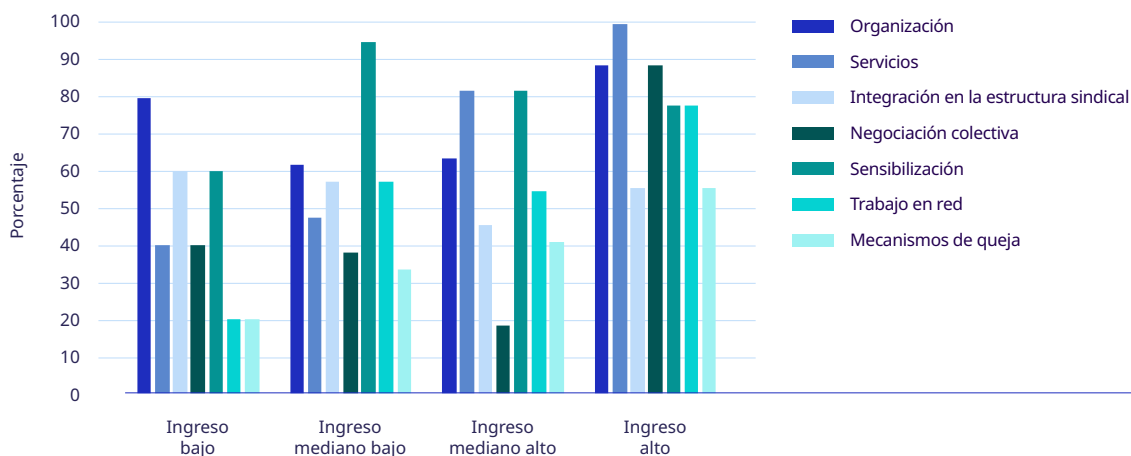
Región	Obstáculos señalados por el 50 por ciento o más de las federaciones sindicales
África	• Jurídicos
Américas	• Jurídicos • Sociales y culturales
Asia y Pacífico	• Jurídicos • Políticos • Económicos
Europa y Asia Central	• Sociales y culturales • De género

Fuente: TUS 2021.

Actividades sindicales de apoyo a los trabajadores migrantes: variación por regiones y grupos de ingreso

La prevalencia de diversas actividades utilizadas por los sindicatos para apoyar a los trabajadores migrantes varía enormemente cuando se consideran los grupos de ingreso de los países (véase el gráfico A14). En todos los grupos, la «organización» fue la primera o segunda actividad más mencionada por los encuestados. La «sensibilización» fue la primera o segunda actividad más común entre las federaciones sindicales de los países de ingreso bajo, mediano bajo y mediano alto. La prestación de «servicios» fue la actividad más popular en los países de ingreso alto y empató en el primer lugar en los países de ingreso mediano alto, pero fue menos frecuente en los países de ingreso bajo. La «negociación colectiva» empató en el segundo lugar entre las federaciones sindicales de los países de ingreso alto, pero fue mucho menos popular entre los encuestados de todos los demás grupos. Por último, la «integración en la estructura sindical» fue relativamente frecuente entre los sindicatos de los países de ingreso bajo y mediano bajo. El cuadro A3 muestra las actividades identificadas por más de la mitad de los sindicatos de cada grupo de ingreso. Cabe destacar que todos los tipos de actividades fueron mencionadas por más de la mitad de los sindicatos del grupo de ingreso alto.

► **Gráfico A14. Actividades realizadas por los sindicatos para apoyar a los trabajadores migrantes, por grupo de ingreso**



Fuente: TUS 2021.

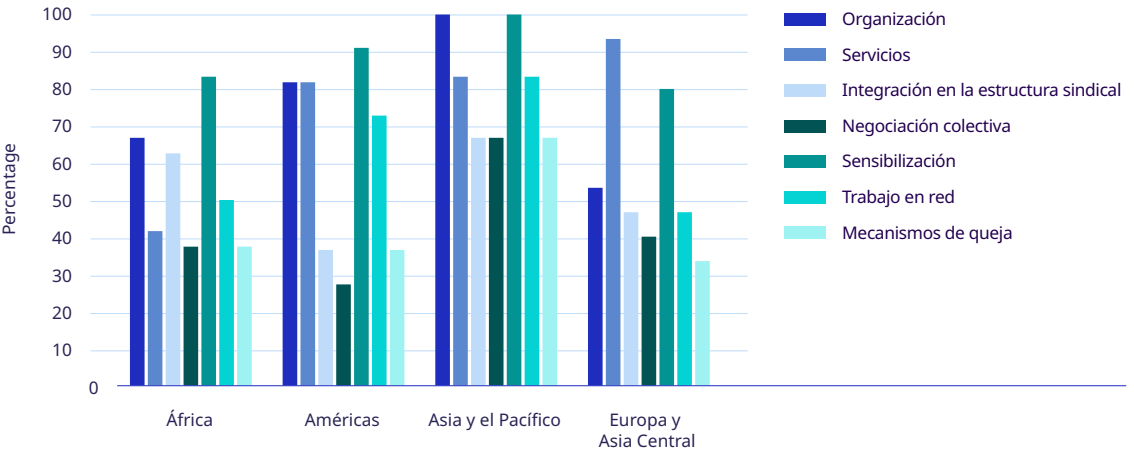
► **Cuadro A3. Tipos de actividades de apoyo a los trabajadores migrantes mencionados por la mayoría de los encuestados en cada grupo de ingreso**

Grupo de ingreso	Obstáculos mencionados por el 50 por ciento o más de las federaciones sindicales
Ingreso bajo	• Organización • Integración en la estructura sindical • Sensibilización
Ingreso mediano bajo	• Organización • Integración en la estructura sindical • Sensibilización • Trabajo en red
Ingreso mediano alto	• Organización • Servicios • Sensibilización • Trabajo en red
Ingreso alto	• Organización • Servicios • Integración en la estructura sindical • Negociación colectiva • Sensibilización • Trabajo en red • Mecanismos de queja

Fuente: TUS 2021.

Las actividades que realizan los sindicatos para apoyar a los trabajadores migrantes también varían de una región a otra (véase el gráfico A15). La «sensibilización» fue la primera o segunda actividad más popular en todas las regiones. La «organización» fue la más popular en Asia y el Pacífico y la segunda más popular en las Américas y en Europa y Asia Central. «Servicios» fue la actividad más popular en Europa y Asia Central y la segunda más popular en las Américas y en Asia y el Pacífico. Por último, el «trabajo en red» ocupó el segundo lugar en Asia y el Pacífico. El cuadro A4 presenta las actividades mencionadas por más de la mitad de los sindicatos de cada región. Este cuadro muestra que todas las actividades fueron mencionadas por más de la mitad de los sindicatos de Asia y el Pacífico.

▶ **Gráfico A15. Actividades realizadas por los sindicatos para apoyar a los trabajadores migrantes, por región**



Fuente: TUS 2021.

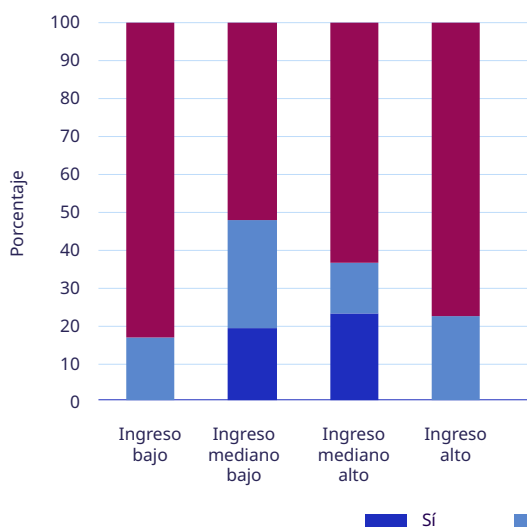
▶ **Cuadro A4. Tipos de actividades de apoyo a los trabajadores migrantes mencionados por la mayoría de los encuestados en cada región**

Región	Actividades mencionadas por el 50 por ciento o más de las federaciones sindicales
África	Organización Integración en la estructura sindical Sensibilización Trabajo en red
Américas	Organización Servicios Sensibilización Trabajo en red
Asia y el Pacífico	Organización Servicios Integración en la estructura sindical Negociación colectiva Sensibilización Trabajo en red Mecanismos de queja
Europa y Asia Central	Organización Servicios Sensibilización

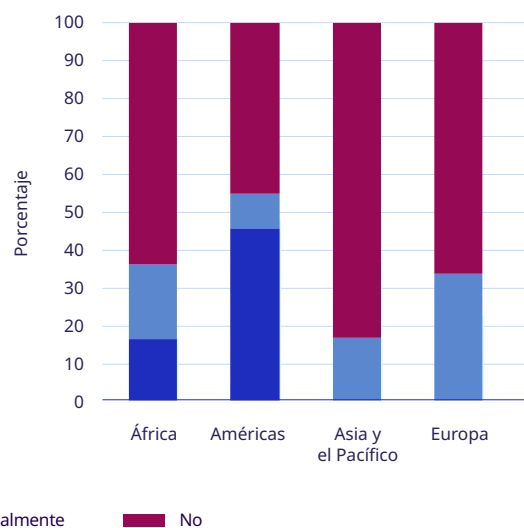
Fuente: TUS 2021.

En todos los grupos de ingresos, la participación de los sindicatos en el diálogo social relacionado con los acuerdos bilaterales de migración laboral (ABML) o los memorandos de entendimiento (MdE) entre gobiernos no alcanzó niveles elevados (véase el gráfico A16). En lo que respecta a las respuestas por región, los sindicatos de las Américas fueron los que más mencionaron este tipo de participación y los de Asia y el Pacífico los que menos lo hicieron (véase el gráfico A17).

► **Gráfico A16. Participación sindical en el diálogo social relacionado con los ABML o MdE entre gobiernos, por grupo de ingreso del país**



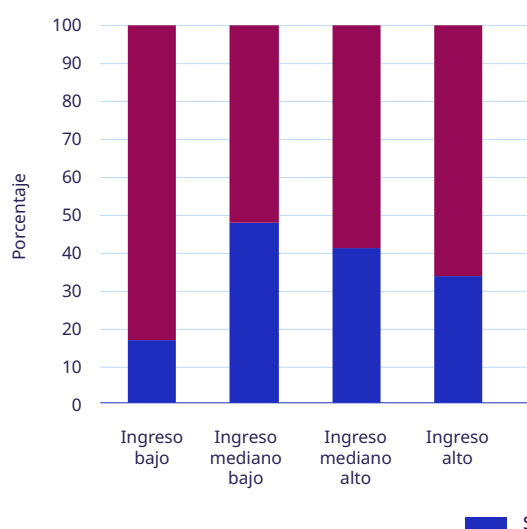
► **Gráfico A17. Participación sindical en el diálogo social relacionado con los ABML o MdE entre gobiernos, por región**



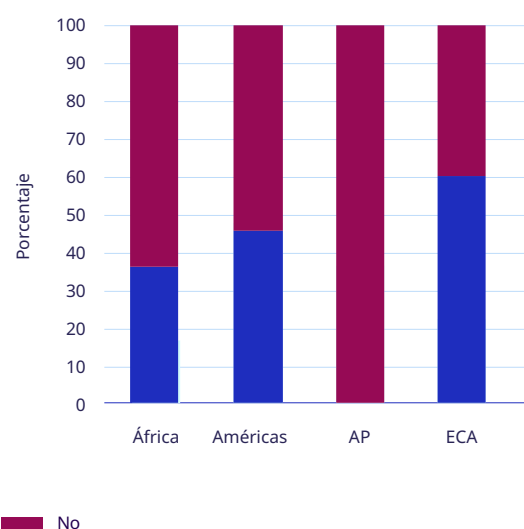
Fuente: TUS 2021.

Los acuerdos transfronterizos con otros sindicatos son los menos frecuentes entre los encuestados de los países de ingreso bajo (véase el gráfico A18). Cabe destacar que ninguno de los encuestados de Asia y el Pacífico indicó haber firmado un acuerdo de este tipo (véase el gráfico A19). Sin embargo, este resultado se debe al reducido tamaño de la muestra, ya que se sabe que en esta región se han creado algunos acuerdos transfronterizos entre sindicatos.

► **Gráfico A18. Acuerdos transfronterizos suscritos con otros sindicatos, por grupo de ingreso del país**



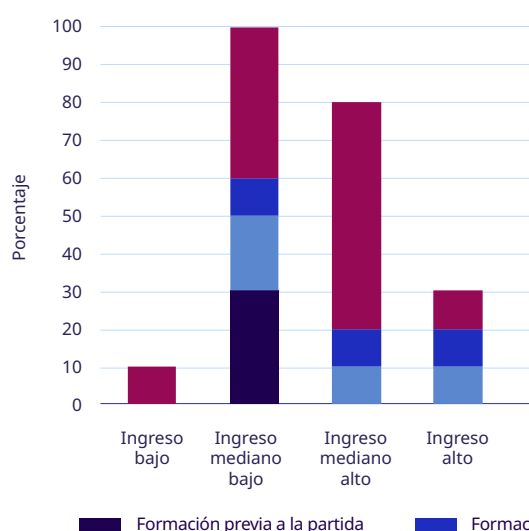
► **Gráfico A19. Acuerdos transfronterizos suscritos con otros sindicatos, por región**



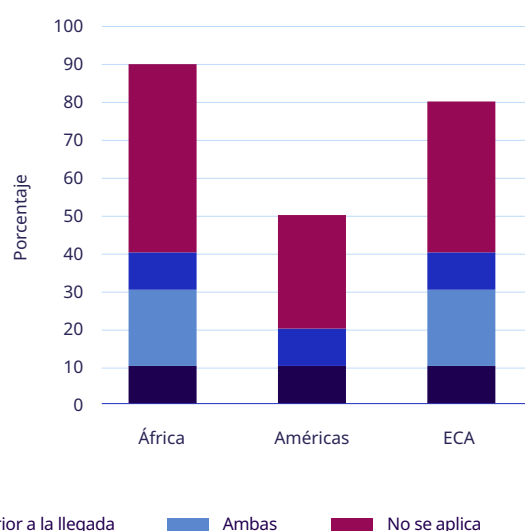
Fuente: TUS 2021.

Como ya se ha mencionado, se preguntó a los sindicatos que indicaron haber suscrito acuerdos transfronterizos con otros sindicatos sobre su oferta de formación para los trabajadores migrantes. Aunque se trataba de un grupo pequeño, se observaron diferencias por grupo de ingreso y región en la prevalencia de la formación previa a la partida y posterior a la llegada (véanse los gráficos A20 y A21). Aunque llama la atención que ningún sindicato de países de ingreso bajo haya indicado que impartía este tipo de formación, esta pregunta se formuló solo a un sindicato de un país de ingreso bajo.

► **Gráfico A20. Modalidad de la formación impartida a los trabajadores migrantes, por grupo de ingreso del país (n=22)**



► **Gráfico A21. Tipo de formación impartida a los trabajadores migrantes, por región (n=22)**



Fuente: TUS 2021.⁸⁰

Relaciones entre obstáculos y actividades

Además, es posible identificar una asociación entre los tipos de actividades que realizan los sindicatos y los obstáculos que mencionan. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre varios obstáculos y actividades (véase el gráfico A22)⁸¹. De manera específica, la mención de obstáculos «económicos» estaba relacionada con una mayor probabilidad de mencionar la «integración en la estructura sindical». La mención a obstáculos «jurídicos» estaba relacionada con una mayor probabilidad de participar en «trabajo de red» y en el desarrollo de «mecanismos de queja». Además, la mención de obstáculos «políticos» o «sociales y culturales» también se asoció con mayores niveles de desarrollo de «mecanismos de queja».

80 Dado que ningún sindicato de Asia y el Pacífico indicó haber suscrito acuerdos transfronterizos con otros sindicatos, no se preguntó a ningún sindicato de esta región si proporcionaban formación para trabajadores migrantes.

81 Véase la sección de metodología al final del anexo para un panorama general de las pruebas estadísticas.

«En la primera estrategia nacional para la gestión de la migración de 2011, introdujimos un componente para la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes».
(Federación sindical, Djibouti)

«Que los trabajadores migrantes sean incluidos en el sistema de seguridad social; lo más importante es el acuerdo bilateral de seguridad social en el MERCOSUR, con España y otros países del mundo». (Federación sindical, Panamá)

Además de las acciones relacionadas con asuntos jurídicos, varios sindicatos describieron haber obtenido resultados exitosos en la realización de campañas de sensibilización.

«Un teatro ambulante creado en 2017 como parte de la campaña ‘¡Sal de la sombra! ¡Trabaja legalmente!’, apoyada por la OIT, para sensibilizar sobre el empleo en el sector informal y los beneficios de la formalización, especialmente en zonas remotas de Tayikistán. El teatro ambulante se utiliza para sensibilizar sobre el empleo informal y el papel de los sindicatos en la promoción de la formalización». (Federación sindical, Tayikistán)

«Caravanas sindicales en las comunidades de migrantes del país». (Federación sindical, Senegal)

Los sindicatos también indicaron haber tenido éxito en el trabajo en red. Así lo demuestran sus experiencias de cooperación transfronteriza. Se han presentado ejemplos de estos casos en el apartado dedicado al trabajo en red. Como ya se ha mostrado, los sindicatos han sido capaces de crear acuerdos transfronterizos con otros sindicatos, los cuales proporcionan una amplia variedad de beneficios. Los sindicatos también describieron casos de cooperación exitosa con otros actores:

«Talleres de sensibilización en articulación con el sistema educativo y de salud, y trabajo de investigación conjunta con universidades». (Federación sindical, Argentina)

«La organización ha tenido éxito por medio de redes comunitarias sin un requisito de afiliación formal, pero es difícil que los sindicatos dispongan de recursos de manera sostenible». (Federación sindical, Nueva Zelanda)

Además, los sindicatos describieron su capacidad para hacer frente a los retos que se presentan durante periodos de crisis. A lo largo de 2020 y 2021, los trabajadores migrantes se han enfrentado a menudo a dificultades únicas provocadas por la pandemia de COVID-19. Para varios sindicatos, esta crisis ha afectado sus interacciones con los migrantes; y, en algunos casos, los sindicatos desarrollaron enfoques específicos para apoyar a los trabajadores migrantes durante la crisis (véase el recuadro A1). Los sindicatos también compartieron información sobre el apoyo brindado a los refugiados (véase el recuadro A2).

► **Recuadro A1. Sindicatos que apoyaron a los trabajadores migrantes durante la pandemia de COVID-19**

Los encuestados de la TUS 2021 mencionaron diversas experiencias relacionadas con la pandemia de COVID-19. Durante este periodo, los migrantes enfrentaron a menudo serias dificultades. Por ejemplo, los migrantes que trabajaban en empleos informales durante el periodo de confinamiento se vieron a menudo excluidos de la asistencia pública. En algunos casos, los sindicatos organizaron actividades de asistencia específicas para trabajadores migrantes durante este periodo. Algunos ejemplos de actividades realizadas por los sindicatos durante la pandemia incluyen el registro de una mayor cantidad de miembros migrantes, la obtención de ayuda gubernamental para los trabajadores informales, la búsqueda de alojamiento para los migrantes que no podían regresar a sus países debido a las restricciones de viaje, la sensibilización sobre las medidas para prevenir la COVID-19 y la prestación de apoyo facilitándoles el acceso a productos de higiene.

Fuente: TUS 2021.

► **Recuadro A2. Sindicatos que apoyan a los refugiados**

Sindicatos de diferentes regiones describieron el apoyo que brindan a los refugiados. También indicaron que la inestabilidad estaba aumentando, lo que provocaba un mayor flujo de refugiados a sus países.

«Si están indocumentados, tienen temor de denunciar los abusos porque serían deportados. Si son migrantes por motivos económicos, solicitantes de asilo y refugiados, y tienen un empleo formal, deberían recibir el mismo trato que los demás trabajadores. Si el lugar de trabajo está organizado como parte de nuestro sindicato, nos aseguramos de que estén cubiertos por el convenio colectivo. El obstáculo al que nos enfrentamos es si el lugar de trabajo no está organizado. A veces reciben maltratos y se los amenaza con denunciarlos a la policía si se quejan». (Federación sindical, Malta)

«Los trabajadores migrantes son un fenómeno nuevo que incluye a muchos refugiados procedentes de países fronterizos debido a la inestabilidad de la seguridad». (Federación sindical, República Centroafricana)

«Hemos estado trabajando en apoyo de los migrantes con orientación, cursos y asistencia técnica, porque, más allá de la crisis humanitaria, estamos viviendo una crisis de refugiados en la que miles han perdido la vida huyendo de los conflictos y las calamidades resultantes como única forma de supervivencia, en busca de mejores condiciones de vida y trabajo». (Federación sindical, Brasil)

«Respetar la legislación y la normativa nacional e internacional para facilitar la integración social de los trabajadores migrantes en los países de acogida o apoyar a los refugiados, migrantes forzosos, desplazados y solicitantes de asilo». (Federación sindical, Azerbaiyán)

Por último, los sindicatos describieron varios otros ejemplos de éxito. Entre ellos, la posibilidad de entablar un diálogo con los empleadores y la creación de programas de formación.

Sin embargo, llama la atención que cuando se les pidió que mencionaran ejemplos de resultados exitosos relacionados con el apoyo a los trabajadores migrantes, varios sindicatos dijeron que no habían tenido ningún éxito.

«No tenemos ninguno». (Federación sindical, Colombia)

«No tenemos ninguna respuesta positiva, todo lo que podemos hacer es seguir luchando para recuperar nuestras conquistas y defender los derechos laborales de los trabajadores migrantes».
(Federación sindical, Panamá)

«No se ha observado ningún acontecimiento que tenga un efecto positivo importante».
(Federación sindical, Azerbaiyán)

Resumen

En este Anexo se han presentado los obstáculos identificados por los sindicatos en relación con su capacidad para apoyar a los trabajadores migrantes en el ejercicio del derecho a la libertad de asociación y libertad sindical y a su participación efectiva en la negociación colectiva. El obstáculo más mencionado en las TUS 2021 fueron las barreras «jurídicas», lo que destaca su importancia crucial. No solo fue el obstáculo más común en general, sino incluso cuando se desglosaron los resultados por grupos de ingreso del país y por región, con la excepción de las respuestas de los sindicatos de Europa y Asia Central.

Los obstáculos «sociales y culturales» fueron la segunda barrera más comúnmente mencionada en general. Sin embargo, la prevalencia de estos obstáculos varía según el grupo de ingreso del país y según la región. Fueron la segunda barrera más común mencionada por los sindicatos de todos los grupos de ingreso, excepto los de los países de ingreso bajo. Además, los obstáculos sociales y culturales fueron la barrera más comúnmente mencionada por los sindicatos en Europa y Asia Central y la segunda más común en África y en las Américas. Uno de los principales obstáculos sociales y culturales señalados es que los migrantes son reacios a afiliarse a sindicatos y a menudo sienten temor por las repercusiones de hacerlo.

En general, el «género» fue el tercer tipo de obstáculo más comúnmente identificado. Sin embargo, fue el primer o segundo tipo de obstáculo más mencionado por los sindicatos de los países de ingreso mediano alto, los países de ingreso alto y los de Europa y Asia Central. Varios encuestados afirmaron que se les hacía más difícil llegar a las trabajadoras migrantes.

En este anexo también se ha presentado una visión general de las estrategias utilizadas por los sindicatos en sus esfuerzos por proporcionar apoyo a los trabajadores migrantes en todo el mundo. La estrategia más utilizada fue la «sensibilización», seguida de la «organización» y los «servicios». En general, los sindicatos suelen utilizar varias estrategias para apoyar a los trabajadores migrantes. En todos los grupos de ingreso y regiones, más de la mitad de los sindicatos seleccionaron tres o más estrategias de la lista proporcionada en la encuesta.

También se consideraron las relaciones entre los diferentes contextos y los tipos de actividades que los sindicatos indican llevar a cabo. Se estudió la relación entre las estrategias utilizadas y el nivel de ingreso del país, la región y los obstáculos señalados. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre los sindicatos que informaron de obstáculos económicos y los que señalaron la «integración de los migrantes en la estructura sindical». Esto se encuentra en consonancia con el obstáculo mencionado de que es costoso para los sindicatos apoyar a los migrantes que no están afiliados. Además, se observó que el uso de mecanismos de queja estaba relacionado con la mención de problemas jurídicos, políticos, sociales y culturales. Esto demuestra que los sindicatos están desarrollando herramientas específicas para tratar con los trabajadores migrantes en contextos en los que estos enfrentan circunstancias difíciles. Por último, también se observó una relación significativa entre la mención de obstáculos jurídicos y la participación en trabajo en red. Para estos sindicatos, el uso del trabajo en red como estrategia puede ser una forma de trabajar con otras organizaciones que no enfrentan los mismos obstáculos jurídicos.

Las respuestas claramente otorgan una gran importancia a los obstáculos jurídicos. En consonancia con ello, los sindicatos describieron sus intentos de configurar y reconfigurar las políticas nacionales. Sin embargo, a menudo señalaron que tenían dificultades para hacer oír su voz. No obstante, algunos sindicatos compartieron experiencias relacionadas con haber podido influir con éxito en las políticas públicas y haber podido ayudar a los trabajadores migrantes a desenvolverse en los marcos jurídicos vigentes.

Los sindicatos también describieron resultados exitosos relacionados con la realización de campañas de sensibilización, el trabajo en red, la capacidad de ayudar a los migrantes en periodos de crisis, la participación en el diálogo con los empleadores y la creación de programas de formación. En cambio, algunos encuestados señalaron que sus sindicatos no habían tenido ningún éxito en relación con el apoyo a los derechos FACB de los trabajadores migrantes.

Encuesta Sindical: metodología y cuestionario

En noviembre de 2021, ACTRAV OIT envió la Encuesta Sindical 2021 a 436 federaciones sindicales nacionales. Los índices de respuesta por región fueron: África 31/135; Asia y el Pacífico 6/67; Américas 11/124; Estados Árabes 1/11; y Europa y Asia Central 17/99. En total, se recibieron 72 respuestas de 66 federaciones sindicales. En el cuadro A.1 se presenta un desglose de los encuestados. Las respuestas abarcan sindicatos de todas las regiones de la OIT. Sin embargo, es importante señalar que no se trata de una muestra representativa.

El cuestionario estaba disponible en seis idiomas (inglés, francés, español, portugués, ruso y árabe). Incluía preguntas cerradas y abiertas. Todas las respuestas se tradujeron al inglés. Las respuestas cuantitativas se revisaron y analizaron con el programa informático SPSS, y las cualitativas, con el programa Nvivo. El informe presenta las principales conclusiones de la encuesta. Se incluyen citas originales y traducidas, así como resúmenes de los datos cuantitativos. En lo que respecta a los datos cuantitativos, salvo que se indique lo contrario, las diferencias entre los distintos grupos (es decir, regiones y grupos de ingreso del país) no son necesariamente significativas en términos estadísticos. La información cuantitativa y cualitativa de la TUS 2021 que se comparte en este anexo solo pretende ilustrar la variación de las respuestas recibidas y dar una idea de las experiencias de las distintas federaciones sindicales.

► Cuadro A5. Panorama general de los encuestados en la TUS 2021

Región	País	Nombre del encuestado	Sector	Sindicato mundial al que está afiliado	Encuestado n.º
África	Angola	Fuerza Sindical Angoleña – Central Sindical (FSA-CS)	Multisectorial	FSM	#59, #60
	Botswana	Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU)	Multisectorial	CSI-África	#02
	Burundi	Confederación Sindical de Burundi (CSB)	Público	CSI	#28
	Cabo Verde	Unión Nacional de Trabajadores de Cabo Verde (UNTC-CS)	Multisectorial	n. a.	#57
	Camerún	Unión General de Trabajadores de Camerún (UGTC)	Multisectorial	FSM	#29
	Camerún	Confederación de Sindicatos Autónomos de Camerún (CSAC)	Multisectorial	CSI	#35, #43
	Camerún	Confederación de Trabajadores Unidos de Camerún (CTUC)	Multisectorial	FSM	#36
	Camerún	Unión de Sindicatos Libres de Camerún (USLC)	Banca y finanzas	CSI	#41
	República Centro-africana	Organización Democrática Sindical de Trabajadores Centroafricanos (ODSTC)	Multisectorial	FSM	#37
	Chad	Unión de Sindicatos de Chad	Comercio e industria	CSI-África	#44
	Côte d'Ivoire	Central Sindical Humanista (CSH)	Multisectorial	CSI	#30
	República Democrática del Congo	Confederación Sindical de Congo (CSC)	Multisectorial	CSI, IndustriALL, FIT, IE	#40
	Djibouti	Unión del Trabajo de Djibouti (UDT)	Multisectorial	CSI, CSI-África	#33
	Egipto	Congreso Democrático Egipcio del Trabajo (EDLC)	Confección	CSI	#70, #72
	Etiopía	Confederación de los Sindicatos de Etiopía (CETU)	Multisectorial	n. a.	#05
	Etiopía	Confederación de Sindicatos del Cuerno de África (HACTU)	Multisectorial	n. a.	#01
	Gabón	Unión de Trabajadores de Gabón (UTG)	Multisectorial	FSM	#45
	Ghana	Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC)	Multisectorial	ISP, EI, ICM, FIT, IndustriALL, UITA	#10
	Guinea-Bissau	Unión Nacional de Trabajadores de Guinea-Bissau – Central Sindical	Multisectorial	CSI, CSI-África	#58
	Kenya	Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU-K)	Multisectorial	CSI-Bruselas, CSI-África, OATUU, TUFEA, EATUC	#07
	Lesotho	Asociación de Trabajadoras Domésticas de Kopanang, afiliada al Congreso Sindical de Lesotho	Trabajadores domésticos	n. a.	#11
	Mauritania	Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM)	Multisectorial	CSI	#34
	Mauricio	Confederación de Sindicatos Libres	Multisectorial	CSI	#71

Región	País	Nombre del encuestado	Sector	Sindicato mundial al que está afiliado	Encuestado n.º
África	Mauricio	Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP)	Multisectorial	CSI	#04
	Marruecos	Confederación Democrática del Trabajo	Multisectorial	CSI	#39
	Namibia	Congreso de los Sindicatos de Namibia	Multisectorial	CSI-África	#32
	Níger	Confederación Democrática de Trabajadores de Níger (CDTN)	Multisectorial	CSI	#42
	Senegal	Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal – Fuerzas del Cambio (CNTS-FC)	Servicios	n. a.	#09
	Senegal	Unión Democrática de Trabajadores de Senegal (UDTS)	Multisectorial	CSI	#22
	Sierra Leona	Sindicato de Empleados de Correos y Telecomunicaciones de Sierra Leona (SLUPTE)	Multisectorial	CSI	#42
	Zambia	Congreso de Sindicatos de Zambia	Servicios	n. a.	#09
	Zambia	Congreso de Sindicatos de Zambia	Multisectorial	CSI	#22
Américas	Argentina	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA)	Manufactura	CGT	#55
	Brasil	Unión General de Trabajadores de Brasil (UGT)	Manufactura	ICM	#61
	Chile	Central Autónoma de Trabajadores y Trabajadoras de Chile (CAT)	Multisectorial	CSI	#48
	Colombia	Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)	Multisectorial	n. a.	#46
	República Dominicana	Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)	Multisectorial	CSI	#54
	Haití	Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de los Sectores Público y Privado (CTSP)	Multisectorial	FIP	#38
	México	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)	Multisectorial	CSI	#47
	Panamá	Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP)	Multisectorial	n. a.	#49
	Panamá	Confederación Unión General de Trabajadores (CUGT)	Multisectorial	CSI	#51, #52, #53
	Panamá	Confederación de Trabajadores y Trabajadoras Convergencia Sindical	Multisectorial	n. a.	#56
	Paraguay	Central General de Trabajadores (CGT)	Multisectorial	CSI	#50

Región	País	Nombre del encuestado	Sector	Sindicato mundial al que está afiliado	Encuestado n.º
Asia y el Pacífico	Australia	Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)	Multisectorial	n. a.	#21
	Camboya	Confederación del Trabajo de Camboya (CLC)	Multisectorial	CSI	#18
	India	Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC)	Multisectorial	CSI, IndustriALL	#25, #26
	India	Asociación de Mujeres Autónomas	Multisectorial	CSI, ICM, IndustriALL, UITA	#27
	Nueva Zelandia	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia – Te Kauae Kaimahi (NZCTU)	Multisectorial	CSI	#23
	Sri Lanka	Federación Nacional de Sindicatos (NTUF)	Multisectorial	CSI, CSI-AP	#24
Estados Árabes	Iraq	Federación General de Sindicatos Iraquíes (GFITU)	Multisectorial	CSI, ATUC	#69
Europa y Asia Central	Armenia	Confederación de Sindicatos de Armenia (CTUA)	Multisectorial	CSI	#63
	Azerbaiyán	Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán (AHIK)(ATUC)	Multisectorial	CSI, CGS	#67
	Bulgaria	Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)	Multisectorial	CSI, CES	#20
	Estonia	Confederación de Sindicatos Estonios (EAKL)	Multisectorial	CSI, CES	#14
	Francia	Confederación General del Trabajo (CGT) – Fuerza Obrera	Multisectorial	CSI	#31
	Grecia	Confederación General Griega del Trabajo (GSEE)	Multisectorial	CSI, CES	#19
	Hungría	Foro para la Cooperación de los Sindicatos (SZEF)	Multisectorial	CES	#13
	Islandia	Federación del Trabajo de Islandia (ASI)	Multisectorial	n. a.	#15
	Israel	Federación General del Trabajo de Israel (HISTADRUT)	Multisectorial	CSI, UITA, ITF, BWI, UNI, IndustriALL	#17
	Kazajstán	Federación de Sindicatos de la República de Kazajstán (FPRK)		CSI	#64
	Malta	Unión General de los Trabajadores (GWU)	Multisectorial	CSI, CES	#06
	Montenegro	Confederación de Sindicatos de Montenegro (SSCG – CTUM)	Multisectorial	CSI	#08
	Federación de Rusia	Confederación del Trabajo de Rusia (KTR)	Multisectorial	UITA, UNI	#66
	Federación de Rusia	Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR)	Multisectorial	CSI	#68
	Suecia	Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO)	Multisectorial	CSI	#16
	Tayikistán	Federación de Sindicatos Independientes de Tayikistán (FITUT)	Multisectorial	CGS	#62
	Uzbekistán	Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU)	Multisectorial	CGS	#65

Plantillas del cuestionario

El Plan de Acción de la OIT para el seguimiento de las Conclusiones de la Conferencia relativa a la gobernanza justa y eficaz de la migración laboral (2017) solicitó a la Oficina que trabajara junto con los mandantes para elaborar un Informe acerca de los principales obstáculos y las buenas prácticas en materia de libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva (FACB) para los trabajadores migrantes. Su objetivo principal es recopilar información concreta y específica sobre los obstáculos encontrados sobre el terreno para la realización plena de estos derechos fundamentales para los trabajadores migrantes, e identificar medidas, estrategias y prácticas eficaces para superar estos obstáculos, en consonancia con el trabajo de la OIT sobre la meta 8.8 de los ODS (Plan de Acción de la OIT (GB/INS/4/1)). Sus respuestas al presente cuestionario son de vital importancia para la elaboración de este Informe.

Completar el cuestionario no le tomará más de 15 minutos. Muchas gracias por sus respuestas.

PERFIL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL

Nombre:

Sector:

País:

Afiliada a un sindicato mundial: _____ ¿A cuál(es)? _____

¿Llevan un registro de los afiliados que son trabajadores migrantes?

En caso afirmativo: ¿puede facilitar el número de trabajadores migrantes afiliados?

¿ABORDAR LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES? SÍ/NO

SI SU RESPUESTA FUE NEGATIVA, ¿POR QUÉ?

¿Tiene previsto incorporar los problemas de los trabajadores migrantes en el futuro? ¿Cómo?

SI SU RESPUESTA FUE AFIRMATIVA (CONTINÚE CON EL FORMULARIO):

- ¿Cuenta con trabajadores migrantes en su estructura sindical?
- En caso afirmativo, ¿hombres y mujeres?
- ¿Qué funciones desempeñan los trabajadores migrantes en su estructura (si es el caso)?
- ¿Mantiene datos, desglosados por sexo y situación migratoria, sobre la afiliación?

SOBRE LOS OBSTÁCULOS A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN (C87) y EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (C98)

1. **¿Cuáles son los obstáculos principales que ha identificado para proteger la libertad de asociación y libertad sindical y los derechos de negociación colectiva de los trabajadores migrantes?**
 - **Jurídicos** (por ejemplo, en el Derecho Migratorio, las Leyes de Seguridad, el Derecho Penal, el Derecho Laboral (derecho de sindicación, protección contra la discriminación antisindical, negociación colectiva), el acceso a puestos directivos, la afiliación o constitución de sindicatos, limitaciones relativas a la situación migratoria, etc.).
 - **Políticos** (por ejemplo, libertades civiles, protección contra actos de injerencia, disolución o suspensión de organizaciones, barreras administrativas).
 - **Sociales y culturales** (por ejemplo, idioma, temor de los trabajadores migrantes, estigmatización, etc.; normas sociales y de género).
 - **Económicos** (cargos y comisiones adicionales, etc.).
 - **Cuestiones de género.**
 - **Otros.**
2. **¿Cuál es su experiencia dentro del movimiento sindical para organizar a los trabajadores migrantes? ¿Qué tipo de problemas surgen?**
3. **Por favor, proporcione también información sobre si la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto en las preguntas anteriores y de qué manera.**
4. **¿Cuáles son los retos que afectan en particular a las trabajadoras migrantes?**

SOBRE LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS

A. Participación sindical

1. **¿Qué actividades ha puesto en marcha para abordar los problemas de los trabajadores migrantes, incluidas actividades dirigidas a las mujeres trabajadoras migrantes? Por favor, explíquelo con ejemplos pertinentes.**
 - Organización
 - ¿Organiza a los trabajadores migrantes en el país de origen/destino?
 - Prestación de servicios, incluida la asistencia jurídica
 - Integración en la estructura sindical
 - Negociación colectiva (en el marco más amplio del proceso ordinario de negociación colectiva o específica para trabajadores migrantes)
 - Sensibilización
 - Trabajo en red – colaboración con otros actores (ONG, centros religiosos, etc.)
 - Mecanismos de queja
 - Otros

B. Acuerdos bilaterales (MdE)

1. ¿Ha suscrito algún acuerdo (transfronterizo) con otros sindicatos? SÍ/NO

► Si su respuesta fue afirmativa:

1.1. ¿Cuáles son sus disposiciones principales?

1.2. ¿Organiza: a. formación previa a la partida? b. formación posterior a la llegada?

1.3. Por favor, proporcione más información sobre los grupos de destinatarios, los contenidos y cualquier otro aspecto que considere relevante.

2. ¿Ha podido participar en instancias de diálogo social relacionadas con el diseño, negociación, implementación, evaluación y seguimiento de un acuerdo bilateral de migración laboral o memorando de entendimiento (MdE) entre gobiernos sobre migración laboral?

► Si su respuesta fue afirmativa:

2.1. ¿Qué dificultades encontró? ¿Cómo las superó?

2.2. ¿Qué disposiciones logró incluir?

2.3. ¿Qué consideraría un «éxito» (por ejemplo, una acción que funcionó bien) y por qué?

Información adicional

1. ¿Hay algo más que le gustaría compartir, por ejemplo sobre cómo la pandemia de COVID-19 ha impactado en la posibilidad de identificar o abordar los obstáculos a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva de los trabajadores migrantes?
2. ¿Le gustaría exponer algún(os) ejemplo(s) concreto(s) de una acción que, en su opinión, haya tenido un gran impacto positivo?

Resumen de los resultados de la prueba de asociación chi-cuadrado

Las respuestas a cada pregunta sobre la identificación de obstáculos se compararon con las respuestas a cada pregunta sobre estrategias. Se utilizó una prueba de asociación chi-cuadrado para comparar si los encuestados tenían más o menos probabilidades de las que cabría esperar por azar de participar en cada estrategia en función de si mencionaron cada obstáculo. En el cuadro C.1 se presenta un resumen general de qué resultados fueron significativos para el nivel alfa de 0,5 y qué resultados no pudieron evaluarse porque no tenían frecuencias esperadas de al menos 5 para el 80 por ciento o más de las celdas. En general, hubo una asociación significativa entre:

- integración en la estructura sindical y obstáculos económicos para proteger la libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva (FACB) ($X^2(1) = 4,285, p = 0,038$).
- trabajo en red y obstáculos jurídicos para proteger la FACB ($X^2(1) = 5,268, p = 0,022$).
- mecanismos de queja y obstáculos jurídicos para proteger la FACB ($X^2(1) = 6,738, p = 0,009$).
- mecanismos de queja y obstáculos políticos para proteger la FACB ($X^2(1) = 6,871, p = 0,009$).
- mecanismos de queja y obstáculos sociales y culturales para proteger la FACB ($X^2(1) = 4,314, p = 0,038$).

Relación	Significativa	Prueba chi-cuadrado inválida porque la frecuencia esperada era inferior a 5 para más del 20 por ciento de las celdas
Organización * obstáculo para la protección de la FACB: jurídico		√
Organización * obstáculo para la protección de la FACB: político		
Organización * obstáculo para la protección de la FACB: social y cultural		
Organización * obstáculo para la protección de la FACB: económico		√
Organización * obstáculo para la protección de la FACB: de género		
Servicios * obstáculo para la protección de la FACB: jurídico		
Servicios * Obstáculo para la protección de la FACB: político		
Servicios * Obstáculo para la protección de la FACB: social y cultural		
Servicios * Obstáculo para la protección de la FACB: económico		√
Servicios * Obstáculo para la protección de la FACB: de género		
Integración en la estructura sindical * obstáculo para la protección de la FACB: jurídico		
Integración en la estructura sindical * obstáculo para la protección de la FACB: político		
Integración en la estructura sindical * obstáculo para la protección de la FACB: social y cultural		
Integración en la estructura sindical * obstáculo para la protección de la FACB: económico	√	
Integración en la estructura sindical * obstáculo para la protección de la FACB: de género		

Relación	Significativa	Prueba chi-cuadrado inválida porque la frecuencia esperada era inferior a 5 para más del 20 por ciento de las celdas
Negociación colectiva * obstáculo para la protección de la FACB: jurídico		
Negociación colectiva * obstáculo para la protección de la FACB: político		
Negociación colectiva * obstáculo para la protección de la FACB: social y cultural		
Negociación colectiva * obstáculo para la protección de la FACB: económico		
Negociación colectiva * obstáculo para la protección de la FACB: de género		
Sensibilización * obstáculo para la protección de la FACB: jurídico		✓
Sensibilización * obstáculo para la protección de la FACB: político		✓
Sensibilización * obstáculo para la protección de la FACB: social y cultural		✓
Sensibilización * obstáculo para la protección de la FACB: económico		✓
Sensibilización * obstáculo para la protección de la FACB: de género		✓
Trabajo en red * obstáculo para la protección de la FACB: jurídico	✓	
Trabajo en red * obstáculo para la protección de la FACB: político		
Trabajo en red * obstáculo para la protección de la FACB: social y cultural		
Trabajo en red * obstáculo para la protección de la FACB: económico		
Trabajo en red * Obstáculo para la protección de la FACB: género		
Mecanismos de queja * obstáculo para la protección de la FACB: jurídico	✓	
Mecanismos de queja * obstáculo para la protección de la FACB: político	✓	
Mecanismos de queja * obstáculo para la protección de la FACB: social y cultural	✓	
Mecanismos de queja * obstáculo para la protección de la FACB: económico		
Mecanismos de queja * obstáculo para la protección de la FACB: de género		

ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza

I S B N 978-92-2-039024-5



9 789220 390245