

**MARCO NORMATIVO DE LA MIGRACIÓN  
LABORAL INTERNACIONAL:  
APROXIMACIONES**

*Rebeca Castro Soto*

*Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Universidad de Carabobo*

*Mónica Abellana Chaybub*

*Docente e Investigadora  
Instituto e Derecho Comparado  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Universidad de Carabobo*

## **MARCO NORMATIVO DE LA MIGRACIÓN LABORAL INTERNACIONAL: APROXIMACIONES**

### **RESUMEN**

La movilidad internacional de mano de obra va cada día en aumento; sin embargo, la falta de protección jurídica para los trabajadores migrantes se ve reflejada en muchas situaciones de precariedad, abandono y explotación a las que son sometidos dichos trabajadores. El Convenio N° 97 sobre los trabajadores migrantes (1949) y el Convenio N° 143 (1975) sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes de la Organización Internacional del Trabajo así como la Convención Internacional para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares (adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1990); constituyen el marco normativo básico para la regulación de la migración laboral. Sin embargo, los desafíos son enormes y la agenda pendiente es todavía extensa, haciéndose necesaria la participación activa tanto de los gobiernos como de los interlocutores sociales y de la sociedad civil para lograr la exitosa implementación de medidas nacionales e internacionales de protección que conformen un marco jurídico más sólido que logre asegurarle a los trabajadores migrantes un trabajo decente.

**Palabras clave:** Migración Laboral, Trabajadores Migrantes, Empleo, Derechos Humanos, Marco Normativo

## **FRAMEWORK OF INTERNATIONAL LABOUR MIGRATION: APPROACHES**

### **ABSTRACT**

The international mobility of labor is increasing every day, but the lack of legal protection for migrant workers is reflected in many precarious situations, neglect and exploitation to which these workers are subjected.

Convention No. 97 on migrant workers (1949) and Convention No. 143 (1975) concerning Migrations in Abusive Conditions and the promotion of equal opportunities and equal treatment of migrant workers from the International Labour Organization and the International Convention for the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (adopted by the General Assembly of the United Nations in the year 1990), constitute the basic legal framework for regulating labor migration. However, the challenges are enormous and the agenda ahead is still long, making requires the active participation of both governments and social partners and civil society to achieve the successful implementation of national and international measures to form a protective framework achieve stronger legal migrant workers to ensure decent work.

**Keywords:** Labor Migration, Migrant Workers, Employment, Human Rights, Legal Framework

## SUMARIO

### **I. CONSIDERACIONES INICIALES: LA MIGRACIÓN LABORAL**

### **II. LOS TRABAJADORES MIGRANTES: DESPROTECCIÓN LABORAL**

### **III. MIGRACIÓN Y DERECHOS HUMANOS**

Convención Internacional para la protección de los derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares

### **IV. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA MIGRACIÓN LABORAL.**

Convenio N° 97 sobre los trabajadores migrantes (1949)

Convenio N° 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (1975)

### **V. REFLEXIÓN FINAL**

### **VI. REFERENCIAS**

## **MARCO NORMATIVO DE LA MIGRACIÓN LABORAL INTERNACIONAL: APROXIMACIONES**

### **I. CONSIDERACIONES INICIALES: LA MIGRACIÓN LABORAL**

A nivel mundial, los movimientos poblacionales a través de las fronteras de los diferentes países han adoptado en los últimos años distintas y complejas modalidades. Se cuentan en millones el número de personas en el mundo que cada año abandonan los países en los que viven en busca de mejores y más estables puestos de trabajo. Para Lucena (2007:26), en general, “la aspiración de los trabajadores es ingresar a un trabajo, que provea las condiciones para el desarrollo personal, profesional y el sustento necesario para un mínimo de bienestar”.

La migración laboral, entendida como la movilización de ciudadanos de un país a otro en busca no solamente de mejores condiciones de trabajo sino también de mayores ingresos económicos, se ha convertido en factor determinante y de gran impacto en la economía mundial debido a las grandes cantidades de remesas que cada año envían a sus países de origen los trabajadores migrantes, contribuyendo tanto al crecimiento económico de éstos así como al sostenimiento de sus propias familias, por lo que la demanda de esta clase de trabajadores ha aumentado considerablemente tanto para puestos especializados como para puestos de trabajo que implican escasa retribución, pobres condiciones laborales y discriminación, actividades que los trabajadores nacionales rechazan y se niegan a realizar (OIT, 2006).

Distintos organismos han aportado datos numéricos que permiten evidenciar el aumento innegable que han experimentado los trabajadores migrantes a nivel mundial. Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas –ONU– (2006), a través del Informe del Secretario General para el momento (Kofi Annan), denominado Migración Internacional y Desarrollo, presentó las siguientes cifras:

*En 2005 el número de migrantes internacionales alcanzó los 191 millones: de ellos, 115 millones vivían en países desarrollados y 75 millones en países en desarrollo. Entre 1990 y 2005, el conjunto de los países con ingresos altos registró el mayor aumento en el número de migrantes internacionales: 41 millones (pp. 12-13).*

América Latina también se ve afectada por el fenómeno migratorio pues, aproximadamente 20 millones de trabajadores viven fuera de sus países de origen. La Central Latinoamericana de Trabajadores –CLAT– (2004), en Informe Político presentado en su XII Congreso, señala que

*...aproximadamente 20 millones de trabajadores latinoamericanos y caribeños viven fuera de su país de origen. Estos trabajadores emigrantes sufren de una doble exclusión: la producida por su país de origen que les excluye y obliga a emigrar y la que sufren en los países receptores, donde una gran parte sufre discriminaciones legales y en su mayoría deben aceptar los trabajos más duros y peor remunerados (p. 25).*

Esta movilización de trabajadores genera innumerables consecuencias que a su vez se constituyen en ejes de reflexión para los estudiosos de las Ciencias Sociales. En opinión de Falero (2002),

*Considerando los múltiples planos de análisis que se cruzan, bien puede señalarse que nos movemos en un terreno conceptual sumamente movedizo. Corresponde aclarar que la complejidad del planteamiento se organiza alrededor de un eje que ha tenido innumerables variaciones en las ciencias sociales como lo es migración-discriminación / migración-inclusión (p. 01)*

Si bien los movimientos poblacionales de trabajadores favorecen la utilización eficaz y óptima del trabajo no es menos cierto que se están levantando barreras a la movilidad entre potenciales migrantes y la demanda del mercado laboral en los países de destino, lo cual trae como consecuencia graves violaciones de Derechos Humanos y por ende, de los derechos fundamentales del trabajador. En los países industrializados

existe un alto nivel de discriminación en el mercado laboral contra los trabajadores migrantes. Estudios de la OIT demuestran que más de uno de cada tres trabajadores migrantes que aspiraban a un puesto fueron injustamente excluidos de la selección.

Altos niveles de explotación, trabajo forzoso y abuso de los Derechos Humanos son algunas de las consecuencias que experimentan muchos trabajadores migrantes ante el reto de integrarse y establecerse en las sociedades de los países mayormente receptores. De esto se desprende la imperiosa necesidad de formulación de políticas por parte estos países para regular la migración laboral y garantizar tanto el pleno desarrollo del trabajador y su inserción dentro de la comunidad así como al positivo desarrollo tanto de los países de origen como de los países de destino (Di Filippo, 2001). Al respecto, Martínez (2000) expresa que

*... existe un considerable inventario de tensiones y problemas generalmente asociados a la migración. La extendida preocupación por estos asuntos se refuerza y asume cauces orientadores en diversos encuentros internacionales y en ellos se destaca la necesidad de abordar de manera concertada situaciones que tradicionalmente eran espacios de acción de cada nación (p. 14)*

Así, ante este escenario de suma inquietud, la migración laboral internacional irrumpe en la realidad mundial como fenómeno que ayuda a definir el rumbo de las sociedades del siglo XXI, por lo que su discusión toma un carácter prioritario en las agendas de los gobiernos, de los distintos organismos públicos y privados, en las instituciones y en las academias como generadoras de conocimientos. De allí, la preocupación de analizar y reflexionar el estado del arte en materia migratoria con énfasis en la relación Migración Laboral - Derecho.

## II. **LOSTRABAJADORES MIGRANTES: DESPROTECCIÓN LABORAL**

La movilidad internacional de mano de obra va cada día en aumento; sin embargo, la falta de protección jurídica para los

trabajadores migrantes se ve reflejada en muchas situaciones de abandono y explotación a la que son sometidos dichos trabajadores al convertirse, en opinión de Calderón Morillón y Domínguez Peña (2008:05), en instrumentos atractivos para "mantener la competitividad, cuando se ven obligados a trabajar en situaciones en que no son aplicadas las condiciones de trabajo decente"; evidenciándose la exclusión social de múltiples maneras, entre las que encontramos altos niveles de desempleo y gran precarización del trabajo.

No han sido pocos los esfuerzos realizados a fines de garantizar la protección adecuada a los trabajadores migrantes; sin embargo, ellos siguen enfrentando innumerables obstáculos, especialmente aquellos grupos que por sus mismas características se hacen más vulnerables, entre ellos podemos mencionar a las trabajadoras domésticas y los trabajadores poco calificados.

Cuando los movimientos poblacionales por motivos laborales son correctamente orientados, repercuten de manera positiva sobre los gobiernos, los países de origen y de destino y los propios trabajadores migrantes. Indudablemente la creación de puestos de trabajo en los países de origen es una opción idónea y preferente; sin embargo, existe una cantidad importante de países que consideran la migración laboral internacional como parte fundamental de sus estrategias nacionales de avance, crecimiento y empleo, puesto que se benefician de las ventajas que traen consigo las oportunidades de colocación en puestos de trabajo a escala global y promueven el intercambio con el extranjero. Para estos países, la migración laboral puede aliviar las presiones que ocasiona el desempleo y contribuir al desarrollo a través de la correcta canalización de las remesas, la transferencia de conocimientos, la creación de negocios y las redes comerciales. En opinión de Castillo (1996),

*En muchos casos, la tradicional tolerancia por parte de los Estados frente a la emigración puede significar un tácito reconocimiento de que la salida de población de sus territorios puede constituir una válvula de escape ante eventuales conflictos sociales y económicos, dada la insuficiencia de respuestas a las demandas de sectores ciudadanos. De esa manera, puede aportar una solución a un excedente de fuerza de trabajo y ser incluso una*

*via para el desarrollo de destrezas y habilidades para el trabajo por parte de los emigrantes en otros contextos (p. 190)*

En los países de destino que sufren de una escasez de mano de obra, la migración laboral ordenada y bien encauzada puede aliviarla, facilitar la movilidad y acrecentar el contingente de capital humano (OIM, 2008).

Para Alba (2001), el desarrollo tanto de los países de origen como de los países de destino se ve fortalecido innegablemente por la contribución aportada por el trabajo de los migrantes pues este contribuye al crecimiento económico de estos Estados a través, como se señaló supra, no solamente de las remesas, sino también por medio de la transferencia tanto de capital como de conocimientos (esto último a través de la migración de retorno) así como con la transferencia de tecnología e inversiones de capital por las comunidades en el exterior. Según datos de la OIT (2006), los países en desarrollo pierden entre el 10 por ciento y el 30 por ciento de sus trabajadores capacitados y profesionales a causa de la "fuga de cerebros", siendo los países menos desarrollados los más afectados.

En los actuales momentos y como consecuencia del fenómeno de la globalización que atraviesa todas las economías del mundo, ha aumentado considerablemente la movilidad de mano de obra tanto calificada como no calificada a nivel internacional; acelerándose de igual forma los niveles de desprotección, explotación y desregulación. Para Tarán y Geronimi (2003),

*Las actuales prácticas de migraciones laborales representan verdaderos dilemas de política para los Estados, los interlocutores sociales y la sociedad civil. Muchos Estados que han estructurado barreras contra el ingreso legal de trabajadores migrantes parecen ahora tolerar la presencia de grandes cantidades de migrantes en situación irregular, especialmente los que laboran en los sectores peor pagados y menos atractivos para los trabajadores nativos. En general, los sectores que emplean mano de obra migrante son objeto de poco o ningún control que garantice la seguridad y salud en el trabajo o condiciones de trabajo decente, lo que provoca el*

*empleo de trabajadores migrantes en condiciones inadecuadas y otorga incentivos para que el capital y el empleo se desplacen de la economía formal a la informal (p. 01).*

En opinión de Dávila (2001), la capacidad y condiciones del trabajador migrante para integrarse a la sociedad receptora es uno de los supuestos básicos en relación a las consecuencias sociales de la migración laboral. Dicha capacidad de recepción estará relacionada directamente a las políticas tomadas, existiendo en la actualidad problemas sobre las fronteras todavía confusas entre políticas migratorias y políticas sociales. En la medida en que exista un cuerpo de políticas que integre a esta categoría de trabajadores, su impacto sobre la estructura de la sociedad receptora será más racional y viceversa.

A fin de proteger a los trabajadores migrantes y optimizar los beneficios de la migración laboral tanto para los países de origen y de destino, es preciso contar con políticas, legislaciones y estrategias efectivas, que estén claramente formuladas y correctamente orientadas (OIM, 2008). En palabras de Tarán y Geronimi (2003),

*De la misma manera que se fortalece el imperio de la ley y la democracia en condiciones de globalización económica y social, también debe fortalecerse la gestión de las migraciones y del mercado de trabajo. La complementariedad entre los instrumentos jurídicos internacionales sobre migración servirá de marco exhaustivo global tanto para la elaboración de políticas migratorias a nivel nacional como internacional... Resulta fundamental el papel de los interlocutores sociales y de las organizaciones de la sociedad civil en la promoción de un enfoque sobre la migración exhaustivo, sostenible y basado en las normas (p. 01).*

Para lograr esa sostenibilidad sería necesario contar con estrategias y estructuras que permitan administrar y regular las migraciones en forma adecuada, lo cual requiere de un consenso social con la participación de los sectores más afectados por la migración laboral, en particular trabajadores y empleadores.

### III. MIGRACIÓN Y DERECHOS HUMANOS

En los últimos años se ha visto en el escenario mundial un resurgimiento de la lucha por la defensa de los Derechos Humanos de todos los ciudadanos en general así como de grupos poblacionales específicos lo que se evidencia en la praxis tanto en avances en las definiciones conceptuales así como en la puesta al día de los distintos marcos jurídicos nacionales e internacionales, la creación y apertura de instituciones encargadas de velar por la defensoría de estos derechos y por último, y no por esto menos importante, la generación de espacios y mecanismos de participación ciudadana en los cuales los diversos actores fijen posición y hagan sentir sus opiniones en esta materia. En palabras de Castillo (1996),

*La defensa de los Derechos Humanos es hoy una vía más para luchar contra los efectos de los esquemas de desigualdad social, evidentes en todos los planos de la vida cotidiana. Por esa razón, los grupos sociales más afectados en el pleno ejercicio de sus derechos son aquellos cuya vulnerabilidad es mayor precisamente por sus posiciones más desventajosas en la escala social, o bien, porque sufren algún tipo de discriminación por razones de orden político, ideológico o étnico (p. 189).*

Como base fundamental de todo el andamiaje relativo a la protección de los Derechos Humanos fundamentales en el siglo XX encontramos la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, adoptada y proclamada por la Resolución 217 A (iii) de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948, con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, fundamentada en el respeto a la dignidad de todo ser humano como principio rector en la búsqueda permanente de la justicia y la paz social. Para Sepúlveda (citado por Castillo, 1996); dicha Declaración ha sido calificada como

*seminal, ...de gran calibre, ...constituye el primer catálogo, a nivel internacional de los derechos del hombre. Es una conjunción armoniosa de derechos civiles y políticos, así como de derechos económicos y sociales, con énfasis de la igualdad y libertad ante la discriminación (p. 149)*

Además de esta Declaración, otros han sido los instrumentos internacionales que impactan sobre la materia de Derechos Humanos, como lo son el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (Tratado multilateral, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, que entró en vigor el 23 de marzo de 1976) y el *Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales* (Tratado multilateral que reconoce derechos de segunda generación y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, entrando en vigor el 3 de enero de 1976); lo que pone en evidencia un trabajo fecundo por parte de la Organización de las Naciones Unidas en lo que se refiere a la generación y adopción de instrumentos que han profundizado en la protección de derechos considerandos inherentes a la persona humana. Sin embargo, existe una deficiencia en todo lo que se refiere a este grupo de instrumentos normativos que radica en las limitaciones existentes para su entrada en vigencia y posterior puesta en práctica. En opinión de Sepúlveda (citado por Castillo, 1996),

*El número de instrumentos e instituciones es cuantioso, y en circunstancias normales debería conducir al optimismo. Sin embargo, existe una falla en todo este grandioso sistema, que consiste en los métodos para hacer cumplir las obligaciones derivadas de los tratados y convenciones (p. 189)*

En lo que se refiere específicamente a la migración, esta ha sido objeto de regulación y control. El derecho a emigrar se puede y debe considerar como un derecho inherente a la persona como complemento al principio de libertad de tránsito; sin embargo, como lo expresa Alba (citado por Castillo, 1996:191): “la emigración se considera un Derecho Humano; la inmigración no”. Para Castillo (1996:191): “Un hecho incuestionable es que las poblaciones migrantes constituyen grupos altamente vulnerables en cuanto a la vigencia de sus derechos fundamentales”.

### **Convención Internacional para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares**

Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 45/158 del 18 de diciembre de 1990 y que entró en vigor en

el año 2003, es el tratado internacional más completo dedicado a mejorar las condiciones de vida de una enorme cantidad de personas que buscan empleo fuera de sus países de origen. Para el año 2003 contaba con la ratificación de 31 Estados signatarios y se basa principalmente según Abella (2001), en el

*...principio filosófico que establece que los derechos de los individuos preceden a los del bien de la comunidad o del Estado y que entrega a los Estados la responsabilidad de proteger a los trabajadores migrantes, porque es su derecho básico como individuos y no porque este en juego el interés nacional (p. 481).*

Esta Convención Internacional, la cual tiene en cuenta tanto las normas laborales internacionales como las Convenciones sobre la esclavitud, tiene como objetivo primordial que todos los trabajadores migratorios, según se definen en las disposiciones de la Convención, puedan gozar de sus derechos humanos independientemente de su situación jurídica.

La Convención hace referencia, a su vez, a la Convención de la UNESCO relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño y otros convenios y acuerdos de carácter internacional.

Este instrumento normativo expone los distintos derechos de los que gozan los trabajadores migratorios relacionados directamente con la situación de la migración para fines de empleo y abre un nuevo camino al definir los derechos que se aplican a ciertas categorías de trabajadores migratorios y sus familias, entre ellas: trabajador fronterizo, trabajador de temporada, marino, trabajador itinerante, trabajador vinculado a un proyecto concreto y trabajador por cuenta propia.

La Convención impone una serie de obligaciones a los Estados Partes con miras a promover condiciones dignas en relación con la migración internacional de trabajadores y sus familiares. Entre esos requisitos figuran la formulación de políticas sobre migración; el intercambio de información con otros Estados Partes; el suministro de información a empleadores, trabajadores y sus organizaciones acerca de las políticas, leyes y reglamentos relativos a la migración; y asistencia a los trabajadores migratorios y sus familias. De igual forma, establece normas para la contratación de trabajadores migratorios y para su regreso a sus Estados de origen. Detalla también las medidas que han de seguirse para combatir la migración ilegal o clandestina.

A pesar de las condiciones beneficiosas que esta Convención promueve para los Trabajadores Migratorios y sus familiares su entrada en vigor tardó varios años debido a que no era ratificado por el número necesario de Estados. Los esfuerzos para su ratificación no fueron pocos; entre los que se encuentran:

La *Conferencia Mundial de Derechos Humanos*, celebrada en Viena en junio de 1993, invitó a los Estados a que ratificasen lo antes posible la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares, instó a los Estados a que garantizaran la protección de los Derechos Humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares y afirmó que asignaba particular importancia a la creación de condiciones que promovieran una mayor armonía y tolerancia entre estos trabajadores y el resto de la sociedad del Estado receptor. La *Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo*, celebrada en El Cairo en septiembre de 1994, abordó los problemas de la migración y, en especial, la cuestión de la migración mundial, haciendo un llamado en pro de asumir un enfoque internacional global para hacer frente a la migración internacional. En la *Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social*, celebrada en Copenhague en marzo de 1995, los Estados se comprometieron a garantizar que los trabajadores migratorios se beneficiaran de la protección ofrecida por los correspondientes instrumentos nacionales e internacionales, a tomar medidas concretas y eficaces contra la explotación de los trabajadores migratorios y a alentar a todos los Estados a que estudiaran la posibilidad de ratificar y aplicar plenamente los instrumentos internacionales relativos

a los trabajadores migratorios. La *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, celebrada en Beijing en septiembre de 1995, prestó una considerable atención a la situación de las migrantes. En la Plataforma de Acción que adoptó, la Conferencia hizo un llamamiento a los Estados para que reconocieran la vulnerabilidad ante la violencia y otras formas de malos tratos de las trabajadoras migratorias, cuya situación jurídica en el Estado huésped depende de los empleadores, que pueden abusar de su situación (OACDH, s/f).

#### **IV. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA MIGRACIÓN LABORAL**

Ya en el campo específico de los derechos de los que, en el ámbito laboral debe gozar todo trabajador, éstos son innumerables; pero la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de su Consejo de Administración, calificó ocho de sus Convenios como Fundamentales independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro, lo que conlleva la consideración de que toda norma en materia de derechos de los trabajadores, debe anteponer estos derechos a los demás porque proporcionan los instrumentos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas. La materia de estos derechos a los cuales la OIT brinda protección prioritaria son: libertad sindical, abolición del trabajo forzoso, igualdad (no discriminación) y eliminación del trabajo infantil.

La Libertad Sindical es la piedra angular de los principios que cimientan la labor de la OIT y de las actividades de quienes bregan por la justicia social. El Principio de Libertad de Asociación está plasmado tanto en la Constitución como en otros documentos de la organización, entre los cuales destacan los Convenios 87 y 98.

El *Convenio número 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948)* establece el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir sin autorización previa las organizaciones que juzguen convenientes y de afiliarse a ellas. Asimismo, contiene una serie de disposiciones para garantizar el libre funcionamiento de dichas organizaciones sin interferencia de las autoridades públicas. *El Convenio número 98 sobre el Derecho de Sindicación y la Negociación Colectiva*

(1949) prevé la protección contra la discriminación antisindical y a su vez, la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de las otras así como también invita a la adopción de medidas para fomentar y alentar la negociación colectiva.

En materia de Trabajo Forzoso, los convenios considerados como fundamentales son: El *Convenio número 29 sobre el Trabajo Forzoso (1930)*, que dispone la supresión del trabajo obligatorio en todas sus formas, excluyéndose obligaciones tales como el servicio militar, cualquier trabajo u oficio que forme parte de las obligaciones cívicas, el trabajo u oficio que se exija en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial y según determinadas condiciones, el trabajo que se exija en casos de fuerza mayor y los pequeños trabajos comunales definidos en el propio convenio. El *Convenio número 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (1957)*, prohíbe el uso de todo trabajo obligatorio como medio de coerción o de aplicación de políticas o como castigo por expresar determinadas opiniones políticas o ideológicas, como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas o como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

En cuanto al Derecho de Igualdad y la Eliminación de la Discriminación en el Empleo, éste ha sido desde el principio, uno de los objetivos de la OIT, existiendo los siguientes convenios fundamentales:

El *Convenio número III del año 1958 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)*, estipula la necesidad de implementar políticas nacionales para eliminar la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, tanto en el acceso al empleo como en la formación y las condiciones de trabajo, así como para promover la igualdad de oportunidades y de trato. El *Convenio número 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951)* estipula la igualdad de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Todo Estado deberá promover y, en la medida en que sea acorde con los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. El Convenio se aplicará al

salario o sueldo básicos y a cualquier otro emolumento pagado en dinero o en especie por el empleador para remunerar directa o indirectamente al trabajador en virtud de su empleo.

En cuanto a Trabajo Infantil se refiere, son muchos los años que la OIT tiene luchando contra él, existiendo igual que en los casos anteriores, dos convenios fundamentales en la materia. El *Convenio número 138 sobre la Edad Mínima (1973)* que obliga a los Estados que lo ratifican a fijar una edad mínima para la admisión al empleo o al trabajo, y a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo infantil y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que permita el pleno desarrollo físico y mental de los adolescentes. A tales efectos, una de las principales medidas a tomar consiste en prohibir el empleo o el trabajo de niños que no tengan la edad mínima debidamente fijada. El *Convenio número 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999)* constituye una norma decisiva tendente a librar a millones de niños de los abusos y malos tratos al exigir la elaboración y puesta en práctica de programas de acción que eliminen las peores formas de trabajo infantil que a su vez se encarga de definir.

Los principios consagrados en estos ocho convenios fundamentales así como las recomendaciones que los acompañan, si bien no se refieren específicamente a los trabajadores migrantes son de aplicación general, es decir, se aplican a todos los trabajadores sin distinción de nacionalidad y con independencia de su situación migratoria.

Sin embargo, la problemática de los trabajadores migrantes ha sido abordada también en forma particular por la Organización Internacional del Trabajo a través de los *Convenios N° 97 y 143 sobre los trabajadores migrantes y sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes* respetivamente.

### **Convenio N° 97 sobre los trabajadores migrantes (1949)**

Puso en vigencia los derechos de los migrantes en el campo de las remuneraciones, el acceso a los sindicatos, los litigios, la transferencia de pertenencias personales y la residencia por períodos más largos.

El segundo, por su parte, estableció los derechos de los migrantes en situación irregular y, además, especificó el derecho de los migrantes a un trato justo y de igualdad de oportunidades, en un plano similar al de los nacionales, particularmente en cuanto a la movilidad geográfica y ocupacional, la capacitación laboral y el reconocimiento de las calificaciones adquiridas en el país de origen (Abella, 2001).

El *Convenio N° 97 sobre los trabajadores migrantes (1949)*, en opinión de Tarán y Geronimi (2003),

*... sienta las bases para la igualdad de tratamiento entre trabajadores nacionales y extranjeros en situación regular en cuestiones como los procedimientos de contratación, las condiciones de vida y de trabajo, el acceso a la justicia, y la reglamentación sobre impuestos y seguridad social. Establece disposiciones sobre las condiciones de contratación, la participación de migrantes en la formación y promoción profesionales, la reunificación familiar, el despido injustificado o la expulsión, así como otras medidas destinadas a regular el proceso migratorio en su conjunto. Este instrumento ha sido ratificado por 42 Estados. (p. 13)*

**Convenio N° 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (1975)**

En palabras de Tarán y Geronimi (2003),

*...fue adoptado en un momento en que la comunidad internacional empezó a tomar en cuenta el aumento de la migración irregular. Sus dos principales objetivos son: 1) regular los flujos migratorios, eliminar la migración clandestina y luchar contra las actividades de tráfico y de trata de personas; y 2) facilitar la integración de los migrantes en las sociedades de acogida... Contiene algunas normas mínimas de protección aplicables a los trabajadores migrantes en situación irregular o que hayan sido empleados ilegalmente, aun en los casos en que su situación no pueda ser regularizada. Este principio se plasma en su artículo*

*I donde se establece la obligación de los Estados ratificantes de "respetar los Derechos Humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes". Esta disposición incluye a todos los trabajadores migrantes, con independencia de su situación migratoria o condición legal en el Estado receptor. No obstante, los derechos de los trabajadores migrantes en situación regular que se mencionan con más detalle en la Parte II del Convenio no resultan aplicables a los trabajadores migrantes en situación irregular. El Convenio no define los Derechos Humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes. Sin embargo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha interpretado que esta norma se refiere a los Derechos Humanos fundamentales contenidos en los instrumentos de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, como los integrantes de la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990, así como a los derechos fundamentales en el trabajo mencionados en la Declaración de la OIT sobre los principios y derecho fundamentales en el trabajo, de 1998 (pp. 14-15).*

Los dos últimos Convenios señalados proveen un marco que sirve para orientar la legislación y la práctica nacionales en la gestión de las migraciones laborales. A su vez, la Convención de las Naciones Unidas sobre los trabajadores migratorios y sus familiares de 1990 basada en los conceptos establecidos por los instrumentos de la OIT, logra ampliar el marco jurídico para el tratamiento de dichos trabajadores y la prevención de la explotación y de la migración irregular. Debido a la participación activa de expertos de la OIT en la elaboración de la Convención de 1990, el contenido de los Convenios No. 97 y 143 se encuentra en la base de la elaboración del proyecto, el cual fue ampliado para un reconocimiento de los derechos económicos, sociales, culturales y civiles de los trabajadores migrantes. Estos tres instrumentos en su conjunto proveen una definición y una base ético-jurídica para la política y práctica nacionales respecto de los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias, así como herramientas para alentar a los Estados a adoptar y mejorar una legislación nacional conforme a las normas internacionales. No se trata sólo de instrumentos de Derechos Humanos sino que numerosas disposiciones

sirven de pilares fundamentales para la posterior elaboración de políticas nacionales sobre migraciones laborales (Tarán y Geronimi, 2003)

## **V. REFLEXIÓN FINAL**

El imperio de la ley y el respeto de los principios universales de Derechos Humanos constituyen la base de la democracia y la paz social; lo que sumado a la innegable tendencia de muchos trabajadores de migrar en busca de mejores condiciones de trabajo y una mayor calidad de vida; hace innegable que la migración laboral necesita un marco jurídico basado en las normas internacionales sobre los trabajadores migrantes y el trabajo decente.

La adhesión a las normas internacionales de Derechos Humanos, la elaboración de legislación contra la discriminación y la implementación de prácticas adecuadas son todas responsabilidades compartidas entre los gobiernos, los interlocutores sociales, la sociedad civil y los propios migrantes. Los dirigentes políticos y de la comunidad, diplomáticos, legisladores, comerciantes, sindicalistas, religiosos y dirigentes de la sociedad civil, así como las personalidades destacadas en los ámbitos del deporte, las artes y la cultura deberían desempeñar un rol en la promoción por el respeto de la diversidad y condenar las actitudes y acciones xenofóbicas.

Por su parte, las instituciones internacionales pueden apoyar, facilitar y financiar políticas migratorias coherentes, poniendo el énfasis en un enfoque basado en las normas, ampliando la coordinación entre organismos, y asegurando la consulta y la cooperación con los interlocutores sociales y la sociedad civil.

Los progresos recientes son alentadores, pero los desafíos son enormes. Sólo mediante una activa participación de los gobiernos, de los interlocutores sociales y de la sociedad civil se asegurará una viabilidad, credibilidad y sostenibilidad a largo plazo de las medidas nacionales e internacionales de protección y las condiciones necesarias para asegurar un trabajo decente para los trabajadores migrantes.

## VI. REFERENCIAS

- Abella, Manolo (2001). Los derechos de los migrantes y el interés nacional. En *La migración internacional y el desarrollo en las Américas*. Serie Seminarios y Conferencias N° 15 (pp. 479-488). Santiago de Chile: CEPAL
- Alba, Francisco (2001). Migración internacional, integración y convergencia económica. En *La migración internacional y el desarrollo en las Américas*. Serie Seminarios y Conferencias N° 15 (pp. 199-213). Santiago de Chile: CEPAL.
- Calderón Morillón, Oscar y Domínguez Peña, Concepción (2008). *Migración laboral mexicana: la necesidad de una regulación laboral transnacional*. México: Fundación Friedrich Ebert
- CLAT -Central Latinoamericana de Trabajadores- (2004). *Informe Político*. Brasilia: Autor
- Castillo, Miguel Angel (1996). *Migración y Derechos Humanos*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/migra3/10.pdf> [Consulta: 2009, Febrero 16]
- Dávila, Luis (2001). Fronteras confusas: impactos sociales de la migración. En *La migración internacional y el desarrollo en las Américas*. Serie Seminarios y Conferencias N° 15 (pp. 259-274). Santiago de Chile: CEPAL
- Di Filippo, Armando (2001). Globalización, integración regional y migraciones. En *La migración internacional y el desarrollo en las Américas*. Serie Seminarios y Conferencias N° 15 (pp. 145-180) Santiago de Chile: CEPAL
- Falero, Alfredo (2002). Migración laboral: Un desafío para la sociedad civil, *Ciencias Sociales*, 20, 1-13
- Lucena, Héctor (2007). *Lo laboral en tiempos de transición*. Valencia: Universidad de Carabobo

- Martínez, Jorge (2000). *La migración internacional y el desarrollo en la era de la globalización e integración; temas para una agenda regional*. Serie Población y Desarrollo N° 1, Santiago de Chile: CEPAL.
- OACDH –Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos- (s/f). *Folleto Informativo No. 24. Los Derechos de los Trabajadores Migratorios*. [Documento en línea]. Disponible: [http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu6/2/fs24\\_sp.htm#trabajadoresmigratoriosyconferencias](http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu6/2/fs24_sp.htm#trabajadoresmigratoriosyconferencias) [Consulta: 2008, Diciembre 16]
- ONU -Organización de las Naciones Unidas- (2006). *Migración internacional y desarrollo*. [Documento en línea]. Disponible: <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/353/57/PDF/N0635357.pdf>. [Consulta: 2007, Junio 22]
- OIM -Organización Internacional para las Migraciones- (2008). *La OIM y la migración laboral*. [Documento en línea]. Disponible: [http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/activities/facilitating/labour\\_migration\\_info\\_es.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/activities/facilitating/labour_migration_info_es.pdf) [Consulta: 2009, Febrero 27]
- OIT -Organización Internacional del Trabajo- (2006). *Datos sobre Migración Laboral*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/ecosoc/migration.pdf> [Consulta: 2007, junio 24]
- Tarán, Patrick y Geronimi, Eduardo (2003). *Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pom/pom3s.pdf> [Consulta: 2009, Febrero 16]