

DECLARACIÓN DE LA AGRUPACIÓN GLOBAL UNIONS¹ AL
2º FORO MUNDIAL SOBRE MIGRACIÓN Y DESARROLLO
MANILA, FILIPINAS, 27-30 DE OCTUBRE DE 2008

***Establecer una arquitectura de protección de los derechos humanos y
sindicales para los trabajadores migrantes y sus familias***

INTRODUCCIÓN

1. La migración laboral está convirtiéndose en una característica relevante de la economía global. Los gobiernos intentan dar forma al proceso y abordar las cuestiones pendientes a través de una nueva entidad, el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD). Teniendo en cuenta nuestra misión básica de defender los intereses y los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, incluyendo los migrantes, los sindicatos han estado activamente implicados en este proceso intergubernamental sobre migración desde sus inicios durante el Diálogo de Alto Nivel de las Naciones Unidas en 2006 y en el mecanismo de seguimiento, el 1^{er} FMMD celebrado en Bruselas en 2007. Reviste una importancia crítica para el movimiento sindical internacional continuar e intensificar esta implicación con el 2º FMMD (Manila, octubre de 2008) y los resultados que se deriven del mismo. Resulta esencial, no sólo debido a que estas cuestiones son un elemento central para el movimiento sindical, sino también porque los líderes gubernamentales del proceso no han establecido hasta la fecha modalidades satisfactorias para la plena y efectiva participación de los sindicatos, así como de organizaciones de migrantes y otros grupos de la sociedad civil que trabajan directamente con los migrantes. Esto constituye un reto que debe abordarse de forma directa para poder seguir adelante.

2. Tal como indicábamos en nuestra crítica del 1^{er} FMMD, los sindicatos consideran que deben introducirse cambios importantes en cuanto al enfoque actual de los debates en el FMMD, para que las políticas de migración resulten sostenibles. Particularmente la vinculación entre el desarrollo económico y la migración debe analizarse en profundidad, y hacer frente a las causas que se encuentran a la base de la migración en condiciones desfavorables. Además, el enfoque limitado de una migración temporal y circular para cubrir la escasez de mano de obra en los mercados receptores ha de sustituirse por un enfoque integral que sitúe a los trabajadores/as migrantes y su bienestar en el centro del paradigma político, garantice sus derechos humanos y sindicales fundamentales, y les conceda voz y representación a través de los sindicatos. Igual importancia deberá tener el establecimiento de mecanismos de consulta para facilitar el que los sindicatos estén representados y puedan hacer oír su voz en los debates intergubernamentales sobre migración y desarrollo.

¹ La Agrupación Global Unions está integrada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) que tiene 168 millones de miembros en 155 países; las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), que representan a sus respectivos sectores a escala sindical internacional; y la Comisión Sindical Consultiva (CSC-TUAC) ante la OCDE.

CONTEXTO DE POLÍTICA ECONÓMICA

3. La creciente incidencia de la migración laboral está estrechamente relacionada con la globalización y la integración global de los mercados financieros, así como de los mercados para la manufactura y el suministro de bienes y servicios. Los actores económicos que dan forma a esta integración han impulsado con éxito un modelo neoliberal, que implica la desregulación de los mercados, incluyendo el mercado de trabajo, incrementar la liberalización del comercio, la privatización de los servicios sociales y de suministros públicos, y la reducción de las normas laborales. Estas políticas han tenido en muchos países el efecto neto de debilitar los mercados laborales, además de frenar el crecimiento económico, los salarios y las condiciones de trabajo, y fomentar el desempleo. En el marco de este entorno global de libre mercado, el trabajo, como el capital, representa un factor de producción que debe gestionarse de manera flexible y con un mínimo de regulación, y con el objetivo último de obtener los mayores beneficios para quienes poseen el capital.

4. Estas tendencias están cambiando la naturaleza de los mercados laborales y del mundo del trabajo de manera profunda. A este respecto, dos fenómenos relacionados son la migración del trabajo con la subcontratación de trabajo a distintas localizaciones geográficas en cadenas globales de producción y suministro, y la migración de mano de obra por medio de factores de atracción, o en respuesta a la demanda del mercado laboral en localizaciones geográficas y sectores específicos donde se registre una escasez de mano de obra. Sumados a estas tendencias están los factores de empuje en los países de procedencia, generalmente en desarrollo, donde el creciente desempleo, el subempleo y la pobreza figuran entre los impactos negativos de la globalización.

5. Los sindicatos aducen que un punto de partida para unas políticas sostenibles de migración sería un análisis de estas causas a la base de la migración, relacionadas con la globalización injusta y su impacto negativo para los trabajadores y trabajadoras. Para abordar las causas subyacentes, las políticas económicas, comerciales y financieras deben incorporar una dimensión social, haciendo considerable hincapié en las políticas de trabajo decente y la aportación de servicios públicos de calidad en los países de origen, de transición y de acogida de migrantes, a fin de establecer los cimientos para un sustento digno para todos. Este es el medio más eficaz para contener la oleada de “migración por necesidad extrema”, y de minimizar los riesgos de explotación de migrantes en situaciones vulnerables.

6. Aplicando unas políticas sostenibles, la migración se convertiría en una opción libre de los individuos, y la tarea de los políticos sería establecer un marco de derechos humanos y sindicales para afianzar la migración laboral, con vistas a garantizar que los trabajadores/as que elijan emigrar puedan ejercer plenamente sus derechos fundamentales.

La escala de los flujos migratorios

7. Dos tendencias paralelas y convergentes afectan la escala de los flujos migratorios:
- factores significativos de empuje en los países de origen, que registran un escaso desarrollo económico, desempleo y serios déficits de trabajo decente, frente al comercio injusto y la liberalización de los mercados financieros;

- factores complementarios de atracción de los países receptores, deseosos de atraer trabajadores para cubrir su escasez de mano de obra.

No es de sorprender, pues, que los flujos migratorios sean enormes y estén en aumento.

8. Según estimaciones de la División de Población de la ONU, el número de migrantes internacionales alcanzó los 191m (cerca del 3% de la población mundial) en 2005. Casi la mitad de estos migrantes eran mujeres. Entre los grandes países de los que proceden los migrantes figuran México, India, China, Bangladesh, Turquía, Filipinas, Sri Lanka y Pakistán.² Los tres principales países de origen de migrantes son China con una diáspora que se calcula en 35 millones, India con aproximadamente 20 millones, y Filipinas con cerca de 7 millones de filipinos que viven en el extranjero. Las diez principales destinaciones de migrantes son Estados Unidos, Rusia, Alemania, Ucrania, Francia, Arabia Saudita, Canadá, India, Reino Unido y España. Entre los principales corredores de migración figuran México-Estados Unidos, Bangladesh-India, Turquía-Alemania, India-Emiratos Árabes Unidos, Filipinas-Estados Unidos.³

9. Los flujos migratorios sur/sur se están haciendo tan importantes como los flujos tradicionales sur/norte. El Cuadro 1 muestra que varios países del sur global figuran entre los 20 países con mayor número de migrantes internacionales en 2005.

Cuadro 1

Veinte países o áreas con mayor número de migrantes internacionales, 2005			
Puesto	País o área	Nº de migrantes (millones)	Porcentaje del total
1	Estados Unidos	38,4	20,2
2	Federación Rusa	12,1	6,4
3	Alemania	10,1	5,3
4	Ucrania	6,8	3,6
5	Francia	6,5	3,4
6	Arabia Saudita	6,4	3,3
7	Canadá	6,1	3,2
8	India	5,7	3,0
9	Reino Unido	5,4	2,8
10	España	4,8	2,5
11	Australia	4,1	2,2
12	Pakistán	3,3	1,7
13	Emiratos Árabes Unidos	3,2	1,7
14	Hong Kong REA China	3,0	1,6
15	Israel	2,7	1,4
16	Italia	2,5	1,3
17	Kazajstán	2,5	1,3
18	Cote d'Ivoire	2,4	1,2
19	Jordania	2,2	1,2
20	Japón	2,0	1,1

Fuente: *Trends in Total Migrant Stock*, ONU, 2005

² Tendencias de las remesas, Banco Mundial, marzo de 2008

³ Tendencias de las remesas, Banco Mundial, marzo de 2008

10. Aún más importante en cuanto a las implicaciones para la migración y la política social es examinar los países con una elevada proporción de migrantes entre la población total. Los Estados del Golfo figuran de forma destacada en este grupo. Como porcentaje de la población, los principales países de inmigración son: Qatar (78,3%), Emiratos Árabes Unidos (71,4%), Kuwait (62,1%), Singapur (42,6%), Bahrein (40,7%), Israel (39,6%), Jordania (39%), Brunei Darussalam (33,2%), Arabia Saudita (25,9%) y Omán (24,4%).⁴

ABORDAR LOS RETOS DE LA MIGRACIÓN LABORAL

11. Los diálogos políticos durante el 1^{er} FMMD no consiguieron poner el debido énfasis en los numerosos riesgos negativos de la migración laboral que deben hacerse frente. Los planificadores políticos deben considerar el hecho de que los migrantes muchas veces se enfrentan a numerosos retos a lo largo de las diversas fases del proceso, desde que abandonan su país de origen hasta que se establecen y trabajan en el país de acogida. Muchas veces, pagan tarifas exorbitantes a las agencias de reclutamiento por sus servicios, incluyendo la obtención de papeles de residencia, permiso de trabajo, el billete aéreo, etc. En el peor de los casos, los papeles no tienen validez alguna y los migrantes se encuentran en situación irregular al llegar a su destino, quedando sujetos a la explotación por parte de empleadores oportunistas. Pueden caer en manos de traficantes, o verse sometidos a condiciones de servidumbre como empleados domésticos, con sus pasaportes confiscados y privados de libertad de movimiento. Las mujeres jóvenes resultan particularmente vulnerables a ser víctimas de estas situaciones de explotación.

12. Las barreras del idioma vienen a sumarse a la vulnerabilidad de la situación de los migrantes, y al riesgo de explotación. Muchas veces, los trabajadores reciben sus contratos en un idioma extranjero, por lo que les resulta imposible comprender sus disposiciones en términos de remuneración y condiciones de trabajo, o incluso comprobar si tales disposiciones están estipuladas. Al cobrar salarios bajos, pueden permanecer endeudados con la agencia de reclutamiento durante un largo período de tiempo, y encontrar muy difícil cumplir con el objetivo para el que emigraron, es decir enviar remesas de dinero a casa. Según diversos informes sobre migración, los corredores de alto riesgo caracterizados por estas situaciones incluyen el Sur y el Sudeste Asiático y otros países de la región, así como los Estados del Golfo. Entre los pasos de alto riesgo para migrantes desesperados (refugiados políticos y económicos), podemos citar travesías en las que se juegan la vida salvando a pie el desierto del Sahara o cruzando en botes el Pacífico Sur, el Océano Índico o el Caribe.

13. En muchos países los migrantes trabajan en condiciones extremadamente peligrosas e insalubres, se concentran en los puestos más bajos y en ocupaciones no capacitadas, lo que corresponde en general a aquellos empleos que los nacionales del país no quieren aceptar. Así pues, están expuestos a un riesgo mayor de sufrir accidentes y lesiones laborales, debiendo trabajar muchas veces sin la debida formación, sin equipo de protección y careciendo de sistemas de compensación e caso de accidente o lesión. Estos déficits de trabajo decente afectan tanto a los trabajadores/as migrantes documentados como indocumentados, y las trabajadoras migrantes se enfrentan a retos específicos, particularmente al ser absorbidas en sectores informalizados como el servicio doméstico o la industria del entretenimiento.

⁴ Tendencias de las remesas, Banco Mundial, marzo de 2008

14. Por otro lado, a menudo los migrantes no son bien acogidos por la población local, y se convierten en blanco del racismo y la xenofobia. En numerosos países, la migración se trata esencialmente como una cuestión de seguridad que entra bajo la jurisdicción del Ministerio del Interior o del Departamento de Seguridad Nacional. Esto conlleva la adopción de medidas duras e inhumanas en el trato a los migrantes y la criminalización de todos aquellos que se encuentran en situación irregular, por medio de redadas, hostigamiento, detenciones, agresiones y deportación. Tales medidas sirven para incrementar la atmósfera de tensión y xenofobia.

15. La situación en Corea del Sur ilustra bien la suerte de los trabajadores/as migrantes a quienes se deniegan sus derechos sindicales fundamentales. Se enfrentan a un sistema represivo y en ocasiones son objeto de arrestos y deportación. La directiva del sindicato de trabajadores migrantes, el MTU, está siendo particularmente blanco de ataques, en un claro intento por parte de las autoridades coreanas de impedir la existencia del sindicato. Las autoridades no han querido reconocer a la organización como sindicato, aduciendo que la mayoría de sus miembros son migrantes indocumentados. Esto supone una violación de la Constitución de Corea del Sur y de la Ley de Sindicatos de dicho país. Conviene señalar que, en un esfuerzo por obtener justicia, el MTU remitió una queja al respecto ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Los sindicatos ante el reto de la migración laboral

16. Análisis paralelos sobre la migración mundial emprendidos por la CSI y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) se han venido centrando en sus respectivos sectores, y estableciendo respuestas políticas y programas adecuados. Un área de preocupación ha sido las restricciones al derecho de los trabajadores/as migrantes a afiliarse a sindicatos, derecho garantizado por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que todos los Estados miembros de la OIT están obligados a respetar, así como por los Convenios N° 97 y 143 de la OIT sobre trabajadores migrantes. Los sindicatos insisten en que la afiliación sindical es un derecho fundamental que ha de ser respetado por gobiernos y empleadores. Ofrece la mejor garantía a los trabajadores/as migrantes frente a la explotación que adopta la forma de bajos salarios y malas condiciones de trabajo.

Las industrias de la construcción y la madera

17. Las industrias de la construcción y la madera en las economías de mercado emergentes y en expansión del SE Asiático y Oriente Medio atraen a un elevado número de trabajadores migrantes. Hay, por ejemplo, más de 2 millones de obreros de la construcción procedentes del Sur de Asia en la región del Golfo. La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), cuyos afiliados organizan estos sectores, ha expresado su preocupación por la situación de los trabajadores migrantes en estas regiones. Muchos de los Estados del Golfo no han ratificado los Convenios fundamentales de la OIT sobre libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, y deniegan a los trabajadores el derecho a afiliarse a sindicatos y negociar para obtener condiciones de trabajo decentes. Los Emiratos Árabes Unidos representan un caso flagrante de violaciones al respecto.

18. Uno de los principales obstáculos para la organización de trabajadores migrantes es la existencia de cláusulas en los contratos de empleo que prohíben a los trabajadores/as migrantes afiliarse a sindicatos. Es el caso en Malasia, por ejemplo, aún cuando ello

contraviene las disposiciones de la Ley de Relaciones Industriales y de la Ley de Sindicatos de Malasia, donde se establece que los trabajadores/as migrantes pueden sindicalizarse. Los afiliados de la ICM se han encontrado con situaciones en que sus sucesivas campañas de sindicalización entre trabajadores migrantes se ven anuladas por los empleadores, que recurren a esta cláusula infame para despedir y deportar a los trabajadores implicados.

Los sectores de la salud y la educación

19. Los trabajadores/as del sector de la salud en muchos países en desarrollo han sido objeto de agresivas campañas de reclutamiento por parte de ciertos países industrializados. La Internacional de los Servicios Públicos (ISP) se ha venido centrando en las tendencias migratorias dentro de este sector que, además de los factores de empuje antes mencionados, está experimentando intensos factores de atracción. La ISP ha documentado el hecho de que las políticas de ajuste estructural promovidas por el Banco Mundial, que implican la privatización y recortes en el gasto público, han contribuido al deterioro de los sectores de la sanidad en muchos países en desarrollo. Los servicios de salud registran una considerable falta de recursos, careciendo del personal necesario, del equipamiento médico y de medicamentos. Todos estos factores, sumados a una carga excesiva de trabajo y a los bajos salarios que en ocasiones incluso se cobran con retraso, dan como resultado la desmoralización del personal sanitario en muchos países en desarrollo, particularmente en el África Subsahariana.

20. Los factores de empuje que motivan a los trabajadores/as de la salud a emigrar en busca de mejores salarios y entornos de trabajo más gratificantes son por tanto intensos. Al parecer, nada menos que el 50% del personal de enfermería que ha recibido formación en el Caribe trabajan en otra parte. Con unos sistemas sanitarios frágiles que se ven aún más debilitados por el éxodo del personal, muchos de esos países no serán capaces de alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de reducir significativamente las tasas de mortalidad materna e infantil y combatir el VIH/SIDA para 2015.

21. Un impacto negativo similar de las políticas de ajuste estructural en el sector educativo, sumado a factores de atracción y a la fuga de cerebros, han contribuido igualmente a las pobres perspectivas de alcanzar los ODM relativos a la educación. Muchos países en desarrollo han perdido un número considerable de docentes, algunos altamente cualificados, que emigraron a países desarrollados. Esto ha reducido la capacidad de los sistemas educativos en los países en desarrollo para ofrecer una educación de calidad. Al perder a sus docentes, los países en desarrollo pierden una parte considerable de sus ciudadanos educados, y sus propias carencias en personal docente se hacen aún más severas. En los países industrializados, la media es de un profesor por cada 25 estudiantes, pero en los países en desarrollo, en ocasiones no hay más que un profesor para 75 estudiantes o incluso más.

22. La fuga de docentes es un problema particular en algunos países del Caribe, como Guayana y Jamaica. El sindicato de docentes Jamaica Teachers Association (JTA) estima que 300 docentes abandonan el país cada año, y justamente están especializados en aquellas asignaturas para las que hay escasez de profesores en Jamaica: matemáticas y ciencias. En 2000, el Reino Unido reclutó aproximadamente 10.000 docentes extranjeros. En su mayoría eran hombres especializados en matemáticas y ciencias y con 10 ó más años de experiencia. Algunos provenían de otros países industrializados, más capaces de

hacer frente a la pérdida de docentes altamente capacitados y con experiencia (Australia, Nueva Zelanda, Canadá); pero muchos otros eran originarios de países en desarrollo (Sudáfrica, Jamaica) menos equipados para ajustarse a la pérdida de este personal docente (Estudio citado por Edwards & Spreen).

23. Irónicamente, los migrantes altamente cualificados de los sectores de la salud y la educación, entre otros, muchas veces se encuentran con situaciones que distan mucho de ser lo que esperaban, particularmente cuando se aventuran sin contar con arreglos en firme en lo que respecta a contratos de trabajo. Muchas veces terminan en trabajos precarios y en condiciones de explotación, donde sus calificaciones no son reconocidas. Este síndrome de “desperdicio de cerebros” y la consiguiente violación de derechos que implica, supone que los beneficios de la migración tanto para el migrante como para la familia que deja en su país de origen serán muy limitados. Casos de docentes migrantes cuyos derechos humanos y sindicales han sido violados se están convirtiendo en algo cada vez más frecuente en los países de destino.

24. La situación de los niños que acompañan a los migrante también debe tratarse. El derecho de los hijos de migrantes a la educación se encuentra en peligro cuando no puede garantizarse su acceso a una educación de calidad. La interrupción de la educación o la escolarización incompleta y la falta de reconocimiento de los certificados obtenidos son motivos serios para el abandono escolar o la exclusión de los hijos de migrantes y refugiados. Los menores deberían tener acceso a la educación, que constituye la principal herramienta para favorecer la integración. Los hijos de migrantes enriquecen el entorno escolar, y la diversidad puede conducir a círculos más amplios de amistades e intercambios.

Migración y dimensión de género

25. Muchos de los migrantes en los sectores de la salud y la educación son mujeres a las que, por tanto, los prejuicios característicos de los mercados laborales las afectarán incluso más que a otros migrantes. Es muy probable que resulten discriminadas en cuanto al salario, las condiciones de trabajo, y que no se reconozcan sus certificados o su calificación. Las mujeres jóvenes suelen correr el riesgo de ser explotadas y sufrir violencia de género, especialmente cuando, al disponer de oportunidades limitadas de empleo o encontrarse en situaciones apremiantes, terminan dedicándose al sector del entretenimiento o en el servicio doméstico. Constituyen además la gran mayoría de las víctimas de la trata de personas.

26. Las empleadas del servicio doméstico resultan particularmente vulnerables. Dado que trabajan en domicilios privados, muchas veces se enfrentan a situaciones de confinamiento solitario, son víctimas de acoso y de violencia de género, reciben bajos salarios, disponen de muy poca libertad de movimiento y no cuentan con recursos para intentar corregir la situación. Esto se ve exacerbado por el hecho de que generalmente se les confiscan sus pasaportes, dejándolas en una situación de servidumbre y privadas totalmente de libertad de movimiento. El paso Sudeste Asiático – Oriente Medio ha sido descrito en distintos informes como un corredor de alto riesgo a causa de las situaciones laborales de extrema explotación que encuentran las mujeres migrantes empleadas en el servicio doméstico en esa región.

MODO IV DEL AGCS Y ACUERDOS SOBRE MIGRACIÓN LABORAL

27. El Modo IV del AGCS de la OMC respecto al movimiento de personas físicas sitúa a la OMC en cabeza a la hora de dar forma a las políticas de migración. Desde la perspectiva de sus creadores, el Modo IV aporta un mecanismo que permite a las naciones cubrir las carencias en el mercado laboral permitiendo temporalmente la entrada legal de trabajadores migrantes cualificados. El Modo IV establece un firme vínculo entre la migración laboral y la globalización económica, con todos los riesgos negativos que ésta comporta, de desregulación del mercado laboral y dumping social. El espíritu subyacente en las negociaciones del Modo IV caracteriza el trabajo como una mercancía comercializable. Los compromisos realizados por los países en base al Modo IV no guardan relación con regulaciones y normas laborales, sino más bien con ajustar los compromisos a fin de cubrir las demandas de mano de obra en los países de acogida.

28. Los sindicatos han expresado su preocupación por el hecho de que el Modo IV del AGCS pueda dar como resultado un programa global de trabajadores invitados, que agotaría los escasos recursos humanos que resultan tan vitales al desarrollo de los países en desarrollo, y que por otro lado no garantice a dichos trabajadores igualdad de trato respecto a los nacionales de los países de acogida, en términos de salarios, condiciones de trabajo y protección social. Generalmente, los trabajadores/as migrantes con contratos temporales no pueden recurrir a la opción de reunificación familiar, carecen de oportunidades de formación, derechos de inmigración, incentivos para la integración, y derechos sociales básicos. Igualmente preocupante es el hecho de que los principios subyacentes en el Modo IV del AGCS han inspirado en gran parte los enfoques a la migración laboral en numerosos acuerdos bilaterales y en Acuerdos de Asociación Económica (AAE).

29. Los sindicatos han dado cuenta de su inquietud respecto a las implicaciones para la migración laboral de los nuevos AAE entre los países ACP (África, Caribe y Pacífico) y la Unión Europea. Los asociados en estos acuerdos se ven presionados a armonizar todas las disposiciones con las directrices de la OMC, incluyendo las relativas al Modo IV del AGCS, que, tal como se indica más arriba, resultan altamente insatisfactorias en tanto que marco político y normativo para la migración laboral.

30. Los acuerdos bilaterales aportan un mecanismo para que los países de origen y de acogida gestionen los flujos migratorios. A través de un puñado de acuerdos, memorandos de entendimiento (MdE), convenios de seguridad social (CSS), y muy especialmente los acuerdos laborales bilaterales (ALB), los países intentan regular el nivel y el tipo de migración permitida. Un ejemplo interesante es el AAE entre Japón y Filipinas, que incluye explícitamente en la negociación la “importación” de cuidadores/as y enfermeros/as filipinos. Aunque las motivaciones de los países de origen y de acogida pueden diferir ligeramente, en su conjunto, se concentran estrechamente en los beneficios económicos y no incorporan cláusulas que garanticen la protección de los derechos o que aseguren el bienestar de los migrantes.

Acuerdos de migración laboral y desarrollo

31. Los acuerdos laborales multilaterales y bilaterales plantean la cuestión de cómo abordan los países de origen y de acogida sus compromisos para alcanzar los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente, incluyendo los ODM, y si se están abordando de manera adecuada las causas originarias de la migración, como son las políticas de desarrollo

inapropiadas y los déficits de trabajo decente en los países en desarrollo de donde provienen los migrantes. Los sindicatos han manifestado su preocupación por el hecho de que algunos países en desarrollo están adoptando una política proactiva de intentar exportar mano de obra, porque consideran la generación de remesas como una estrategia de desarrollo. Los países que reciben migrantes también son cómplices de este enfoque, puesto que responde a sus necesidades de cubrir escasez de mano de obra. Los sindicatos mantienen que aunque las remesas resultan beneficiosas para las familias que las reciben, no pueden considerarse como parte integral de un desarrollo sostenible. Las remesas no deberían por tanto adoptarse como parte de ninguna estrategia nacional de desarrollo.

HACIA UNA ARQUITECTURA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SINDICALES COMO BASE DE LAS POLÍTICAS MIGRATORIAS⁵

32. El análisis previo ha demostrado que los distintos actores que están dando forma a las políticas sobre migración, ya sean instituciones multilaterales, gobiernos de países de origen y de acogida, o entidades del sector privado, no buscan sino servir sus propios intereses, y no prestan gran atención a los intereses ni al bienestar de los trabajadores/as migrantes. Este enfoque egocéntrico no conducirá a políticas migratorias sostenibles. Los sindicatos piden un marco de políticas y leyes laborales para garantizar que los trabajadores/as migrantes disfruten de igualdad de trato y oportunidades respecto a salarios, condiciones de trabajo, afiliación a sindicatos, beneficios de los convenios colectivos, seguridad social y otras prestaciones nacionales. El quid de todas las políticas sobre migración debería centrarse en los derechos humanos y de los trabajadores. Este enfoque basado en los derechos incluiría además los derechos de los trabajadores/as migrantes irregulares (indocumentados), que se ven expuestos a una mayor explotación y discriminación debido a su estatus legal.

33. Conviene reconocer que los trabajadores/as migrantes realizan una contribución enorme a las sociedades que los acogen, en el ámbito social, político y económico. Contribuyen a enriquecer la diversidad cultural y a mejorar el diálogo y la comprensión entre culturas. Se estima que los trabajadores/as migrantes gastan el 87% de sus ingresos en el país de acogida. Pagan impuestos, y contribuyen a los sistemas de seguridad social. Con todo, muchas veces no se les acuerda igualdad de trato respecto a los nacionales en lo concerniente al respeto de los derechos humanos y sindicales.

34. Lo que se necesita es una arquitectura de protección de los derechos humanos y sindicales, construida en torno a una política migratoria global, y que aporte unos cimientos y un marco para el establecimiento de políticas, programas, convenios y acuerdos institucionales a escala internacional, regional y nacional. Ha de tratarse de un margo regulatorio integral, basado en los derechos y que tenga en cuenta la perspectiva de género. Debería incluir los principios de la Declaración de Filadelfia, los Tratados de la ONU sobre Derechos Humanos, la Convención internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, así como los Convenios de la OIT sobre trabajadores migrantes, sobre igualdad de trato en la

⁵ La investigación para esta sección de la Declaración fue aportada por Meik Fischer-Phifer, Diplomado en Derecho por la Universidad de Bremen, Alemania, realizando prácticas en la CSI, mayo de 2008

seguridad social. De esta manera quedarían cubiertos los derechos humanos, económicos, cívicos y laborales de los migrantes.

35. Los elementos de esta arquitectura incluirían, por tanto:

- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares;
- Convenios No. 97 y No. 143 de la OIT sobre trabajadores migrantes;
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento;
- Marco multilateral de la OIT sobre migración laboral;
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW);
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- Convención sobre los Derechos del Niño;
- Declaración y programa de acción de la Conferencia mundial de la ONU contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, Durban 2001

Elementos adicionales de la arquitectura para la protección de los trabajadores migrantes

36. Con objeto de combatir el problema de las agencias de reclutamiento poco escrupulosas, convendría adoptar un código ético de prácticas, aplicado por los gobiernos de los países de origen y de destino, en el contexto de los acuerdos apuntalados por la arquitectura para la protección de los trabajadores migrantes. Las instituciones gubernamentales apropiadas, como las inspecciones del trabajo, deben contar con los recursos necesarios y encargarse de garantizar el cumplimiento de estos principios. Al elaborar dicho código, debería considerarse la incorporación de disposiciones para la concesión de licencias a las agencias de reclutamiento, en línea con el Convenio No. 181 de la OIT sobre agencias privadas de empleo. Deberán preverse sanciones y penalizaciones en caso de prácticas poco éticas y abusivas.

37. El Código de prácticas para el reclutamiento internacional de trabajadores de la salud, de la Commonwealth, podría utilizarse también como guía para el establecimiento del citado código ético, en particular su énfasis en la transparencia, la justicia y los beneficios mutuos para los países de origen y de destino. Las ventajas derivadas para los propios migrantes también deberían formar parte integral de las disposiciones del código ético. Otro modelo interesante sería el Código de prácticas sobre contratación internacional de personal sanitario, propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS), especialmente teniendo en cuenta su carácter global. El apoyo al desarrollo de este código está de momento ganando impulso por parte de varios colectivos interesados en todo el mundo, incluidos los sindicatos.

38. Unas políticas migratorias sostenibles deben abordar cuestiones relativas a la salud y el bienestar de los trabajadores/as migrantes, incluyendo la salud y seguridad en el lugar de trabajo y la protección frente a condiciones de trabajo peligrosas. El Convenio No. 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo proporciona los estándares normativos para tratar la cuestión de las norma de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores/as migrantes.

39. El Marco Multilateral de la OIT sobre Migración Laboral aporta una serie de principios, normas y mejores prácticas en la migración laboral y, lo que es más importante, aborda la cuestión del trabajo decente como elemento esencial para que todos los trabajadores/as y sus familias puedan llevar una vida decente, tanto en los países de origen como de destino. Debería utilizarse como base para la formulación de políticas y para aplicar las mejores prácticas en el campo de la migración laboral.

40. Todos los elementos señalados anteriormente deberían utilizarse en la construcción de la arquitectura para la protección de los trabajadores migrantes. Las discusiones sobre cómo hacerlo, y cómo incorporar estas disposiciones en la legislación y las políticas a escala nacional, así como en acuerdos bilaterales y multilaterales sobre migración laboral, deberían formar parte integral de los debates políticos mantenidos durante el FMMD.

41. Como punto de partida, los sindicatos presentes en el 2º FMMD en Manila exhortan a los gobiernos a ratificar e implementar los Convenios fundamentales relevantes para garantizar y proteger los derechos de los trabajadores/as migrantes y sus familias: la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, y los Convenios No. 97 y No. 143 de la OIT sobre trabajadores migrantes. Deberían además crear y reforzar marcos institucionales a tal efecto. A continuación, de manera focalizada, deberán establecer esta arquitectura de protección para orientar todas las políticas migratorias (el Apéndice I muestra el estado actual de ratificaciones de los Convenios fundamentales sobre migración).

Disposiciones clave en la arquitectura para la protección de los trabajadores migrantes

42. A continuación se enumeran algunas disposiciones clave de los Convenios relevantes que deberían aplicarse sistemáticamente con vistas a proteger a los trabajadores/as migrantes de abusos y de la violación de los derechos citados en los párrafos 11 - 26:

- a) En línea con los principios consagrados en la Declaración de Filadelfia, el trabajo no debe ser tratado como una mercancía, como ocurre en el Modo IV del AGCS y en otros acuerdos comerciales y laborales bilaterales y multilaterales. En lugar de ello, el bienestar y los derechos de los trabajadores/as migrantes deben quedar plenamente garantizados, mediante la aplicación de la arquitectura para la protección de los trabajadores migrantes.

La Declaración de Filadelfia (1944) que establece los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización Internacional del Trabajo, estipula que:

- el trabajo no es una mercancía;
- la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

- b) El derecho de los trabajadores/as migrantes a afiliarse a sindicatos y beneficiarse de convenios colectivos está estipulado en el Artículo 6.1 del Convenio No. 97 de la OIT.
- c) El derecho de los trabajadores/as migrantes a la igualdad de trato en relación con los nacionales del país en lo que respecta a jornadas laborales, horas extraordinarias, salario, beneficios de seguridad social, edad mínima de acceso al empleo, aprendizaje y formación profesional y el trabajo de las mujeres, está garantizado por el Convenio No. 97 de la OIT.
- d) El derecho a la libertad de movimiento está consagrado en el Art. 8 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Confiscar los pasaportes y los documentos de viaje de los trabajadores/as migrantes, una práctica muy común que afecta a los migrantes empleados en el servicio doméstico en algunas regiones, constituye una violación de dicho derecho.
- e) La cuestión de la separación de la familia debería tratarse aplicando el Art. 13 del Convenio No. 143 de la OIT y el Art. 44 II de la Convención internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, que requiere que los signatarios tomen todas las medidas necesarias para facilitar la reunificación de las familias de los trabajadores/as migrantes que residan legalmente en su territorio.
- f) La cuestión del dumping social o la “carrera hacia el fondo” en que la reducción de salarios y condiciones de trabajo para los trabajadores migrantes deriva en un empeoramiento general de las normas y condiciones laborales, requiere una acción urgente. Los Convenios No. 118 de la OIT sobre igualdad de trato en la seguridad social (entre nacionales y migrantes) y el No. 157 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social han de ser ratificados y aplicados sistemáticamente por parte de los países receptores. El principio de igualdad de trato debe aplicarse igualmente a todos los aspectos de las normas fundamentales del trabajo recogidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- g) En línea con los compromisos realizados en el marco de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), y en los Convenios 100 y 111 de la OIT, los gobiernos deben tratar todas las cuestiones relacionadas con la discriminación en base al género y la explotación de las trabajadoras migrantes.
- h) Los gobiernos deben implementar políticas y programas para prevenir y combatir el racismo y la xenofobia, en línea con los compromisos contraídos en la Declaración y el programa de acción de la Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.

GARANTIZAR LA COHERENCIA Y CONSISTENCIA DE LAS POLÍTICAS SOBRE MIGRACIÓN Y DESARROLLO

43. El análisis anterior apunta al hecho de que la estrecha relación que ha de existir entre migración y desarrollo no debe establecerse en base a las remesas como estrategia para el desarrollo. Lo que hay que abordar son las causas básicas que han provocado el

fracaso del desarrollo, y hacer todo lo posible para asegurarse de que las políticas migratorias sean consistentes con los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente, incluyendo los ODM⁶, a los que se han comprometido los gobiernos. También implica que los acuerdos de migración deben ser exhaustivos, e incorporar, además de la Arquitectura para la protección de los trabajadores migrantes, los principios básicos de los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente y los ODM. Así pues, sería necesario establecer un marco de desarrollo conjunto para dichos acuerdos, asentándose en objetivos de migración y desarrollo que resulten consecuentes entre sí, y contando con las disposiciones sobre derechos humanos y sindicales firmemente insertadas en la Arquitectura para la protección de los trabajadores migrantes.

44. **El marco de desarrollo conjunto** debería incorporar los siguientes objetivos:

- Reconocer que el déficit de trabajo decente en los países en desarrollo y el fracaso de la economía global para crear empleos en el lugar de origen de los trabajadores, resultan factores críticos de empuje en el síndrome de “migración por necesidad”; afianzar políticas de apoyo para reforzar los mercados laborales y crear trabajo decente que proporcione un salario digno para todas las personas en sus comunidades de origen;
- Incorporar el Programa de Trabajo Decente de la OIT a las políticas de empleo en los países de origen, tránsito y destino de migrantes, en particular en los marcos de desarrollo a escala nacional en los países de origen en desarrollo;
- Manteniendo un enfoque de desarrollo en la política migratoria, no tratar las remesas como un mecanismo de financiación al desarrollo externo, parejo a la Asistencia Oficial al Desarrollo (AOD) y a la Inversión Extranjera Directa (IED), apoyar la incorporación en los marcos de desarrollo de sistemas para reinvertir las remesas y otros recursos de la diáspora en las comunidades locales beneficiarias de dichas remesas, impulsando al mismo tiempo la obtención de recursos de la AOD para complementar dichos sistemas.
- A nivel de los asociados en el desarrollo conjunto, garantizar que se cumplan los compromisos de AOD, y se respeten los plazos para alcanzar la meta establecida por la ONU de destinar el 0,7% del PNB a la AOD.
- Dar prioridad a la aportación de servicios públicos de calidad adecuadamente financiados, particularmente en educación y salud, y a la protección social, para alcanzar los objetivos de garantizar el trabajo decente y una vida decente, contener la fuga de cerebros, y lograr los ODM y otros objetivos de desarrollo acordados internacionalmente.
- Al abordar la migración en el contexto de unas políticas firmes de desarrollo y trabajo decente, deben establecerse mecanismos para garantizar que los canales legales para la migración formen parte del proceso.

Asociaciones y acuerdos institucionales

45. Para lograr la coherencia entre las políticas de migración y desarrollo a nivel nacional, es necesario establecer arreglos institucionales a fin de comprometer a todos los ministerios relevantes (planificación económica y población, cooperación al desarrollo,

⁶ 2000: Declaración del Milenio de la ONU
Documento final de la Cumbre de la ONU en 2005

interior, trabajo) en las políticas de migración y desarrollo. A nivel internacional, habrá que contar con arreglos similares para reforzar la coordinación entre agencias y entidades con un mandato económico, de desarrollo, social, laboral y relacionado con los derechos humanos (ECOSOC, OIT, OACDH, ACNUR, PNUD, UNIFEM, UNFPA, Consejo de Derechos Humanos, Banco Mundial, OIM) para reforzar la coherencia política sobre cuestiones relacionadas con las políticas internacionales de migración y desarrollo, y en apoyo a los correspondientes programas políticos a nivel nacional, incluyendo el trabajo decente y el logro de los ODM.

46. Deben emplearse evaluaciones de impacto previas y posteriores, para supervisar los progresos a la hora de alcanzar los objetivos de migración y desarrollo acordados con otros asociados en los acuerdos de migración. Tanto a nivel global como nacional, se acordarán arreglos consultivos involucrando al sector privado, a los sindicatos, organizaciones de migrantes y otros actores de la sociedad civil, en discusiones encaminadas a mejorar la coherencia política en torno a un conjunto integral de valores y objetivos normativos. El modelo de consultas tripartito de la OIT aporta un marco institucional apropiado y factible para desarrollar acuerdos de asociación a nivel bilateral o regional, así como para el mantenimiento de consultas a escala nacional con los interlocutores sociales (gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos), respecto a cuestiones relacionadas con los trabajadores/as migrantes.

47. La formulación de políticas de migración sostenibles requiere que se creen asociaciones a distintos niveles: global, regional, nacional, intersectorial; y entre distintos grupos de actores: gobiernos, autoridades locales, entidades del sector privado, sindicatos nacionales y sectoriales, ONG, así como organizaciones de migrantes y asociaciones de la diáspora. Es importante que los sindicatos dialoguen y colaboren con grupos de la sociedad civil, que han tenido un papel crítico en la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes. Únicamente por medio de la cooperación podrá desarrollarse un movimiento fuerte de defensa de los derechos de los migrantes.

MEJORES PRÁCTICAS EN ASOCIACIONES INTERSINDICALES, Y RESPUESTAS DE POLÍTICA SINDICAL

48. Un modelo de asociación que ofrece gran potencial para defender los derechos de los trabajadores son las asociaciones intersindicales, entre sindicatos de países de origen y de destino.

Asociaciones de la ICM

49. La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) ha establecido asociaciones de este tipo en sus sectores de actividad. Por ejemplo, facilitó la firma de un Memorando de Entendimiento (MdE) en relación con los trabajadores migrantes, entre el sindicato de la madera Timber Employees Union of Peninsular Malaysia (TEUPM) – en el país de destino – y el Central Union of Painters, Plumber, Elector, Construction Workers (CUPPEC) de Nepal – en el país de origen. El objetivo del MdE es organizar a los más de 70.000 trabajadores migrantes nepalíes empleados en la industria maderera en Malasia. Los dos sindicatos estaban de acuerdo en trabajar conjuntamente para elaborar la estrategia, desarrollar e implementar un programa de sindicalización. Además, ambos sindicatos defenderían políticas a favor del trabajador migrante tanto en Malasia como en Nepal. Como resultado del MdE, un organizador de

proyectos entrenado por CUPPEC empezó a trabajar en TEUPM con el mandato específico de colaborar con la directiva del sindicato en el desarrollo y aplicación de una agresiva campaña de organización, dirigida a los trabajadores migrantes nepalíes en las industrias de la madera de Malasia.

50. La ICM ha firmado igualmente un MdE con la central sindical General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU) para el desarrollo sindical y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en Bahrein. De momento no existe en ese país ningún sindicato sectorial en la industria de la construcción, pero a través de la GFBTU se han establecido siete sindicatos en empresas de la construcción, que cuentan con una membresía combinada de más de 1.500 miembros. El objetivo del MdE es el establecimiento de un sindicato de la construcción a escala nacional. Dado que la mayoría de los obreros de la construcción en Bahrein son trabajadores migrantes, principalmente del Sur y el Sudeste Asiático, como es el caso en todos los países del Golfo, el desarrollo de un nuevo sindicato del sector de la construcción incluirá también un programa de organización centrado en los trabajadores/as migrantes.

51. Adicionalmente, dos de los siete sindicatos de empresa en Bahrein han llevado a cabo un programa de sindicalización, también dirigido a los trabajadores migrantes. El más digno de mención es el sindicato Haji Hassan Group Enterprise Union, cuya membresía se ha incrementado en al menos el 50% tras una exitosa campaña sindical pidiendo mejores condiciones de trabajo y alojamiento para más de 1.200 trabajadores migrantes principalmente de la región de Kerala en India, que trabajan y viven en instalaciones de la empresa. Este compromiso es el resultado de actividades de la ICM dirigidos en Bahrein durante los últimos dos años, enfocados en reclutar y organizar y defendiendo los derechos de los trabajadores migrantes en la industria de la construcción. La ICM está trabajando actualmente con la GFBTU con vistas a colocar un organizador de proyectos en Bahrein a fin de reforzar estas actividades de sindicalización.

Asociaciones en los servicios públicos

52. La Internacional de los Servicios Públicos (ISP) ha establecido asociaciones bilaterales entre sindicatos miembros en países de origen y de destino, con el objetivo de reivindicar mejores salarios y condiciones de trabajo para el personal sanitario migrante. La ISP desarrolla un programa sobre migración internacional y trabajadoras en el sector de la salud en 18 países de origen y de destino en todo el mundo: Ghana, Kenya, Sudáfrica, Sri Lanka, Filipinas, Fiji, Tonga, Nueva Zelanda, Japón, Corea del Sur, Estados Unidos, Canadá, Ecuador, Chile, Barbados, Trinidad y Tobago, Reino Unido, y los Países Bajos. Los sindicatos del sector público defienden el derecho de los trabajadores/as de la salud a obtener mejores salarios y condiciones de trabajo como la mejor estrategia de retención, particularmente en los países en desarrollo, donde más se necesita personal sanitario.

53. Los sindicatos proporcionan además información a los potenciales migrantes, a través de una “guía informativa para la toma de decisiones”, de manera que los trabajadores/as dispongan de información exacta antes de tomar la decisión de emigrar. Sindicatos en países de origen y de destino establecen asociaciones bilaterales con vistas a organizar a los trabajadores/as migrantes de la salud, así como para proporcionarles información y otros servicios de apoyo como asesoramiento y representación en caso de violaciones de sus derechos. En el Reino Unido, por ejemplo, UNISON ha establecido la

Overseas Nurses Networks (ONN), un punto de contacto social y una red de apoyo para el personal sanitario y sus familias que hayan emigrado al Reino Unido. La ISP ha iniciado una vigorosa campaña global en pro de la adopción del Código de Práctica de la OMS para la contratación internacional de personal sanitario, que reclama una responsabilidad compartida para apoyar al personal sanitario en los países en desarrollo, la protección de los derechos de los trabajadores/as de la salud migrantes y regular las operaciones de las agencias de contratación. Puede encontrarse más información en <http://www.world-psi.org/migration>.

UNISON es el mayor sindicato del Reino Unido. Entre sus miembros figura el personal sanitario no médico, desde enfermeros/as y terapeutas ocupacionales al personal encargado del reparto de comidas y los/las asistentes sanitarios/as. TEHY es el sindicato que representa prácticamente a todo el personal sanitario profesional en Finlandia. En vista del libre movimiento de trabajadores sanitarios en la UE, se firmó un acuerdo piloto entre UNISON y TEHY, con objeto de garantizar la posibilidad de trasladar la afiliación sindical y continuar así perteneciendo al sindicato a efectos de calcular los beneficios de los trabajadores/as en función de su afiliación sindical. El acuerdo busca además armonizar las prácticas profesionales en el sector de los servicios de salud:

- Al realizarse una transferencia de afiliación, la continua pertenencia a TEHY se considerará como equivalente a una continua pertenencia a UNISON a efectos de calcular los beneficios y servicios del sindicato a los que se tiene derecho.
- De manera similar, la continua pertenencia a UNISON será reconocida por TEHY como equivalente a la continua pertenencia a TEHY a tales efectos.
- UNISON y TEHY desarrollarán políticas comunes sobre áreas de interés mutuo, incluyendo modelos para el suministro de cuidados sanitarios, métodos de financiación, el papel del sector privado, formación y desarrollo del personal e igualdad de oportunidades y acceso por parte de los pacientes y usuarios.

Asociaciones de la CSI

54. Como punto de partida para aplicar las mejores prácticas, la CSI estableció un Grupo de Trabajo Inter-departamental sobre Migración. Sirve como punto focal a escala global, brindando a las afiliadas la oportunidad de armonizar políticas y explorar buenas prácticas respecto a la migración. Entre sus principales objetivos figuran la integración de las cuestiones relacionadas con los trabajadores/as migrantes en todas las políticas/actividades sindicales, así como en las negociaciones tripartitas y los convenios colectivos. A este respecto, se enfocan de manera destacada cuestiones como el trabajo decente, la igualdad de trata, el acceso a los servicios públicos y la eliminación de todas las formas de discriminación hacia los migrantes y sus familias. Bajos los auspicios del Grupo de trabajo, se firmaron acuerdos de asociación sobre trabajadores/as migrantes entre CTRN, Costa Rica y CST/CUS/CUSa, Nicaragua; CGTM, Mauritania y CNTS, Senegal; y MTUC, Malasia y SPSI, Indonesia. Estos acuerdos estuvieron acompañados por el establecimiento de centros para migrantes en Costa Rica, Mauritania y Malasia por parte de CTRN, CGTM y MTUC respectivamente.

55. La CTRN y su Centro de Migrantes han venido realizando una labor de defensa ante una serie de autoridades gubernamentales, la Organización Internacional para las Migraciones y la Embajada de Nicaragua en Costa Rica. Ha empezado a trabajar con las secretarías de organización de sindicatos sectoriales y con migrantes nicaragüenses empleados en el servicio doméstico, en la agricultura y en la construcción en varios distritos. Se han mantenido igualmente contactos con asociaciones de trabajadores/as

migrantes. En octubre de 2007, el Centro de Migrantes mantuvo una audiencia con el Congreso costarricense para presentar enmiendas al Código Laboral destinadas a mejorar la situación legal de los trabajadores/as migrantes. Carteles, boletines de noticias y panfletos han sido ampliamente distribuidos para informar a los trabajadores/as migrantes, y se han organizado seminarios de formación para dirigentes de la CTRN así como para trabajadores y trabajadoras migrantes. Uno de los organizadores de los trabajadores migrantes fue arrestado a principios de este año, y gracias a los mensajes de solidaridad internacional remitidos a las autoridades de Costa Rica se consiguió detener su deportación hasta la audiencia. El caso sigue aún pendiente, y el organizador fue liberado bajo fianza.

El Acuerdo de Asociación entre CTRN-Costa Rica y CST /CUS/CUSa Nicaragua

Las partes del Acuerdo se comprometen a:

- Reforzar la cooperación entre las centrales sindicales
- Empezar un diálogo con los gobiernos y los empleadores con vistas a hacer respetar unas buenas condiciones de trabajo, defender los derechos de los trabajadores migrantes, garantizar el respeto de los Convenios 97 y 143 de la OIT, y promover el Marco multilateral para las migraciones laborales de la OIT.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización para combatir el racismo
- Centrarse en cuestiones específicas relacionadas con las trabajadoras migrantes.

56. La CGTM se asoció con UTM y CLTM, las otras afiliadas de la CSI en Mauritania, para desarrollar su trabajo respecto a los trabajadores/as migrantes. El Coordinador del Centro visitó Senegal y mantuvo discusiones con las centrales nacionales senegalesas (CNTS, CNTS-FC, UDTS y UNSAS). Se organizaron sesiones de información y sensibilización para directivos de la CGTM en la capital así como en provincias, y tuvieron lugar reuniones con trabajadores/as migrantes y sus asociaciones. La CGTM mantuvo igualmente reuniones con la Dirección de Empleo y Formación Profesional. El gobierno está estudiando actualmente el establecimiento de un órgano nacional de coordinación que incluiría a varios Ministros, sindicatos y ONG, encargado de gestionar todas las cuestiones relacionadas con los trabajadores/as migrantes. Un panfleto informativo sobre el centro de migrantes ha sido elaborado y distribuido a los trabajadores/as migrantes a través de las asociaciones senegalesa y malí. La CGTM condujo un programa de llamadas en una radio FM sobre cuestiones relacionadas con los trabajadores/as migrantes. El trabajo continúa a pesar del reciente golpe de Estado en Mauritania.

El Acuerdo de Asociación entre CGTM Mauritania y CNTS Senegal

Las partes del Acuerdo se comprometen a:

- Un intercambio regular de la información relevante entre las dos centrales sindicales
- La protección de los derechos humanos y sindicales de los trabajadores/as migrantes
- Asistir a los trabajadores/as migrantes a organizarse en sindicatos
- Proporcionar servicios a los trabajadores migrantes y sus familias
- Llevar a cabo campañas de sensibilización para combatir el racismo y la xenofobia
- Prestar especial atención a la dimensión de género en la migración
- Trabajar para el establecimiento de consultas tripartitas y diálogo social con miras a abordar cuestiones relacionadas con la migración.

El Acuerdo de Asociación entre LO Suecia y LBAS Letonia

Las partes del Acuerdo se comprometen a:

- Trabajar en colaboración para lograr la armonización de las normas laborales y combatir el dumping social, mediante el cual los empleadores intentan recortar los salarios y las condiciones de trabajo ofreciendo contratos de empleo a los trabajadores migrantes inferiores a la norma;
- Intercambiar información sobre el mercado laboral y adoptar un enfoque proactivo a la resolución de problemas, cuando surjan cuestiones de relaciones industriales respecto a los trabajadores/as migrantes;
- Fomentar la cooperación y la solidaridad sindical;
- Alentar a sus respectivas afiliadas a reforzar la cooperación a escala sectorial y de rama;
- Participar en seminarios, charlas bilaterales y consultas sobre cuestiones de interés mutuo relacionadas con políticas y prácticas de migración.

57. En Malasia hay cientos de miles de trabajadores/as migrantes procedentes de Indonesia y Bangladesh. En general, permanecen fuera del movimiento sindical. Son explotados por las agencias de contratación y los empleadores, y carecen de voz en el lugar de trabajo, viéndose obligados a soportar pésimas condiciones de vida y de trabajo. La migración transfronteriza probablemente se incrementará aún más en un futuro inmediato. Los Acuerdos de Asociación entre MTUC (Malasia), SPSI (Indonesia) e ITUC-BC (Bangladesh) constituyen una parte importante de los acuerdos bilaterales de cooperación en la región del Sudeste Asiático.

El Acuerdo de Asociación entre MTUC Malasia y SPSI Indonesia

Las partes del Acuerdo se comprometen a:

- Trabajar para armonizar estándares;
- Sensibilizar sobre la contribución positiva de los migrantes tanto al país de origen como al de acogida;
- Mediante relaciones bilaterales continuas, promover intereses comunes para asegurar un movimiento sindical fuerte y estable;
- Intercambios regulares de información sobre el mercado laboral;
- Mejorar las consultas y la participación de los interlocutores sociales a todos los niveles.

(Existe un acuerdo similar entre MTUC Malasia e ITUC-BC Bangladesh)

En el contexto de un programa de aprendizaje para ucranios que trabajan en los campos agrícolas en Dinamarca, se firmó un Acuerdo de Asociación entre la Federación Sindical Unitaria de Dinamarca (3F) y el Sindicato de Trabajadores de la Agro-Industria de Ucrania (AWUU):

- Los miembros conjuntos tienen derecho a recibir asistencia de 3F durante el período de formación. En particular en lo referente a salarios, jornadas laborales, entorno de trabajo y asistencia en lo referente al contenido del trabajo y las tareas asignadas.
- Los miembros conjuntos tienen derecho a formar parte del mismo seguro colectivo asignado a los aprendices daneses.
- AWUU y 3F se mantendrán mutuamente informados sobre cualquier situación que pudiera tener implicaciones importantes para el contenido del acuerdo, especialmente con vistas a evaluar la extensión de actividades ilegales, agencias de contratación con malas prácticas comerciales, prestamistas sin escrúpulos, etc.
- AWUU y 3F se comprometen a reunirse frecuentemente y al menos una vez cada dos años para evaluar los esfuerzos y los efectos del acuerdo.

Respuestas políticas y asociaciones en el sector educativo

58. La Internacional de la Educación (IE) es la Federación Sindical Internacional que representa a los docentes y trabajadores/as de la educación en el mundo entero. La educación de los hijos de migrantes es una prioridad destacada en el trabajo de sus afiliados. La IE ha señalado que el aumento de la movilidad de las personas implica que el mundo viene a cada una de nuestras comunidades. Los hijos de las familias migrantes deben tener plenos derechos a recibir una educación de calidad, y la educación ha de tener en cuenta más que nunca la diversidad de las comunidades. Unas escuelas públicas abiertas a todos en las sociedades democráticas deben responder a ese reto. Pero para ello, han de abordarse cuestiones importantes sobre recursos – tanto financieros como humanos – y los gobiernos en general no responden a las necesidades. Esto tiene importantes implicaciones en la formación previa y durante el servicio de los docentes, y para el reclutamiento de nuevo personal docente.

59. La Internacional de la Educación ha tomado medidas para responder a estos y otros retos de la migración, culminando en la adopción durante su Congreso en Berlín, en 2007, de una Resolución sobre la Migración Internacional. La IE defendió con éxito el que la OCDE lanzase un importante nuevo proyecto sobre migración. Dicho proyecto está ya en marcha, e involucra a todos los Directorados de la OCDE.

Asociación en el sector educativo: Protocolo para la contratación de docentes de la Commonwealth

El Commonwealth Teachers' Group (CTG), que incluye a las organizaciones miembros de IE en la Commonwealth, ha efectuado importantes progresos, con la adopción del protocolo para la contratación de docentes, Commonwealth Teacher Recruitment Protocol, firmado por los Ministros de Educación de la Commonwealth en Lincolnshire, Reino Unido, en septiembre de 2004. El protocolo intenta proteger la integridad de los sistemas educativos locales, al tiempo que subraya la necesidad de respetar el derecho de todo individuo a emigrar. El Protocolo ha recibido el apoyo de la OIT. El 6 de octubre de 2006, representantes de la OIT y del Secretariado de la Commonwealth firmaron formalmente un acuerdo sobre el protocolo. Ambas partes se comprometían a apoyar e iniciar políticas apropiadas para el reclutamiento, el desarrollo profesional y la retención de docentes.

El Protocolo para la contratación de docentes de la Commonwealth:

* respalda la necesidad de respetar los derechos y obligaciones de los docentes que establece la Recomendación de la OIT/UNESCO de 1966;

* contribuye a lograr una Educación para Todos, la mitad de los niños no escolarizados provienen de países de la Commonwealth.

60. La IE también tiene previsto realizar sus propios estudios sobre distintos aspectos de la migración, incluyendo la migración sur-norte y sur-sur, así como las consecuencias que tiene para la educación el creciente número de refugiados. La IE ha emprendido un estudio preliminar sobre el acceso a una educación de calidad para los hijos de migrantes y refugiados en los países de la OCDE, que se ampliará en 2008/9.

Respuestas políticas sindicales en la Región de ASEAN – Union Network International (UNI)

61. En el marco del plan de integración regional de ASEAN para 2015 y el anteproyecto económico de ASEAN, que destaca el libre movimiento de bienes, servicios y mano de obra capacitada, se prevé que la migración laboral se incrementará rápidamente en las próximas décadas, especialmente teniendo en cuenta los desiguales niveles de desarrollo que existen dentro de la región de ASEAN. El ASEAN Service Trade Union Council (ASETUC), una red de sindicatos en el sector de servicios de la región de ASEAN, fue creado en marzo de 2007, para permitir a los sindicatos del sector de servicios de ASEAN formular y emprender una respuesta sindical consolidada ante la rápida aceleración de acontecimientos relacionados con la integración regional en el seno de ASEAN. UNI es la Federación Sindical Internacional que representa a los trabajadores/as en capacidades y servicios, incluyendo los sectores comercial, bancario, financiero y de tecnología de la información. UNI-APRO es la Organización Regional de UNI para Asia y el Pacífico. UNI-APRO y ASETUC mantienen continuamente una estrecha colaboración con ONG para pedir que se incluya una dimensión social y un rostro humano a la migración laboral. En particular, UNI y ASETUC han venido colaborando activamente con la Unidad de Trabajo de ASEAN sobre Trabajadores Migrantes, con objeto de realizar actividades encaminadas al desarrollo de un “Instrumento de ASEAN para la protección y promoción de los derechos de los trabajadores/as migrantes”, en línea con el Programa de Acción de Vientiane 2000 en ASEAN (VAP).

62. Reconociendo la creciente necesidad de recibir servicios que tienen muchos de sus miembros que trabajan en el extranjero, sea por un período de tiempo breve o más prolongado, UNI ha desarrollado un instrumento especial, *el Pasaporte UNI*, para ayudar a los trabajadores/as a mantenerse en contacto con la red de afiliadas de UNI, que pueden ofrecer a los trabajadores/as migrantes asistencia y asesoramiento ahí donde se encuentren. Las afiliadas deciden el nivel de apoyo que proporcionarán a los trabajadores/as migrantes – que son miembros de un sindicato en sus países de origen – y publican el Esquema del Pasaporte en sus propios sitios web. El Pasaporte UNI ha demostrado resultar muy atractiva para el creciente número de profesionales de TI, muchos de los cuales anticipan tener que trabajar fuera de su país de origen al menos durante parte de su carrera profesional.

63. Union Network International-Malaysian Liaison Council (UNI-MLC), el órgano de coordinación para las organizaciones afiliadas a la Union Network International (UNI) en Malasia, ha venido manteniendo una red de centros de ayuda para migrantes en más de veinte áreas de Malasia, incluyendo todos los Estados en el territorio peninsular, Sabah y Sarawak, proporcionando asistencia y trabajando en estrecha colaboración con trabajadores/as migrantes de Bangladesh, Myanmar, India, Indonesia, Filipinas, Nepal y Tailandia. El UNI-MLC ha evolucionado hasta convertirse en una red muy consolidada, con una clara dirección y política, que mantiene estrechos vínculos con otros consejos de UNI en los países de origen de los trabajadores/as migrantes, para brindarles asistencia.

Los centros de ayuda de UNI-MLC trabajan también a uno y otro lado de las fronteras en los países de origen y de acogida, por ejemplo, cooperando con asociaciones de migrantes tailandeses en dos localidades: Sungai Kolok (fronteriza con el Estado de Kelantan) y al otro lado de la frontera de Arau (Estado de Perlis). UNI-MLC ha firmado igualmente un acuerdo formal con la afiliada de UNI en Indonesia, ASPEK, para proporcionar asistencia a los trabajadores/as migrantes y representar a sus miembros en casos de explotación o disputas laborales.

64. Las cuestiones tratadas por UNI-MLC han incluido: impago de salarios, condiciones de trabajo peligrosas o insalubres, jornadas laborales excesivas e inhumanas mediante la imposición de horas extraordinarias, tratamiento abusivo e intimidación física, despidos injustificados, confiscación de pasaportes y documentos de los trabajadores/as y denegación de beneficios previstos en el contrato.

Mapa de localizaciones de los centros de ayuda de UNI-MLC



CONCLUSIONES – RECOMENDACIONES Y REIVINDICACIONES CLAVE DEL MOVIMIENTO SINDICAL ANTE EL FMMD 2008

65. Para que las políticas migratorias resulten sostenibles, debe abandonarse el actual enfoque que se limita a formas temporales de migración para cubrir la escasez de mano de obra en los mercados laborales receptores e incrementar los beneficios económicos del capital en la economía global. Los sindicatos han señalado la incidencia, excesivamente frecuente, de violaciones de los derechos humanos y sindicales de los migrantes derivada de este enfoque. Lo que se necesita es un enfoque que reconozca la contribución positiva de los migrantes tanto a sus países de origen como de destino, y que sitúe su bienestar y sus derechos como elementos centrales de las políticas y los acuerdos. Para lograrlo, la Agrupación Global Unions pide la construcción de **una arquitectura para la protección de los derechos humanos y sindicales, vinculada a compromisos sobre desarrollo**, que constituya la base de todas las políticas migratorias. Debe tratarse de un marco regulador integral, basado en los derechos y que tenga en cuenta la perspectiva de género, tal como se señala en distintas secciones de esta Declaración. Sus elementos serían los Convenios, las

Convenciones y los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente que forman parte del marco regulatorio y de la política social en el sistema de Naciones Unidas.

66. La Agrupación Global Unions insta a los Estados miembros a ratificar todos los convenios clave, a incorporarlos en los marcos legislativos a nivel nacional y en los acuerdos laborales, y a garantizar su plena implementación. Las discusiones políticas sobre migración y desarrollo a nivel nacional, regional e internacional deberían desarrollarse aplicando principios de transparencia y responsabilidad. Deben establecerse marcos consultivos para permitir la genuina participación de los sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil. Un auténtico cambio respecto a la actual práctica en el seno del FMMD debe incluir la institucionalización de las consultas con los sindicatos en las deliberaciones a escala gubernamental e intergubernamental. En el marco de la arquitectura sobre derechos humanos/desarrollo, los acuerdos bilaterales y multilaterales deberán incorporar compromisos concretos y metas evaluables respecto a garantizar el bienestar y la protección de los derechos de los trabajadores/as migrantes y sus familias. Han de incluir objetivos de trabajo decente, y la aportación de servicios públicos de calidad como base para una vida decente para todos.

67. Teniendo en cuenta que las Naciones Unidas son el garante de las normas, estándares y políticas sociales que apuntalan esta arquitectura sobre derechos humanos/desarrollo, la aplicación del marco debería realizarse bajo los auspicios de la ONU. El proceso de establecimiento de políticas sobre migración global y desarrollo está íntimamente relacionado con la aportación de servicios públicos a la hora de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores/as migrantes, así como el derecho al desarrollo. No debería privatizarse en un foro global que opere fuera del marco de la ONU, sino formar parte integral del sistema multilateral de Naciones Unidas y de su esencia misma, y tomar la iniciativa a la hora de convocar a todos los actores relevantes para iniciar un diálogo político, formular políticas y establecer acuerdos marco sobre migración y desarrollo. En este diálogo político, deberán reconocerse y hacerse pleno uso de las competencias de ECOSOC sobre cuestiones de desarrollo y de la OIT respecto a las normas laborales y el trabajo decente.

68. Tendría que recurrirse al marco consultivo tripartito de la OIT, que involucra a gobiernos, representantes de empleadores y sindicatos, a la hora de enmarcar las políticas migratorias a escala nacional, regional y global. A ese respecto, se debe reconocer y hacer pleno uso de la competencia primordial de la OIT en la aplicación de normas para la protección de los derechos de los trabajadores/as migrantes. Una importante dimensión de la coherencia política será enmarcar las políticas migratorias en torno a las normas fundamentales del trabajo, los Convenios sobre trabajadores migrantes (C97 y C143), y el logro de los objetivos de trabajo decente en los países de origen y de destino. El marco consultivo de ECOSOC sobre cuestiones más amplias vinculadas a la migración, también permitirá la plena participación de sindicatos y asociaciones de migrantes. En tanto que agencia especializada de la ONU, la OIT debería estar también implicada a nivel de ECOSOC, en relación con cuestiones de política migratoria y de desarrollo. La Agrupación Global Unions insta por tanto a que el proceso político sobre la migración global vuelva a ser competencia de Naciones Unidas, considerando que es la mejor manera de lograr una coherencia política y de obtener unas políticas sobre migración y desarrollo que sean coherentes, integrales y sostenibles.

Apéndice I

**RATIFICACIONES
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SOBRE
MIGRACIÓN/DERECHOS DE LOS MIGRANTES**

Al 1 de octubre de 2008

Convenio No. 97 de la OIT sobre los trabajadores migrantes de 1949.

Convenio No. 143 de la OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) de 1975.

Convención internacional de 1999 sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

ESTATUS:

Convenio 97 de la OIT: **48 ratificaciones**

Convenio 143 de la OIT: **23 ratificaciones**

Convenio Internacional de 1990: **Estados Partes: 39**; Firmantes que no han ratificado: 9

56 Estados han ratificado uno o dos de los Convenios de la OIT.

82 Estados han ratificado uno o más de los tres instrumentos.

Estado (En negrita , ha ratificado uno o más instrumentos)	Ratificación C-97 de la OIT	Ratificación C-143 de la OIT	Ratificación o acceso (ª) Convenio de 1990	Firma Convenio de 1990
Albania	2 Mar. 2005	12 Sept. 2006	5 Junio 2007	
Alemania	22 Jun. 1959			
Argelia	19 Oct. 1962		21 Abril 2005 ^a	
Argentina			23 Feb. 2007	10 Ago. 2004
Armenia	27 Enero 2006	27 Enero 2006		
Azerbaijan			11 Enero 1999 ^a	
Bahamas	25 Mayo 1976			
Bangladesh				7 Oct. 1998
Barbados	8 Mayo 1967			
Bélgica	27 Julio 1953			
Belice	15 Dic. 1983		14 Nov. 2001 ^a	
Benin		11 Jun. 1980		15 Sept. 2005
Bolivia			16 Oct. 2000 ^a	
Bosnia-Herzegovina	2 Jun. 1993	2 Jun. 1993	13 Dic. 1996 ^a	
Brasil	18 Jun. 1965			
Burkina Faso	9 Jun. 1961	9 Dic. 1977	26 Nov. 2003	16 Nov. 2001
Cabo Verde			16 Sept. 1997 ^a	
Camboya				27 Sept. 2004
Camerún	3 Sept. 1962	4 Julio 1978		
Chile			21 Mar. 2005	24 Sept. 1993
Chipre	23 Sept. 1960	28 Jun. 1977		
Colombia			24 Mayo 1995	
Comoros				22 Sept. 2000
Congo				29 Sept. 2008
Cuba	29 Abril 1952			
Dominica	28 Feb. 1983			
Ecuador	5 Abril 1978		6 Feb. 2002 ^a	
Egipto			19 Feb. 1993 ^a	
El Salvador			14 Mar. 2003	13 Sept. 2002
Eslovenia	29 Mayo 1992	29 Mayo 1992		
España	21 Mar. 1967			
Filipinas		14 Sept. 2006	5 Julio 1995	15 Nov. 1993
Francia	29 Mar. 1954			
ARY de Macedonia	17 Nov. 1991	17 Nov. 1991		
Jamaica			25 Sept. 2008	25 Sept. 2008
Gabón				15 Dic. 2004
Ghana			8 Sept. 2000 ^a	
Granada	9 Julio 1979			

Guatemala	13 Feb. 1952		14 Mar. 2003	7 Sept. 2000
Guayana	8 Jun. 1966			15 Sept. 2005
Guinea		5 Jun. 1978	8 Sept. 2000 ^a	
Guinea-Bissau				12 Sept. 2000
Honduras			11 Ago. 2005	
Hong Kong (RAE China)*	22 Enero 1951*			
Indonesia				22 Sept. 2004
Israel	30 Mar. 1953			
Italia	22 Oct. 1952	23 Jun. 1981		
Jamaica	22 Dic. 1962			
Kenya	30 Nov. 1965	9 Abril 1979		
Kirguistán	10 Sept. 2008		29 Sept. 2003 ^a	
Lesotho			16 Sept. 2005	24 Sept. 2004
Liberia				22 Sept. 2004
Libia			18 Jun. 2004 ^a	
ARY de Macedonia	17 Nov. 1991	17 Nov. 1991		
Madagascar	14 Jun. 2001			
Malasia (Sabah)	3 Mar. 1964			
Malawi	22 Mar. 1965			
Malí			6 Jun. 2003 ^a	
Mauricio	2 Dic. 1969			
Mauritania			22 Enero 2007 ^a	
México			8 Mar 1999	22 Mayo 1991
Moldova	12 Dic. 2005			
Montenegro	3 Jun.2006	3 Jun. 2006		23 Oct. 2006
Marruecos			21 Jun. 1993	15 Ago. 1991
Nicaragua			26 Oct. 2005 ^a	
Nigeria	17 Oct. 1960			
Noruega	17 Feb. 1955	24 Enero 1979		
Nueva Zelanda	10 Nov. 1950			
Países Bajos	20 Mayo 1952			
Paraguay			23 Sept. 2008	13 Sept. 2000
Perú			14 Sept. 2005	22 Sept. 2004
Portugal	12 Dic. 1978	12 Dic. 1978		
Reino Unido	22 Enero 1951			
Santa Lucía	14 Mayo 1980			
San Marino		23 Mayo 1985		
Santo Tomé y Príncipe				6 Sept. 2000
Senegal			9 Jun. 1999 ^a	
Serbia	24 Nov. 2000	24 Nov. 2000		11 Nov. 2004
Seychelles			15 Dic. 1994 ^a	
Sierra Leona				15 Sept. 2000
Siria			2 Jun. 2005	
Sri Lanka			11 Mar. 1996 ^a	
Suecia		28 Dic. 1982		
Tanzania (Zanzibar)	22Jun. 1964			
Tayikistán	10 Abril 2007	10 Abril 2007	8 Enero 2002	7 Sept. 2000
Timor Leste			30 Enero 2004 ^a	
Togo		8 Nov. 1983		15 Nov. 2001
Trinidad y Tobago	24 Mayo 1963			
Turquía			27 Sept. 2004	13 Enero 1999
Uganda		31 Mar. 1978	14 Nov. 1995 ^a	
Uruguay	18 Mar. 1954		15 Feb. 2001 ^a	
Venezuela	9 Jun. 1983	9 Jun. 1963		
Zambia	2 Dic. 1964			

* China notificó el 1 de julio de 1997 que continuaba aplicándose el Convenio 97 de la OIT en la Región Administrativa Especial de Hong Kong.

La firma es un paso preliminar a la ratificación de los Convenios Internacionales de la ONU. El **acceso** representa la adopción "total" del Convenio, lo que equivaldría a su **ratificación**, y que significa que las disposiciones del Convenio se incorporan en la legislación nacional y que el país se convierte en Estado Parte o contratante del Convenio.

Textos e información sobre los convenios de la OIT: www.ilo.org/ilolex

Texto e información sobre el Convenio de 1990 en: www2.ohchr.org/spanish/law/ y/o www.december18.net