

Días de la Sociedad Civil 2015, 12-13 de Octubre

TEMA 3: Logro de los objetivos de movilidad laboral, derechos laborales y trabajo digno

DOCUMENTO DE ACCIÓN PARA SESIONES DE TRABAJO 3.1 y 3.2¹

3.1: La reforma de las políticas y prácticas de contratación de mano de obra migrante

3.2: La reforma de las políticas y prácticas de contratación de mano de obra migrante

1. INTRODUCCIÓN A LA CUESTIÓN

Hay aproximadamente 232 millones de migrantes en todo el mundo, con una abrumadora mayoría de personas que migran para trabajar. Se trata de trabajadores/as domésticos/as, trabajadores/as de la construcción y agrícolas, maestros/as, personal de enfermería y profesionales. A menudo, recorren largas distancias debido a la falta de trabajo digno en sus países, buscando oportunidades para mantener a sus familias, aumentar sus ingresos y construir una vida mejor. El cómo se desplazan estos trabajadores y de qué manera son cuestiones críticas para el desarrollo económico y social mundial. Los gobiernos deben abordar una cuestión fundamental que implica a la totalidad del mercado de trabajo global: ¿Cómo debería tratarse a las personas cuando abandonan sus comunidades y cruzan las fronteras para trabajar?

A medida que la pobreza y la violencia apartan a cada vez más familias de sus hogares, las fuerzas xenófobas ejercen una mayor presión para aumentar la criminalización de los trabajadores indocumentados y sus familias, los controles fronterizos y detenciones, y la exclusión nativista con resultados desastrosos y, a menudo, mortales. Mientras tanto, los gobiernos de países de origen y destino se han vuelto dependientes del trabajo y las remesas de los trabajadores migrantes, y los estados y los intereses de las empresas han tratado de "gestionar" el movimiento de los migrantes como productos de uso cotidiano en programas de migración temporales, estacionales y circulares que limitan los derechos de los trabajadores y baja los salarios. Las agencias de trabajo y contratación temporal a menudo hacen un uso desproporcionado de los visados de trabajo temporales, un modelo de empleo precario que ha crecido de forma radical en todo el mundo, extendiéndose a todos los sectores y profesiones, incluidas las que solían contratar directamente a los trabajadores. Esta cuestión ha contribuido a generar una crisis mundial de empleo, que se caracteriza por unas tasas de desempleo juvenil de proporciones enormemente preocupantes y un alarmante crecimiento del trabajo precario - en forma de trabajos a tiempo parcial, por obra, informales, irregulares o temporales-, que en gran parte han sido ocupados por migrantes y mujeres.

Las mujeres y los niños tienen una enorme carga debido a las estructuras de la migración laboral global. Los programas de visados de trabajo separan familias y suelen denegar el derecho a la reunificación familiar. Ningún trabajador debería verse obligado a renunciar a su derecho a la familia (y vida familiar) para trabajar. Los Estados deben ampliar las oportunidades de migración, ofreciendo rutas para obtener

¹ Este borrador de Documento de acción se ha preparado como contribución para los Días de la Sociedad Civil del FGMD 2015 por parte de Migrant Forum in Asia, Verité y AFL-CIO.

la ciudadanía y limitar los planes de migración temporal que niegan derechos, separan a las familias y crean una segunda clase de trabajadores a menudo racial o culturalmente "diferentes" en el país de acogida. Además, en muchos sectores donde las mujeres y los niños interactúan con el mercado laboral, incluyendo la agricultura y el trabajo doméstico, las inspecciones de trabajo son escasas o inexistentes, y los empleadores se convierten en agentes de control migratorio de facto. Los trabajadores migrantes se enfrentan a menudo a los mayores índices de robo de salarios, acoso sexual, muerte y lesiones producidas en el trabajo.

En primer lugar, es al Estado a quien pertenece la responsabilidad de garantizar que los trabajadores migrantes -independientemente de su condición migratoria- estén informados y sean capaces de exigir sus derechos laborales, en particular los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva, igualdad de trato y protección social, y deben garantizar su protección en caso de denuncias por abusos y violaciones de sus derechos. Las estrategias de empleo deben tener como objetivo elevar el nivel de vida en todo el mundo mediante la creación de trabajos dignos y un más rápido crecimiento de los salarios en las economías en proceso de industrialización, en lugar de reducir los salarios en los países industrializados con programas de migración laboral temporal y trabajo precario.

2. RECOMENDACIONES CLAVE DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL "PLAN DE ACCIÓN QUINQUENAL DE 8 PUNTOS" Y EL FGMD 2014 EN RELACION A ESTA TEMATICA

Plan de Acción Quinquenal de 8 puntos de la Sociedad Civil

Los puntos #7 y #8 del Plan de Acción Quinquenal de 8 puntos de la Sociedad Civil (2013) para el seguimiento, en colaboración con los gobiernos, se refieren a la movilidad laboral:

- #7: Identificación o creación e implementación de normas y mecanismos efectivos para regular el sector de la contratación de mano de obra migrante [...] los puntos de referencia podrían incluir una síntesis global de los problemas y soluciones de contratación existentes, tanto a nivel nacional como transnacional; una convocatoria mundial de agentes de contratación privados y legítimos; desarrollo de un convenio para la reducción de los abusos en materia de contratación.
- #8: Mecanismos que garanticen la equidad entre los derechos laborales de los trabajadores migrantes y los derechos de los ciudadanos nacionales, incluidos los derechos a la igualdad salarial y de condiciones de trabajo, a formar y organizarse en sindicatos, garantizar la portabilidad de las pensiones, y a que los trabajadores migrantes y sus familias cuenten con rutas para conseguir la ciudadanía. Esto reconoce las necesidades de trabajadores migrantes de muchos países a largo plazo, garantizando al mismo tiempo los derechos y la seguridad humana de los trabajadores para responder a las necesidades económicas, demográficas y de desarrollo, al tiempo que afirma el papel de los Estados a la hora de proteger los derechos de todos los trabajadores. Los puntos de referencia podrían incluir el abordaje del desplazamiento de las personas en la agenda del comercio global y el progreso nacional en el cumplimiento de los convenios internacionales relacionados con los trabajadores, en particular, la ratificación y aplicación de la Convención de Trabajadores Migrantes de la ONU y el Convenio de la OIT sobre los Trabajadores Domésticos.

La "Agenda de Estocolmo²" sobre las metas y objetivos relacionados con la migración y los migrantes en los programas de desarrollo nacionales e internacionales post-2015, ofrece varias recomendaciones sobre el trabajo:

² <http://gfmddcivilsociety.org/wp-content/uploads/2014/06/Civil-Society-Migration-Stockholm-Agenda-June-2014.pdf>

- Crear y conservar las oportunidades de trabajo digno en los países de origen con el fin de que la emigración y la reemigración constituyan una opción en lugar de una necesidad, así como mitigar la fuga de cerebros;
- Asegurarse de que los migrantes cuenten con condiciones trabajo dignas y protección social acordes con las normas internacionales de derechos humanos y laborales;
- Asegurar la transferibilidad de destrezas y competencias;
- Reducir los costes de la migración laboral, dando prioridad a la abolición de la servidumbre por deudas y los costos por contratación para los trabajadores migrantes.

La siguiente tabla es un extracto del *Informe de Movimiento Global*, un informe sobre los avances en el [Plan de Acción Quinquenal de 8 puntos de la Sociedad Civil](#). Mediante la realización de entrevistas a actores clave de la sociedad civil, una encuesta realizada a más de 330 organizaciones de la sociedad civil de todo el mundo, y la revisión de documentos, el presente informe tiene como objetivo reflejar parte del progreso o el estancamiento con respecto a los 8 puntos. A continuación, se muestran algunas de las conclusiones de los puntos 7 y 8:

PUNTO 7: CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA MIGRANTE			
Criterios de referencia	Verificación	+ ³ -	Justificación
¿Mayor ratificación del C181?	NORMLEX	+/-	Hasta la fecha, 30 países han ratificado el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) Desde el DAN (HLD por sus siglas en inglés) de 2013, 3 países han ratificado el convenio (Zambia, Níger y Mongolia). Algunos de los países más importantes todavía no han ratificado el convenio.
¿Ha participado la sociedad civil en la identificación de políticas y prácticas en materia de contratación (positivas y negativas)?	Entrevistas Revisión de documentos	+	Este es un ámbito al que la sociedad civil se ha dedicado especialmente mediante la investigación de acciones, identificando los problemas en las cadenas de suministro y ayudando y asesorando a las empresas y los gobiernos con las reformas de políticas y prácticas. <i>RecruitReform.org</i> agrupa todos los esfuerzos de la sociedad civil en un solo lugar.
¿Han reformado los gobiernos sus políticas y prácticas?	Entrevistas Revisión de documentos	+/-	Hay diferentes movimientos prometedores entre una gran variedad de gobiernos, particularmente de Asia, para reformar las políticas de contratación, pero la mayoría de ellos todavía tienen que hacerse realidad.
¿Se ha producido un aumento de plataformas multiactorales nacionales y regionales sobre prácticas de contratación y empleo?	Entrevistas Revisión de documentos	+/-	Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT / IRIS de la OIM / Mayor debate sobre contratación durante los Procesos de Consulta Regional (RCPs por su sigla en inglés).
¿Hay más empresas que avalen y se rijan por los principios de Dhaka?	Entrevistas Revisión de documentos	+/-	El Estándar sobre Trabajadores Extranjeros en la Cadena de Suministro de HP (diciembre de 2014) y la incorporación de la Coalición de Ciudadanía de la Industria Electrónica del texto sobre honorarios de contratación en su código de conducta (marzo de 2015) son señales positivas de que el mundo de los negocios está empezando a tener en cuenta los Principios de Dhaka.
PUNTO 8: DERECHO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES			
Ratificación del C189 - Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos	NORMLEX	+/-	Hasta la fecha, 21 países han ratificado el Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Un amplio espectro de países (Ecuador, Costa Rica, Argentina, Colombia, Irlanda, Suiza, Finlandia, República Dominicana, Bélgica, Chile y Panamá) ha ratificado el C189 desde la Conferencia del Diálogo de Alto Nivel de octubre de 2013. Sin embargo, los países clave receptores de trabajadores domésticos todavía no han ratificado la convención.

³ El color Verde (o +) indica que se ha hecho un buen progreso. El Naranja (o +/-) indica que se ha hecho algo de progreso. El Rojo (-) indica que no se ha realizado progreso sustancial.

PUNTO 7: CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA MIGRANTE			
Criterios de referencia	Verificación	+ ⁻³	Justificación
Ratificación de la Convención de la ONU sobre los trabajadores migratorios de 1990	Colección de Tratados de las Naciones Unidas	+/-	Mientras que las ratificaciones de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990) han aumentado a un ritmo constante, todavía hay menos de 50 países que no han firmado la convención. El próximo 25 aniversario (el 18 de diciembre de 2015) representa una oportunidad para renovar la defensa de la convención. Se trata de un ámbito en el que la sociedad civil cuenta con campañas, como la campaña Step it Up. Sin embargo, la última ratificación fue la de Madagascar, en 2014.
Ratificación del C97 - Convenio sobre los trabajadores migrantes de la OIT	NORMLEX	-	La última ratificación del Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1949 (C97) la realizó Filipinas en 2009.
Ratificación del C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes de la OIT	NORMLEX	-	Hasta el momento, solo ha habido 23 ratificaciones del Convenio sobre los trabajadores migrantes de 1975 (C143) y no se han producido nuevas ratificaciones desde 2007 (Tayikistán).
¿Se ha traducido el protocolo del Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT (2014) en ley y aplicación nacional?	NORMLEX	-	De acuerdo con el artículo 8 del Protocolo, "el Protocolo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General". Hasta la fecha, solo Níger ha ratificado el protocolo. Así, a pesar de la abrumadora mayoría que aprobó el protocolo en el (ILC) el 11 de junio de 2014 (437 a favor, 27 abstenciones, 8 en contra), el progreso realizado es muy limitado.

3. ACCIONES CLAVE

En los últimos años, la sociedad civil, las organizaciones internacionales y algunos estados han implementado una serie de iniciativas prometedoras. A continuación, se presentan tres ejemplos de iniciativas. Las Sesiones de trabajo estarán orientadas a recoger más ejemplos, y a analizar de qué manera pueden aumentarse:

- El Grupo de trabajo Abierto de la Sociedad Civil sobre Migración laboral y Contratación, creado en 2014, está ligado al intercambio de conocimiento y la defensa colectiva para reformar las prácticas de contratación de mano de obra migrante a nivel mundial, y ha realizado diversos avances en el impulso de reformas de contratación a nivel mundial, en línea con diferentes esfuerzos, como la iniciativa sobre equidad en la contratación de la OIT.
- Contratados (véase más adelante) es una iniciativa reciente del CDM y liderada por los trabajadores, que pretende alcanzar transparencia en la contratación mediante la denuncia de los abusos relacionados con la contratación y el intercambio de las experiencias de los trabajadores en el proceso de contratación.
- En Estados Unidos: La Regulación de la industria de la contratación y Ley de transparencia de la cadena de suministro de California. Orden ejecutiva de la administración de Obama sobre el "Refuerzo de las protecciones contra la trata de personas en los contratos federales", que prohíbe las cuotas de contratación a los trabajadores.

4. PRÁCTICAS Y HERRAMIENTAS CLAVE EXISTENTES

A continuación, se dan algunos ejemplos de marcos y herramientas globales y regionales existentes. Las Sesiones de trabajo estarán orientadas a debatir de qué manera la sociedad civil puede utilizar (mejor) estas herramientas y prácticas para abogar por un cambio en las políticas y prácticas de contratación y el empleo de mano de obra migrante:

- CDM, Contratados⁴
- OIT, Iniciativa para la equidad en la contratación⁵
- OIM, International Recruitment Integrity System (IRIS)⁶
- Verité, Kit de herramientas de contratación justa⁷
- Informe del Relator Especial de la ONU sobre los derechos humanos en la contratación de migrantes⁸
- Objetivos de desarrollo sostenible⁹
- En general: normas y programas de la OIT
- Negociaciones colectivas
- Grupo de trabajo abierto sobre migración laboral y contratación: www.recruitmentreform.org

5. OBJETIVOS E INDICADORES CLAVE SUGERIDOS

Las Sesiones de trabajo estarán orientadas hacia la profundización en los objetivos y criterios de referencia existentes y la acción, a partir de los siguientes cinco objetivos:

- Objetivo 1: mejorar las leyes y los reglamentos que rigen la contratación de mano de obra, la migración y el empleo de los/las trabajadores/as migrantes
 - Objetivo 2: capacitar a los/las trabajadores/as migrantes para organizarse y abogar por la contratación, la migración y el empleo justos, tanto a nivel colectivo como individual
 - Objetivo 3: promover la responsabilidad de empleadores y empresas con el fin de respetar los derechos de los/las trabajadores/as migrantes en materia de contratación, migración y empleo
 - Objetivo 4: mejorar las estrategias y la capacidad de la sociedad civil para promover y proteger los derechos de los/las trabajadores/as migrantes en materia de contratación, migración y empleo
 - Respaldo del Objetivo 8.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de *“Proteger los derechos laborales y promover la seguridad de los entornos de trabajo para todos los trabajadores,*
-

incluidos los trabajadores migrantes, en particular de las mujeres migrantes y las personas con empleo precario.” Los indicadores podrían incluir:

- más legislación que prohíba los honorarios de contratación de los trabajadores,
- mayor cobertura de la negociación colectiva para los trabajadores migrantes, igualdad salarial y de condiciones de trabajo entre trabajadores nacionales y trabajadores migrantes.

6. RECOMENDACIONES Y PASOS DE ACCIÓN PARA SU IMPLEMENTACIÓN

La sesión de trabajo definirá diferentes acciones que se recomendarán a los gobiernos y que la sociedad civil llevará adelante. A nivel mundial, los autores de este Documento de Acción en particular, proponen trabajar en estas tres recomendaciones:

- Consultas regionales en los principales corredores de migración, que deberán incluir a trabajadores, empleadores y organizaciones de trabajadores migrantes, para avanzar en la creación de mecanismos políticos para promover el acceso a la justicia y la transparencia en la contratación.
- Mejora en la recogida y publicación de datos sobre salarios, condiciones de trabajo, condiciones de contratación y patrocinio de visados por sector de empleo.
- Aplicación por parte del sector privado de recursos humanos y políticas de adquisición que promuevan la contratación directa, prohibición de los honorarios de contratación, y protección de las normas laborales fundamentales entre los proveedores.

7. PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA ORGANIZAR EL DEBATE DURANTE LA SESIÓN

1. ¿Qué mecanismos legales, normativos, institucionales y de aplicación son necesarios para promover la equidad en la contratación y la migración, y un marco de protección sólido para los trabajadores migrantes?
2. ¿Qué mecanismos de implementación, reparación y responsabilidad serán necesarios?
3. ¿Qué estrategias prácticas, replicables y escalables puede utilizar la sociedad civil para promover el empoderamiento individual y colectivo de los trabajadores migrantes?
4. ¿Qué estrategias, herramientas y pasos prácticos de la sociedad civil han demostrado ser eficaces y replicables en la promoción de la responsabilidad corporativa de los derechos de los trabajadores migrantes en las cadenas de suministro?