



## **RED REGIONAL DE ORGANIZACIONES CIVILES PARA LAS MIGRACIONES**

### **PTMT POSIBILIDADES Y LIMITACIONES: APORTES A LA DISCUSIÓN DESDE LA RED REGIONAL DE ORGANIZACIONES CIVILES PARA LAS MIGRACIONES (RROCM)<sup>1</sup>**

**San Salvador, El Salvador, 23 de abril del 2009.**

#### **Algunos notas introductorias.**

De forma creciente, se ha ido tomando conciencia de los llamados fallos de mercado y de las posibilidades de intervención del Estado. Los recientes eventos del mercado financiero norteamericano que, rápidamente trasladaron sus efectos al sector real de la economía ya no solo norteamericana, sino mundial, pueden ser ejemplos de aquellos fallos y de la pertinencia de la acción estatal, particularmente en lo que a regulaciones se refiere.

La aspiración de todo país es lograr *condiciones básicas* que permitan que la calidad física de la vida sea alta y que ésta, alcance a la mayoría de sus habitantes. Acceso a la salud, educación, a la vivienda, a una vida larga y saludable, por mencionar algunas. Muchas de estas condiciones, hay que decirlo, son posibles a partir del empleo que tienen los habitantes, aunque sean temporales de la sociedad y de los beneficios que se reciben.

Lo anterior requiere, plantearse la revisión de algunas condiciones objetivas en las que se da el empleo. Sin ser exhaustivos, un primer aspecto a revisar es la forma en la que se celebran los contratos de trabajo, ¿contemplan estos el pago y cumplimiento de los salarios mínimos? ¿Se reconocen los derechos laborales para los trabajadores y trabajadoras migratorias temporales de los derechos que gozan sus pares? Un segundo aspecto está vinculado al reconocimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores, en un entorno que privilegia la eficiencia y eficacia ¿son los derechos laborales un *mal necesario* en la cadena productiva? Desde la perspectiva de los empleadores ¿son los derechos laborales una *distorsión al mercado*?

---

<sup>1</sup> Presentación realizada por Gustavo Gatica López de Costa Rica, en representación de la RROCM.

Plantearse preguntas como las anteriores, no supone el olvido de aquellas que remiten a las obligaciones de las y los trabajadores. Sin embargo, en un entorno que favorece como valor primero el logro de mayores niveles de rentabilidad, preguntarse por los derechos de las y los trabajadores, no parece ser una preocupación cotidiana, ¡paradójicamente cuando son éstos los que la generan día a día!

En un contexto en el que se insiste en la desregulación de los mercados, en la presencia mínima del Estado, en la *flexibilidad laboral*, el establecimiento de regulaciones y monitoreo a programas de trabajo temporal migratorio, parecieran mecanismos necesarios y urgentes para evitar que los beneficios que socialmente han de compartirse, sean monopolizados por unos pocos agentes. El caso del mercado laboral es particularmente especial. La aspiración por alcanzar un cierto nivel de desarrollo y los mecanismos que se requieren para ello –como el empleo- requieren un compromiso compartido: Estado, Empresa Privada y Sociedad Civil.

Los recientes eventos vistos en el mercado financiero norteamericano pueden ser aleccionadores. Dejar que el mercado, sea el que guíe por sí mismo, las actividades especulativas, comerciales o productivas no parece ser hoy una tesis sólida. Se requiere algo más. Así pues, la aspiración a alcanzar mejores niveles de desarrollo ha de basarse no solo en la búsqueda de mayores niveles de crecimiento económico sino también en la puesta en práctica de mecanismos que regulen cómo se lleva a cabo ese crecimiento, es decir, que planteen sus horizontes y posibilidades. Evidentemente, el desarrollo requiere crecimiento económico, pero no entendido éste como fin en sí mismo, es condición de posibilidad más no horizonte último. Hoy, pensar en el desarrollo requiere la habilidad de tomar en cuenta intereses heterogéneos y aspiraciones disímiles, intereses y aspiraciones que en un proceso semejante han de ser complementarias, en el plano de las preocupaciones legítimas por el ser humano.

### **Apuntes para el balance.**

Como punto de partida, deseamos señalar que la discusión en torno a los programas de trabajo para trabajadoras y trabajadores temporales migratorios, reclama con urgencia, la conveniencia de un trabajo que va más allá de la gestión que realizan las autoridades de migración de los países receptores. Se requiere, entre otros, el aporte de los Ministerios de Trabajo o su similar, de Salud y de las autoridades que tienen competencia para regular y permitir el acceso a la seguridad social.

*Pertinencia de las labores de monitoreo e inspección de los Ministerios o Secretarías de Trabajo de los países receptores.* Una acción que, en el ámbito de la tutela de los derechos laborales, está llamada a ejercer un Ministerio o Secretaría de Trabajo es la inspección laboral. Justamente, las labores de inspección laboral, son las que –a petición de la parte interesada o De Oficio-, permiten identificar incumplimientos a la legislación laboral. En la práctica, encontramos, en aquellos órganos, limitaciones para realizar tales labores. Esto es particularmente relevante pues se pierde la oportunidad de poder identificar –

cuando existen, aspecto por demás muy frecuente- incumplimientos a la legislación laboral. De forma complementaria, se restringe el inicio de labores correctivas necesarias para subsanarlos.

La tarea de inspección, es sin duda, una acción *fundamental* en la tutela de los derechos laborales, no solo de los trabajadores migratorios, sino de los trabajadores en general. De acuerdo a su esencia la inspección, tiene una triple dimensión: *disuasiva* –intenta persuadir al empleador, antes de llegar a sede judicial-, *educativa* –informa sobre las adecuadas formas de dar cumplimiento a la legislación laboral- e, *indicativa* –orienta la gestión-. De las tres, la dimensión educativa es relevante, pues remite a la formación de una conciencia sobre el respeto a los derechos laborales. Aspecto que, en el largo plazo, evita la incidencia de costosos procesos (administrativos o judiciales), genera un mayor arraigo de la persona trabajadora hacia su lugar de trabajo, estimula el incremento de la productividad y crea una cultura de respeto recíproco entre trabajador y empleador. Debe decirse que, en el contexto de la actual crisis económica, es altamente probable que una de los grandes sacrificados sean los derechos laborales, no solo de las y los trabajadores migratorios –estacionales o temporales-, sino de los trabajadores en general.

*Acceso a la justicia laboral de los y las trabajadoras temporales.* Un aspecto que poco se discute tiene que ver con la duración de los procesos ordinarios laborales, es decir, los plazos en los que se lleva a cabo un proceso que inicia con la recepción de una denuncia, hasta el momento en que se cuenta con una sentencia. Si bien, existen diferencias en los plazos de duración de estos procesos al interior de cada uno de los países que integran la Conferencia Regional sobre Migraciones, existe un consenso en torno a lo prolongado de los procesos laborales. La duración de dichos procesos, unidos en no pocos casos, al desconocimiento de los pasos a seguir, desestimulan en los trabajadores migratorios el reclamo de sus derechos laborales. La pregunta por cuánto pierden al renunciar a ellos los trabajadores temporales migratorios, debería éticamente ir acompañada de la pregunta sobre cuánto ganan los empleadores al incumplir algunos derechos laborales.

### **Horizontes y posibilidades.**

*Algunos aspectos que deben resaltarse.*

Los PTTM en buena teoría, tendrían que tener como base, la constatación empírica de un déficit de trabajadoras y trabajadores en un país. Esta constatación- que no es ni más ni menos que la existencia de estudios- es la que permite establecer cuántos trabajadores, de qué actividades y en qué lugares se demanda mano de obra. Esto supondría un trabajo de coordinación entre: autoridades oficiales, empresarios –cámaras empresariales-, academia, y sociedad civil.

Los Programas para Trabajadores Temporales Migratorios pueden ser una opción que regula la presencia de trabajadores en un país y elimina la intermediación de los

contratistas o coyotes laborales. Estos programas, como ya ha sido demostrado, pueden permitir la regularización de los movimientos de trabajadores entre uno o varios países.

La eventual firma de contratos (en algunos casos, los contratos de trabajo verbales tienen la misma fuerza de los contratos escritos) permite establecer un marco de deberes y derechos para los y las trabajadores en las actividades en las que están involucrados.

Dado que los contingentes de trabajadoras y trabajadores son *relativamente pequeños* y geográficamente fácilmente ubicables, las labores de inspección de las condiciones laborales, de salud, habitación, seguridad y recreación deberían ser regulares. Es decir, pueden realizarse con cierta frecuencia.

### *Algunas limitaciones*

Como señalamos líneas arriba, existen notables dificultades en los Ministerios o Secretarías de Trabajo para realizar labores de inspección a los centros de trabajo. Con ello, se limita la posibilidad de identificar incumplimientos a la legislación laboral e iniciar acciones que permitan corregir tales situaciones.

- El limitado acceso a la justicia laboral –sea por desconocimiento de los procesos establecidos o por el desestimulo provocado por el excesivo retardo del proceso en los tribunales de trabajo- puede favorecer el incumplimiento de los derechos laborales. Ejemplo de ello sería el irrespeto a los contratos de trabajo, el pago salarios por debajo de lo pactado, el cobro abusivo de gastos de transporte, hospedaje y alimentación.
- Vemos con preocupación el riesgo que existe que bajo la figura de programas de trabajadores migratorios temporales, se convierta a los trabajadores en víctimas de trata.
- Poca disponibilidad de las y los trabajadores a denunciar incumplimientos a las condiciones en las que fueron contratados. El temor tiene que ver con la posibilidad de que no se les vuelva a contratar.
- Desconocimiento de la legislación laboral de los y las trabajadores a los países a los que van.
- Baja participación de académicos y representantes de sociedad civil en la elaboración de los PTTM

**A manera de propuesta la RROCM desea manifestar:**

***Sobre la acción de los Estados.***

- a. Promover la creación de mecanismos interinstitucionales con distintos actores (Gobiernos, Sociedad Civil, Sector Privado, Organismos Internacionales, Academia) para el diseño o actualización de programas de trabajadores temporales migratorios.
- b. Incorporar procedimientos para la adecuada planificación, monitoreo, evaluación y seguimiento de los programas de trabajadores temporales migratorios.
- c. Para los países que reciben trabajadores temporales, ejecutar de forma periódica y proactiva, visitas inspectivas para verificar el cumplimiento de los derechos laborales en los centros de trabajo.
- d. Para los países emisores, fortalecer las capacidades de monitoreo y revisión de las condiciones laborales de los trabajadores migratorios temporales.
- e. Promover mecanismos para un efectivo acceso a la justicia laboral de las y los trabajadores involucrados en los programas de trabajadores temporales migratorios.
- f. Establecer procedimientos que regulen la acción privada en la contratación de trabajadores migratorios.
- g. En la definición de los programas de trabajadores temporales migratorios, contemplar mecanismos que permitan aplicar a un status migratorio diferente y la reunificación familiar.
- h. Reforzar los marcos normativos internos mediante la firma, ratificación y adhesión a los diversos convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (Trabajo Forzoso -105-, Libertad Sindical -87-, Discriminación -111-, Trabajo Infantil -182- y los Convenios 97 y 143 relativos a trabajadores migrantes), además de la Convención para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores y sus Familias.

***Aportes que puede dar la sociedad civil en este proceso.***

- a. Participar en los procesos interinstitucionales que permitan el diseño y actualización de los programas de trabajadores migratorios temporales,
- b. Impulsar acciones de veeduría de los programas de trabajadores migratorios temporales para la evaluación del impacto, con énfasis en el cumplimiento de los derechos y el acceso a la justicia laboral de aquellos, de forma paralela, contribuir con la detección de buenas prácticas que permitan el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores migratorios temporales (por ejemplo, acceso a la justicia laboral y programas de apoyo legal).
- c. Contribuir en la difusión de información sobre los procedimientos y derechos laborales de los trabajadores migratorios.