



## Migraciones: “fuga de cerebros” y desigualdades en el desarrollo

**¿Son los migrantes factores de desarrollo? Sí, porque los países de acogida se benefician con su contribución en términos de trabajo y de aportes sociales. Sí, porque los países de origen reciben muchas transferencias de dinero de esos migrantes. Sin embargo, esos migrantes, sobre todo cuando se trata de personas con calificaciones, representan una pérdida para los países de donde emigran.**

**La “fuga de cerebros” ya está originando escasez de mano de obra en diversos sectores (salud, educación). Por otra parte, las transferencias de dinero no siempre se utilizan con buen discernimiento en los países de origen.**

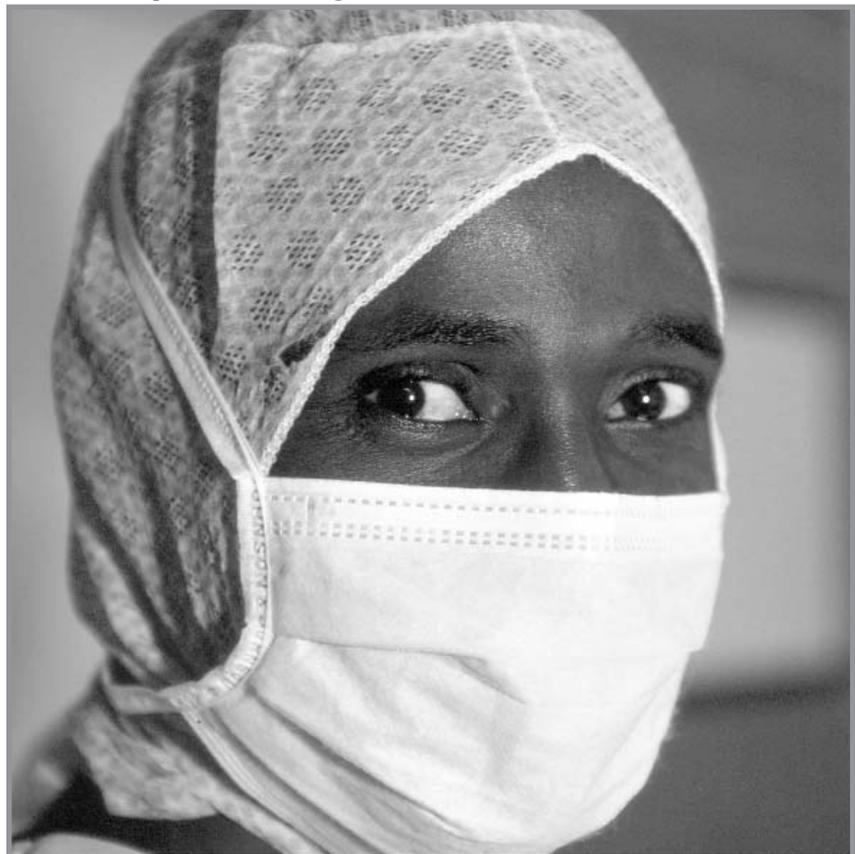
**Por eso, los sindicatos afirman que las migraciones no podrán nunca reemplazar a las políticas macroeconómicas sanas de desarrollo, al tiempo que procuran conseguir una plena y completa integración de esos migrantes en los países de acogida.**

**L**os países occidentales, confrontados a una falta crónica de mano de obra en diversos sectores de actividad, que muchas veces se debe al envejecimiento de sus poblaciones, han vuelto a abrir sus fronteras a ciertos trabajadores, generalmente calificados o altamente calificados.

Miles de expertos en informática de la India, de enfermeras filipinas o sudafricanas, por ejemplo, abandonaron sus países para ir a trabajar en Europa, principalmente en Alemania y en el Reino Unido.

Muchas veces se explica que esas migraciones benefician a todo el mundo: a los países de acogida porque éstos consiguen así la mano de obra necesaria para desarrollar sus economías o mantener sus niveles de bienestar; a los países de origen, que llegan inclusive a fomentar la emigración, porque pueden recibir luego las remesas de divisas que envían esos trabajadores; a los mismos trabajadores porque adquieren experiencia y perciben salarios más elevados que en sus países; a sus familias, porque reciben una parte de esos salarios.

Un estudio del Banco Mundial<sup>1</sup> muestra que para los países en desarrollo los fondos transferidos por los migrantes re-



← VIENE DE LA PÁGINA 1

presentaban la segunda fuente de financiación exterior, después de las inversiones extranjeras directas pero antes de la ayuda al desarrollo, es decir, 80.000 millones de dólares transferidos oficialmente (un aumento del 30% con relación a 1997). En Asia, en 2002, el monto total de los fondos transferidos inclusive superó por primera vez el volumen de las inversiones extranjeras directas. La Organización Internacional para las Migraciones estima que si se toman en cuenta las transferencias no oficiales de dinero, los fondos transferidos ascenderían a 200.000 millones de dólares.

Contrariamente a lo que se afirma con argumentos xenófobos, también es cierto que los países de acogida reciben mucho de los trabajadores migrantes, quienes a menudo les dan más de lo que les cuestan. Diversos estudios indican, por ejemplo, que una pareja de extranjeros establecida en Suiza aporta anualmente 3.900 francos suizos netos (2.600 dólares) a las cajas de previsión social. En los Estados Unidos, los trabajadores inmigrantes aportan en concepto de impuestos más de dieciocho veces más de lo que reciben en prestaciones sociales. Todo eso mientras que son los países de origen de los trabajadores migrantes los que costearon la totalidad de su formación inicial.

**FUGA DE CEREBROS**

“Sin embargo, diversos granos de arena hacen que esta optimista mecánica no

funcione tan bien”. Los países de origen sufren una ‘fuga de cerebros’ y en los países de acogida no siempre se reconocen las calificaciones de esos trabajadores”, subraya Elsa Ramos, directora del departamento de igualdad y migraciones de la CIOSL.

Según un estudio reciente de la OIT (véase el recuadro de la página...) (2), la emigración del personal médico y de enfermería en particular, constituye una potencial amenaza para los sistemas de salud de los países en desarrollo, que sufren de escasez de una mano de obra especialmente crucial en ciertos países confrontados a la pandemia del VIH/SIDA.

En Europa, diversos estudios han destacado que son infundados los temores de una llegada masiva de trabajadores poco calificados procedentes de los nuevos países miembros y que el riesgo consistiría más bien en que se produjera una “fuga de cerebros” de esos países. La Comisión Europa dio gran difusión a un estudio de la Fundación de Dublín con la finalidad de contrarrestar la intención de diversos Estados Europeos de restringir la entrada de trabajadores de Europa del Este, o de limitar su acceso a las ayudas sociales.

**TRANSFERENCIAS QUE NO SE INVIERTEN**

Además, el dinero que se envía a los países de origen no compensa esta pérdida, se destina fundamentalmente a mejorar las cifras de las balanzas de pagos. Es verdad que los fondos transferidos

permiten que muchas familias vivan mejor a corto plazo pero no se los invierte realmente en iniciativas de desarrollo a largo plazo. Únicamente un débil porcentaje de las transferencias se destina al ahorro, a la educación o a las inversiones “productivas” (3).

El consumo puro puede tener efectos nocivos. En Yélimané, Malí, el envío de fondos provocó una inesperada inflación y la ciudad pasó a ser la más cara de Malí. Sus habitantes gastan a manos llenas, viven en lujosas mansiones y hacen que suban los precios. A tal punto es cara la vida en esa ciudad que se han creado cinco nuevas escuelas pero los docentes no quieren trabajar allí.

Los fondos transferidos a los países de origen permiten reducir los déficit comerciales y la deuda pero también contribuyen a reevaluar la moneda local y de esa manera las exportaciones resultan menos atractivas. Algunos países se han convertido así en “economías basadas en la importación y dependientes de las transferencias” (4). No hay que olvidar tampoco que una “fuga de cerebros” también puede desalentar las inversiones de las empresas extranjeras en países que perdieron su personal calificado. Además, las economías de los países que reciben muchos fondos de sus emigrantes no son por ello mejores, como por ejemplo Filipinas, Ecuador y Yemen.

Con respecto a esto, la OIT fomenta las formas voluntarias de cajas de ahorro y las inversiones productivas, al tiempo que hace una advertencia a los Estados que ponen condiciones para dichas

**La emigración del personal de salud pone en peligro el desarrollo**

Según un estudio de la OIT (1), la emigración de médicos y enfermeras constituye una amenaza potencial para los sistemas de salud de los países en desarrollo. El Reino Unido es desde hace tiempo uno de los principales países hacia adonde se dirigen los médicos y enfermeras. En 2002, más de la mitad de esos médicos con diplomas homologados habían recibido formación en otros países y las dos terceras partes eran originarios de países ajenos al espacio económico europeo. Desde enero hasta marzo de 2003, se homologaron los diplomas de casi 13.000 enfermeros y enfermeras que habían estudiado en el extranjero, sobre algo más de 18.000 personas graduadas en el

Reino Unido. Filipinas, país del cual alrededor de 7 millones de personas trabajan o viven en el extranjero, es el que exporta mayor cantidad de enfermeras y enfermeros diplomados. De los 7.000 enfermeros y enfermeras que se gradúan anualmente, el 70 por ciento abandona el país con la esperanza de tener una vida mejor o de poder mejorar la suerte de sus familias enviándoles dinero. Sin embargo, en Filipinas hay unos 30.000 puestos vacantes. En las regiones rurales resulta en este momento difícil contratar enfermeras ya que la mayoría de ellas están obsesionadas por conseguir un empleo en algún país occidental. En ciertos países africanos, esta emigración provoca una escasez de personal: en Ghana, el 42,6 por ciento de los puestos de médicos y el 25,5 por ciento de los puestos de enfer-

meros o enfermeras estaban vacantes en 1999. Muchos médicos de Sudáfrica son contratados por Canadá y, desde 1991, la cantidad de enfermeros que abandona el país se multiplicó por ocho; la mitad de esas personas fueron al Reino Unido. Sudáfrica se ha convertido así en una verdadera fuente de reserva proveedora de personal médico mientras que en sus campañas, el 80 por ciento de los médicos son extranjeros. “Esto sucede al mismo tiempo que el continente hace frente a los estragos del VIH/SIDA, lo que aumenta la carga laboral y deprime a quienes se quedan”, deplora el autor del estudio, Stephen Bach.

(1) Documento de trabajo de la OIT titulado “International migration of health workers: Labour and Social issues”, (Migración internacional del personal de salud : Cuestiones laborales y sociales), publicado en diciembre de 2003, por Stephen Bach.

transferencias de dinero y que preconiza la mejora de los servicios financieros intermediarios.

### **MALA REMUNERACIÓN**

En los países de acogida, esos migrantes se ven confrontados al problema de que se reconozcan sus calificaciones y ocupan puestos de trabajo mal remunerados con relación a su competencia. Se trata entonces de un "desperdicio de cerebros". Todo esto va en provecho de sus empleadores, que disponen así de mano de obra altamente calificada en todos los niveles de sus jerarquías.

En el sector de la salud, a veces se toma a enfermeras diplomadas como auxiliares o se les brindan condiciones menos favorables que al personal local.

### **COSTO SOCIAL**

Finalmente, no se debe subestimar el

costo social que tiene la emigración en los países de origen. ¿Cuántas familias filipinas están hoy desgarradas por la partida de un padre o de una madre hacia Occidente? ¿Quién se interesa por el aumento desmesurado del materialismo entre los familiares que se quedaron en el país cuando reciben las divisas que envía el emigrante? Las consecuencias son tanto más graves cuando son las mujeres quienes emigran. Más de 500.000 mujeres de Sri Lanka trabajan en el extranjero, principalmente en los países del Golfo. A menudo sus hijos se encuentran entre los que abandonan prematuramente la escuela o sufren abusos de todo tipo.

En consecuencia, los sindicatos consideran necesario que el Estado intervenga reglamentando la contratación (véanse la encuesta y la guía de la ISP), ayudando a las empresas a adaptarse a la pérdida de personal calificado o invirtiendo más en educación (véase texto de la IE). Subra-

yan asimismo la necesidad de establecer una cooperación entre los países de origen y los países de acogida y lanzan una advertencia contra la falta de protección de los migrantes temporeros (véase artículo sobre el comercio - modo 4). Por último, se fomenta la cooperación sindical internacional, como por ejemplo, los pasaportes sindicales (véase página 6). ●

**ANNE RENAUT**

(1) Global Development Finance 2003, Banco Mundial.

(2) Documento de trabajo de la OIT titulado "International migration of health workers: Labour and Social issues", publicado en diciembre de 2003, por Stephen Bach.

(3) Véase Educación obrera, núm. 129: <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/publ/129/index.htm>: "Migraciones, transferencias y desarrollo" y "Los migrantes, más ventajosos que la ayuda al desarrollo".

(4) "import-based, remittance-dependent economies".

# La emigración pone en peligro los servicios de salud en el Sur, según la ISP

**La federación internacional de trabajadores de los servicios públicos (ISP) lanza una advertencia por los efectos negativos, en los países de origen, de la emigración del personal de salud e invita a los países de acogida a proceder a efectuar una contratación "ética" de dicho personal. Encuestas, guía para los trabajadores, campañas para las mujeres: la ISP se moviliza.**

Muchos países, confrontados con un envejecimiento de su población y/o a una escasez de mano de obra en los sectores de salud, actualmente recurren a trabajadores migrantes. Durante estos últimos cuatro años, Gran Bretaña, Canadá y Estados Unidos han contratado muchas enfermeras extranjeras. Casi la mitad de las enfermeras recientemente contratadas en el sector de salud del Reino Unido durante 2001 y 2002 procedían de otros países, como Filipinas, India o Sudáfrica. El Servicio Nacional Británico de Salud (National Health Service) estima que en 2004 la escasez de mano de obra asciende a más de 20.000 enfermeras.

"Los bajísimos salarios y las deplorables condiciones de trabajo del sector de salud son las que hacen que emigren los trabajadores de este sector procedentes de países en desarrollo y en transición. Actualmente, en numerosos países la situación ha adquirido ya proporciones de crisis", explica Hans Engelberts, Secretario General de la federación internacional de trabajadores de los servicios públicos (ISP).

En la maternidad pública de Nairobi, Kenya, la escasez de mano de obra es tan grave que las enfermeras a veces tienen a su cargo entre 60 y 90 pacientes durante guardias que duran un promedio de diez horas. En un edificio destaralado y abarrotado de gente, dos enfer-



(Foto: OIT)

meras se ocupan como pueden de una única sala donde hay 91 recién nacidos prematuros o que sufren alguna complicación. El agotamiento de las enfermeras de guardia es evidente. A pesar de la enorme carga laboral, de la baja remuneración y de que se les pagan sus salarios de manera irregular, esas enfermeras optaron por no emigrar en busca de mejores trabajos.

### **"SOMOS VOLUNTARIAS".**

Una de ellas explica: "Sí, en cierta manera somos voluntarias. Pero si no nos quedáramos ¿quién se ocuparía de estas madres y de sus bebés? Las demás enfermeras se fueron, a Sudáfrica, Botswana, Zimbabwe, Namibia. Así comenzó el éxodo. Según tengo entendido,

➔ SIGUE EN LA PÁGINA 4

← VIENE DE LA PÁGINA 3

desde Sudáfrica se fueron a los Estados Unidos y Gran Bretaña porque allí hay mejores condiciones de trabajo. Aquí el salario de las enfermeras es realmente muy pero muy bajo. Se nos paga nada más que 5.000 chelines kenyanos por mes (70 dólares estadounidenses) pero ¡con ese salario ni siquiera se puede sobrevivir!”

**“La migración no debe ser una alternativa a un financiamiento adecuado de los servicios públicos de salud, a la formación de su personal ni a un trabajo decente en el país de origen”**

Financiamiento inadecuado de los servicios de salud, tanto en el Norte como en el Sur, salarios demasiado bajos o irregulares, principalmente en los países del Sur, malas condiciones de trabajo (sobrecarga de trabajo debido a la escasez de mano de obra, escasa protección contra la violencia y las enfermedades contagiosas), aumento de la cantidad de agencias privadas de empleo, ineficacia de las reformas del sector de salud: tales son las conclusiones de una encuesta llevada a cabo por la ISP entre unas

quince afiliadas, cuyo informe final se publicará en junio de 2004 (véase recuadro).

**FINANCIAMIENTO ADECUADO**

Por su parte, los países de acogida disfrutaban de los servicios de esos trabajadores migrantes sin haberles siquiera brindado formación, mientras que los países de origen pierden enfermeras y médicos que necesitan especialmente, por ejemplo, frente a la pandemia del VIH/SIDA. A su llegada, no se informa correctamente a esos trabajadores sobre sus condiciones de trabajo y las agencias privadas de empleo los explotan. Las mujeres son especialmente vulnerables en esas situaciones y a veces sufren abusos, como la confiscación de sus documentos de identidad o agresiones sexuales.

“La migración no debe ser una alternativa a un financiamiento adecuado de los servicios públicos de salud, a la formación de su personal ni a un trabajo decente en el país de origen”, declara la ISP, que formula además toda una serie de recomendaciones para luchar contra la “fuga de cerebros”.

Con ocasión del Día de la Mujer, el 8 de marzo de 2004, la ISP volvió a hacer hincapié en esas propuestas, donde se reclama que los gobiernos, los sindicatos y los empleadores de ese sector “mejoren los salarios y las condiciones de trabajo de las enfermeras y de los demás trabajadores del sector, adopten directri-

ces para una contratación ética en las agencias de empleo (públicas y privadas), paguen una indemnización a los servicios públicos de salud de los países de origen, procuren que los trabajadores y los sindicatos participen más en la reforma y en la planificación del sector de salud y respeten la libertad sindical de los trabajadores, permitiéndoles afiliarse libremente a un sindicato y convertirse en miembros activos del mismo”.

**GUÍA PARA LOS MIGRANTES**

La ISP publicó asimismo una Guía, destinada a los trabajadores y a sus representantes, sobre la migración en el sector de salud<sup>1</sup>. La ISP enumera en ella las ventajas y los riesgos que pueden correr las personas que emigran, lanza una advertencia contra las prácticas poco escrupulosas de las agencias de empleo y proporciona una lista de preguntas básicas a las que se sugiere respondan las personas que desean emigrar, con el fin de evitar posteriores decepciones. Esa Guía de la ISP brinda asimismo las referencias de una guía británica y de un código para los países del Commonwealth que favorecen la contratación ética. La Guía formula asimismo sugerencias para los sindicalistas de los países de acogida y de los países de origen mencionando las mejores prácticas sindicales (como el TUC en el Reino Unido, que milita en el ámbito de las condiciones de contratación de los migrantes, o los sindicatos filipinos, que actúan en el nivel de los preparativos para la partida de los emigrantes). ●

A. R.

**Investigación de la ISP**

La federación sindical internacional de los servicios públicos lanzó en 2003 una encuesta entre 15 afiliadas sobre el tema de las migraciones del personal de salud, a raíz de su campaña sobre “las mujeres y la migración internacional en el sector de salud”, lanzada en mayo de 2003. Entre los países y las regiones estudiadas figuran Polonia, Países Bajos, Escocia, País de Gales, Irlanda, Canadá, Chile, Ecuador, Barbados, Suriname, Islas Fiji, Sri Lanka, Filipinas, Ghana y Kenya. Dentro del marco de esa encuesta, la sección de salud del sindicato polaco NSZZ Solidarnosc organizó en diciembre de 2003 una conferencia sobre las migraciones. La mayoría de los participantes abogaron en pro de un compromiso sindical en esta cuestión y manifestaron su deseo de compartir información sobre las agencias de contratación y de empleo entre los países

de origen y los países de acogida. Solidarnosc se refirió a la idea de dar a la persona que desea emigrar un modelo de contrato de trabajo a fin de que ésta pueda evaluar debidamente el empleo que se le ofrece. En Ecuador, el sindicato de los trabajadores ecuatorianos SUTE reclama aumentos de salarios “para motivar a los trabajadores a fin de que trabajen en su propio país, se queden con sus familias y continúen participando en la mejora de la salud de la población ecuatoriana”, explica Galo Yupanguí, uno de los responsables del sindicato. En Kenya, los sindicatos sugirieron ejercer presión sobre el gobierno para que éste aumente el presupuesto de salud, favorezca la creación de comités de negociación en todos los centros de salud y continúe las negociaciones para aumentar los salarios y las primas.

(1) An Introductory Guide to International Migration in the Health Sector for Workers and Trade Unionists, (Una guía introductoria a las migraciones internacionales del sector de salud para trabajadores y sindicalistas), ISP 2003, publicada en inglés, español, polaco y cingalés: <http://www.world-psi.org/psi.nsf/Publications/99E3D2C9C1D77C9DC1256DE4003614E5?OpenDocument>



# Mauricio: la hemorragia del sector de enfermería

## ¿Cómo hacer frente al envejecimiento de la población mauricana?

“Las condiciones de trabajo son muy duras. Ocuparse de los enfermos y de las personas de edad es un oficio muy exigente. Y el salario que se percibe a cambio no es precisamente alentador”, explica Zhye Cassan Kurreeman, Presidenta del sindicato más grande de enfermeras de Mauricio, afiliado a la MLC, la central sindical nacional mauricana que, a su vez, está afiliada a la CIOSL.

Ese sindicato, creado hace cinco años, que desempeña también el papel de asociación profesional, cuenta con 2.500 miembros sobre los alrededor de 3.200 enfermeros y enfermeras en actividad de la isla Mauricio. Solamente el 65 por ciento de la mano de obra es femenina, una proporción relativamente baja en comparación con la aplastante mayoría de mujeres enfermeras de la mayoría de los demás países. “Esta especificidad se explica por diversos factores étnicos. En ciertas salas de hospitales, para respetar las convicciones religiosas y las especificidades culturales de los pacientes, solamente se admite un sexo. Por ese motivo, la proporción de enfermeros es relativamente importante”, comenta Zhye Cassan Kurreeman.

“Se exigen tres años de estudio y el salario medio básico es de 8.699 a 9.000 rupias (un máximo de 300 euros). El trabajo en días domingos se paga lo mismo que los demás días de la semana. Lo mismo ocurre con el trabajo nocturno para el cual recién el pasado mes de enero se consiguió una pequeña prima, aunque ínfima. El trabajo los días feriados tampoco da derecho a una compensación financiera.”

### VENTAJA SALARIAL

En Europa el trabajo no es más fácil pero la ventaja salarial marca la diferencia ya que los salarios de allí son netamente más atractivos que en Mauricio. En Europa puede esperarse un salario de 60 a 100.000 rupias mensuales (de 2.000 a 3.000 euros). Aun cuando el costo de la vida es netamente más elevado en Europa, esas cifras permiten ahorrar sin problemas, cosa que resulta imposible en Mauricio.

“El personal de enfermería mauricano es muy apreciado en Europa, sobre todo en Gran Bretaña, debido a sus buenas calificaciones. La formación práctica que se da en Mauricio es bastante intensa, principalmente en lo relativo a los pequeños actos quirúrgicos.” Los mauri-



*Zhye Cassan Kurreeman: “Muy pronto nos veremos confrontados al mismo problema que las sociedades europeas, que recurren a nuestro personal de enfermería para que se ocupe de sus personas de edad, con la diferencia de que en Mauricio... ¡no tendremos a nadie disponible para llevar a cabo esa tarea!” (Photo: Gamma)*

cianos tienen también a su favor que saben inglés y francés, lo que les resulta útil en el mercado europeo, que está confrontado con un grave déficit en materia de personal de salud, especialmente para hacer frente al envejecimiento masivo de su población. Australia y Nueva Zelanda también piden cada vez más personal.

La contratación desde el extranjero a menudo se hace a través de anuncios publicados en los diarios pero también a veces enviando a buscar al personal en el terreno. “Los británicos envían agentes de contratación que entran en contacto muy discretamente con las enfermeras y negocian directamente los contratos. La semana pasada, una de esas personas sola contrató a 26”, cuenta Zhye Cassan Kurreeman.

La mayoría del personal expatriado vuelve a Mauricio luego de algunos años para reunirse con su familia. Sin embargo, la proporción de quienes se expatrian para siempre va aumentando, principalmente motivada por la educación de los hijos. “Algunas personas se van con sus hijos para que éstos tengan mayores posibilidades de estudiar. En Mauricio resulta muy caro enviar a los hijos a la universidad. Pero en Francia es casi gratuito. Y en Gran Bretaña, resulta tres veces más barato que aquí.”

“Durante estos tres últimos años, por lo menos 500 personas emigraron a Europa. La mayoría ya tenía mucha experiencia, lo que representa una pérdida mucho mayor para los hospitales de los que se van. Se observa también que cada vez más jóvenes tienen la intención de

irse a trabajar al extranjero una vez graduados.”

El gobierno mauricano, preocupado por esta hemorragia de un sector cuyas necesidades van en aumento, lleva a cabo una campaña ante las autoridades de los países de emigración. A raíz de eso, a los mauricanos les resulta extremadamente difícil hacerse contratar en hos-

pitales públicos europeos. No obstante, sigue habiendo mucha demanda en el sector privado, ya sea en las clínicas o en las residencias para personas de edad.

“Nuestra posición como sindicato es muy delicada. Por una parte, las personas que desean emigrar nos piden que las ayudemos. Por ejemplo, que salgamos de garantes de su competencia ante sus futuros empleadores. ¡No le podemos impedir que se vayan! Por otra parte, ejercemos presión sobre el gobierno para obtener una mejora de las condiciones del personal de enfermería, a fin de retenerlo en el país”, explica Zhye Cassan Kurreeman. En el futuro, toda la sociedad mauricana sufrirá a causa de esta hemorragia del personal de enfermería que se va al extranjero. “La población mauricana envejece. Actualmente se llega sin problemas a los setenta años. Y la evolución de las costumbres vinculadas al desarrollo lleva a un desmembramiento de las familias. En el hospital Geetoe donde trabajo veo cada vez más personas de edad que llevan allí dos meses sin que los haya visitado ningún familiar. Los llevaron al hospital y dejaron direcciones y números de teléfono ficticios. Las residencias para personas de edad también comienzan a estar saturadas. Muy pronto nos veremos confrontados al mismo problema que las sociedades europeas, que recurren a nuestro personal de enfermería para que se ocupe de sus personas de edad, con la diferencia de que en Mauricio... ¡no tendremos a nadie disponible para llevar a cabo esa tarea!” ●

NATACHA DAVID

# Pasaporte sindical y manual de acogida para trabajadores sin fronteras

**Los sindicatos han desarrollado distintas formas de cooperación sindical para proteger a los trabajadores sin fronteras. La federación internacional de servicios (UNI) lanzó en 2000 un pasaporte sindical mientras que Eurocadres propone desde 1998 un manual para acoger a los trabajadores migrantes.**

Ayudar a los trabajadores móviles a conservar sus derechos sindicales y a gozar del respaldo a medida que se desplazan de un país a otro, tal es el objetivo del pasaporte de la federación sindical internacional de servicios (UNI, *Union Network International*), lanzado en 2000.

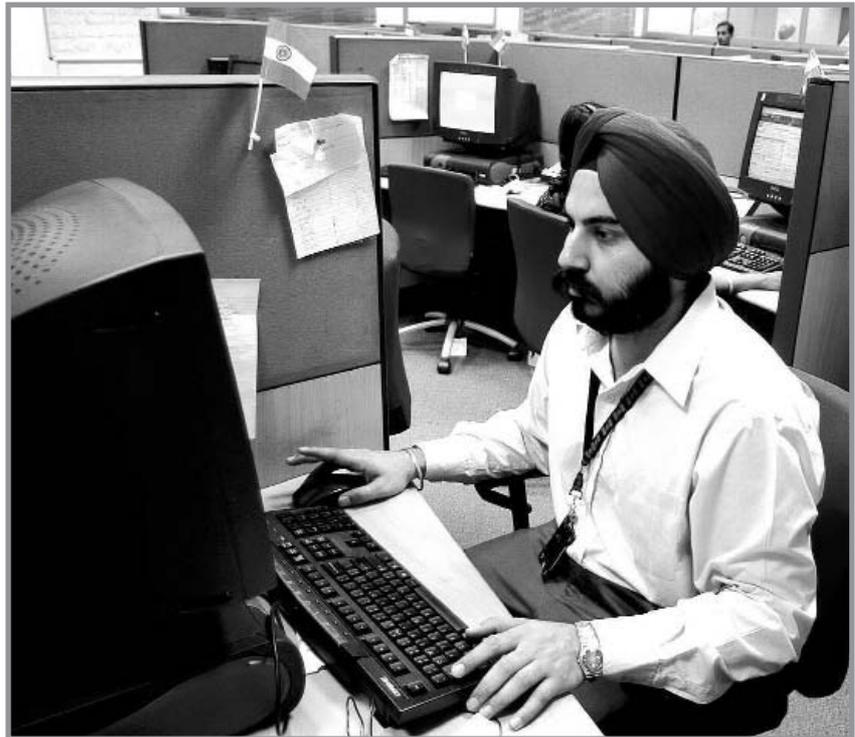
El pasaporte de UNI se creó en un principio para profesionales indios de la informática que habían decidido crear foros de profesionales de la informática y solicitar su afiliación a la UNI. Ahora bien, los trabajadores indios de la informática gozan de todos los favores de los países occidentales, entre ellos los Estados Unidos y Alemania, que buscan colmar con ellos la creciente cantidad de puestos vacantes.

El pasaporte de la UNI (1) permite entonces que un trabajador ya afiliado a un sindicato en su país sea acogido por un sindicato local en el país de destino, también afiliado a la UNI. Para obtenerlo basta completar un formulario, telecargable en esa dirección (1) y enviarlo luego a su sindicato actual que, a su vez, enviará el pasaporte y la lista de oficinas regionales de la UNI, que ayudarán al trabajador a entrar en contacto con el sindicato correspondiente del país de acogida.

Con ese pasaporte, el trabajador tiene acceso a una lista de contactos y de direcciones locales, a información sobre las condiciones de trabajo, el sistema bancario, la reglamentación fiscal, la vivienda, el sistema escolar, los servicios de salud, la jubilación, etc.... También puede disponer de asesoramiento sobre cuestiones vinculadas al empleo (por ejemplo, análisis del contrato de trabajo o información sobre la legislación laboral local y los convenios colectivos en vigencia), como así también de un respaldo jurídico en caso de conflicto con el empleador. La persona que dispone del pasaporte puede también participar en las actividades sindicales locales (por ejemplo, en grupos de trabajo que tratan las cuestiones laborales o en cursos de formación).

## TRAMPAS QUE DEBEN EVITARSE

La UNI publicó asimismo una guía que presenta las "directrices" de la UNI sobre el trabajo en el extranjero, disponible también en el sitio en diversos idiomas.



*Más allá de las fronteras... construir una red sindical. (Foto: Gamma)*

A escala europea, los representantes sindicales de Eurocadres lanzaron en 1998 un manual para los funcionarios sindicales deseosos de asesorar a los cuadros intermedios que desean trabajar en otro Estado miembro o volver a sus países de origen.

Se creó en esta ocasión una red de asesores sindicales móviles (*mobil net*), los cuales pueden brindar ayuda a las personas que desean emigrar. Está disponible en Internet una documentación sobre los países de destino (2).

Las estadias laborales en el extranjero pueden ser una experiencia enriquecedora pero también pueden perjudicar una carrera laboral, deteriorar las condiciones de trabajo y ocasionar tensiones y conflictos en el seno de una familia, previene Eurocadres. A largo plazo, esas estadias pueden crear dificultades en lo referente a derecho en materia de jubilación y de otras prestaciones sociales. "Es fundamental entonces tomar conciencia de las trampas que deben evitarse", subraya Eurocadres, que está asociado a la Confederación Europea de Sindicatos

(CES). El manual propone soluciones o brinda vínculos, nombres o direcciones de agencias especializadas donde se puede obtener asesoramiento.

El pasaporte y el manual aportan "una protección para los emigrantes calificados, a fin de que éstos puedan encontrar un empleo equivalente en los países adonde emigran", declara R. Miinea, Vicepresidente de la central rumana CNSLR-Fratia, que cuenta con esos instrumentos para hacer luego volver a los emigrantes de su país, grandes cantidades de los cuales se fueron a estudiar y trabajar a los Estados Unidos y Canadá. La central rumana formó también una cooperación sindical con la CGT francesa para los astilleros del Atlántico, en Saint-Nazaire, a fin de ayudar a los trabajadores rumanos, principalmente en lo relativo a salarios. ●

ANNE RENAUT

(1) [http://www.union-network.org/UNIsite/Groups/PMS/issues\\_passport.htm](http://www.union-network.org/UNIsite/Groups/PMS/issues_passport.htm)

(2) <http://www.eurocadres.org/mobilnet/francais/index.htm>

# Rumania: un pasaporte para proteger a los migrantes y favorecer su retorno

**Primer plano en R. Minea, vicepresidente de la central sindical rumana CNSLR-Fratia. En Rumania, donde el 10 por ciento de la población adulta trabaja en el extranjero, los sindicatos desean favorecer su retorno. Principalmente crearon un pasaporte sindical que permite proteger a los trabajadores sindicalizados que emigraron.**

**D**esde los años noventa la emigración de Rumania se intensificó. Según la Organización Internacional de las Migraciones (OIM), 1,8 millón de rumanos, es decir, el 10 por ciento de la población adulta, vivía en el extranjero en 2003, 30 por ciento de la misma en la ilegalidad. Los principales destinos de los rumanos son Polonia y Yugoslavia, luego Alemania, Italia, España e Israel.

● ¿Quién emigra de Rumania?

*Los jóvenes rurales que estudiaron en la universidad se van a terminar sus estudios en los países occidentales, como Estados Unidos y Canadá, y luego se instalan allí. Los jóvenes rurales, por su parte, se van a Italia y Grecia. Las aldeas quedan entonces vacías, únicamente se encuentra en ellas a personas de edad.*

*En consecuencia, las empresas carecen de jóvenes para trabajar y retomar los empleos de las personas que se jubilan. Es una pérdida para la economía y la agricultura. Las*

*personas que se quedan son hombres que estudian y que no están seguros de quedarse en el país.*

● ¿Qué medidas tomó su central sindical para paliar esta fuga de cerebros?

*Dentro del marco de una cooperación con Eurocadres, hemos intentado instaurar una protección para esos emigrantes calificados, a fin de que puedan encontrar un empleo calificado equivalente en el país adonde van. El pasaporte de la UNI (federación sindical internacional de servicios, ndlr) permite que los sindicalistas rumanos se afilien al sindicato correspondiente afiliado a la UNI o a Eurocadres. En esas condiciones, los emigrantes volverán, ya que les garantizamos que a su regreso podrán encontrar empleo. Hay jóvenes que volvieron así a Rumania.*

*En cuanto al conjunto de los trabajadores rumanos, estamos en relación con la CGT francesa con respecto a los astilleros del Atlántico, en Saint-Nazaire (oeste de Fran-*

*cia). La central francesa ayudó así a los trabajadores rumanos de los astilleros, principalmente para que se respeten sus salarios.*

● ¿Tratan ustedes de disuadir a las personas de emigrar?

*Luchamos también en Rumania para que el gobierno tome medidas preventivas con respecto a la partida. Porque no hay que discriminar a quienes se quedan.*

*El índice de desempleo de Rumania no es el índice de desempleo oficial ya que hay muchos desocupados que trabajan en la economía informal. Los jubilados a menudo trabajan en la economía informal porque lo que perciben como jubilación no es suficiente o porque necesitan solventar gastos de atención médica. Los sindicatos reclamaron asimismo que se tomen medidas en favor de los jubilados y, principalmente, que se recalculen el monto de las jubilaciones a fin de reducir las diferencias.* ●

ENTREVISTA REALIZADA POR ANNE RENAUT

## Educación: Buscando la manera de retener a los investigadores en el Sur

**Los sindicatos de la educación, confrontados con una fuga de cerebros hacia las universidades de los países desarrollados, preconizan que se retenga a esos investigadores mejorando principalmente sus condiciones de trabajo en los países de origen.**

**L**os países pobres, al no decidirse a retener a su personal calificado brindándole condiciones decentes, financian a las universidades de los países ricos, a las cuales proveen, casi gratuitamente (puesto que ya tienen formación) de expertos de alto nivel y a menudo con experiencia”, explica Ibra Diene, Secretario General del sindicato senegalés de enseñanza superior (SAES).

La cuestión de la “fuga de cerebros” ocupó el centro de debates de la cuarta conferencia internacional de la federa-

ción internacional de sindicatos de la educación (Internacional de la Educación, IE) sobre la enseñanza superior y la investigación, cuyo tema era: “Universidades: asociadas clave del desarrollo”.

La expresión “fuga de cerebros”, que en los años cincuenta se utilizaba para designar el éxodo de científicos británicos hacia los Estados Unidos y Canadá, abarca hoy en día la emigración de personas graduadas, procedentes principalmente de países en desarrollo, durante un período de mayor o menor duración, como así también de estudiantes expatriados que, tras haber terminado sus estudios, se quedan en los países de acogida para trabajar.

“Inicialmente, el problema no se debe a que haya demasiado personal calificado sino a que dicho personal está mal pagado e insatisfecho y es atraído por los países ricos” donde a menudo disfruta de mejores condiciones para llevar a cabo investigación e intercambios científicos e intelectuales, goza de mayor libertad académica y tiene más posibilidades de avanzar en su vida laboral, explica Ibra

Diene, del SAES.

Según Rachel Hendrickson, de la National Education Association (NEA), de Estados Unidos, los países con alto potencial para atraer cerebros no solamente obtienen universitarios sino también personas con altas calificaciones profesionales. China e India son países que proveen gran cantidad de mano de obra a través de sus estudiantes. “Una investigación de la OCDE indica que 79 por ciento de los indios y 88 por ciento de los chinos que estaban haciendo doctorados y trabajaban en los Estados Unidos en 1991 continuaban estando allí en 1995”, menciona Rachel Hendrickson.

Ahora bien, para los países en desarrollo las consecuencias son desastrosas: privados de profesores, los establecimientos de enseñanza superior de esos países están exangües. La situación empeoró aún más desde que renombrados establecimientos de enseñanza superior de los países ricos pusieron la mira en esos países, atrayendo por supuesto a los universita-

➔ SIGUE EN LA PÁGINA 8

← VIENE DE LA PÁGINA 7

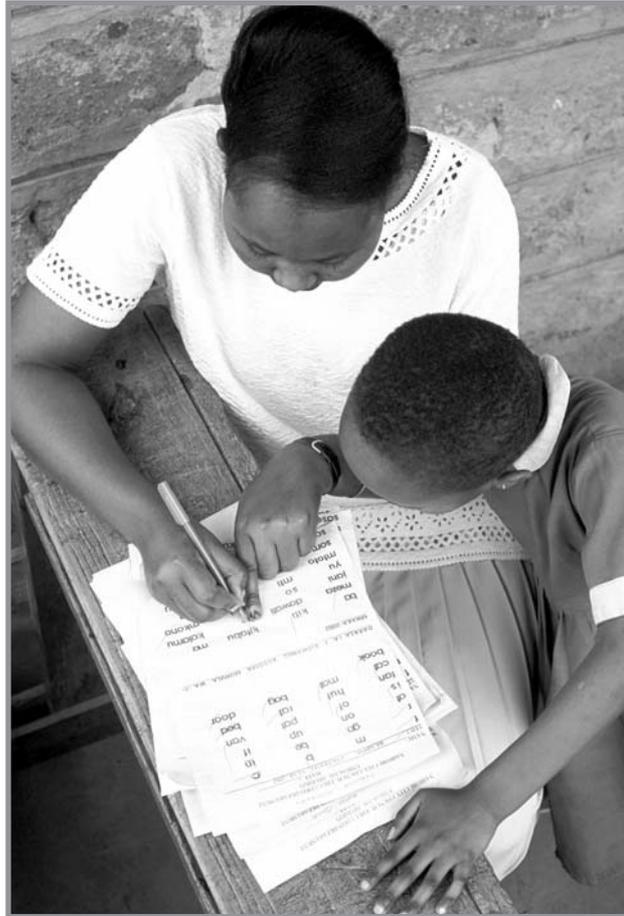
rios locales. Los estudiantes siguen a esos universitarios, dispuestos a pagar matrículas elevadas para obtener diplomas de establecimientos más prestigiosos.

En Polonia, Leszek Koszalka y Janusz Sobieszczanski, representantes del sindicato NSZZ Solidarnosc, estiman que son tres los elementos que permitieron mejorar la situación de los universitarios en su país: la promulgación de una legislación reforzando la libertad académica, la posibilidad de que los universitarios acumularan cargos y el aumento considerable del salario (una revalorización de 25 por ciento como promedio).

Invertir más en la enseñanza superior y en las medidas incentivas son algunos de los aspectos de la solución, afirman esos representantes sindicales que precorizan, además, un aumento considerable de los salarios, la promoción de la cooperación internacional entre las universidades para facilitar la transferencia de competencia y el fomento de la movilidad entre los establecimientos nacionales.

Pero esta "fuga de cerebros" también puede tener otra cara para los investigadores de los países de acogida. A menudo es el resultado de una voluntad de ciertos empleadores de reducir sus costos empleando investigadores extranjeros que les resultarán más baratos que sus colegas nacionales. Esto llega a tal punto que en los Estados Unidos, los universitarios locales solamente pueden ocupar 150.000 de los 200.000 nuevos cargos que se crean anualmente.

Para desalentar esas migraciones a los Estados Unidos, el sindicato NEA elaboró una política de protección de todo el personal de educación, nacional o inmigrante. Se está preparando actualmente un convenio en el que se estipulan criterios mínimos para el empleo de personas de origen extranjero en el sistema escolar estadounidense, permitiendo así princi-



*Privilegiar el retorno de los estudiantes y del personal académico a los países de origen en condiciones favorables. (Foto: OIT)*

palmente garantizar que los empleados no sean contratados por agencias externas de colocación y que los mismos disfruten de las mismas condiciones de trabajo y de las mismas protecciones que el personal local.

Los sindicatos presentes en la confe-

firmen convenios con los países proveedores de mano de obra para que estos últimos disfruten de la vuelta de los estudiantes y del personal académico a los países de origen en condiciones favorables. ●

A.R. (CON LA IE)

## Migraciones y comercio: ¿Qué marco multilateral conviene instaurar para los migrantes?

**Los sindicatos se sublevan especialmente ante uno de los puntos que se discuten en el seno del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS), relativo a la liberalización de los movimientos temporarios del personal de servicios. No se ha previsto nada para proteger a los trabajadores en cuestión y ya se están cometiendo abusos. Los sindicatos preferirían que se dispusiera un marco multilateral para las migraciones que respete los derechos de los trabajadores.**

El punto que irrita a los sindicatos es el famoso "modo 4" del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) que se está discutiendo en la OMC y que favorece los movimientos temporarios del personal de servicios. "El 'modo 4' no trata todos los

derechos e intereses de los trabajadores en cuestión", se lamenta James Howard, director de normas del trabajo de la CIOSL.

Los sindicatos lanzan principalmente una advertencia ante la posibilidad de que el "modo 4" se haga extensivo a

los trabajadores menos calificados o a los trabajadores permanentes. En efecto, la primera finalidad de ese "modo 4" es aumentar las posibilidades, para los proveedores de servicios, de desplazar grupos de trabajadores en todo el mundo, donde sea que el proveedor pueda ganar

rencia llegaron a la conclusión de que si bien no es conveniente poner un freno a la movilidad internacional de docentes, que constituye un elemento fundamental de la confrontación de ideas y de la circulación de conocimientos, hay que reconocer que ciertos países ven perjudicado su desarrollo por la comercialización de la enseñanza superior y por la proliferación de instituciones extranjeras.

Se necesita entonces un enfoque sindical para ayudar a los sindicatos de los países de acogida a movilizarse para garantizar buenas condiciones de trabajo al personal inmigrante e impedir que se lo explote. Los sindicatos tienen también que exigir a sus gobiernos que

más dinero.

“Ahora bien, ya hay muchos ejemplos de abusos. Por ejemplo, en Israel se explota a grupos de trabajadores asiáticos en condiciones análogas a las de ‘trabajo forzoso’. Los trabajadores extranjeros no conocen el idioma local ni sus eventuales derechos en el país de acogida, ni pueden tampoco volver a su país sin ayuda del proveedor”, puntualiza James Howard.

Si se incorpora el “modo 4” al AGCS, lo menos que se debería exigir es que el mismo se incorpore y estipule el respeto de las normas internacionales del trabajo. En la cumbre de la OMC de Cancún, los sindicatos (CIOSL, FSI y CSC-OCDE) reclamaron con respecto a esto “el respeto de las normas fundamentales del trabajo y de la legislación nacional del trabajo (incorporando dichas normas), como así también el respeto de todas las partes de los convenios colectivos existentes con relación a todos los trabajadores implicados; la protección de la mano de obra migrante contra toda forma de discriminación y la devolución

de sus aportes a los sistemas de seguridad social y de seguros; y la plena participación de la OIT”.

Pero inclusive con esto los sindicatos siguen mostrándose muy reservados “porque el modo 4 otorga a los proveedores un poder sin límite para explotar a los trabajadores que utilizan y para reducir al mismo tiempo los derechos de los trabajadores existentes en los países de acogida”, agrega el Sr. Howard.

Para reglamentar las migraciones, los sindicatos preferirían que se instaurara un marco multilateral que respete realmente los derechos de los trabajadores. Con respecto a esto, acogieron con interés las recientes propuestas formuladas por la Comisión de la OIT sobre la Dimensión Social de la Mundialización<sup>1</sup>.

La Comisión de la OIT califica de “grave omisión” la falta de un marco multilateral para los movimientos internacionales de personas, cuando ya existen tales marcos para la circulación de bienes. Dicha falta de marco originó graves dificultades, como la “fuga de cerebros” o la migración clandestina.

Para paliar la emigración de personas calificadas de los países en desarrollo, la Comisión propone principalmente:

- medidas que faciliten el regreso, inclusive temporario, de los migrantes (acordando a dichos migrantes doble ciudadanía, incentivos fiscales o facilitando su readmisión).
- una coordinación de las políticas de contratación entre los países de origen y los países de acogida.
- una estimulación de las transferencias de fondos de los migrantes hacia sus países de origen (con una reducción del costo y de los riesgos de las transacciones, una disminución de las medidas fiscales, la eliminación de las restricciones en los países de acogida o inclusive el depósito de una parte de esos fondos en un fondo de desarrollo).

ANNE RENAUT

(1) Véase el informe final de la Comisión Mundial de la OIT sobre la Dimensión Social de la Globalización: “Una globalización justa – Crear oportunidades para todos”, Ginebra, febrero de 2004 – pág. 106 a 111.

## Sindicatos presentes en la partida y en la llegada

**Cuando se trata de los migrantes, a solidaridad sindical internacional asume todo su sentido. Los sindicatos filipinos, por ejemplo, asesoran a las personas que quieren emigrar, mientras que los sindicatos de los países de acogida, como ocurre en Asia, defienden los derechos de los migrantes filipinos. También en el Reino Unido, el TUC se ha mostrado muy activo en la acogida de los trabajadores y trabajadoras migrantes del sector de salud.**

En Filipinas, donde casi el 10 por ciento de la población vive en el extranjero, los sindicatos son muy activos entre los migrantes. El TUCP creó en Manila un centro para los trabajadores migrantes “con la finalidad de establecer relaciones entre los trabajadores filipinos del mundo”, puntualiza Avelino Valerio, Vicepresidente del TUCP. Ese centro brinda también asesoramiento a los migrantes que vuelven a Filipinas, principalmente en lo relativo a recuperar y utilizar su dinero, como así también en lo concerniente a los contratos de trabajo.

Los funcionarios del TUCP que se desplazan al extranjero tampoco dejan de procurar que los trabajadores filipinos disfruten en mayor medida de los servicios de las agencias del gobierno filipino, como la Administración de Trabajadores de Ultramar (Overseas Workers' Welfare Administration).

### SESIONES DE PREPARACIÓN

Por su parte, el sindicato filipino de los servicios públicos, PS-Link, fue autorizado por el gobierno a participar en las sesiones de preparación de los trabajadores que desean emigrar. Esto brinda a los sindicatos la oportunidad de darles información sobre sus derechos laborales y de proporcionarles direcciones para ponerse en contacto con sus homólogos de los países de acogida.

En lo relativo al sector de salud, en el cual es numerosa la cantidad de personas filipinas que emigran, principalmente hacia el Reino Unido, la federación británica de empleadores UNISON (RU) hace hincapié en que en esas sesiones se informe bien a los migrantes sobre las condiciones de trabajo en los países de acogida: el papel de las enfermeras y de otro personal, las diferencias entre el trabajo de enfermera y los demás oficios, el nivel de formación requerido. UNISON reclama asimismo que las personas que desean emigrar puedan disponer de información de tipo práctico (cómo llamar por teléfono,

abrir una cuenta bancaria, encontrar alojamiento, afiliarse a un sindicato, encontrar los servicios de ayuda a los migrantes, etc.) y de tipo cultural (coordinadas de los centros culturales, religiosos o sociales, las diferencias culturales, el nivel de racismo, de xenofobia o de sexismo, etc.).

### TRATA DE MUJERES

En el caso de las mujeres migrantes, que representan la mitad de los migrantes filipinos, el TUCP y la ONG de defensa de los migrantes Kaibigan participaron en diversos programas, entre ellos el proyecto de la coalición de mujeres desfavorecidas y el proyecto de lucha contra la trata de mujeres. “En los seminarios que llevamos a cabo ponemos especial énfasis en los derechos de las mujeres, muchísimas veces marginadas, discriminadas y explotadas”, señala el director de Kaibigan, Noel Josue.

El TUCP y Kaibigan fueron elegidos miembros del Consejo Oficial del Trabajo de los Trabajadores Migrantes de la Comisión Nacional contra la Pobreza, que depende de la Oficina de la Presidencia de Filipinas. Ambas organizaciones también trabajaron con el gobierno para que se adoptara un proyecto de ley sobre el voto de las personas ausentes, firmado en febrero de 2003, y respaldaron enmiendas a la ley contra el blan-

➔ SIGUE EN LA PÁGINA 10

← VIENE DE LA PÁGINA 9

queo de dinero.

En los países de acogida, como los de Asia, los sindicatos autóctonos acogen a su vez a los migrantes filipinos. En el caso de las animadoras filipinas que trabajan en Japón, el principal sindicato de trabajadores de Japón, Rengo, ayudó a luchar contra la explotación de esas mujeres en los clubes nocturnos japoneses. En Hong Kong, la federación de sindicatos también ayudó a los trabajadores migrantes en problemas. En el caso de los marinos filipinos que trabajan en el extranjero, la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) ayudó a la gente de mar filipina que tenía problemas vinculados a su trabajo.

**CONTRATACIÓN ÉTICA**

En el Reino Unido, el Trade Union

Congress (TUC) propone que en los lugares de trabajo donde se contratan migrantes, el representante sindical pueda tener acceso al contrato de trabajo para asegurarse que en el mismo se reflejen los proyectos de contratación de la empresa, las prácticas éticas de la agencia de contratación, la documentación exigida al migrante a su llegada, las condiciones del término (si el empleo es temporero), la igualdad de condiciones de trabajo entre migrantes y residentes, e inclusive los derechos propios de los migrantes (derecho a volver periódicamente a su país de origen, ayuda para solventar el alojamiento, etc.), etc.

La federación británica de empleadores UNISON publicó por su parte una guía para las enfermeras extranjeras que trabajan en el Reino Unido ("Guide for Nurses from Overseas Working in the UK") a fin de fomentar una contrata-

ción ética. UNISON estima que "no resulta ético que un Estado desarrollado como el Reino Unido tenga que contratar a gran cantidad de enfermeras calificadas y formadas en los países en desarrollo". Por lo tanto, UNISON sugiere al gobierno que favorezca las solicitudes de profesionales sin empleo y que fomente la formación de enfermeras. UNISON reclama finalmente al gobierno que sancione a los empleadores que no respetan el derecho laboral. ●

ANNE RENAUT

**Migrantes domésticos en Hong Kong: queja del TUCP ante la OIT**

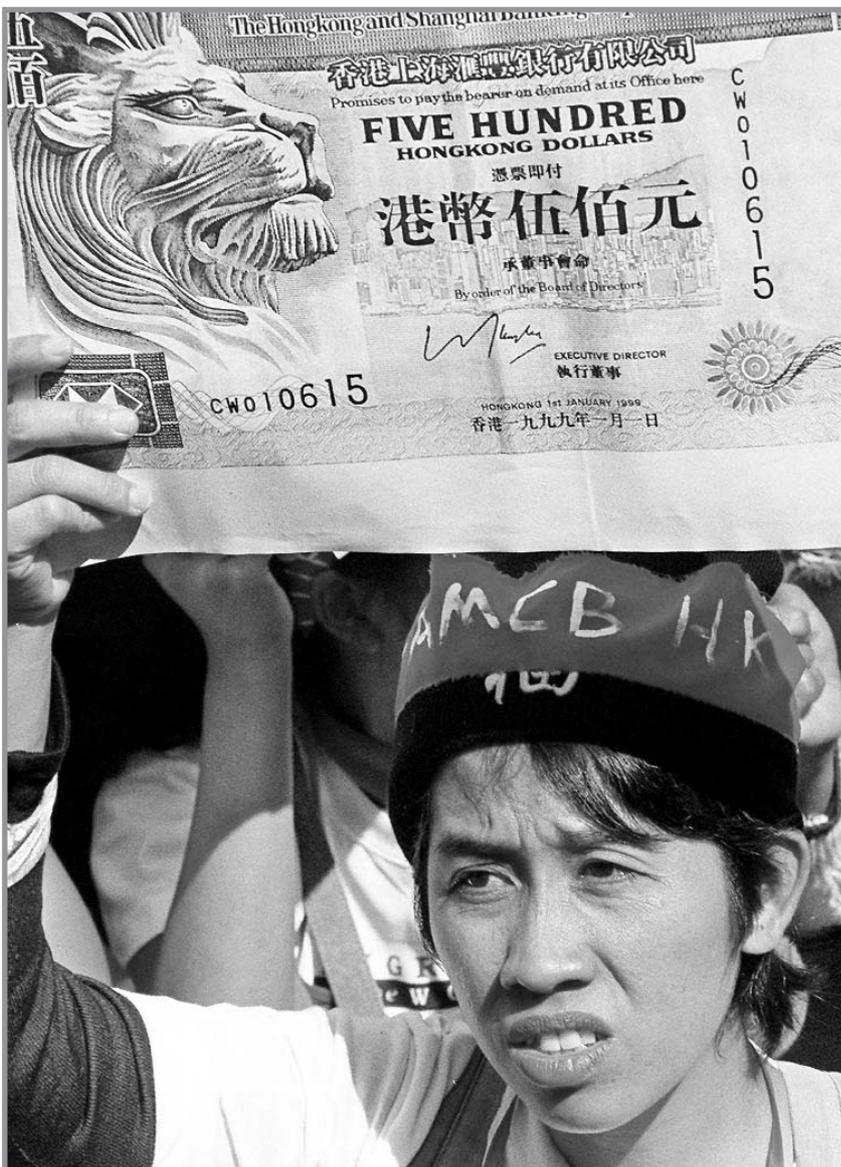
La central sindical de Filipinas TUCP (*Trade Union Congress of the Philippines*) presentó una queja ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contra el gobierno de Hong Kong, que decidió reducir los salarios de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes.

El TUCP estima que se trata de una medida discriminatoria contra los migrantes, muchos de los cuales son filipinos. "Se trata de una pura y llana discriminación racial, que viola las declaraciones internacionales sobre los derechos humanos", declaró Ernesto F. Herrera, Secretario General del TUCP.

El TUCP acusa principalmente al gobierno de Hong Kong de violar el artículo 6 del Convenio núm. 97 de la OIT sobre los migrantes, que prohíbe que se dé un trato diferente a los trabajadores migrantes del que se da a los nacionales, principalmente en lo concerniente a remuneración, seguridad social, aportes sociales y acceso a la justicia.

El TUCP presentó esta queja el 5 de marzo de 2003, reclamando el respaldo del gobierno filipino. El gobierno de Hong Kong reclamó que se hiciera una nueva deducción a los trabajadores extranjeros y redujo el salario de los trabajadores domésticos en 400 HKD (es decir, 51,3 US\$).

A. R.



Manifestación en Hong Kong de migrantes domésticos contra la reducción salarial. (Foto: AP)

### Tres convenciones internacionales para los migrantes

Los trabajadores migrantes están específicamente protegidos por tres instrumentos internacionales: dos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (núm. 97 y núm. 143) y una convención de las Naciones Unidas. Están también todas las demás normas internacionales del trabajo de la OIT que cubren a todos los trabajadores, sea cual fuere su nacionalidad. Tienen en común que actualmente han sido ratificadas por muy pocos Estados.

Las discusiones de la conferencia anual de la OIT de junio de 2004 se referirán principalmente a los Convenios núm. 97 y 143. Sin preconizar una revisión completa pero quizás sí una adaptación, el Grupo de los Trabajadores abogará sobre todo en pro de su ratificación y su efectiva aplicación.

1/ El Convenio núm.97 de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado) de 1949: estipula que los trabajadores migrantes en situación regular deben recibir un trato igual al de los trabajadores nacionales. Este Convenio aspira principalmente a eliminar las desigualdades que pueden originarse por una acción tomada por las autoridades públicas. Estipula asi-

mismo una cooperación entre los países de origen de la mano de obra y los países de acogida.

Reglamenta las condiciones en las que deben tener lugar las migraciones de trabajadores y garantiza a los trabajadores migrantes la igualdad de trato en ciertos ámbitos. Esas disposiciones se refieren principalmente a la información que los Estados deben intercambiar en materia de migración, al establecimiento de servicios gratuitos para los trabajadores migrantes, a las medidas que se deben tomar para facilitar la partida, viaje y acogida de los trabajadores migrantes, al establecimiento de servicios médicos para ellos, a la obligación de aplicar, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión ni sexo, un trato igual en ciertos ámbitos para los inmigrantes y los trabajadores nacionales.

Ratificaciones (al 1 de mayo de 2004): 42 países.

2/ El Convenio núm. 143 de la OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) de 1975: va más allá que el Convenio núm.97 puesto que garantiza no solamente un trato igual para los trabajadores migrantes sino la igualdad de oportunidades y hace extensiva sus disposiciones a los trabajadores migrantes que están en situación irre-

gular y sufren abusos.

Estipula el respeto de los derechos humanos fundamentales para los trabajadores migrantes, la lucha contra las migraciones clandestinas y sanciones contra los empleadores poco escrupulosos.

Ratificaciones (al 1 de mayo de 2004): 18 países.

3/ La Convención de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de los miembros de sus familias, 1990 entró en vigencia el 1 de julio de 2003, al registrarse la vigésima ratificación: esta convención preconiza el respeto de los derechos humanos fundamentales para todos los trabajadores migrantes (en situación regular o no) y la igualdad de trato con los trabajadores nacionales y preconiza asimismo otros derechos que se aplican únicamente a los trabajadores migrantes en situación regular (libertad de circulación, igualdad de trato en lo concerniente al acceso a los servicios de educación, formación y a los servicios sociales). Finalmente, esta Convención estipula también medidas de lucha contra las migraciones clandestinas y sanciones contra los empleadores poco escrupulosos.

Ratificaciones (al 1 de mayo de 2004): 25 países.



# Contra la discriminación, por la integración: el plan de acción de la CIOSL

**En julio de 2001, la CIOSL adoptó un plan de acción para "combatir el racismo y la xenofobia". Dos años después, aplaude la entrada en vigencia de la Convención de la ONU sobre la protección de los trabajadores migratorios.**

"Un giro decisivo." Con esos términos la CIOSL acogió la entrada en vigencia en julio de 2003 de una nueva Convención de las Naciones Unidas sobre la protección de los trabajadores migratorios y sus familias. No obstante, la CIOSL no ocultó su preocupación por el hecho de que ninguno de los principales países de acogida de América del Norte y Europa haya ratificado todavía dicha convención.

Junto con los Convenios núm. 97 y 143 de la Organización Internacional del Trabajo, esta Convención de la ONU busca proteger a los migrantes de la explotación y de los abusos y garantizar

sus derechos de representación sindical, libertad de expresión y participación política.

## DISCRIMINACIÓN

En abril de 2003, el Secretario General de la CIOSL, Guy Ryder, señaló una vez más que "sigue siendo difícil abolir la discriminación contra los migrantes", haciendo hincapié en que el trabajador migrante debe disfrutar del respeto de los convenios internacionales del trabajo (abolición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, no discriminación, libertad sindical y libertad de negociación).

En lo referente a los migrantes ilegales, cuya cantidad crece sin cesar, teniendo como consecuencia el desarrollo de trata de seres humanos, el Sr. Ryder reclamó que se los "trate humanamente" y que los sindicatos militen en pro de su regularización y se movilicen contra su expulsión.

En julio de 2001, la CIOSL adoptó un plan de acción para "combatir el racismo y la xenofobia" (<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?In->

[dex=991213176](http://www.icftu.org/displaydocument.asp?In-dex=991213176)) que exhorta principalmente a los gobiernos a:

- ratificar y poner en práctica la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965);
- brindar igualdad de trato a las poblaciones de color, minorías étnicas, poblaciones indígenas, migrantes y refugiados, en lo concerniente a acceso a los servicios sociales y a las prestaciones sociales (salud, vivienda, educación, etc.);
- otorgar derechos políticos a los hombres y mujeres migrantes y refugiados;
- brindar cursos gratuitos de idiomas a los migrantes y refugiados y, en particular, a las mujeres, y otorgar asimismo una asignación para esa formación;

Por su parte, se pide a los sindicatos que:

- exhorten a los gobiernos a legalizar a los trabajadores indocumentados;
- ejerzan presión para que se adopte una legislación que proteja a las personas que trabajan en la economía subterránea;
- trabajen con las comunidades para aportar respaldo y ayuda jurídica a las trabajadoras y trabajadores indocumentados;
- emprendan campañas especiales para sindicalizar a los trabajadores y trabajadoras migrantes, principalmente a los indocumentados;
- participen activamente en la elaboración de políticas de inmigración y de migración a fin de proteger los intereses de los trabajadores/as y de sus familiares;
- velen para que los países emisores y receptores de trabajadoras y trabajadores migrantes obren conjuntamente para proteger y defender sus derechos. ●

A. R.

## ¿Cuántos trabajadores migrantes hay en el mundo?

Al tiempo que deplora la falta de estadísticas en lo concerniente a los migrantes, la ONU estima que en el mundo habría alrededor de 175 millones de migrantes (incluidos los refugiados), definiéndose a los migrantes como personas que viven fuera de sus países de origen. Entre esos 175 millones de migrantes, 86 millones son trabajadores (incluidos 6 millones de refugiados), es decir, personas económicamente activas. Según la OIT, la cifra ascendería en total a 120 millones (de trabajadores migrantes y sus familias).

Las regiones hacia donde se dirigen son fundamentalmente Europa (Francia, Alemania, Italia y Reino Unido), con 33 por ciento de los trabajadores migrantes, Asia (Australia), con 29 por ciento, y América del Norte (Estados Unidos

y Canadá), con 24 por ciento.

África acoge al 8 por ciento de los migrantes.

Cerca de la mitad de los migrantes del mundo se desplazan de un país en desarrollo a otro país en desarrollo. En lo que se refiere a los trabajadores, alrededor de 35 por ciento de los 80 millones de trabajadores migrantes (es decir 28 millones) viven en una región en desarrollo.

Entre el 15 y el 20 por ciento de los migrantes estaría en situación irregular (indocumentados).

Cada vez son más las mujeres que emigran, principalmente las mujeres de los países en desarrollo.

Constituyen en este momento cerca de la mitad de los migrantes (49 por ciento), e inclusive más del 60 por ciento de los emigrantes de Filipinas e Indonesia. Son las más vulnerables a los abusos, como la trata de seres humanos.

A. R.

Editor responsable: Guy Ryder,  
Secretario General

### CIOSL

5 Bld du Roi Albert II, Bte 1,  
1210-Bruselas, Bélgica  
Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815  
Correo Electrónico: [press@icftu.org](mailto:press@icftu.org)  
Página Web: <http://www.icftu.org>  
Redacción: Anne Renaut, Natacha David  
Redactora en Jefe: Natacha David