

LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES BASADA EN DERECHOS: LA RESPUESTA NORMATIVA DE LA OIT

J. Eduardo López Ahumada*

Recibido: Marzo 20 de 2019

Aprobado: Abril 22 de 2019

RESUMEN:

La protección internacional de las migraciones ha adquirido una mayor relevancia ante el aumento de los flujos migratorios laborales. Este proceso se ha producido debido al desarrollo de la globalización económica y a la ausencia de posibilidades de empleo en los países de origen. El presente trabajo analiza la respuesta normativa de la OIT y los principales obstáculos que su aplicación presenta en el contexto internacional. La respuesta tradicional a dicho fenómeno se ha producido en virtud de los Convenios de la OIT. Estas disposiciones normativas se aplican con carácter general a todos los trabajadores y su efecto jurídico expansivo incluye, ineludiblemente, a los trabajadores migrantes. Se trata, sin duda, de convenios estrechamente relacionados con el trabajo de las personas migrantes, que nos obliga a realizar un análisis transversal y sistemático de una regulación ciertamente dispersa. La situación de especial vulnerabilidad de los trabajadores migrantes nos tiene que hacer reflexionar sobre las situaciones de explotación y de precariedad laboral presentes en la realidad actual.

Citar este trabajo como: López Ahumada, J. (2019). La protección de los trabajadores migrantes basada en derechos: la respuesta normativa de la OIT. *Temas Socio-Jurídicos*, 38(76), pp. 24-53. <https://doi.org/10.29375/01208578.3590>

* Doctor en Derecho. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá. Orcid: 0000-0001-7380-5932. Correo electrónico: j.e.lopez.ahumada@gmail.com

Palabras clave: trabajadores migrantes; OIT; trabajo decente; condiciones laborales justas; inclusión social.

RIGHTS-BASED PROTECTION FOR MIGRANT WORKERS: THE REGULATORY RESPONSE OF THE ILO

ABSTRACT:

International protection of migrations has taken on greater relevance in light of an increase in labor migration flows. This process has occurred because of on-going economic globalization and the lack of employment possibilities in the countries of origin. This paper analyzes the regulatory response of the ILO and main obstacles that its application presents in the international context. The traditional response to this phenomenon has been an outcome of ILO Conventions. These regulatory provisions apply in general to all workers, and their expansive legal effects unavoidably include migrant workers. This undoubtedly means conventions that are closely related to the work of migrant people, which compels us to conduct a cross-cutting and systematic analysis of a truly dispersed regulation. The especially vulnerable situation of migrant workers causes us to reflect on the conditions of labor exploitation and precariousness present in the current reality.

Keywords: migrant workers; ILO; decent work; fair working conditions; social inclusion.

A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES MIGRANTES COM BASE NOS DIREITOS: A RESPOSTA NORMATIVA DA OIT

RESUMO:

A proteção internacional das migrações adquiriu maior relevância diante dos fluxos de migração laboral crescentes. Este processo ocorreu devido ao desenvolvimento da globalização econômica e à ausência de oportunidades de emprego nos países de origem. O presente trabalho analisa a resposta normativa da OIT e os principais obstáculos que sua aplicação apresenta no contexto internacional. A resposta tradicional a esse fenômeno ocorreu em virtude dos acordos da OIT. Estas disposições normativas aplicam-se, em geral, a todos os trabalhadores e o seu efeito legal expansivo inclui, inevitavelmente, aos trabalhadores migrantes. Trata-se, sem dúvida, de acordos estreitamente relacionados com o trabalho dos migrantes, o que nos leva a realizar uma análise transversal e sistemática de uma regulamentação cer-

tamente dispersa. A situação particularmente vulnerável dos trabalhadores migrantes tem que nos fazer refletir sobre as condições de exploração e de precariedade laboral existentes actualmente.

Palavras-chave: trabalhadores migrantes; OIT; trabalho decente; condições justas de trabalho; inclusão social.

INTRODUCCIÓN

Las migraciones laborales son una cuestión de naturaleza transversal, las cuales se encuadran en el ámbito del trabajo decente (International Labour Organization, 2007, p. 4). Ello presupone velar por que las migraciones se asienten en condiciones de libertad, dignidad, equidad y seguridad en clara sintonía con el concepto de trabajo decente. Los movimientos migratorios internacionales tienen actualmente naturaleza compleja y son diversos en sus manifestaciones y razones que los motivan. La respuesta tradicional de la OIT a dicho fenómeno se ha producido en virtud de los Convenios de la OIT. Estas disposiciones normativas se aplican con carácter general a todos los trabajadores, y su efecto jurídico expansivo incluye, ineludiblemente, a los trabajadores migrantes. Se trata, sin duda, de convenios estrechamente relacionados con el trabajo de las personas migrantes y que nos obliga a realizar un análisis transversal y sistemático de una regulación ciertamente dispersa.

El aumento de los flujos migratorios laborales se ha experimentado debido a la propia globalización económica y a la ausencia de posibilidades de empleo en los países de origen que con carácter general hacen de la migración casi la única alternativa para las personas migrantes¹. Ciertamente, se trata de un fenómeno que afecta a distintos colectivos, por ejemplo, trabajadores estacionales o temporales, trabajadores en situación irregular, víctimas de trata y de trabajo forzoso, trabajadores cualificados,² etc. La mayor parte de las migraciones responden a cuestiones laborales y, en este sentido, la OIT se ha preocupado especialmente de la perspectiva laboral de los flujos migratorios.

1 Conviene tener en cuenta que los migrantes internacionales representaban en 2010 el tres por ciento de la población mundial. La OIT cifraba en entorno a doscientos catorce millones la presencia de personas migrantes. Ciertamente, la migración está estrechamente relacionada con el trabajo y el empleo, siendo este el principal motivo de migración. De acuerdo con las estimaciones de la OIT, realizadas en el año 2010, se calcula que en todo el mundo había alrededor de 105,4 millones de migrantes económicamente activos, que movilizaban igualmente a sus familiares. Dentro de este colectivo el cincuenta por ciento eran mujeres. Sin duda, se trata de cifras que actualmente habría que actualizar a la baja debido a los efectos de la crisis económica. (International Labour Organization, 2010, p. 2).

2 Ciertamente, no se trata de un fenómeno exclusivo de trabajadores poco cualificados y sin formación. Igualmente, el trabajo cualificado se proyecta en las migraciones laborales y se estima que generalmente los países en desarrollo pierden entre un diez por ciento y un treinta por ciento de sus trabajadores capacitados y profesionales a causa de la “fuga de cerebros”.

LOS OBSTÁCULOS A LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES

El objetivo de la protección a los trabajadores migrantes es necesariamente la lucha por unas condiciones laborales dignas que se apliquen en modelos de relaciones laborales estables, que puedan resistir a los cambios de los ciclos económicos. Sin duda, este es el mejor modo de reducir la exclusión social y la pobreza que generan nuevas formas de desigualdad³. Cuando hablamos de trabajo decente estamos pensando en el desarrollo de condiciones laborales justas ligadas a la dignidad de la persona (Hepple, 2011, p. 27). Ello implica la consecución de una remuneración adecuada, el ejercicio del trabajo en condiciones de libertad, la aplicación equitativa de las condiciones laborales, la seguridad jurídica y el respeto a la dignidad del trabajador. No cabe duda que, al tratarse de un objetivo sumamente ambicioso, ello sobrepasa la perspectiva puramente laboral y tiene una proyección social evidente⁴.

La conexión de la igualdad con el trabajo decente significa luchar por la cohesión social y combatir los índices de pobreza⁵. La pobreza y la exclusión social están presentes en el mercado de trabajo y generan situaciones de discriminación laboral, y precisamente la reducción de la pobreza tiene mecanismos directos de aplicación en el mercado de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2003, p. 100). Este objetivo es especialmente importante en un mundo globalizado como el actual, en el que las migraciones laborales se han intensificado y las sociedades están haciéndose cada vez más diversas. En estos contextos, la lucha por la defensa de los derechos fundamentales en el trabajo y en la sociedad depende de la garantía de la asimilación y la inclusión social.

Los trabajadores migrantes se configuran como un colectivo especialmente vulnerable, circunstancia que se presenta especialmente en el momento de acceso al empleo⁶. En este sentido, las personas migrantes se ven obligadas a asumir trabajos que evitan los nacionales en sectores económicos

3 Vid. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECO SOC), julio de 1997. OIT: Herramienta para la igualdad de género, disponible en la página web de la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género.

4 En este sentido, es preciso subrayar que la desigualdad por motivos de género no se limita al trabajo y al empleo, sino que afecta a todos los aspectos de la vida social y a las estructuras socioeconómicas. (Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer & Rodríguez-Piñero Royo, 2004, pp. 527-528)

5 En relación a la conexión entre pobreza y trabajo decente véase los siguientes trabajos: (Akire & María, 2010, p. 127) y (Oficina Internacional del Trabajo, 2003, p. 38).

6 En este sentido, la Recomendación OIT núm. 198 de 2006 (2006a), relativa a la relación de trabajo, alude a los trabajadores migrantes como una categoría de trabajadores vulnerables [arts. 5 y 6 c)]. Del mismo modo, y en relación a la referencia a los trabajadores migrantes como grupo especialmente vulnerable véase International labour migration. A rights-based approach (2010, pp. 94-95).

menos atractivos, trabajos con baja cualificación del sector servicios, servicios domésticos, trabajos estacionales, labores peligrosas o insalubres, o incluso trabajos en la economía informal. Dichas situaciones de trato diferencial se encuentran condicionadas en la práctica por el obstáculo insalvable de la baja cualificación de los trabajadores migrantes, aunque en muchas circunstancias dichos trabajadores acreditan una formación adquirida en sus países de origen, cuyas competencias profesionales no son reconocidas en el Estado de acogida.

La mayor vulnerabilidad de los trabajadores migrantes se aprecia en el desarrollo de las relaciones laborales, en estas situaciones se identifica un trato desigual en comparación con los trabajadores nativos; por ejemplo, en relación con los incumplimientos contractuales, impagos salariales o despidos injustificados. Ello supone la existencia de relaciones laborales con una elevada dosis de inseguridad en el empleo y con unas condiciones de trabajo menos ventajosas. Efectivamente, dicha vulnerabilidad en el empleo sitúa a los trabajadores migrantes ante la explotación y la precariedad laboral, lo que implica situaciones de desigualdad y discriminación en el trabajo. De igual modo, estos trabajadores migrantes encuentran dificultades prácticas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social, ya que sus relaciones laborales generalmente temporales implican de facto un bajo grado de protección social y en muchos casos los reducidos períodos de cotización condicionan la protección social contra los riesgos profesionales o impiden la transferencia de los derechos de Seguridad Social. De igual forma, el desempleo afecta especialmente a los trabajadores migrantes. Sin duda, el índice más elevado de desempleo lo sufren más los trabajadores migrantes en los países desarrollados de la Unión Europea y la OCDE, en comparación con los trabajadores nacionales. Asimismo, conviene indicar que estas altas tasas de desempleo en los países desarrollados repercuten con más intensidad en las mujeres y jóvenes migrantes, que son particularmente vulnerables al desempleo.

Desde el punto de vista de la protección del trabajo migrante, nuestra atención se dirige a los trabajadores que encuentran en el acceso al empleo y en la ocupación prácticas discriminatorias ligadas a su condición migrante cuyas relaciones se ven sometidas a elevadas dosis de precariedad laboral. El fenómeno de las migraciones laborales está en conexión con los desafíos que han impuesto los cambios económicos, demográficos y tecnológicos que demandan la presencia de los trabajadores extranjeros en los países industrializados. Ciertamente, los trabajadores migrantes ocupan generalmente empleos que no se logran cubrir con los trabajadores nacionales, y en su incorporación y actuación en el mercado de trabajo pueden encontrar diversas barreras formales o informales que iremos analizando. Dichos obstáculos impiden el acceso a un trabajo digno y justo. Con todo, conviene apuntar que la actual crisis económica y del empleo ha afectado especial-

mente las condiciones de empleabilidad de los trabajadores migrantes. La recesión económica ha supuesto, como veremos, una pérdida de protagonismo del tema de los trabajadores migrantes en comparación con las acciones internacionales previas a la crisis económica.

LA EVOLUCIÓN HACIA UNA PROTECCIÓN BASADA EN LOS DERECHOS HUMANOS Y EN UN TRATAMIENTO MULTILATERAL DE LAS MIGRACIONES INTERNACIONALES

La supresión de la discriminación en el trabajo forma parte de los propios principios constitutivos de la OIT desde su creación en 1919. La acción internacional contra la discriminación tiene su propio origen en los objetivos de la OIT, entre los que figura la justicia social, la libertad y la igualdad. Concretamente, en el Tratado de Versalles de 1919 se recoge el deber de la OIT de tutelar específicamente a los trabajadores migrantes, especialmente en los supuestos de tráfico o trata de personas, así como en el ámbito de la migración irregular. El Tratado de Versalles se asegura la igualdad en el empleo y la ocupación, dado que las “las reglas que en cada país se dicten con respecto a las condiciones del trabajo deberán asegurar un trato económico equitativo a todos los obreros que residan legalmente en dicho país” (art. 427).

La Declaración de Filadelfia de 1944, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 (Conferencia Internacional del Trabajo de 18 de junio de 1998) conceden el máximo reconocimiento a la igualdad de trato de los trabajadores migrantes. Concretamente, se contempla el compromiso de eliminar cualquier tipo de discriminación en el empleo y la ocupación [punto 2, letra d)]⁷. Por su parte, la Declaración de Filadelfia de 1944, con respecto a los fines y objetivos de la OIT, presta una atención especial a los problemas de los trabajadores migrantes. Dicha Declaración vino en su momento a reforzar significativamente los objetivos de la Constitución de la OIT mediante la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y la promoción de un crecimiento más equitativo, teniendo como objetivo la promoción del pleno empleo con respeto a la dignidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades. Concretamente, la Declaración de Filadelfia de 1944, actual Carta de Constitución de la OIT, garantiza que “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”

7 Dicha Declaración fue formulada en el marco de la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 18 de junio de 1998. En este mismo sentido, cobra especial importancia en materia de reconocimiento del principio de no discriminación la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa de 2008 y el Pacto Mundial para el Empleo de 2009.

[Anexo a la declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT, epígrafe II, letra a)]. De este modo, los derechos laborales de los trabajadores migrantes están indisolublemente ligados a los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos en la Constitución de la OIT⁸. Estamos ante un principio rector de la propia OIT, que, prácticamente, durante un siglo ha trabajado intensamente por implementar dicha máxima en las relaciones laborales desde un punto de vista globalizado.

La igualdad y no discriminación se configura como un derecho ligado a la propia dignidad de la persona (Gil y Gil, *Los trabajadores migrantes y la OIT*, 2009, p. 225); (Gil y Gil & Ushakova, 1999, pp. 101-102), esto es una consecuencia derivada de la propia naturaleza de los principios y derechos fundamentales del trabajo. Su carácter universal implica su aplicación a todas las personas independientemente del Estado al que pertenezcan y, por tanto, son derechos que disfrutaban los trabajadores migrantes sin perjuicio de su situación regular o irregular en el país donde prestan servicios. Con todo, la OIT ha venido reforzando en sus instrumentos internacionales generales la garantía de la igualdad y no discriminación. La Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 contempla el deber de la OIT de prestar especial atención a los problemas de los trabajadores migrantes⁹, asegurando empleo y ocupación libre sin posibilidad de discriminación. Especialmente, garantiza la igualdad y no discriminación de los trabajadores migrantes, sin tener en cuenta su nacionalidad o la situación de residencia regular o irregular (Organización Internacional del Trabajo, 1998) y los Estados miembros de la OIT se comprometen a observar dichos principios incluso con carácter previo a la propia ratificación de los convenios internacionales específicos de la OIT en materia de trabajadores migrantes¹⁰.

El enfoque del desarrollo de los derechos de las personas migrantes basado en el respeto de los derechos humanos fue reconocido en la Confe-

8 La OIT tiene, entre sus funciones, el compromiso de tutelar a los trabajadores migrantes. Así se declara expresamente en el preámbulo de la Constitución, que recoge la obligación de la OIT de mejorar la protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero. Consúltense: Estudio general sobre el Convenio sobre los trabajadores migrantes (Organización Internacional del trabajo, 2014) y el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B), *Trabajadores migrantes, Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra. (2016)

9 La Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo, celebrada en Copenhague en 1995, declaró como principio fundamental la garantía de empleo y ocupación sin discriminación y es el antecedente de la Declaración de la OIT relativa los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

10 En este sentido, conviene recordar que la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 considera como uno de los cuatro objetivos estratégicos de la organización el respeto, la promoción y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

rencia Mundial de los Derechos Humanos de 1993. Dicha posición ha ido evolucionando hasta la configuración del Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2007c). El Marco multilateral contempla la garantía de los derechos humanos de los trabajadores independientemente de su situación, aunque se presenta como criterio no vinculante en el ámbito de una economía global¹¹. Sin duda, gravita de forma recurrente el debate sobre la insuficiente eficacia jurídica de los derechos fundamentales internacionales, debido, especialmente, al bajo nivel de coercibilidad que tienen las normas internacionales. Por tanto, las reglas de protección de los trabajadores migrantes en condiciones de igualdad se presentan como un mecanismo de *soft law* internacional que pretende generar un contexto normativo de referencia que anime a los Estados miembros a contemplar dichas normas en sus sistemas jurídicos-laborales¹².

Los convenios específicos sobre trabajadores migrantes garantizan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, así como la ausencia de prácticas de discriminación en el trabajo. Sin duda, la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de los trabajadores migrantes representa una medida efectiva de protección, ligada al respeto de la dignidad de la persona. Asimismo, se considera que la garantía de la tutela jurídica evita el denominado *dumping* social. De este modo, se asegura que el recurso al trabajo de las personas migrantes tiene el mismo valor para las empresas que el coste soportado por estas respecto de los trabajadores nacionales (Vittin-Balima, 2002, p. 158).

Los instrumentos normativos específicos adoptados por la OIT son el convenio núm. 97 (revisado) de 1949 y el Convenio núm. 143 (disposiciones complementarias) de 1975, así como las Recomendaciones núm. 86 de 1949 y la Recomendación núm. 151 de 1975 de la OIT¹³. Las normas contenidas en los convenios definen el estatuto de los trabajadores migrantes, abordando el proceso de migración desde el tránsito migrato-

11 Sin duda, el Marco Multilateral de la OIT para las migraciones ha representado un impulso a los planes y programas de acción destinados a los trabajadores migrantes. Vid. OIT, (2004), Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión.

12 En este sentido, el art. 22 de la Constitución de la OIT obliga a cada uno de los Estados miembros a “presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido”. De igual modo, los Estados están obligados a “informar sobre el estado de [su] legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del Convenio, e indicando las dificultades que impiden o rechazan la ratificación de dicho Convenio”.

13 En cualquier caso, es preciso recordar que los Convenios son instrumentos normativos de directa y obligada aplicación por parte de los Estados. En cambio, las Recomendaciones carecen efectivamente de efecto jurídicamente vinculante y no se encuentra sometidas al acto de ratificación.

rio hasta las situaciones de inmigración tanto temporal como permanente. De igual modo, se contemplan excepciones como las relativas a los trabajadores transfronterizos, artistas o profesionales liberales. Dichas normas configuran el marco normativo básico y mínimo de protección de los trabajadores migrantes, reconociendo como objetivo principal la eliminación de las discriminaciones y el logro de la igualdad de trato y de oportunidades¹⁴. Sin lugar a duda, estos convenios específicos son una muestra de la preocupación de la OIT por los trabajadores migrantes como grupo especialmente vulnerable. Dichos convenios se complementan a efectos de tutela con otros convenios generales de la OIT como el convenio sobre discriminación en el empleo y la ocupación núm. 111 de 1958, el convenio sobre igualdad de remuneración núm. 100 de 1951 o los convenios relativos a la Seguridad Social (*vid. infra*). Desde luego, uno de los aspectos esenciales de estos instrumentos normativos se refiere a su ámbito subjetivo de aplicación, ya que dichas normas se aplican, como sucede con carácter general con los derechos humanos, a todas las personas por igual¹⁵, incluidos los trabajadores migrantes irregulares, a menos que se indique expresamente lo contrario, así como lo hacen los convenios expresamente en determinados aspectos (Garofalo, 2007, p. 36; Potobsky, 1984, p. 333; Fitzpatrick, 2003).

Estos convenios específicos se adoptaron hace muchos años y, sin duda, la respuesta de la OIT al fenómeno de las migraciones laborales ha evolucionado¹⁶. Ello significa que las normas contenidas en su articulado deberían interpretarse a favor de la libertad y la observancia de la igualdad, teniendo en cuenta la propia promoción de los derechos fundamentales en el trabajo realizada por la OIT (*vid. supra*). En efecto, el contexto económico y social de las migraciones internacionales ha cambiado sustancialmente desde la aprobación de los Convenios 97 y 143, en 1940 y 1970 respectivamente. Esto implica la necesidad de adaptación de dicho marco a la actual economía globalizada, asegurando la observancia del principio de igualdad y no discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 2004, p. 86). En este sentido, podemos citar como ejemplo el aumento del protagonismo de la participación de la mujer en los procesos migratorios, que demanda una respuesta especial desde la perspectiva de la igualdad de trato como persona migrante a la que se suma la condición de mujer. De este modo, la interpretación del estatuto del trabajador migrante basada en derechos es un cambio sustancial que asegura un espacio de

14 Téngase en cuenta el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.

15 Vid. OIT, conclusión número 28, y el principio 9, apartado a), del Marco multilateral para las migraciones laborales (OIT, 2007).

16 Efectivamente, dichos convenios fueron adoptados en dos momentos clave, como son la posguerra mundial y la crisis del petróleo de los años setenta con el fin de estimular los flujos migratorios.

integración e inclusión social de los trabajadores migrantes¹⁷.

Un impulso importante a la protección de los trabajadores migrantes se realizó en 2007 con la adopción del Marco multilateral de la OIT para la migración laboral. Este nuevo marco de actuación hace especial énfasis en la discriminación que sufren los trabajadores migrantes y se solicita la promoción de sus derechos desde la perspectiva de los derechos humanos. Lo anterior supuso un importante paso adelante, enfocando la migración desde un tratamiento basado en los derechos. Esta nueva perspectiva basada en la protección mediante derechos intenta ofrecer un tratamiento justo al colectivo de trabajadores migrantes en el mundo e intenta promover la adopción de normas jurídicas que puedan impulsar políticas y prácticas en beneficio de la igualdad de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores migrantes.

Este nuevo tratamiento de las migraciones laborales implica la necesidad de dar una respuesta adecuada a la denominada migración irregular (no ilegal)¹⁸, que es el término generalmente aceptado por la OIT y que se proyecta sobre el trabajo clandestino que desarrollan personas cuya situación de extranjería en el país de empleo no se encuentran formalmente regularizada. Sin duda, se trata de un gran problema social, ya que se estima que alrededor de un quince por ciento de los trabajadores migrantes se encuentra en situación irregular (International Labour Organization, 2010, pp. 31-36; Jandl, 2004). En muchos casos, se trata de situaciones evidentes y estructuralmente implantadas, que las autoridades laborales toleran y que se desarrollan en el ámbito de la economía informal. Actualmente, en la normativa específica de la OIT existe un vacío de protección en relación a los trabajadores migrantes temporales y a los migrantes que prestan servicios en situación irregular. Los Estados tienden, generalmente, a garantizar formalmente a los trabajadores migrantes regulares o irregulares una igualdad de trato con los nacionales en lo que respecta a la remuneración, límites de tiempo de trabajo y descansos. Efectivamente, la OIT recomienda el desarrollo de estas prácticas nacionales con el fin de ayudar al desarrollo de procesos migratorios justos y equitativos desde el

17 Véase el principio número 14 del Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos, (OIT, 2007 y International labour migration. A rights-based approach (OIT, 2010, .p.3).

18 La expresión de migración ilegal es un término negativo y muchas veces injusto, ya que muchos migrantes entran en el país de acogida con documentación válida, pero posteriormente se convierten en irregulares de forma sobrevenida. La Comisión de Expertos ha interpretado que la igualdad de trato afecta igualmente a los migrantes irregulares que son comparados en la medida de lo posible con los migrantes en situación regular. De este modo se permite que los trabajadores migrantes irregulares reciban igualmente protección respecto de los derechos derivado del trabajo efectivamente prestado. (Organización Internacional del trabajo, 2014).

punto de vista del trabajo decente¹⁹.

Los programas actuales de migración laboral temporal desarrollados por los Estados no dan respuesta a la demanda permanente de trabajadores migrantes e impiden con carácter general que los trabajadores migrantes puedan afincarse definitivamente en el país de empleo. Estos programas de migración temporal y circular deberían respetar el principio de igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los nacionales. Especialmente, la migración irregular no es solamente una cuestión de orden público, sino que supone la necesidad de implementar vías alternativas de regulación que tengan en cuenta la realidad de las relaciones jurídico privadas existentes. Desde luego, las políticas de regularización pueden ser una vía de fomento del trabajo decente, evitando situaciones de abuso y explotación. Asimismo, pueden reducir el margen de acción de las prácticas discriminatorias, sin olvidar, su importante repercusión en la reducción de la economía informal y la declaración del trabajo asalariado que es una fuente de ingresos para la Seguridad Social por la vía de las cotizaciones sociales²⁰. Se trataría, en definitiva, de un mecanismo que asegura el aumento de la protección y evita la no discriminación, reconociendo situaciones de igualdad de derechos.

La OIT desarrolla programas y acciones dirigidos a la protección de los trabajadores migrantes, que derivan de la aplicación de los derechos fundamentales internacionales en el trabajo, contemplados en los convenios internacionales específicos y generales. Ello supone promover condiciones para asegurar que los flujos migratorios laborales se desarrollen garantizando la igualdad de trato y de oportunidades, reconociendo la importante contribución que dichas migraciones suponen, especialmente, en los países de destino, ya que contribuyen al crecimiento económico y a la creación del bienestar.

19 Asimismo, es preciso destacar las acciones de la OIT dirigidas a la promoción del trabajo decente por países, que han incluido la igualdad como objetivo esencial para el logro de condiciones laborales dignas. Actualmente, los programas de la OIT sobre trabajo decente e igualdad de género han reforzado progresivamente en los últimos años la inclusión de la perspectiva de las migraciones. Uno de los objetivos esenciales de los programas es el desarrollo e intercambio de conocimientos y experiencias en relación a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Dichos programas se configuran igualmente como planes de acción dirigidos a armonizar las legislaciones nacionales a los convenios de la OIT, salvando los problemas existentes relativos a la aplicación del principio de no discriminación en el trabajo. Sin duda, en este contexto cobra especial importancia la vigilancia de la OIT del nivel de seguimiento de los convenios internacionales, especialmente por medio de los órganos de seguimiento de los tratados internacionales, así como por los propios mecanismos especiales existentes en Naciones Unidas sobre la observancia de las prácticas nacionales derivadas de los tratados internacionales.

20 En este sentido, conviene recordar la proyección de la regularización de trabajadores migrantes en época de bonanza, por ejemplo, en el ámbito de la Unión Europea. (Consejo de Europa, 2008).

LA GARANTÍA DEL ACCESO A LOS DERECHOS Y A LA PROTECCIÓN JURÍDICA EN LOS ESTADOS DE RESIDENCIA

El convenio núm. 97 de la OIT centra su atención en la migración internacional para el empleo y garantiza la protección contra la discriminación de los trabajadores migrantes (art. 6). Concretamente, los Estados tendrán que garantizar asistencia a las personas migrantes que se encuentren legalmente en el país de acogida, sin que quede espacio para la discriminación por razones de nacionalidad, raza, religión o sexo, lo que impide la posibilidad de conceder un trato menos favorable del dispensado a los propios nacionales (art. 6.1). No obstante, este mismo precepto condiciona, con gran flexibilidad, el reconocimiento de la cláusula de igualdad y no discriminación al hecho de que el tratamiento en materia de condiciones de trabajo y empleo, vivienda, seguridad social, etc., esté reglamentado por la legislación o dependa de las autoridades administrativas del Estado en cuestión [art. 6.1 a)].

Según la interpretación de la Comisión de Expertos, la exigencia de igualdad de trato y de oportunidades contenida en el Convenio núm. 97 (art. 6), no solamente se proyecta sobre el trabajador migrante, sino que igualmente es extensiva a sus familiares que se encuentren legalmente en el Estado de acogida. El convenio obliga a los Estados a mantener un servicio gratuito apropiado (art. 2), que preste ayuda a los trabajadores migrantes en el acceso al empleo, que en muchos casos podrá convivir con servicios privados de contratación y colocación a los que el Convenio no se refiere, lo que implica que los servicios gratuitos serán, generalmente, los servicios públicos de empleo. Dicho instrumento, junto a la Recomendación núm. 86, intenta suprimir las desigualdades de trabajo derivadas de la acción de los poderes públicos en su actuación administrativa (Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer & Rodríguez-Piñero Royo, 2004, p. 550). Por tanto, estamos ante la previsión de una actuación de los Estados dirigidas a facilitar las migraciones laborales mediante servicios de asistencia de naturaleza gratuita, que proporcione información a los trabajadores migrantes.

De este modo, se prohíben formalmente las desigualdades de trato entre los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores nacionales, sin establecer diferencias entre los casos de las migraciones temporales o permanentes (arts. 6 y 8). Por tanto, se trata el fenómeno de las migraciones laborales en su conjunto y de forma genérica²¹, es decir, con carácter general. El convenio núm. 97 garantiza la igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros, cuando estos se encuentren de forma regular en el país de prestación de servicios (art. 6.1), abarcando esta garantía al beneficio de los derechos laborales (libertad sindical,

21 Incluso el convenio se aplica a los migrantes refugiados y desplazados siempre que éstos trabajen en el país de acogida. (Organización Internacional del trabajo, 2014, apartado 101)

limitación de la jornada, descansos, salario suficiente, etc.) y la protección social, así como el derecho de acceder a la formación y a la promoción profesional, y se aseguran las condiciones para poder ejercer el derecho de reunificación familiar. En este sentido, se intenta facilitar las condiciones de salida, el viaje y la propia admisión de las personas migrantes, sin que puedan tener un trabajo menos favorable que sus nacionales. Con todo, las reglas de extranjería relativas a la admisión y las exigencias de residencia legal se definirán por los propios Estados y podrán contemplar reglas especiales que ofrezcan un mejor tratamiento en función de la existencia de Convenios bilaterales o multilaterales.

El problema más importante de los trabajadores migrantes reside en la segregación profesional, que es ciertamente un claro ejemplo de discriminación en la ocupación. Por ello, incluso superado el difícil *hándicap* del acceso al empleo, los trabajadores migrantes encuentran posteriormente importantes desventajas en el empleo y la ocupación. En este punto, debemos señalar la relevancia del Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, de 1958 (núm. 111). Dicho convenio protege a todos los trabajadores contra la discriminación, es decir, como medio de reacción ante “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” [art. 1, a)]. La protección se dispensa a pesar de que la nacionalidad no se encuentra entre los motivos de discriminación prohibidos expresamente [art. 1.a) Convenio 111 OIT]. Ello se debe a que la persona migrante se encuentra excluida o tratada desfavorablemente en razón a las causas prohibidas por el convenio, es decir, debido a la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, el origen social o la ascendencia nacional (Organización Internacional del Trabajo, 2004, p. 50; International Labour Organization, 2001)²².

La OIT insiste por medio de sus órganos de control que los trabajadores migrantes estén igualmente protegidos por este instrumento, máxime cuando se encuentren especialmente afectados por ser víctimas prototípicas de la discriminación en el empleo y la ocupación (International Labour Organization, 2001, pp. 349-395)²³. Los Estados que han ratificado dicho convenio tienen que aplicar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trabajo, eliminando todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. El problema afecta especialmente a los trabajadores migrantes con menos recursos y perfiles profesionales poco cualificados. Generalmente, los trabajadores migrantes

22 En especial, las observaciones individuales sobre los convenios núms. 97 y 111, pp. 349-395.

23 OIT, (2004), Second item on the agenda: Date, place and agenda of the 95th Session (2006) of the International Labour Conference, Governing Body, 289^a session, Sesión, marzo, GB.289/2, Ginebra, párrafos 8-15.

altamente cualificados, cuyas competencias son reconocidas en el país de destino encuentran menos problemas en la práctica y suelen tener más garantías para poder realizar una prestación de servicios permanente (Organización Internacional del Trabajo, 2007b, p. 27)²⁴.

Los trabajadores migrantes son víctimas de discriminación, en muchos casos en el acceso al empleo, así como durante la dinámica de las relaciones de trabajo. Especial reflexión merecen las barreras formales e informales existentes en el acceso al empleo. Con carácter general, la OIT advierte del alto grado de discriminación existente en el mercado laboral de los países industrializados respecto de los trabajadores migrantes. Estudios de la OIT demuestran que más de uno de cada tres trabajadores migrantes que aspiraban a un puesto fueron injustamente excluidos de la selección (Organización Internacional del Trabajo, 2003, p. 27). En relación a la ocupación, indudablemente la crisis económica ha producido en la práctica un aumento de las diferencias en el empleo entre trabajadores migrantes y nacionales. El objetivo de la OIT es promover condiciones de trabajo digno ante el problema de la segregación de los trabajadores en determinadas ocupaciones donde no se precisa un alto grado de cualificación (Organización Internacional del Trabajo, 2004, p. 84)²⁵. Según los estudios de la OIT, el desarrollo de condiciones de trabajo y empleo injustas se aplican tanto en países industrializados²⁶ como en vía de desarrollo, y esto hace referencia a los bajos salarios, a las largas jornadas, a las condiciones insalubres, o a la exclusión del trabajador extranjero del comité de empresa por ser nacional del país de la empresa, a los supuestos de denegación de protección social (por ejemplo, denegar las bajas laborales por enfermedad o el problema de acceso a las prestaciones sociales en los casos de trabajo clandestino o por la temporalidad de las prestaciones laborales)²⁷.

24 Por ejemplo, en Estados Unidos generalmente los puestos de alta dirección están ocupados por personas de raza blanca mientras que los grupos étnicos minoritarios están infrarrepresentados. También las mayores cotas de desempleo recaen sobre las poblaciones indígenas en Latinoamérica, lo cual también se aprecia en condiciones salariales (siendo la brecha salarial mayor) derivadas de trabajos precarios e informales. Dichos colectivos no pueden acceder a trabajos formales, siendo ello un claro ejemplo de discriminación social. Véase *Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación: Guía sobre el Convenio núm. 111* (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p. 3).

25 Consultese también *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (2006), párrafos 150 a 165.

26 En la Unión Europea, los casos registrados de explotación de trabajadores migrantes incluyen alegaciones de acoso, largas jornadas laborales en condiciones insalubres, la denegación de bajas por enfermedad y salarios bajos. (Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 40). Y ello a pesar de que en el ámbito europeo se ha aprobado la Directiva del Consejo 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, por la que se configura un marco normativo general destinado a favorecer el trato igualitario en el empleo y la ocupación.

27 En este punto, destaca la respuesta de la OIT en su asistencia a los Estados miembros con el fin de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación. (Organización Internacional del Trabajo, 2007a).

El Convenio núm. 143 de la OIT refuerza la necesidad de respetar los derechos y libertades fundamentales de todos los trabajadores migrantes (art. 1), protección que deberán asegurar los Estados, independientemente del carácter regular o irregular de la residencia del trabajador migrante²⁸. Por tanto, el convenio contempla la obligación general de los Estados de respetar los derechos humanos básicos de los trabajadores migrantes, protegiendo a las personas migrantes que residen en el país de destino. Sin duda, el principal problema consiste en interpretar hasta dónde alcanza la defensa de los derechos humanos de los trabajadores migrantes. Deberíamos entender que el derecho de igualdad de trato y de oportunidades sería esencial y el centro de gravedad en el objeto de la protección. Sin embargo, el propio Convenio núm. 143 contempla un tratamiento diverso al tema de la igualdad.

La primera parte del Convenio se refiere a las migraciones en condiciones abusivas, en este punto, el art. 1 garantiza expresamente el respeto de los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes. Sin duda, y desde la óptica de la igualdad de trato y de oportunidades, el Convenio núm. 143 presta especial atención a la protección de los trabajadores migrantes que sufren condiciones de empleo y trabajo abusivas, y lucha contra la migración clandestina, así como contra la migración en situación irregular (art. 3). Los Estados están obligados a combatir las situaciones de empleo ilegal, así como erradicar las migraciones promovidas en régimen de clandestinidad²⁹. Por tanto, en estas cuestiones se garantiza la igualdad de forma expansiva, abarcando a trabajadores regulares o irregulares, ya que el bien protegido es la propia libertad y dignidad de la persona. El Convenio núm. 143 pretendía, en su momento, actualizar la respuesta de la OIT al fenómeno de las migraciones, especialmente al problema de la migración irregular que en los años setenta convivió con una época de crisis económica y de empleo.

El Convenio es ambicioso, ya que garantiza la igualdad de trato de los trabajadores migrantes en situación irregular en sus derechos básicos de empleo, especialmente en materia salarial por los trabajos anteriormente prestados (art. 9), y permite un ámbito de protección concreto en los casos de pérdida sobrevenida del empleo que no puede dar lugar a la pérdida del permiso de residencia o de trabajo y, por tanto, el trabajador no podrá ser considerado en situación irregular (art. 8). En materia de seguridad social, la protección en esta primera parte reconoce a los trabajadores migrantes regulares, pero aquellos que se encuentren sobrevenidamente de forma irregular, solamente tendrán derecho a la protección

28 Es importante resaltar, una vez más, que esta referencia a los trabajadores migrantes en el art. 1 del Convenio núm. 143 se refiere a los migrantes cuya situación se encuentra regularizada o no. (Potobsky, 1984, p. 343)

29 En este sentido, se ha indicado que dicho efecto deriva directamente del incumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores. (Gil y Gil, 2009, p. 252).

por sus derechos de seguridad social derivados de empleos anteriores en régimen regular. Por tanto, en esta primera parte del Convenio vemos cómo la garantía de protección de los derechos humanos no alcanzaría plenamente a la acción protectora de Seguridad Social.

En la segunda parte del Convenio núm. 143 los Estados signatarios se comprometen a aplicar una política nacional orientada a promover y asegurar la igualdad de oportunidades y de trabajo para los trabajadores migrantes y sus familiares (art. 10). Específicamente, esta parte dedicada monográficamente a la igualdad de oportunidades y de trato (arts. 10-14) contempla restrictivamente la aplicación del principio a los trabajadores migrantes y sus familiares que se encuentren en situación regular conforme a las normas de extranjería del país de acogida (art. 10), sin hacer referencia expresa al tratamiento diferencial en función de la residencia temporal o permanente. La referencia a los vínculos familiares implica que los Estados firmantes se comprometen a facilitar la reagrupación familiar en relación al trabajador migrante que tiene residencia legal.

El tratamiento de la igualdad en la parte segunda del Convenio supone un avance respecto el Convenio núm. 97, ya que la igualdad no se refiere solamente a la igualdad de trato, sino que tiene un ámbito mayor de acción refiriéndose a la igualdad de oportunidades en las relaciones privadas. Este instrumento, así como la Recomendación núm. 151, suponen un cambio importante respecto del Convenio núm. 97, ya que el objetivo no gravita tanto en eliminar el posible trato desigual por la acción de la Administración (especialmente por parte de los servicios públicos de empleo), sino garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, y suprimir las posibles discriminaciones también en las relaciones jurídico privadas (Organización Internacional del trabajo, 2014). En este sentido, destaca la garantía de reglas relativas a la libertad de trabajo como medida a favor de la igualdad, permitiendo que los trabajadores migrantes puedan cambiar de empresario una vez transcurridos como mínimo dos años (art. 14). Esto es un mecanismo importante que evita posibles abusos empresariales. Efectivamente, facilita la movilidad en el mercado de trabajo y permite buscar otra colación asegurando una situación de indemnidad laboral. Con carácter general, la obligación de permanecer con el empleador por períodos muy largos puede dar lugar a que el empleador pueda, de forma injustificada, presionar a su empleado, amenazándolo con dejar de renovar el contrato en función de su situación administrativa de residencia y de la correspondiente autorización para el trabajo.

El Convenio núm. 143 asegura la ausencia de discriminación en el acceso al empleo, así como el desarrollo de la relación laboral, el derecho de sindicación y se garantiza la igualdad en el acceso a derechos básicos como la educación y la formación profesional con el fin de conseguir la promoción personal y profesional (arts. 8 y 12). En este sentido, y en comparación

con el convenio de 1949, se produce un avance en la garantía de la igualdad, al referirse a la igualdad de oportunidad y de trato en el empleo y la ocupación, los derechos sindicales y, en general, a las libertades individuales y colectivas, que son aplicables a los trabajadores migrantes o a los miembros de sus familias con residencia legal. Asimismo, se garantiza el derecho a la protección social asegurando la igualdad de trato, pero condicionado a la situación legal del trabajador migrante (art. 10). Esto conecta el Convenio núm. 143 con los convenios generales de la OIT relativos a la Seguridad Social que se refieren a la adquisición, conservación y, en su caso, exportación de los derechos de Seguridad Social (vid infra).

MEDIDAS INTERNACIONALES CONTRA EL TRABAJO FORZOSO, EL TRABAJO INFORMAL Y LAS CONDICIONES LABORALES INJUSTAS

Los trabajadores migrantes en muchas ocasiones se ven forzados a desarrollar trabajos precarios y actividades desarrolladas mediante el autoempleo en la economía informal. En muchos casos el autoempleo informal es una salida casi natural ante las barreras que encuentran los migrantes en el mercado de trabajo³⁰. El empleo precario representa múltiples problemas y los trabajadores migrantes se muestran especialmente condicionados a aceptar dichos empleos que implican contratos devaluados y remuneraciones bajas. Estas circunstancias sitúan a este tipo de trabajo en condiciones de subempleo presidido por el deterioro de las condiciones laborales.

La precariedad laboral ha cobrado un protagonismo especial en los contextos de crisis económica y del empleo. Según Naciones Unidas, la pérdida del empleo de las personas migrantes les ha obligado a buscar nuevas vías de ingresos, recurriendo así al autoempleo³¹ y al empleo subordinado precario proveniente de la economía informal. Este nuevo espacio a la economía informal impide promover políticas eficaces para remover las situaciones injustas (Harriss-White, 2003) y, lo que es más grave, nuevos espacios sustraídos del ámbito de aplicación de las legislaciones laborales y de Seguridad Social. Ello supone un obstáculo efectivo a la extensión de las políticas de igualdad y dificulta la interdicción de la discriminación.

30 La OIT viene reiteradamente advirtiendo del crecimiento de la economía informal y del trabajo no declarado y sin protección. (International Labour Organization, 2010, pp. 79-80).

31 Incluso, cabe alertar del acceso de las personas migrantes al autoempleo declarado. Estamos, ante una nueva manifestación de trabajo precario por medio del autoempleo. El trabajo por cuenta propia ha aumentado, siendo en la práctica una vía disuasoria de la protección laboral y social del trabajo por cuenta ajena, que implica un alto coste económico para las empresas. Ciertamente, se trata de empleo formal desde el punto de vista normativo, pero en la práctica bajo esta figura se pueden ocultar trabajos propios de la economía informal, donde la remuneración es baja y las condiciones laborales se caracterizan por su contenido precario. Asimismo, los peligros de este tipo de trabajo afectan especialmente a la cobertura de los riesgos sociales, ya que en muchos países no se articulan mecanismos de tutela suficientes para el trabajo por cuenta propia.

Especialmente, el trabajo temporal afecta a los trabajadores migrantes debido a que, generalmente, los trabajadores nacionales ocupan trabajos indefinidos. La OIT ha destacado el aumento considerable de los empleos temporales, y en muchos casos se producen fenómenos de temporalidad de carácter cíclico o, incluso, casos de relaciones temporales cuasi permanentes que sitúan a las personas migrantes en condiciones concretas de vulnerabilidad. Esto supone ocupar trabajos con contratos de corta duración, de duración temporal e incierta, o contratos temporales sometidos a sucesivas renovaciones que se conjugan con interrupciones contractuales. En definitiva, situaciones en muchos casos injustificadas que suponen un abuso de derecho y que implican la imposibilidad de garantizar un trabajo decente.

El convenio OIT núm. 122 de 1964 contempla un sistema que orienta a los Estados sobre la adopción de disposiciones normativas que eliminen la pobreza y fomenten el desarrollo de políticas de empleo orientadas a la no discriminación. El objetivo es estimular políticas de empleo neutras, en las que no exista margen a la discriminación respecto a los trabajadores nativos. Sin duda, pobreza y discriminación se encuentran irremediablemente relacionadas y, en este sentido, la política de empleo puede dar lugar a una respuesta efectiva desde la equidad y la justicia social. Esto no solo desde la perspectiva subjetiva del propio colectivo migrante, sino también como medida de beneficio para el propio mercado de trabajo nacional mediante la mejora de las competencias y las aptitudes de sus miembros. Ello presume irremediablemente la necesidad de adecuar los servicios de empleo y el contenido de la formación profesional teniendo en cuenta la situación particular de los trabajadores migrantes. Igualmente, los colectivos de trabajadores migrantes deberían tener más facilidad al recurso de los servicios de acceso al empleo que prestan, por ejemplo, las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal. Se trata de un aspecto sumamente importante dada la fuerte presencia de los trabajadores migrantes en el trabajo temporal³².

La libertad de trabajo está igualmente reconocida en los convenios específicos núms. 97 y 143 de la OIT anteriormente analizados, ya que el tema se refiere a la propia libertad de movimientos, residencia, derecho al trabajo y a la elección de empleo en condiciones justas, así como al respeto de la libertad sindical, el derecho de asociación y el acceso a la seguridad social (especialmente a la protección por desempleo). Con carácter general, los trabajadores migrantes encuentran obstáculos al ejercicio libre de la profesión deseada, debido a la existencia de modelos de segregación ocupa-

32 Ciertamente, las políticas de empleo deberían prestar especial atención a los trabajadores migrantes en relación a los trabajos temporales con alta carga estacional. Máxime si tenemos en cuenta las dificultades de acceso de los migrantes a los servicios de las agencias de colocación y empresas de trabajo temporal. En este sentido, se resalta la importancia del objetivo, dado “el declive del papel del Estado en el mundo del trabajo y la mayor relevancia de las agencias privadas de contratación”. (Gil y Gil, 2009, p. 251).

cional. Los trabajadores migrantes siguen trabajando en líneas generales en sectores específicos y ocupan puestos de baja cualificación profesional.

Aún existen formas de trabajo de las personas migrantes que incumplen la libertad de trabajo y afectan a la propia dignidad de la persona. La libertad de trabajo es un presupuesto básico para el desarrollo de los derechos humanos en el trabajo y supone en la práctica la prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso o servidumbre³³ que sigue siendo un obstáculo en la aplicación de principio de igualdad de trato y protección contra la discriminación. Se trata, pues, de una de las principales preocupaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2005, p. 14). Muchas personas son forzadas a migrar, en muchas ocasiones bajo falsas expectativas y son sometidas a condiciones de explotación laboral. Además, es preciso indicar que el trabajo forzoso afecta, principalmente, a mujeres y niños³⁴, población aún más vulnerable dentro del colectivo de trabajadores migrantes, lo cual es un claro ejemplo de antítesis a la noción de trabajo decente³⁵.

El convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 (núm. 157) aborda el tema de las relaciones entre el trabajo forzoso y la discriminación racial, social o religiosa. En este mismo sentido, es preciso apuntar la proyección del Convenio sobre la población indígena y tribal de 1957 (núm. 107), que fue posteriormente sustituido y actualizado en 1989. El Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales de 1989 (núm. 169) continúa con la tendencia de su predecesor. No cabe duda que en la actualidad en el trabajo forzoso subyacen claros vínculos con las prácticas de discriminación racial, social o religiosa (vid. infra). En este sentido, conviene indicar que en muchos casos los trabajadores migrantes en situación irregular son más propensos a verse afectados por el trabajo forzoso, especialmente el derivado de la trata de personas. Ello supone que en muchas ocasiones el desarrollo del trabajo forzoso no es más que un efecto derivado de su situación irregular en el país de acogida y de su

33 En relación al estudio en la práctica de los colectivos de migrantes víctimas del tráfico y trata de personas. Véase *International labour migration. A rights-based approach* (International Labour Organization, 2010, pp. 102-103). No debemos olvidar que si bien es cierto que la esclavitud y el comercio de esclavos se prohibieron formalmente en el año 1880, no cabe duda que aún hoy existen prácticas de trabajo forzoso.

34 En muchos casos, se trata de un problema inherente al propio desarrollo de la delincuencia organizada transnacional, especialmente significativa en el caso de la trata de mujeres y niños. En este sentido, debemos apuntar la proyección del Protocolo para prevenir, reparar y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, así como el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire.

35 En relación al tema del trabajo forzoso de los trabajadores migrantes como efecto de la trata transfronteriza de personas véase: *Alto al trabajo forzoso* (2001, p. 55); *Alianza contra el trabajo forzoso* (Organización Internacional del Trabajo, 2005, p. 77); *Trata de seres humanos y trabajo forzoso como forma de explotación*. Guía sobre la legislación y su aplicación (Organización Internacional del Trabajo, 2006b, p. 51).

imposibilidad de poder ejercer su libertad de trabajo y de conseguir oportunidades en condiciones de igualdad. Se trata, en definitiva, de trabajos desarrollados sin derechos laborales básicos, trabajos no declarados, que pertenecen al ámbito de la economía sumergida que ampara situaciones de empleo ilegal (Organización Internacional del Trabajo, 2004, p. 84).

La protección jurídica a favor del trabajo digno implica no solo luchar contra el abuso en el acceso al empleo, sino también en el respeto a condiciones de trabajo justas. En este sentido, tiene especial importancia la garantía de un salario digno. La igualdad de remuneración del convenio núm. 100 de 1951 obliga a los Estados a aplicar una política de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor realizado por los trabajadores y trabajadoras. Si bien es cierto que el Convenio tiene un ámbito subjetivo de aplicación general, especialmente tienen como sujetos beneficiarios a los trabajadores migrantes³⁶. De igual forma que sucedía en el convenio 111, en el convenio 100 la nacionalidad no se prevé expresamente entre los motivos de discriminación, aunque debido a su eficacia normativa general se aplicaría a nacionales y no nacionales con independencia de su estatus. Asimismo, conviene indicar la fuerte proyección del convenio núm. 100 sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres, ya que su objetivo es promover la igualdad en materia salarial y eliminar las discriminaciones en el trabajo. En este sentido, no debemos olvidar la fuerte presencia de la mujer en las migraciones, quienes sufren los problemas de la brecha salarial por partida doble.

El Convenio núm. 100 de la OIT ha sido ratificado por un gran número de Estados y en los últimos años se ha producido un aumento significativo de las ratificaciones. Con todo, según la OIT, aún existen muchos países que carecen en sus legislaciones laborales de disposiciones que contemplen la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Actualmente, los esfuerzos se centran en seguir proyectando el contenido del Convenio núm. 100 de la OIT en las legislaciones nacionales y, fundamentalmente, en la correcta recepción de la garantía de la igualdad en la remuneración por un trabajo de igual valor. Este principio tuitivo e innovador supone que la comparación en términos salariales no se hace de forma genérica respecto de un trabajo análogo, sino que se pone énfasis en la referencia al contenido similar del propio trabajo. Las legislaciones nacionales aún se refieren, en términos comparativos, a un trabajo idéntico o similar, sin incluir la noción de trabajo de igual valor, que como estamos observando es un concepto mucho

36 Una vez empleados los trabajadores migrantes perciben bajos ingresos derivados de prácticas de discriminación salarial, así como debido a la segregación ocupacional en trabajos peor remunerados que les sitúa en condiciones de pobreza. Véase: La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse (Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 8); International labour migration. A rights-based approach (International Labour Organization, 2010, pp. 47-48).

más tuitivo. Por tanto, el problema reside en la falta de comprensión de la diferencia entre los conceptos de igual remuneración por trabajos iguales o similares y de igual remuneración por trabajos de igual valor. Ello puede dar lugar a supuestos de discriminación salarial que pueden ser directas, si se refieren a trabajos iguales o similares o, en su caso, indirectas, si la comparación se realiza con trabajos diferentes, pero de igual valor³⁷. Se trata de un problema grave que produce profundas diferencias con relación a la ordenación salarial.

En este sentido, la OIT considera que una de las formas de combatir la diferencia salarial es la introducción de salarios mínimos en las legislaciones³⁸, así como fomentar cláusulas salariales en la negociación colectiva que contemplen salarios mínimos en sectores y ocupaciones con mayor presencia femenina. Por ejemplo, en el Reino Unido desde la introducción en 1999 del salario mínimo se ha avanzado significativamente en términos de igualdad salarial. Efectivamente, una política de salarios mínimos (legales y convencionales) podría contribuir a la reducción de las diferencias salariales, sobre todo, en los estratos inferiores de la estructura salarial que son precisamente los ámbitos donde las mujeres trabajadoras migrantes sufren las prácticas discriminatorias por motivos de género.

EL DÉFICIT DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES RESPECTO DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LOS SISTEMAS NACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL

Los trabajadores migrantes siguen encontrando problemas de acceso a la protección social. Estos trabajadores sufren un déficit de protección ligado, generalmente, a la breve duración de las relaciones de trabajo, a la brecha salarial presente en las condiciones salariales y a los períodos de trabajo informal y no declarado que se sitúan al margen de la protección social, a todo esto se une el insoslayable problema de los obstáculos al acceso y mantenimiento de las situaciones regulares de residencia y las autorizaciones administrativas para trabajar. Se trata de una serie de factores que en muchas ocasiones suponen la imposibilidad de acceder a las prestaciones sociales en el país de destino. Esto implica la posibilidad de excluir a los trabajadores migrantes de la protección social debido a que en muchos casos la respuesta social se limita a situaciones de corto plazo, unida a la estancia temporal, lo que impide en muchos casos la transferencia de prestaciones como el desempleo o prestaciones a largo plazo como la jubilación, incapacidad permanente o la viudedad.

37 La OIT ha insistido en este sentido en combatir la discriminación directa e indirecta por motivos de género en la remuneración. (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

38 Para profundizar en el tema véase: La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse (Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 26); La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean (Organización Internacional del Trabajo, 2007b, p. 29); La hora de la igualdad en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2003, p. 62).

En materia de seguridad social, los convenios de la OIT contemplan cláusulas técnicas relativas a la igualdad de trabajo entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes. El convenio núm. 102 de 1952 garantiza el principio de igualdad de trato entre los nacionales y migrantes en relación con todas las ramas de la seguridad social (art. 68) (parte XI). Este convenio básico de Seguridad Social de la OIT se refiere al principio de igualdad de forma flexible, dado que se permite excluir a los trabajadores migrantes cuando las prestaciones, o una parte de las mismas, se abonen en su totalidad con cargos a fondos públicos. Estamos, pues, en presencia de una regulación de *soft law* internacional, que permite informar y complementar la normativa nacional de *hard law*, especialmente a los efectos de extender los derechos de protección social (Supiot, 2006). En este sentido, debemos indicar que una respuesta más intensa al reconocimiento del principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social se complementa en otros Convenios de la OIT.

Con carácter general, el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social) de 1962 (núm. 118) garantiza el principio de igualdad de trato, respetando el mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición. Los trabajadores migrantes necesitan un régimen especial de protección que garantice sus derechos en los desplazamientos transnacionales. Es especialmente importante la necesidad de asegurar el acceso a la cobertura social y la equiparación con los trabajadores nacionales en relación con el derecho a las prestaciones sociales. La proyección del principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y migrantes se reconoce con relación a los inmigrantes en situación regular que consolidan sus derechos de seguridad social en el país de empleo y la cobertura social a los trabajadores migrantes en situación irregular dependerá de la legislación nacional de cada país y de la propia extensión de su acción protectora. Esto está en sintonía con la respuesta ofrecida por parte de los Convenios específicos de la OIT, especialmente, el Convenio núm. 143 de la OIT (*vid supra*).

Del mismo modo, el convenio núm. 118 asegura el mantenimiento de los derechos adquiridos y la exportación de las prestaciones sociales. Los trabajadores migrantes deben tener garantizado los derechos adquiridos en el Estado de empleo, pudiéndose exportar las prestaciones al abandonar el país donde se aportó a nivel contributivo. Asimismo, otro elemento esencial es la posibilidad de poder acumular y totalizar los derechos adquiridos en diferentes países donde se ha trabajado y aportado a los sistemas públicos de seguridad social³⁹. El convenio núm. 118 obliga a

39 En materia a la conservación y exportación de los derechos de seguridad social generados en el país de empleo, Véase: Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants: An analysis of issues and good practices (Holzmann, Koettl, & Chernetsky, 2005). Documento preparado para el Programa de investigación y análisis político de la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales.

los Estados a asegurar la provisión de prestaciones en el extranjero en una rama específica para sus propios nacionales y para los nacionales de cualquier otro Estado, siempre y cuando haya aceptado las obligaciones del convenio para una rama concreta de protección social.

Precisamente, los problemas de igualdad de trato residen, en muchos casos, en la conservación de los derechos o en curso de adquisición, que permite ser beneficiario de derechos con independencia del traslado a otro país. En este punto, es especialmente importante la acción del convenio sobre invalidez, vejez y sobrevivientes de 1967 núm. 128, que reconoce la garantía de los derechos adquiridos. Con todo, y a pesar del reconocimiento formal del derecho a la exportación de prestaciones sociales al extranjero desde la óptica de la igualdad de trato, conviene indicar que la exportación efectiva está condicionada al tipo de prestación de seguridad social y del país que tiene que reconocer la transferencia de la protección. Sin embargo, el convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social) de 1962 (núm. 118) articula un sistema de reconocimiento entre Estados, respecto de sus nacionales que ejercen en régimen de igualdad el acceso y disfrute de la acción protectora⁴⁰. El convenio núm. 157 de la OIT de 1982, relativo a la conservación de los derechos en materia de seguridad social, garantiza el mantenimiento de los derechos adquiridos de seguridad social con independencia de que los trabajadores trasladen su residencia de un país a otro, mantenimiento de derechos que se garantiza a los nacionales de los demás Estados partes del convenio. Tanto el Convenio núm. 157 como la Recomendación núm. 167 de 1983 que le acompaña, impulsan el principio de igualdad en la medida en que se configura un sistema internacional que permite el mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición, asegurando el acceso a prestaciones generadas en el extranjero cuando regresen a su país de origen. En este sentido, la conservación y exportación del desempleo respecto de los trabajadores migrantes temporales es el supuesto de acción protectora que más problemas plantea desde el punto de vista del reconocimiento entre Estados.

Según el Convenio núm. 157, el reconocimiento del Estado que haya ratificado el convenio y la protección efectiva se dispensará a los trabajadores migrantes, siempre que el Estado del ciudadano que pretende acceder de la protección sea igualmente parte del convenio sobre igualdad de trabajo en seguridad social. En esta línea, el Convenio núm. 19 de la OIT, de 1925 sobre igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnizaciones por accidentes de trabajo, prevé igualmente la exportación de las prestaciones para extranjeros trabajadores cubiertos por el convenio, aunque una vez más cuando el Estado que ratifique con-

40 Concretamente, en materia de prestaciones de seguridad social, la acción protectora se divide en nueve ramas diferentes, es decir, asistencia médica y prestaciones de enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, familiares, maternidad, invalidez y supervivientes.

temple, asimismo, dicha exportación de beneficios para sus propios nacionales. Todo esto nos sitúa ante la proyección del principio de reciprocidad que rige en las relaciones internacionales bilaterales. Estamos ante un objetivo que depende de mecanismos institucionales que permiten la coordinación entre los sistemas nacionales de seguridad social⁴¹. Estos acuerdos bilaterales o multilaterales, especialmente de ámbito regional, permiten, en definitiva, reforzar la cobertura de los riesgos sociales y asegurar la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social. En este sentido, podemos destacar como modelo ejemplo el de la Unión Europea relativo a la Seguridad Social de los trabajadores migrantes, que contempla un marco jurídico específico que garantiza ampliamente la transferibilidad de los derechos en materia de seguridad social para los nacionales tanto de la Unión Europea como de terceros países⁴².

CONCLUSIONES

Primera.- La lucha por el trabajo digno de las personas migrantes

La finalidad esencial de la protección de los trabajadores migrantes es la lucha por unas condiciones laborales dignas que se apliquen en modelos de relaciones laborales estables. La OIT fomenta el desarrollo de marcos normativos que puedan resistir a los cambios de los ciclos económicos. Se considera que esta es la mejor forma de reducir la exclusión social y la pobreza que generan nuevas formas de desigualdad. Cuando hablamos de trabajo decente estamos pensando en el desarrollo de condiciones laborales justas, ligadas a la dignidad de la persona. Ello implica la consecución de una remuneración adecuada, el ejercicio del trabajo en condiciones de libertad, la aplicación equitativa de las condiciones laborales, la seguridad jurídica y el respeto a la dignidad del trabajador. No cabe duda, que al tratarse de un objetivo sumamente ambicioso, ello sobrepasa la perspectiva puramente laboral y tiene una proyección social evidente.

41 El propio Convenio núm. 157 de la OIT prevé la celebración de acuerdos bilaterales o multilaterales relativos a la seguridad social y, en este sentido, la recomendación 167 de la OIT contempla el modelo de disposiciones relativas a dichos acuerdos internacionales, que permiten ampliar los mecanismos de coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social.

42 En materia de seguridad social de los trabajadores migrantes destacamos el Reglamento CEE núm. 1408/71, que sustituyó al Reglamento CEE núm. 3/1958 del Consejo, de 29 de diciembre de 1958. Asimismo, debemos tener en cuenta el Reglamento CE núm. 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, que se configura como Reglamento base, reformado parcialmente por el Reglamento núm. 988/2009, de 16 de septiembre. Igualmente, el Reglamento CE núm. 987/2009, de 16 de septiembre, se configura como nuevo Reglamento de aplicación completando la regulación comunitaria en la materia.

Segunda.- la tutela de los trabajadores migrantes desde la perspectiva de los derechos humanos

El enfoque del desarrollo de los derechos de las personas migrantes basado en el respeto de los derechos humanos fue reconocido en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de 1993. Dicha posición ha ido evolucionando hasta la configuración del Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. El Marco multilateral contempla la garantía de los derechos humanos de los trabajadores con independencia de su situación, aunque se presenta como criterios no vinculante en el ámbito de una economía global. Desde luego, gravita de forma recurrente el debate sobre la insuficiente eficacia jurídica de los derechos fundamentales internacionales, debido especialmente al bajo nivel de coercibilidad que tienen las normas internacionales. Las reglas de protección de los trabajadores migrantes en condiciones de igualdad se presentan como un mecanismo de *soft law* internacional que pretende generar un contexto normativo de referencia que anime a los Estados miembros a contemplar dichas normas en sus sistemas jurídicos-laborales.

Tercera.- Cohesión social y lucha contra la pobreza en el ámbito de las migraciones laborales

La conexión de la igualdad con el trabajo decente significa luchar por la cohesión social y combatir los índices de pobreza. La pobreza y la exclusión social están presentes en el mercado de trabajo y generan situaciones de discriminación laboral, y precisamente la reducción de la pobreza tiene mecanismos directos de aplicación en el mercado de trabajo. Este objetivo es especialmente importante en un mundo globalizado como el actual, en el que las migraciones laborales se han intensificado y las sociedades están haciéndose cada vez más diversas. En estos contextos la lucha por la defensa de los derechos fundamentales en el trabajo y en la sociedad depende de la garantía de la asimilación y la inclusión social.

Cuarta.- El problema del acceso al empleo protegido y con derechos

Desde el punto de vista de la protección del trabajo migrante, la protección se orienta a los trabajadores que encuentran en el acceso al empleo y en la ocupación prácticas discriminatorias ligadas a su condición migrante, cuyas relaciones se ven sometidas a elevadas dosis de precariedad laboral. El fenómeno de las migraciones laborales está en conexión con los desafíos que han impuesto los cambios económicos, demográficos y tecnológicos que demandan la presencia de los trabajadores extranjeros en los países industrializados. Los trabajadores migrantes ocupan generalmente empleos que no se logran cubrir con los trabajadores nacionales, y en su incorporación y actuación en el mercado de trabajo pueden encontrar diversas barreras formales o informales. Dichos obstáculos impiden en la práctica el acceso a un trabajo digno y justo.

Quinta.- La igualdad y no discriminación como un derecho ligado a la propia dignidad de la persona

La protección del trabajo migrante, desde la perspectiva de la igualdad, la no discriminación, es un efecto derivado de la propia naturaleza de los principios y derechos fundamentales del trabajo. Su carácter universal implica su aplicación a todas las personas independientemente del Estado al que pertenezcan y, por tanto, son derechos que disfrutan los trabajadores migrantes sin perjuicio de su situación regular o irregular en el país donde prestan servicios. La OIT ha venido reforzando en sus instrumentos internacionales generales la garantía de la igualdad y no discriminación.

La Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 contempla el deber de la OIT de prestar especial atención a los problemas de los trabajadores migrantes, asegurando empleo y ocupación libre sin posibilidad de discriminación. Concretamente, garantiza la igualdad y no discriminación de los trabajadores migrantes, sin tener en cuenta su nacionalidad o la situación de residencia regular o irregular y los Estados miembros de la OIT se comprometen a observar dichos principios incluso con carácter previo a la propia ratificación de los convenios internacionales específicos de la OIT en materia de trabajadores migrantes.

Sexta.- La protección de los trabajadores migrantes desde la perspectiva de los convenios específicos 97 y 143 de la OIT

Los convenios específicos sobre trabajadores migrantes garantizan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, así como la ausencia de prácticas de discriminación en el trabajo. Sin duda, la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de los trabajadores migrantes representa una medida efectiva de protección, ligada al respeto de la dignidad de la persona. Asimismo, se considera que la garantía de la tutela jurídica evita el denominado *dumping* social. De este modo, se asegura que el recurso al trabajo de las personas migrantes tiene el mismo valor para las empresas que el coste soportado por estas respecto de los trabajadores nacionales. Las normas contenidas en los convenios 97 y 143 OIT definen el estatuto de los trabajadores migrantes, abordando el proceso de migración desde el tránsito migratorio hasta las situaciones de inmigración tanto temporal como permanente. De igual modo, se contemplan excepciones como las relativas a los trabajadores transfronterizos, artistas o profesionales liberales.

Los convenios específicos 97 y 143 OIT configuran el marco normativo básico y mínimo de protección de los trabajadores migrantes, reconociendo como objetivo principal la eliminación de las discriminaciones y el logro de la igualdad de trato y de oportunidades. Estos convenios específicos son una muestra de la preocupación de la OIT por los trabajadores migrantes como grupo especialmente vulnerable. Dichos convenios se

complementan a efectos de tutela con otros convenios de la OIT generales como el convenio sobre discriminación en el empleo y la ocupación núm. 111 de 1958, el convenio sobre igualdad de remuneración núm. 100 de 1951 o los convenios relativos a la Seguridad Social.

Séptima.- La respuesta a la migración irregular ante la ausencia de una normativa adecuada

El actual tratamiento de las migraciones laborales implica la necesidad de dar una respuesta adecuada a la denominada migración irregular (no ilegal), que es el término generalmente aceptado por la OIT, y que se proyecta sobre el trabajo clandestino que desarrollan personas cuya situación de extranjería en el país de empleo no se encuentran formalmente regularizada. Se trata de un gran problema social, ya que se estima que alrededor de un quince por ciento de los trabajadores migrantes se encuentran en situación irregular. En muchos casos, se trata de situaciones evidentes y estructuralmente implantadas, que las autoridades laborales toleran y que se desarrollan en el ámbito de la economía informal. Actualmente, en la normativa específica de la OIT existe un vacío de protección en relación a los trabajadores migrantes temporales y a los migrantes que prestan servicios en situación irregular.

REFERENCIAS

- Akire, S., & María, S. (2010). *Acute multidisciplinary poverty: A new index for developing countries*. Oxford: OPHI Working Paper No. 38.
- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (2016). *Informe III (Parte 1B), Trabajadores migrantes, Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones*. Ginebra: Organización Internacional del trabajo.
- Consejo de Europa. (2008). *Regularisation Programmes for Irregular Migrants, Doc. 11350*. Brussels.
- Fitzpatrick, J. (2003). The Human Rights of Migrants. En *Migration and International Legal Norms* (pp. 169-184). The Hague: Asser Press.
- Garofalo, L. (2007). Le migrazioni di ordine economico nel diritto internazionale e comunitario. En *Lavoratore extracomunitario ed integrazione europea* (pp. 9-18). Bari: Cacucci Editore.
- Gil y Gil, J. (2009). Los trabajadores migrantes y la OIT. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 241-264.
- Gil y Gil, J., & Ushakova, T. (1999). La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. *Documentación laboral*, 99-112.
- Harriss-White, B. (2003). La desigualdad en el trabajo en la economía

- informal. Cuestiones esenciales y ejemplos. *Revista Internacional del Trabajo*, 507-518.
- Hepple, B. (2011). *Equality: The New Legal Framework*. United Kingdom: Hart Publishing.
- Holzmann, R., Koettl, J., & Chernetsky, T. (2005). *Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants: An analysis of issues and good practices*.
- International Labour Organization. (2001). *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR), Report III (Part 1A)*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2007). *Rights, Labour Migration and Development: The ILO Approach*. Geneva: International Labour Organization. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_203885.pdf
- International Labour Organization. (2010). *International labour migration. A rights-based approach*. Geneva: ILO. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_222548.pdf
- Jandl, M. (2004). The estimation of illegal migration in Europe. *Migration Studies*, 141-155.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2003). Superar la pobreza mediante el trabajo, Memoria del Director General. *Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, 91ª reunión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Alto al trabajo forzoso*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada. Informe VI*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). *Alianza Global contra el Trabajo Forzoso, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

- Organización Internacional del Trabajo. (2006a). Recomendación 198.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006b). *Trata de seres humanos y trabajo forzoso como forma de explotación. Guía sobre la legislación y su aplicación*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007a). *Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: prioridades y programas de acción para la cooperación técnica relativa a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007b). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007c). *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación: Guía sobre el Convenio núm. 111*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Estudio General sobre el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/questionnaire/wcms_250261.pdf
- Organization for Security and Co-operation in Europe IOM; International Organization for Migration; International Labour Office. (2006). *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*.
- Potobsky, G. (1984). Los trabajadores migrantes y las normas de la OIT. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, 332-352.
- Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M., & Rodríguez-Piñero Royo, M. (2004). The principle of equality in the labour market: reflections on the

spanish model. En *Essays in honour of Georgios I. Kassimatis* (pp. 525-541). Atenas: BWV Berliner Wissenschafts-Bruylant.

Supiot, A. (2006). El lugar de la Seguridad Social en el sistema de normas internacionales de trabajo. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 129-136.

Vittin-Balima, C. (2002). Trabajadores migrantes. En *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global* (pp. 130-171). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.