

Trigésimo quinto período de sesiones
Tema 12 del programa

INFORME DEL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL

MEDIDAS PARA MEJORAR LA SITUACION Y GARANTIZAR EL RESPETO DE
LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DIGNIDAD DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRANTES

Documento de trabajo presentado por Italia

Introducción

1. El Grupo de Trabajo está encargado de la preparación de una Convención internacional sobre todos los trabajadores migrantes y sus familias que debe abarcar la generalidad de los derechos políticos, civiles, culturales, económicos y sociales de los trabajadores migrantes, dentro del contexto de los derechos y libertades fundamentales según se establecen en las Declaraciones y Pactos pertinentes de las Naciones Unidas.

2. Cabe tener en cuenta que los Convenios y Recomendaciones de la OIT y otros instrumentos internacionales ya se ocupan de problemas concretos relativos a la condición de los trabajadores migrantes, y que algunos organismos especializados, tales como la OIT, tienen una competencia específica en esta esfera. Por lo tanto, la convención propuesta debe tener un amplio alcance para abarcar la generalidad de las personas que permanecen en otro país por razones de trabajo y para ocuparse de la gama total de problemas que enfrentan estos trabajadores; por otra parte la convención propuesta debe contener esencialmente normas de aplicación general dentro del contexto de los derechos humanos; además debe abarcar otros aspectos que no se examinan lo suficiente en los instrumentos internacionales existentes.

A este respecto, cabe agregar que muchas situaciones relativas a los trabajadores migrantes muestran peculiaridades regionales y pueden ser tratadas mejor a nivel regional.

Por lo tanto, la convención propuesta debe estar encaminada a completar los Pactos de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en relación con los problemas concretos relativos a los trabajadores migrantes y tener el mismo carácter que los Pactos.

3. En lo que se refiere a las normas de aplicación general, parece que se deben reconocer garantías fundamentales en relación con la situación concreta de los trabajadores migrantes: por lo tanto, la convención propuesta debe suministrar protección jurídica adecuada para asegurar la no discriminación, de hecho o de derecho, en el disfrute de las libertades y derechos humanos básicos para todos los trabajadores migrantes.

4. Se debe dar consideración especial a las situaciones no previstas hasta ahora en los instrumentos internacionales existentes.

A este respecto se debe prestar especial atención a una nueva clase de "migración", que está adquiriendo una importancia creciente en las actuales relaciones económicas mundiales, y que desempeña un papel considerable en la cooperación para el desarrollo, a saber, grupos de trabajadores, empleados y técnicos, nacionales de un Estado, que se trasladan por determinado tiempo a otros Estados para realizar obras contratadas por compañías públicas o privadas extranjeras.

También se deben prever normas especiales para los trabajadores o profesionales independientes establecidos en otros Estados.

Sección I - Disposiciones de aplicación general

5. Se deben reconocer los derechos básicos respecto de todas las personas y sus familias que han entrado en el territorio de otro Estado, cualquiera sea la base jurídica de esa entrada, para ocupar en ese Estado empleos remunerados o ejercer actividades independientes o ser empleados por contratistas extranjeros que realizan operaciones en ese país, o visitan el otro país por razones de trabajo cualquiera sea la duración de su permanencia.

Deben poder beneficiarse de la protección de las autoridades consulares o diplomáticas del Estado de que son nacionales y comunicarse con esas autoridades. Se deben proporcionar garantías en los casos de arresto o detención durante procedimientos administrativos, civiles y criminales, y en relación con medidas de expulsión o deportación. Su acceso a los tribunales no debe ser objeto de discriminación. También se deben reconocer las libertades fundamentales de pensamiento, opinión, expresión y religión, la protección de sus derechos a la propiedad, la salvaguardia contra el trato inhumano y la seguridad de sus personas. Finalmente, su derecho a dejar el país en el que han entrado no debe estar sujeto a limitaciones no relacionadas con razones fundamentales de seguridad nacional, y los derechos que han adquirido en ese país en relación con su trabajo o empleo también deben ser protegidos.

Sección II - Disposiciones relativas a personas autorizadas a ocupar empleos remunerados o ejercer actividades independientes en el territorio de otro Estado

6. Se debe conceder a los trabajadores migrantes y a los miembros de su familia, en el Estado de acogida, en pie de igualdad con los nacionales, los beneficios de los derechos fundamentales, expresados en los Pactos de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas;

teniendo en cuenta su condición de extranjeros, se podría admitir algunas restricciones, solamente en la esfera de los derechos políticos. Sin embargo, se deben adoptar medidas adecuadas para permitir su participación en decisiones relativas a la vida de la comunidad local, inclusive información, consulta y otras formas de participación en la administración local, teniendo en cuenta su grado de integración en la comunidad local.

7. En el caso de los trabajadores asalariados también se deben destacar los principios siguientes:

La admisión y residencia en el país de acogida no deben estar sujetas a condiciones que impidan la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de los trabajadores migrantes en relación con los nacionales en lo tocante a condiciones de trabajo, desempleo y obtención de nuevo empleo.

La igualdad de trato se debe concebir en relación con los beneficios sociales (vivienda, educación, edad avanzada, seguridad social, planes de seguro médico), sujeta, cuando sea necesario (especialmente para el reconocimiento recíproco de estos beneficios en el Estado pertinente) a acuerdos bilaterales o multilaterales concretos en estas cuestiones. El principio de igualdad de trato debe regir también la aplicación de las leyes impositivas.

También se debe prestar especial cuidado a la protección de las familias de los trabajadores migrantes, teniendo en cuenta los problemas concretos de las mujeres y los niños. Esto implica, si la familia permanece en el país de origen, la posibilidad de transferir las ganancias y ahorros de los trabajadores migrantes a este país y, si la familia se ha reunido en el país de acogida, la adopción de medidas concretas para favorecer la integración de sus miembros en el nuevo medio social (problemas de vivienda, enseñanza, etc.).

Los Estados interesados también deben convenir en medidas para facilitar la reunión de las familias y a este respecto deben prestar especial atención a los problemas de las mujeres migrantes para evitar cualquier discriminación entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo.

8. En relación con los trabajadores que trabajan por cuenta propia, deben definirse claramente las condiciones para participar en una ocupación remunerada en el territorio del Estado de acogida que deben conducir además a la igualdad de trato con los nacionales de dicho Estado, incluida la participación en órganos de carácter económico o profesional, siempre que se cumplan tales condiciones. Deben eliminarse las restricciones después de determinados períodos de residencia en el Estado de acogida, siempre que estén presentes otras calificaciones necesarias (profesionales o técnicas), en la inteligencia de que determinadas ocupaciones registradas pueden reservarse exclusivamente para los nacionales, o la participación de extranjeros en ellas puede estar sujeta a la reciprocidad o a la existencia de acuerdos concretos al respecto. La lista de tales ocupaciones debe ser limitada y estar sujeta a reducciones. No se deberá imponer a los trabajadores extranjeros cargos, impuestos u otros derechos que no se exijan de los nacionales. Las familias de esos trabajadores también deben recibir protección adecuada.

9. Debe concederse a los trabajadores que hayan ingresado ilegalmente al territorio del país de acogida, y que estén empleados ilegalmente, los derechos fundamentales definidos en la Sección I del presente Documento de Trabajo, y su situación no debe privarlos de las garantías previstas en la Parte I del Convenio No. 143 de la OIT.

Sección III - Disposiciones relativas a los trabajadores extranjeros empleados por compañías o empresas extranjeras por determinados períodos en un tercer Estado

10. Además de las garantías generales previstas en la Sección I, la situación particular de estos trabajadores exige un compromiso concreto por parte del Estado de acogida.

Su contratación está necesariamente sujeta a la legislación y las disposiciones del Estado donde se concierta y su contrato de trabajo debe estar regulado, con excepción de otras disposiciones adoptadas por las partes dentro de los límites de las disposiciones indispensables del derecho aplicable, por la legislación del Estado donde se encuentra la matriz de la empresa.

Su permanencia y su actividad profesional en el país de acogida deben estar garantizadas por las autorizaciones requeridas durante todo el período necesario para la ejecución de los trabajos para los que fueron trasladados a dicho país.

Deben disfrutar de igualdad de derechos con los nacionales en asuntos referentes a la tributación, vivienda, seguridad social, protección de las familias, escuelas para sus hijos.

11. Además, deben aplicarse disposiciones concretas adicionales en lo tocante a sus condiciones de vida. En realidad, a menudo las empresas para las que trabajan estarán dispuestas a proporcionar vivienda, escuelas, hospitales: el Estado de acogida deberá fomentarla instalación de dichos servicios. Sus sueldos podrían pagarse en el país de origen, y podrían aplicarse programas de seguridad social de dicho país, situación en que deberán evitarse los casos de doble imposición sobre los sueldos y de dobles aportaciones a los sistemas de seguridad social.

Siempre debe permitirse que los miembros de la familia acompañen a los trabajadores en el país de acogida durante el período de su estadía, sea para visitas de corta duración o para vivir con ellos si así lo desean.

12. Además, la protección de la persona de los trabajadores de que se trata implicaría la aceptación de ciertas normas, especialmente a fin de evitar que en asuntos de carácter civil, administrativo, penal e impositivo la responsabilidad que surja de obligaciones contraídas por la empresa como tal pudiera determinar una responsabilidad directa o indirecta de su personal asalariado - por oposición a los miembros de sus órganos rectores o sus representantes legales. En particular, en esos casos no deberá admitirse medida alguna que entrañe una privación de la libertad o la limitación de la libertad de salir del país de acogida.

13. Los Estados deben asimismo, con objeto de hacer efectiva una protección más amplia de estos trabajadores, conceder a los contratistas extranjeros todos los derechos y facilidades previstos en sus contratos respectivos para la ejecución de sus obligaciones y deben evitar todas las medidas tendientes a perjudicar el desenvolvimiento ordinario de sus actividades y a causar daños a personas empleadas por dichas empresas.

Consideraciones finales

14. Los principios indicados anteriormente deben ser considerados como la base conveniente para la elaboración de la propuesta convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familias. Dicha convención no debe perjudicar la aplicación de otras convenciones e instrumentos pertinentes. Su principal objetivo debe ser proporcionar el marco para disposiciones internacionales más detalladas, que adoptarían los organismos especializados de las Naciones Unidas así como las organizaciones y países interesados sobre una base regional o bilateral.