

derechos

y deberes de los trabajadores migrantes



MIGRACION
PROGRAMA FAMILIAR



Guía de Información para Personas Trabajadoras Migrantes



Documentos, Investigación y material gráfico propiedad intelectual
de la CGT Bogotá - República de Colombia.

Prohibida su reproducción o venta



Libertad y Orden
Ministerio de la protección Social
República de Colombia



Confederación General del Trabajo



OIM Organización Internacional para las Migraciones



Libertad y Orden
Ministerio de la protección Social
República de Colombia



Confederación General del Trabajo



MIGRACION
PROGRAMA 1998 - 2001



OIM Organización Internacional para las Migraciones



INDICE

Pag |

- 2 ■ **Introducción**
- 5 ■ Generalidades acerca de la migración laboral regular
- 6 ■ Tipos de oferta laboral en el exterior
- 7 ■ Documentos y requisitos generales para laborar fuera del país
 - A) Pasaporte
 - B) Visa
 - C) Contrato de trabajo
- 11 ■ Derechos y deberes de las personas trabajadoras migrantes
- 13 ■ Normatividad internacional en materia laboral
- 15 ■ Peligros de la migración irregular
- 18 ■ Consejos prácticos
- 20 ■ ¿Qué puede hacer un consulado colombiano por usted en el exterior?

Documentos, Investigación y material gráfico propiedad intelectual de la CGT Bogotá - República de Colombia.

Prohibida su reproducción o venta



La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con asociados de la comunidad internacional para ayudar a encarar los desafíos que plantea la migración a nivel operativo; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

www.oim.org.co

Esta publicación fue posible gracias al respaldo del Ministerio de Protección Social.

INTRODUCCIÓN

El propósito de esta guía es orientar a las personas trabajadoras migrantes sobre los aspectos fundamentales que se deben tener en cuenta al momento de migrar hacia el exterior con aspiraciones laborales.

En consecuencia los componentes desarrollados en esta guía contemplan los siguientes aspectos:

- Elementos generales acerca de la migración laboral regular
- Tipos de oferta laboral en el exterior
- Documentos y requisitos para laborar fuera del país
- Derechos y deberes de las personas trabajadoras migrantes
- Normatividad internacional en materia laboral
- Peligros de la migración irregular
- Consejos Prácticos

“Desde un punto de vista geográfico, la “migración” es el movimiento de una persona o grupo de personas de una unidad geográfica hacia otra a través de una frontera administrativa o política, con la intención de establecerse de manera indefinida o temporal en un lugar distinto a su lugar de origen. Otra distinción puede hacerse entre “país de origen” o lugar de partida, y el “país de destino” o lugar de arribo. Además, la migración no siempre ocurre directamente entre el punto de origen y punto de destino, sino que incluye uno o más “países de tránsito.

Dentro de los conceptos a utilizar en la presente guía, tomados de documentos e instrumentos aceptados a nivel internacional como la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Glosario de la OIM y otros documentos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), consideramos importante incluir los siguientes.



Migrante.

El término “migrante” puede designar a una persona que, de manera voluntaria y por razones personales, se desplaza desde su lugar de origen a un destino en particular con la intención de establecer residencia sin que sea obligado a hacerlo. Esta definición selecciona la naturaleza voluntaria del movimiento como el criterio para la definición. Esta definición incluye las personas que se desplazan de manera regular e irregular, esto es, sin que tengan posesión de documentación válida, como pasaporte con una visa, un permiso de trabajo, o un permiso de residencia. Las personas que viajan de vacaciones, en un viaje de negocios, por tratamiento médico, o por peregrinaje, generalmente no son considerados como migrantes, aunque su movimiento es voluntario, toda vez que no pretenden establecer una residencia habitual en el lugar de destino.”

Migración Internacional.

Documentos, Investigación y material gráfico propiedad intelectual de la CGT Bogotá - Republica de Colombia.

“La migración internacional involucra el cruce de una o varias fronteras internacionales, lo que resulta en un cambio en el estatus legal del individuo. La migración internacional también incluye movimientos de refugiados, personas desplazadas, y otras personas forzadas a dejar su país.” Ibid

Migración Irregular:
 “Es el movimiento de una persona a un nuevo lugar de residencia o tránsito utilizando medios irregulares o ilegales, sin los documentos válidos o utilizando documentos fraudulentos. Este término también incluye el tráfico de migrantes.”

Migración Laboral.

“La migración de trabajo generalmente se define como un desplazamiento entre dos fronteras para fines de empleo en un país extranjero. Sin embargo, no existe una definición universalmente aceptada de la migración de trabajo.. La clasificación de la migración de trabajo generalmente se basa en la duración de las actividades, así como en las distinciones hechas por los países de destino en su esquema de regulación donde están establecidas las condiciones de admisión y estancia..”

Persona Trabajadora Migrante:

“Los instrumentos internacionales como las Convenciones de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del trabajo (OIT) usan definiciones diferentes. De acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y Miembros de Su Familia, un trabajador migrante es una persona que se dedicará, se dedica, o se ha dedicado a una actividad remunerada en un Estado del cual no es un ciudadano. Un “trabajador migrante” se define en los instrumentos de la OIT como una persona que migra de un país a otro (o que ha migrado de un país a otro) con la idea de ser empleado de otra manera que no sea por su cuenta e incluye a cualquier persona regularmente admitida como un migrante para trabajar. Si bien en la Convención de las Naciones Unidas Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y Miembros de Su Familia están incluidos los trabajadores independientes, éstos no están cubiertos por los instrumentos de la OIT relacionados con la protección de los trabajadores migrantes.”



Persona Trabajadora Migrante de Temporada:

Toda persona trabajadora migrante cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año.

Trata de personas:

“Se define en el Protocolo de las Naciones Unidas en Contra del Crimen Organizado Transnacional como la captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas recurriendo al uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. La explotación incluye, como mínimo, la explotación de la prostitución de terceros u otras formas de explotación sexual, trabajo o servicios forzados, esclavitud, o prácticas similares a la esclavitud, servidumbre o extracción de órganos.

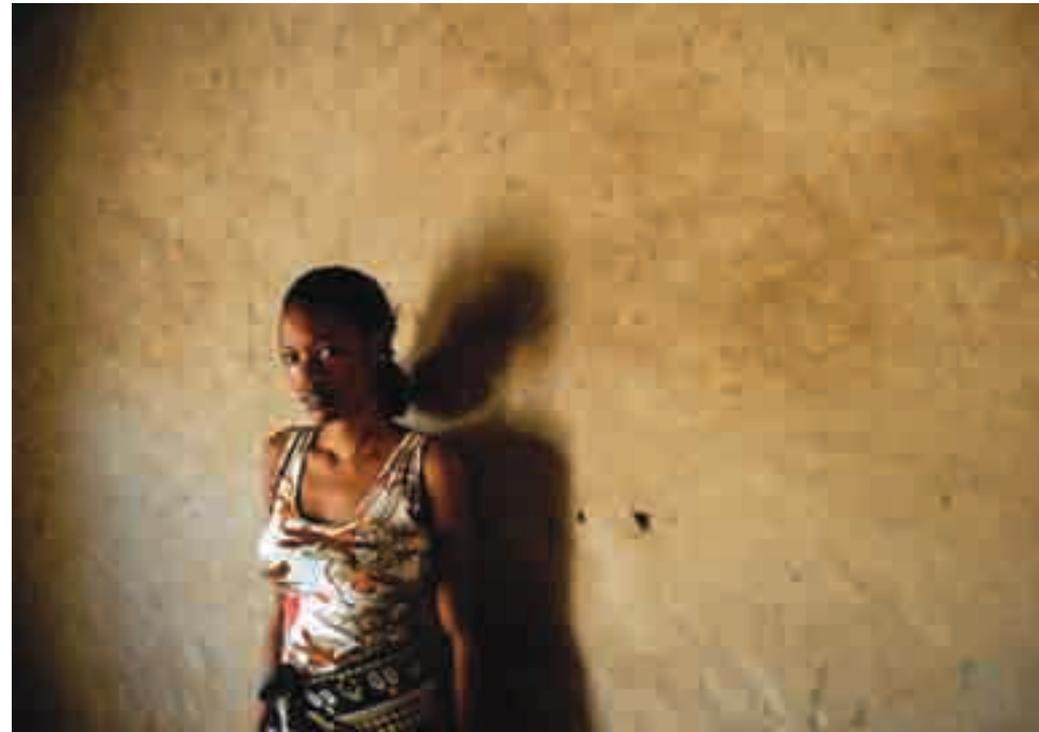
Dentro de las principales razones que motivan la migración internacional se encuentra la búsqueda de mejores condiciones de vida de la persona trabajadora migrante, sus familias y comunidades de origen. Generalmente encontramos que mientras existan las disparidades salariales entre las diferentes economías, persistirá la tendencia a migrar para mejorar el nivel de ingresos y acceder a mejores oportunidades laborales.

“La emigración de trabajo continuará y aumentará debido a:

Diferencias en las oportunidades de empleo y los estándares de vida entre los países.

Mayor educación y acceso más amplio a información sobre las condiciones de vida y oportunidades de empleo en el extranjero.

Redes establecidas entre países basadas en la familia, la cultura y la historia”



GENERALIDADES ACERCA DE LA MIGRACIÓN LABORAL REGULAR

El Estado de Empleo (país de destino o receptor) es aquel donde la persona trabajadora migrante realiza o haya realizado una actividad remunerada de forma regular y controlada cuando se presentan algunas de las siguientes situaciones:

1-) Cuando en el Estado de Empleo no se cuenta con el personal que pueda cumplir determinadas tareas, como actividades del campo, la construcción, domésticas, etc.

2-) Cuando la población del Estado de Empleo está mayoritariamente conformada por adultos mayores y es necesario que personas trabajadoras migrantes suplan diferentes actividades.

3-) Cuando el Estado de Empleo requiera personas trabajadoras migrantes con calificaciones específicas, denominada mano de obra calificada.

Estas tres modalidades son denominadas OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA en los países de empleo o receptor.

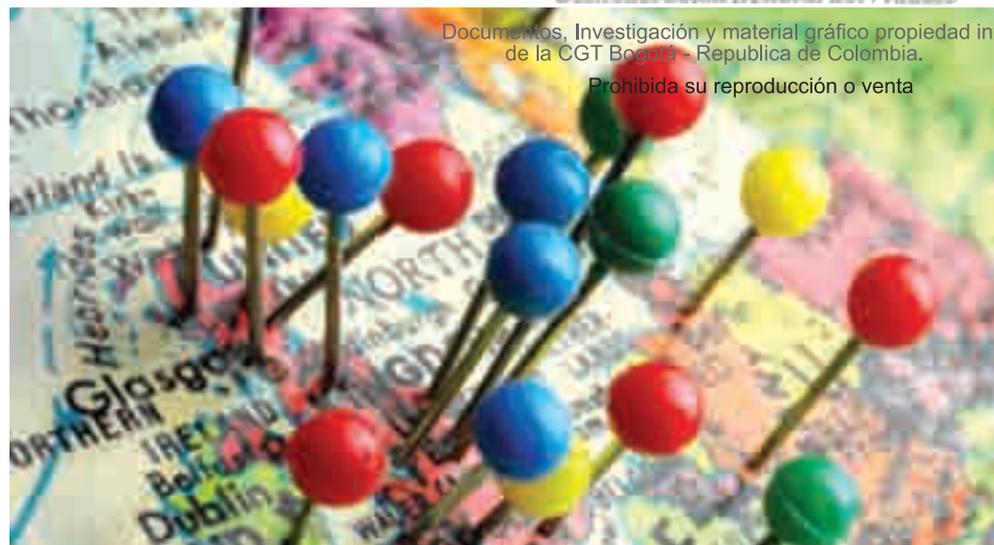
“Los Estados generalmente distinguen entre varias categorías de trabajadores de acuerdo con la duración de la estancia, sus habilidades y su condición legal en el esquema de admisión. La autorización para trabajar puede otorgarse para una duración breve con la posibilidad de renovación, para períodos más largos con la posibilidad de renovación, o para

asentamiento permanente. La gestión de la migración de trabajo puede hacer uso de tres tipos de autorización: una visa de entrada, un permiso para dedicarse a actividades remuneradas, o un permiso de estancia. Es posible también que las políticas nacionales tengan que reflejar compromisos contenidos en acuerdos regionales.”

Confederación General del Trabajo

Documentos, Investigación y material gráfico propiedad intelectual de la CGT Bogotá - República de Colombia.

Prohibida su reproducción o venta



TIPOS DE OFERTA LABORAL EN EL EXTERIOR

- 1) Por temporada: recolección de cosechas, cultivos de flores, entre otros.
- 2) Sector de la Construcción.
- 3) Servicios: Domésticos, salud, educación, cuidado de menores y adultos mayores, etc.
- 4) Plantas industriales,
- 5) Servicios Públicos: Eléctrico, agua, gas etc.
- 6) Ferrocarriles,
- 7) Mantenimiento y reparación de instalaciones, maquinarias y equipos.

Por regla general, comúnmente aceptada por todos los Estados, toda persona que desee trabajar en el exterior, debe iniciar los trámites de visa de trabajo en su país de origen.

DOCUMENTOS Y REQUISITOS GENERALES PARA LABORAR FUERA DEL PAÍS

A continuación haremos una enumeración de los requisitos que son exigidos en la mayoría de países de empleo, a las personas trabajadoras migrantes para poder ingresar a sus territorios a trabajar regularmente. En algunos países existen requisitos adicionales de conformidad con la legislación nacional, los siguientes pueden ser considerados básicos:

- 1-) Que exista la oferta laboral por parte del empleador en el país de empleo o receptor.
- 2-) Establecer el plazo de duración en el contrato de trabajo que se suscriba con el empleador.
- 3-) Cumplir con las obligaciones inherentes a la seguridad social y tributarias, estas últimas de acuerdo a los Convenios vigentes entre los dos Estados en cuestión.
- 4-) Poseer los requisitos exigidos para el desempeño del empleo como títulos, certificados, experiencia. Todo tipo de certificado /diploma de estudio, debe estar debidamente apostillado, legalizado, traducido oficialmente al idioma del país de empleo, para adelantar seguidamente el proceso de homologación.
- 6-) Que la persona trabajadora migrante no se encuentre en condiciones de irregularidad en el país de empleo o receptor
- 7-) No tener antecedentes judiciales en el país de origen o en los de destino o en otros donde hubo fijado su residencia con anterioridad, por hechos considerados como delitos en las respectivas legislaciones penales.





A. PASAPORTE

Es el documento aceptado internacionalmente como certificado y prueba de la identidad y de la nacionalidad de una persona. Toda persona que viaje fuera del país debe tener un pasaporte válido, con vigencia mínima de seis meses. Únicamente las personas que tienen más de una nacionalidad pueden tener más de un pasaporte.

DOCUMENTOS DE VIAJE

Requisitos para su obtención:

1. Cancelar el valor vigente a la fecha de la presentación de la solicitud.
2. Adjuntar tres (3) fotografías recientes a color, de frente, con fondo claro tamaño 3.5 x 4.4 cm.
3. Presentar original y fotocopia de la cédula de ciudadanía. Si presenta el pasaporte anterior en el que figure el número de la cédula de ciudadanía, no se le exigirá ningún otro documento.
4. Cuando el interesado solicite pasaporte en el exterior, y no presente documento de identificación, se aceptará, previo el trámite del duplicado de la cédula de ciudadanía, el número del documento comunicado por la Registraduría Nacional del Estado Civil a la Oficina Consular o el pasaporte anterior.
5. En caso de pérdida del pasaporte en el exterior, bastará la afirmación que haga el particular ante el Cónsul, quien a su criterio, le expedirá uno provisional.

6. Para los menores de edad, es necesario presentar el Registro Civil que acredite la filiación. Los menores de siete (7) años, deberán estar acompañados por uno de los padres o del representante legal, quien adjuntará copia del documento que le acredite esa calidad.

7. Diligenciar el formulario de solicitud.

B. VISA

Documentos, Investigación y material gráfico propiedad intelectual
 Da M. E. Bogotá - República de Colombia.

Prohibida su reproducción o venta
 Es la autorización que otorga un gobierno, para que un extranjero pueda ingresar y permanecer en el territorio de su Estado; la visa establece los criterios de admisión de un Estado.

La visa se debe solicitar porque el Estado de destino ó receptor considera que el propósito de viajar debe ser definido con claridad y aprobado previamente para admitir una persona migrante. Por otra parte el Estado receptor debe evaluar su capacidad para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas migrantes sin que se afecten los derechos de los nacionales.

Requisitos para su obtención:

Dependiendo del motivo del viaje y el país de destino, varían tanto el tipo de Visa como los requisitos para obtenerla. Sin embargo, los siguientes podrían ser considerados los documentos básicos exigidos para la obtención de una visa de trabajo:

- 1) El pasaporte con vigencia mínima de seis (6) meses.
- 2) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o de extranjería, según el caso.
- 3) Algunos países exigen Certificado de Antecedentes Judiciales, Antecedentes Disciplinarios e inexistencia de sanciones fiscales expedidos por la Procuraduría y la Contraloría respectivamente.
- 4) Diligenciar debidamente el formulario de solicitud de visa y adjuntar los documentos o requisitos que solicite la sede consular o diplomática del país donde desea ingresar a trabajar.
- 5) Certificado médico en donde conste su buen estado de salud.



- 6) Documentos que soporten el motivo del viaje (carta de invitación, convocatoria, entre otros).
- 7) Documentos con los que se demuestre la capacidad económica de la persona trabajadora migrante o de su contratante, para garantizar la subsistencia y el alojamiento.
- 8) Contrato que deberá indicar al menos:
 - a. Sector y zona geográfica de la actividad.
 - b. Duración del contrato.
 - c. Información general sobre las condiciones del trabajo, actividad

u oficio a desarrollar, salario, alojamiento y retribución en especie si es parte del acuerdo.

d. Fechas en que el trabajador debe llegar a su lugar de trabajo.

e. Información sobre quién cubre los gastos de desplazamiento de la persona migrante trabajadora, incluyendo el tiquete aéreo de ida y regreso; demás gastos para trámites administrativos.

Los oferentes de empleo deben procurar alojamiento a las personas trabajadoras migrantes en condiciones de DIGNIDAD.

Una vez obtenida la VISA DE TRABAJO o cualquier otra clase de Visa que le permita trabajar, la persona trabajadora migrante podrá viajar al país de destino para iniciar su actividad laboral.

Es necesario, según el caso, que la persona trabajadora migrante se cerciore de los pagos inherentes a la seguridad social, de acuerdo a la legislación del Estado de empleo.

Al vencer el término por el cual le ha sido expedido el permiso de estadía o visa, se adquiere la condición de irregular. Con el propósito de evitar esta situación es

fundamental tramitar la prórroga antes de la fecha de vencimiento.

Si eventualmente la persona migrante es detenida por no portar sus documentos, o porque su visa se encuentra vencida, debe solicitar a las autoridades competentes que le comuniquen con el Consulado de su país. El Consulado debe representarlo legalmente, invocar en su nombre los procedimientos ante los tribunales locales o interceder ante ellos.

Recibir una visa implica el deber de conocer las normas y reglas del Estado de Empleo. Recuerde que “el desconocimiento de la ley no lo exonera de la responsabilidad de un comportamiento inadecuado”... “cuando se encuentre en el exterior deberá respetar y observar la ley y las normas legales. Cualquier acción en contra de las mismas será sancionable”.

Confederación General del Trabajo

Documentos, Investigación y material gráfico propiedad intelectual de la CGT Bogotá - República de Colombia.

Prohibida su reproducción o venta



DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

En términos generales es un ACUERDO DE VOLUNTADES entre la persona trabajadora migrante, que se compromete a prestar un servicio, a favor de una persona natural o jurídica a cambio de recibir la remuneración pactada.

Para efectos de la visa es indispensable que los contratos de trabajo sean escritos.

CONTENIDO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

En términos generales los siguientes son los contenidos básicos de un contrato de trabajo en un país de empleo:

- 1) Identidad de las partes que suscriben el contrato,
- 2) Fecha de inicio y terminación del mismo,
- 3) Sitio de labores,
- 4) Determinar la actividad u oficio a desempeñar,
- 5) El monto del salario,
- 6) La periodicidad del pago,
- 7) Jornada laboral,
- 8) Termino de preaviso y
- 9) El convenio colectivo aplicable si hubiere lugar a ello.
- 10) Condiciones de acceso a seguridad social.



DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES Y DE LOS ESTADOS DE EMPLEO

Entre los diferentes Gobiernos se han suscrito Acuerdos y Decisiones encaminados a desarrollar acciones para coordinar políticas que se ocupen del fomento del empleo y migraciones laborales, los cuales integran, en igualdad de condiciones, a todos los países miembros. De este tipo de Acuerdos se derivan una gran variedad de obligaciones entre los Estados firmantes frente a los trabajadores migrantes que se desempeñaran laboralmente en su territorio.

Obligaciones de los Estados de Empleo

- Proteger a las personas migrantes contra la violencia y cualquier forma de persecución, discriminación o maltrato por parte de funcionarios estatales, públicos, particulares, grupos o instituciones.
- Velar por las condiciones de vida y salud de la persona trabajadora migrante
- Promocionar la igualdad de las personas trabajadoras migrantes ante las cortes de justicia y tribunales con respecto a los

nacionales, así como igualdad en la remuneración, condiciones de trabajo, acceso a la educación, seguridad social etc.

- Facilitar a los hijos y a las hijas de las personas trabajadoras migrantes, incluidos los hijos e hijas de las personas trabajadoras migrantes indocumentadas o irregulares, el acceso a la educación pública.
- Permitir a las personas trabajadoras migrantes reunirse, asociarse o crear sindicatos para la protección de sus derechos políticos, económicos, sociales, culturales y religiosos.
- Proporcionar documentos de identidad, permisos de residencia y trabajo.
- Garantizar que todas las personas trabajadoras migrantes tengan el derecho a tener sus propias opiniones sin ninguna interferencia, con libertad de expresión.
- El Estado debe garantizar que ninguna persona trabajadora migrante sea sujeto

de interferencia en su privacidad, familia, hogar, correspondencia u otro tipo de comunicaciones, ni tampoco de ataques contra su honor y reputación. Toda persona trabajadora migrante debe tener el derecho de la protección de la ley en contra de este tipo de interferencias y ataques.

- Ninguna persona trabajadora migrante o su familia pueden ser privados arbitrariamente de su propiedad.
- Ninguna autoridad estatal o pública esta autorizada a confiscar, destruir o intentar destruir los documentos de identidad de las personas trabajadoras migrantes.
- El Estado debe garantizar que las personas trabajadoras migrantes tengan el derecho a transferir sus ahorros o ganancias (remesas) de acuerdo con la legislación aplicable.
- Las personas trabajadoras migrantes y sus familiares tendrán derecho a la libertad y seguridad personales.



Derechos de las Personas Trabajadoras Migrantes frente a la Seguridad Social.

La seguridad social contempla tres aspectos fundamentales:

- Salud
- Pensiones
- Riesgos profesionales en el trabajo

Todas las personas trabajadoras migrantes deben tener acceso a las mismas condiciones de seguridad social de los trabajadores nacionales, ajustándose a los requerimientos previstos por la legislación aplicable del Estado de empleo, así como por los Acuerdos Bilaterales y Multilaterales vigentes suscritos entre los Estados.

Salud:

Documentos, Investigación y material gráfico propiedad intelectual de la CGT Bogotá - República de Colombia.

Prohibida su reproducción o venta

La persona trabajadora migrante debe tener acceso al cuidado médico que sea requerido para preservar su vida, o impedir daños irreparables a su salud sobre las bases de tratamiento

equitativo con los nacionales trabajadores del Estado receptor o de destino.

La atención médica inicial de urgencias no podrá negarse por motivos de irregularidad respecto a la permanencia o el empleo.

Pensiones:

La afiliación a pensiones es de carácter obligatorio universalmente para todas las personas trabajadoras migrantes, sin importar las condiciones de duración del contrato. Las cotizaciones para pensiones son las establecidas por las leyes y los Acuerdos Internacionales firmados en cada país.

Se recomienda que las personas trabajadoras migrantes mantengan su afiliación y coticen permanentemente en cualquiera de los fondos de su país de origen.

De igual forma para aquellas personas trabajadoras migrantes que tengan padres o familiares desempleados a cargo, con tiempos de cotización significativos, se sugiere apoyar la continuidad del pago de su aporte para garantizar su pensión de vejez.

Riesgos profesionales:

Los riesgos profesionales son los establecidos por las Leyes y los Acuerdos Internacionales firmados en cada país y deben ser cubiertos por el empleador obligatoriamente.

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES FRENTE A LOS ESTADOS DE EMPLEO

a) La persona trabajadora migrante debe informar periódicamente todos los cambios de su situación laboral a la Oficina de Migración Laboral, esto es, si su contrato de trabajo se ha dado por terminado o por el contrario fue renovado.

b) La persona trabajadora migrante debe cumplir y acatar todas las leyes del país de empleo y cumplir con los requisitos solicitados por el Estado de empleo.

c) Conocer y respetar la cultura de los países de tránsito y destino.

La Oficina de Migración Laboral de cada país deberá coordinar con las Embajadas y Consulados respectivos todos los asuntos que tengan que ver con la actualización de visas de trabajo, así como instalar y reforzar todos los servicios que proporcionen a las personas trabajadoras migrantes y suministrar la información necesaria que facilite permanecer y circular en el país de empleo.

NORMATIVIDAD INTERNACIONAL EN MATERIA LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha ocupado del tema de las personas trabajadoras migrantes y mediante la adopción del Convenio 97 de 1949 planteó, entre otras situaciones, que después que el Estado de empleo reconozca a la persona trabajadora migrante en situación regular, debe garantizar que durante el periodo en que ésta permanezca en su territorio, se le garantice un trato no discriminatorio frente al que reciben los naturales del país de empleo. Posteriormente los Estados miembros adoptaron el Convenio 143 de 1975 sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de los Trabajadores Migrantes.

Los dos instrumentos mencionados, son acompañados de Recomendaciones que se hacen a los Estados miembros de la OIT. Algunos aspectos del Convenio 97 son los siguientes:

- 1-** Igualdad de remuneración o salario.
- 2-** Vivienda digna.
- 3-** Acceso a la seguridad social.
- 4-** Acuerdos para la conservación de los derechos adquiridos o de los que están en curso de adquisición.

Cabe anotar que en cuanto a salud se refiere, estos beneficios que posee la persona trabajadora migrante se hacen extensivos a sus familias, siempre que se encuentren acompañando al trabajador, luego de ser autorizadas.

Además, los Estados que han ratificado dicho Convenio, deben proporcionar a la persona trabajadora migrante, de manera gratuita, los mecanismos para que se entere de los derechos y de los deberes que posee, para así velar por las condiciones adecuadas a la hora de desempeñar sus funciones en otros países.

También se protege la permanencia de la persona trabajadora migrante en el país de empleo, que por causa de un accidente o enfermedad que se ocasione después de su llegada, no le permita ejercer su oficio, a menos que:

1 - la persona lo desee

2 - que así lo establezca un Acuerdo Internacional del cual haga parte el Estado interesado.

Finalmente, el Convenio 97 de la OIT de 1949 comprende tres Anexos:

1- Se aplica a las personas trabajadores migrantes que **no** hayan sido reclutados en virtud de Acuerdos sobre Migraciones Colectivas: “Reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes que no hayan sido contratados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrado bajo el control gubernamental”.

2- Se aplica a las personas trabajadores migrantes que **hayan** sido reclutados en virtud de Acuerdos sobre Migraciones Colectivas: “Reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes que hayan sido contratados en

virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrado bajo el control gubernamental”.

3- Se refiere a: “Importación de efectos personales, herramientas y equipo de los trabajadores migrantes. Los efectos personales pertenecientes a los trabajadores migrantes reclutados y a los miembros de sus familias que hayan sido autorizados a acompañarlos o reunirse con ellos deberán estar exentos de aduana a la entrada en el territorio de inmigración, al regreso de dichas personas a su país de origen y siempre que hayan conservado la nacionalidad de este país”.

En consonancia con el Convenio 97, la OIT elaboró la Recomendación 86 de 1949, dentro de la cual se hacen principalmente precisiones sobre la organización de servicios gratuitos y las ayudas e informaciones que los diferentes Estados deben brindar a la persona trabajadora migrante, así como un control a los intermediarios dedicados a la introducción, colocación y reclutamiento de los trabajadores migrantes.

El Convenio 143 de la OIT, se refiere al compromiso de los Estados en la prevención de las migraciones abusivas y promoción de la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras migrantes.

De esta manera, cada Estado debe garantizar el respeto de los Derechos fundamentales, no sólo de los nacionales de su país, sino también los de las personas trabajadoras migrantes en su territorio.

Todo Estado Parte del Convenio 143 de la OIT debe adoptar todas las medidas necesarias y convenientes para: “a) suprimir

las migraciones clandestinas con fines de empleo y el empleo ilegal de migrantes contra los organizadores de movimientos ilegales o clandestinos de migrantes con fines de empleo, que procedan de su territorio, se dirijan a él, o transiten por el mismo, y contra los que empleen a trabajadores que hayan inmigrado en condiciones ilegales, a fin de evitar y suprimir los abusos”.

Un aspecto importante consagrado en los Convenios mencionados, tiene que ver con permitir a los trabajadores el uso de su idioma y facilitar el aprendizaje de la lengua extranjera.

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de 1990,” establece en su Artículo 47 que: “Los trabajadores migratorios tendrán derecho a transferir sus ingresos y ahorros, en particular los fondos necesarios para el sustento de sus familiares, del Estado de empleo a su Estado de origen o a cualquier otro Estado. Esas transferencias se harán con arreglo a los procedimientos establecidos en la legislación aplicable del Estado interesado y de conformidad con los acuerdos internacionales aplicables”.

Confederación General del Trabajo

Documentos, Investigación y material gráfico propiedad de la CGT Bogotá - República de Colombia.

Prohibida su reproducción o venta.

PELIGROS MIGRACIÓN IRREGULAR

Según el Informe de la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales de 2005, “El término “migraciones irregulares” se suele emplear para describir diversos fenómenos de personas que ingresan o permanecen en un país del cual no son ciudadanos, violando las leyes nacionales. El término se aplica a los migrantes que ingresan o permanecen en un país sin autorización, a los solicitantes de asilo rechazados que no respetan una orden de expulsión y a las personas que evaden los controles migratorios mediante matrimonios no consumados o de conveniencia . . .

Las migraciones irregulares se deben a factores poderosos y complejos que incluyen la falta de empleo y de otras posibilidades de subsistencia en los países de origen y la demanda de mano de obra barata y flexible en los países de destino. El incremento de las migraciones irregulares también se debe a la falta de oportunidades de migraciones autorizadas y es facilitada por las redes criminales que se benefician con el tráfico ilícito de migrantes y la trata de seres humanos.

Las personas migrantes que se trasladan de modo irregular se exponen a peligros y quedan desamparadas durante largos periodos mientras transitan a su destino final. Entre otras, algunas consecuencias negativas de las migraciones irregulares:

a) Cuando se producen a gran escala y cuando los medios de comunicación las amplifican, las migraciones irregulares pueden

MIGRANTES

deteriorar la confianza del público en la integridad y eficiencia de las políticas migratorias y de asilo del Estado;

b) Las migraciones irregulares desafían el ejercicio de la soberanía del Estado y pueden incluso convertirse en una amenaza para la seguridad pública, en particular cuando implican corrupción y crimen organizado;

c) Generan una competencia por empleos limitados, también pueden provocar xenofobia, no sólo hacia las personas migrantes en situación irregular, sino hacia migrantes asentados, personas refugiadas y las minorías étnicas;

d) Las migraciones irregulares también ponen en peligro la vida de las personas migrantes. Cada año, un número de personas, desconocido pero importante, muere en su intento por cruzar fronteras marítimas y terrestres. Los transportistas clandestinos pueden cobrar a los migrantes un precio muy elevado, no siempre informan con antelación el lugar de destino, los medios de transporte utilizados a menudo son inseguros, pueden abandonar a los migrantes que viajan de modo ilícito y dejarlos sin posibilidades de finalizar el trayecto que han pagado.

“Una situación regular y legal implica el acceso al mercado laboral del país

anfitrión, elegibilidad para asistencia social y médica, y ciertos derechos cívicos, tales como el derecho a votar en elecciones locales. En contraste, un migrante en una situación irregular puede ser sujeto a detención, expulsión, deportación, enjuiciamiento, y también estar más expuesto a violaciones a sus derechos humanos. Las medidas legales varían de un país al siguiente. Las diferencias incluyen reglas sobre el acceso al mercado laboral, regulaciones en el acceso a las políticas de nacionalidad y naturalización en el país anfitrión, y en la determinación del estado de refugiado o reunificación familiar.”



Según lo establecido en el Artículo 36 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares: “Con el fin de facilitar el ejercicio de las funciones consulares relacionadas con los nacionales del Estado que envía:

a) los funcionarios consulares podrán comunicarse libremente con los nacionales del Estado que envía y visitarlos. Los nacionales del Estado que envía deberán tener la misma libertad de comunicarse con los funcionarios consulares de ese Estado y de visitarlos;

b) si el interesado lo solicita, las autoridades competentes del Estado receptor deberán informar sin retraso alguno a la oficina consular competente en ese Estado cuando, en su circunscripción, un nacional del Estado que envía sea arrestado de cualquier forma, detenido o puesto en prisión preventiva. Cualquier comunicación dirigida a la oficina consular por la persona arrestada, detenida o puesta en prisión preventiva, le será asimismo transmitida sin demora por dichas autoridades, las cuales habrán de informar sin dilación a la persona interesada acerca de los derechos que se le reconocen en este apartado;

c) los funcionarios consulares tendrán derecho a visitar al nacional del Estado que envía que se halle arrestado, detenido o en prisión preventiva, a conversar con él y a organizar su defensa ante los tribunales. Asimismo, tendrán derecho a visitar a todo nacional del Estado que

envía que, en su circunscripción, se halle arrestado, detenido o preso en cumplimiento de una sentencia. Sin embargo, los funcionarios consulares se abstendrán de intervenir en favor del nacional detenido, cuando éste se oponga expresamente a ello.”



CONSEJOS PRACTICOS



- 1) Infórmese que la labor que va a desempeñar es solicitada en el país de empleo.
- 2) Estudie los tratados y acuerdos que en materia laboral se hayan ratificado entre su país de origen y el de empleo.
- 3) Póngase en contacto con la Embajada o Consulado de su país en el país de empleo para así informarse mejor de las

4) Tenga siempre presente que la actividad laboral que vaya a desempeñar se encuentre dentro las permitidas en la ley de ambos Estados.

5) No olvide que la mejor manera de evitar problemas futuros, entre el trabajador y el empleador, es la de vincularse con la empresa por medio de un contrato de trabajo escrito, de esta manera habrá sustento probatorio sobre lo acordado entre las partes dentro del mismo.

6) Lo ideal será, en todos los casos, estar en permanente contacto con la Oficina de Migración Laboral para que ella se ocupe, cumpliendo con su labor, dentro de los respectivos Ministerios del Trabajo.

7) Antes de viajar infórmese sobre: diferencia de idioma, diferencia de moneda, costumbres, clima, diferencia horaria, alimentación, diferencias religiosas, ordenamiento jurídico – político.

8) Reflexione sobre su proyecto de vida en el exterior, su capacidad para asumir la vida lejos de las personas que más quiere. Pregúntese quién cuidará de los suyos en su ausencia.

9) Niéguese a aceptar intermediarios que le ofrezcan ayudas para preparar el viaje, no adquiera deudas con extraños o respaldadas con su patrimonio familiar. Acuda usted mismo a la Embajada o Consulado del Estado de empleo y conozca sus derechos y deberes como migrante antes de viajar.

10) No mienta a las autoridades ni porte documentos falsos.
Documentos, Investigación y material gráfico propiedad intelectual de la CGT Bogotá - República de Colombia. Prohibida su reproducción o venta

11) No reclute personas ni realice trámites para otros.

12) Si decide viajar deje una fotografía reciente en manos de una persona de confianza, junto con una copia de su pasaporte, ticket de viaje y demás documentos que considere pertinentes, y establezca un mecanismo de comunicación con esta persona. Memorice el nombre de la aerolínea en la que viaja, la ruta, la fecha de regreso y el tiempo de vigencia del ticket.

13) Lleve consigo la dirección y el teléfono del Consulado colombiano en el lugar de destino o receptor y de las organizaciones en el exterior que pueden prestarle ayuda. Regístrese en el Consulado más cercano a su nuevo lugar de residencia para que el Estado colombiano garantice el ejercicio de sus derechos en el exterior.

14) No firme ningún documento sin conocer el contenido de éste, y menos si esta escrito en un idioma que no conoce.

15) Durante el vuelo y su estadía en los aeropuertos, no pierda de vista sus objetos personales.

16) Ante una oferta laboral:

- **Dúde**, el deslumbrase impide que usted tome una buena decisión.
- Busque información adicional frente a lo que le están proponiendo.
- Asesórese con organizaciones que le puedan dar información como Embajadas, policía y autoridades migratorias.
- Verifique la legalidad y veracidad de la propuesta.
- Cerciórese que la empresa esta registrada legalmente.
- Reflexione acerca de lo que significa obtener dinero rápido.

- Investigue las leyes de migración del Estado de empleo.
- Evite comprometerse en una pronta decisión.

17) Asegúrese de legalizar/apostillar todos los documentos que puede necesitar en el exterior. Tenga a mano: pasaporte, visa, ticket, documento de identificación, documentos que le serán exigidos por las autoridades migratorias. Tenga cuidado, pues al salir del país se puede enfrentar a las siguientes situaciones:

· **Trata de personas:** Es la captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos. Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niños y niñas, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

· **Tráfico de migrantes:** Es un delito a través del cual los traficantes facilitan la entrada a un país a través de documentos falsos. La persona que se arriesga está infringiendo las normas de migración del Estado de empleo y a su llegada está expuesta a la explotación, a la privación de la libertad, a la discriminación, deportación entre otros riesgos.

· **Tráfico de estupefacientes:** Es un delito trasladar estupefacientes dentro del equipaje o mediante la modalidad de correo humano (mula).

¿Qué puede hacer un Consulado por usted en el exterior?

- 1) Proteger el ejercicio de sus derechos dentro de los límites permitidos por las leyes y reglamentos del país donde se encuentre.
- 2) Velar, con base en las normas del Derecho Internacional y del Estado de empleo, destino o receptor, por los intereses de los y las colombianos menores de edad y de otras personas que carezcan de capacidad plena.
- 3) Adelantar programas de promoción de la cultura colombiana.
- 4) Expedir pasaportes.
- 5) Actuar en calidad de notarios.
- 6) Tramitar la Cédula de Ciudadanía, la Tarjeta de Identidad, la Libreta Militar y el Certificado Judicial.
- 7) Expedir las visas a los extranjeros que deseen viajar a Colombia.
- 8) Orientar en cuanto a la consecución de abogados locales, médicos e intérpretes.
- 9) Indicar cómo hacer una transferencia de fondos hacia Colombia.
- 10) Localizar a familiares y amigos en caso de accidente o muerte.
- 11) Colaborar en la localización de familiares en el extranjero y en la orientación sobre las organizaciones con experiencia en la búsqueda de personas perdidas.
- 12) Contactar a los familiares **detenidos en el extranjero**.
- 13) Visitar a los detenidos y vigilar **que se respeten sus derechos** y se observen los procedimientos **locales**.



Documentos, Investigación y material gráfico propiedad intelectual de la CGT Bogotá - República de Colombia.

Prohibida su reproducción o venta

Para mayor información se recomienda consultar la Página Web del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia: <http://www.cancilleria.gov.co> del Programa Colombia Nos Une: <http://www.colombianosune.com>

OIM – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES

Consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas dignas beneficia a los migrantes y a la sociedad, la OIM, tras medio siglo de experiencia mundial, se ha convertido en la principal organización internacional que trabaja con migrantes y gobiernos para proveer respuestas humanas a los desafíos que plantea la migración hoy en día.

- Ayuda a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración a nivel operativo.
- Fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias.
- Alentar el desarrollo social y económico a través de la migración
- Velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA

MISIÓN

Orientar el Sistema de Protección Social y el Sistema de Seguridad Social hacia su integración y consolidación, mediante la aplicación de los principios básicos de: Universalidad, solidaridad, calidad, eficiencia y equidad, con el objeto de tener un manejo integral del riesgo y brindar asistencia social a la población colombiana. (Resolución 00001 de febrero 4 de 2003).

VISIÓN

Ser la entidad que fije las políticas que propendan por el ingreso de las personas al mercado laboral, a la previsión social y a las redes de protección social y poder así cumplir con su función de protección, en especial a los hogares más vulnerables. (Resolución 00001 de febrero 4 de 2003).

PRINCIPIOS Los objetivos se desarrollan siguiendo los siguientes principios Rectores:

1. Universalidad: Para garantizar la protección sin ninguna discriminación en todas las etapas de la vida.
2. Solidaridad: Que permite la ayuda mutua entre las personas, las generaciones y las comunidades
3. Integridad: Para Ampliar la cobertura a todas las contingencias en salud, ingresos y condiciones de vida
4. Unidad: Que permite la articulación de políticas, instituciones, regímenes procedimientos y prestaciones, y
5. Participación: De la Comunidad en la organización, gestión, control y fiscalización de las Instituciones y del Sistema

MISIÓN Y VISIÓN DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO CGT

MISIÓN

Somos una Confederación de Trabajadores que propende por la defensa y reivindicación de los derechos de todas y todos los trabajadores, campesinos, indígenas, jóvenes, mujeres, pensionados, niñas, niños y en general, de toda la sociedad más equitativa en oportunidades y garantías de vida digna, procurando así la justicia social para el conjunto del pueblo colombiano.

VISIÓN

Ser la Confederación de Trabajadores más representativa y con mayor capacidad de convocatoria en el país, obteniendo para el año 2010 un millón de afiliados, trabajando en unidad de acción con las demás expresiones del movimiento de los trabajadores, con participación activa en todas las instancias que existen en el país, siempre enfocados en la equidad, la igualdad y la justicia.

