

PROTECCIÓN DE TRABAJADORES MIGRATORIOS

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

SUMARIO: I. *Movimientos migratorios internos y externos.* II. *Régimen de participación de los trabajadores migratorios.* III. *Legislación protectora de los trabajadores migratorios en los países europeos.* IV. *Problemas de migración de trabajadores en América Latina.* V. *Soluciones jurídicas en Asia y África.* VI. *Estado actual de la protección legal a los trabajadores migratorios.* VII. *Conclusiones.*

I. MOVIMIENTOS MIGRATORIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Aun cuando la migración de trabajadores tiene una respetable antigüedad, es indudable que ha sido a partir de la conclusión de la Primera Guerra Mundial y particularmente en los últimos cuarenta años cuando dicho fenómeno social ha tomado caracteres alarmantes y ha obligado a los gobiernos de naciones desarrolladas y de las que están en vías de desarrollo a la adopción de diversas medidas para buscarle soluciones prácticas y con el menor daño a los seres humanos. El problema migratorio, que durante muchos años fue contemplado sólo en su aspecto externo, o sea el practicado por la población de un país a otro, en la actualidad ha repercutido en el interior de casi todas las naciones del orbe. De ahí que resulte necesario ofrecer, aun cuando sea a grandes rasgos, un panorama de los movimientos migratorios nacionales, previo al de cualquier consideración o análisis de los movimientos migratorios internacionales y según corresponde al tema de estas mesas redondas, de la protección internacional de las personas que se aventuran a traspasar las fronteras de sus propios países, en aras de mejores oportunidades para subsistir, pues descontamos desde ahora lo que durante mucho tiempo se ha pensado, que es más el afán de aventura que la necesidad, lo que ha provocado estos fenómenos sociales.

Tres características han dado relevante significación a los movimientos migratorios internos: por un lado el abatimiento de la actividad productiva en el campo, sea por la mecanización de la agricultura, por el deslumbramiento que en grandes sectores de población ejercen las ciudades o por la inestabilidad de la fuerza de trabajo y la escasa

rentabilidad periódica de muchas de las actividades agrícolas. Se ha comprobado, según datos estadísticos mundiales, que el desempleo de la mano de obra campesina ha oscilado en los últimos decenios entre 37% y 42% de la mano de obra en general, resultando más agudo y grave este porcentaje en poblaciones donde va desapareciendo la agricultura empleada como un medio de subsistencia, por diversas razones económicas.

Aun cuando el factor educativo resulta también importante, tiene desde luego menor incidencia en los movimientos migratorios, como podrá apreciarse en la siguiente escala estadística de personas con un determinado nivel educativo que emigran, elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):¹

<i>Grado escolar</i>	<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (% del total)</i>
1. Primaria incompleta	10	4
2. Primaria completa	26	21
3. Secundaria incompleta	19	7
4. Secundaria completa	9	3.5
5. Educación universitaria o técnica superior	2	0.5

¿Qué nos indican estos números? Por una parte, que la idea mantenida durante muchos años de un afán migratorio para dotar de mejor educación a los hijos es muy reducida y que es la reducción de satisfactores en un momento dado lo que obliga a familias enteras a cambiar de domicilio en forma permanente. Son de menor incidencia los factores demográficos, climatológicos o de cambio de estructura del suelo, señalados asimismo por los sociólogos como causas directas de los movimientos migratorios. Por otra parte, es la población analfabeta o de escasa escolaridad la que ha provocado las grandes migraciones internas y externas, pues el migrante con estas características, aun cuando estime que tiene pocas posibilidades de obtener inmediata o mediata ocupación en los centros de actividad productiva, marcha a la expectativa de ofrecer su fuerza de trabajo, sea porque sienta estar mejor dotado físicamente para ser empleado, o bien porque algunos parientes o amigos hayan encontrado asentamiento defi-

¹ Organización Internacional del Trabajo, *Examen de las estadísticas del trabajo*, Nueva York, Informe de la Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, 1980.

nitivo en ellos, y en última instancia por considerar que cualquiera que sea el régimen de vida que pueda disfrutar, no será más pobre o duro que el que deja.

La tercera característica se contrae a la migración temporal o permanente. En el primer caso son por regla general el hombre o la mujer, solos, quienes se aventuran a buscar ocupación en otros centros de población, no con el ánimo de residir, sino de hacer algunos ahorros y volver al hogar con mayores perspectivas y el logro de mejores oportunidades para vivir; es el caso típico de los domésticos en empleos públicos o privados, de los peones o de los aprendices de cualquier oficio no calificado. En el segundo caso es el mercado urbano o rural de mano de obra el que determina la permanencia, sea por la instalación de nuevas factorías, por la ampliación de las existentes debida al progreso industrial o por la necesidad de servicios que reclaman fuerza laboral masiva para cubrir nuevas necesidades de mano de obra.

Similares características tienen las migraciones externas. De la misma fuente estadística ya citada se desprende que, durante el año de 1980, de 94 700 migrantes consultados en cuatro países de Europa (Gran Bretaña, Francia, Alemania Occidental y Suiza), que son los que más mano de obra extranjera reciben, 35 420 sólo habían trabajado en la agricultura y cubrían en promedio 34% de la población migrante; 39% provenía de tres sectores: manufacturero, del transporte y de la construcción; 6% habían sido empleados del sector privado u oficial; 11% eran trabajadores familiares o laboraban por cuenta propia; 7% eran independientes, y 3% no habían tenido ninguna ocupación antes de emigrar. Del mismo total, 67% emigró en busca de empleo; 16% (principalmente jóvenes entre los 19 y 28 años de edad) para mejorar su educación, y 17% buscaba reunirse con otros familiares ya asentados de manera permanente en los mencionados países.²

La presión demográfica, la falta de oportunidad para obtener empleo y el bajo nivel de productividad en determinadas regiones, se consideran los factores de empuje hacia la emigración, sin importar el lugar de ocupación en un elevado porcentaje de emigrantes. En todos, la razón esencial que motivó el éxodo de sus países de origen fue obtener mejores ingresos a cambio de su fuerza de trabajo, y el deseo de retribuciones económicas en monedas de más valor. Y es que las fuentes externas de ocupación en tales condiciones contribuyen al bienestar familiar, pues la desigualdad de ingresos entre ho-

² *Ibidem.*

gares de migrantes o no migrantes, aunque varía según los periodos estacionales o climatológicos y cambia asimismo su frecuencia según las regiones de cada país, siempre resulta para los primeros de mejor remuneración en el extranjero, y de ahí su opción.

Un estimable investigador hindú, Ram D. Singh, ofrece estas variables en los movimientos migratorios, tanto internos como externos: a) el interés por mejorar ingresos; b) el grado de instrucción (desde luego de más baja escolaridad en la mayor parte de los migrantes); c) el tamaño de los hogares (los casos de familias numerosas obligan siempre a emigrar a varios miembros, padre e hijos varones por regla general); d) la edad; e) la escasez de oportunidades de empleo en la propia región o país; f) la tecnología, y g) el desarrollo que provoca un vacío de la mano de obra.³

II. RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS

Es de gran interés el grado de participación de los trabajadores que emigran de un Estado a otro (limitrofe o no) porque según sea su incorporación en el mercado de empleo varía la protección jurídica que se les otorga y el trato que reciben. Esta variación no lo es tanto en función de los derechos que se les conceden como en relación al tratamiento que se les da, pues en este último aspecto es frecuente la discriminación y de ahí la acción oficial para evitarla, aun cuando debe aceptarse que hasta el momento con muy limitados resultados.

Los gobiernos que aceptan trabajadores migrantes han buscado ante todo su participación e incorporación en los regimenes de los diferentes mercados de empleo, sea como actores, como beneficiarios o como simples derechohabientes. Hemos encontrado que cuatro son las diversas actitudes adoptadas por varios Estados europeos, aunque se les encuentra también, en mayor o menor grado y con diversos matices, en algunos otros de América, Asia o África. Examinémoslas con brevedad: 1ª) Se les otorga en grado de igualdad las mismas oportunidades que a sus nacionales y se exige igual trato en las relaciones de trabajo; 2ª) Se permite su afiliación a organizaciones sindicales y el libre ejercicio en materia de derechos sindicales, sancionando a aquellas agrupaciones obreras que han impedido o restringido en sus estatutos el ingreso de trabajadores extranjeros, así como el uso de prerrogativas concedidas a sus agremiados; 3ª) Se ha estable-

³ Singh, D. Ram, "Las migraciones de trabajadores y sus efectos en el empleo y los ingresos", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 96, núm. 3, noviembre-diciembre de 1977, pp. 377 y ss.

cido en la legislación nacional la posibilidad de ocupar cargos de dirección en los organismos sindicales para la auténtica defensa de sus intereses de clase, con base en el principio universalmente admitido de la libertad sindical, y 4ª) Se permite su participación en algunos cuerpos de representación de los trabajadores para la administración de las empresas, por lo menos con un delegado que cuide y abogue por su situación específica.

Puede decirse, en lo que corresponde a los sindicatos, que aun cuando no ha habido un total reconocimiento de los trabajadores migrantes, tanto en sus derechos como tales, como en su inserción gremial, se ha logrado la concesión de los mínimos beneficios por los que ha pugnado en todas sus conferencias la OIT.

Varias son las formas de este positivo avance social: 1) Estimulando su afiliación; se estima que a los sindicatos interesa no sólo incorporar en sus agrupaciones a los migrantes, en parte para evitar problemas de salario, esto es, que se pague menor salario por servicios iguales; en parte para aumentar su fuerza numérica y presentar en las negociaciones un frente unido más poderoso. 2) Algunos sindicatos han incluido en sus estatutos capítulos que titulan "régimen de extranjeros" para establecer formás limitadas de ingreso, de ocupación y de expulsión en casos típicamente establecidos (de orden público, de policía, de insubordinación a las normas sindicales, etcétera). 3) Por excepción y tratándose de ciertas actividades productivas de carácter agrícola, se ha permitido la formación de sindicatos propios o la libre asociación a sociedades específicas. La regla que norma esta doble posibilidad ha sido cuando la totalidad de los trabajadores migrantes prestan servicios a un mismo patrono, o cuando se les ha permitido formar una sección o delegación de alguna asociación profesional registrada localmente. 4) Únicamente cuando el régimen de empleo se encuentra subordinado a un permiso oficial de residencia, la afiliación sindical se restringe (casos en los que la duración del contrato de trabajo es por tiempo fijo o para obra determinada); pero se les permite la asociación temporal por igual término al de su contratación. 5) En algunos sindicatos la aceptación y rechazo de trabajadores extranjeros se encuentran capciosamente consignados en el texto de sus estatutos. La forma ha sido fijar un determinado número de requisitos que no pueden llenar los interesados, como por ejemplo: el dominio del idioma; la llamada tradición sindical; la deficiente formación profesional o la falta de "conciencia obrera" debida al escaso o nulo desarrollo sindicalista que hayan tenido en sus propios países. 6) Es importante también el conocimiento

de la naturaleza de los sindicatos y su actividad para entender las restricciones que operan en algunos otros casos. Los sindicatos de la construcción, que requieren de mucha mano de obra no especializada, admiten trabajadores extranjeros sin cortapisa alguna; en los de una profesión o industria el ingreso de migrantes es muy limitado o de plano no lo permiten. 7) La doctrina sustentada por algunas agrupaciones contempla las conductas siguientes: a) cuando se suceden cambios bruscos de adhesión la afiliación se restringe (exceso en la oferta de mano de obra o desempleo masivo); b) cuando las adhesiones se sujetan a un análisis de los antecedentes del candidato se rechazan las solicitudes no ajustadas a un patrón determinado; c) cuando el sindicato se comporta como mutualidad u organización de ayuda mutua, al migrante no interesa la agremiación sino la solución de sus problemas inmediatos; d) cuando las autoridades imponen igualdad en el trato social, basadas en la tradición de internacionalismo y en la necesidad de proteger a la totalidad de los trabajadores independientemente de su nacionalidad.⁴

Existe, sin embargo, otro tipo de conducta: la Confederación General de Trabajadores de Francia (CGT) se ha negado, en forma sistemática, a aceptar trabajadores migrantes a causa de sus condiciones de resistencia, vida y trabajo; pese al esfuerzo de las autoridades del trabajo francesas no ha podido evitarse esta discriminación; lo único aceptado por los sindicatos adheridos a dicha central, ha sido la prestación del servicio cuando carecen de agremiados que desempeñen determinadas actividades, sin importarles el trato que reciban dichos trabajadores, ni las condiciones o situación de inferioridad en que permanezcan. Gran Bretaña, no obstante haber prohibido cualquier tipo de discriminación sindical, ha debido aceptar que las agrupaciones obreras, con apoyo en la conceptualización legal del llamado "sindicalismo de masas", o sea la preferencia al trabajador inglés en forma irrestricta, rechacen a emigrantes o reduzcan al mínimo su ingreso al sindicato.

Difícil ha sido por estas razones la lucha sostenida por la OIT para evitar cualquier género de discriminación. Desde la aprobación del convenio número 48 el año de 1935, sobre *conservación de los derechos de pensión de los trabajadores migrantes*, ha intentado la implantación de normas jurídicas sobre todos los aspectos de protección a los extranjeros. El año de 1962 se logró que la Conferencia aprobase otra convención sobre *igualdad de trato en regímenes de segu-*

⁴ Minet, Georges, "Trabajadores migrantes y relaciones laborales en Europa", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 97, núm. 1, enero-marzo de 1978, p. 21.

ridad social, y en fecha reciente (1982) se procedió a la revisión de todos los convenios que en una u otra forma fijaran reglas respecto a la igualdad de trato a todos los trabajadores y sobre la abolición de discriminaciones temporales o permanentes, siempre que se incorpore a los migrantes a la fuerza de trabajo de un país.

Esta revisión permitió, por una parte, la incorporación específica de los trabajadores migratorios en aquellos tratados o acuerdos internacionales que hicieren referencia a ellos; por la otra, cuando algunos Estados extienden la protección laboral únicamente a determinadas categorías de asalariados, sin incluir a los trabajadores independientes o profesionales, por considerar que en sus propios países carecen de estos beneficios, se ha obligado a la reciprocidad, sobre todo tratándose de prestaciones de invalidez o muerte a consecuencia de riesgos profesionales y algunas causales indirectas (convenio 102 sobre *normas mínimas de seguridad social*).

El convenio que resultó (número 157 sobre el establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos de los trabajadores en materia de seguridad social, aprobado con fecha 2 de junio de 1982) contiene amplia colaboración administrativa entre los Estados miembros a efecto de que autoridades, instituciones y jurisdicciones de los ministerios de trabajo tramiten por conducto de sus órganos las solicitudes que presenten los migrantes en casos de discriminación o trato desigual; la facilidad para que puedan acudir a los recursos legales en vigor; el desarrollo de toda clase de servicios sociales, y el disfrute de prestaciones, incluidas aun las destinadas a la atención de eventualidades. Otorga flexibilidad para su aplicación, pues lo que se busca es propiciar la expedición de acuerdos bilaterales en los que los países interesados hagan de buena fe concesiones mutuas, obligándose a su absoluto respeto.

Este instrumento se integra con material ilustrativo para su aplicación a todos los trabajadores migrantes y sus familias. Establece que los derechos adquiridos deben ser conservados, con la única salvedad sobre prestaciones no contributivas, para dejar éstas a acuerdos expresos por la variedad de las cuotas con las cuales deben participar todos los trabajadores. Finalmente, el convenio incluye medidas administrativas de asistencia mutua, con el propósito de que no se rechace de los beneficios establecidos a los trabajadores migrantes que no dominen el idioma del país que los recibe, o respecto de la aplicación de algunas cláusulas relacionadas con la diversidad de técnicas de administración empleadas en los sistemas nacionales, fundados unos en el principio de la nacionalidad y otros en el de territorio. Se

ha dejado a una comisión de expertos redactar una recomendación que permita la conclusión de convenios bilaterales en regiones donde la asistencia social es aún limitada.

III. LEGISLACIÓN PROTECTORA DE LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS EN LOS PAÍSES EUROPEOS

Desde el año de 1953 y a partir de la instauración de un nuevo orden económico internacional puesto en práctica en la comunidad europea, los movimientos migratorios de trabajadores adquirieron un relieve particular, tanto por el auge alcanzado en los países industrializados como por la paulatina transferencia de empleos de bajo rendimiento hacia inmigrantes, por parte de los obreros o agricultores europeos. Tal ocurrió con España, Italia y Grecia, y en menor medida con Portugal, Yugoslavia y Rumania y los nacionales de las antiguas colonias de Gran Bretaña, Francia, Bélgica y Holanda, cuya población abandonó sus lugares de origen para trasladarse a países cuyas puertas les fueron abiertas y en donde se les ofrecían mejores condiciones de vida, salarios y posibilidades de ahorro.

El renacimiento de la economía de Europa, como piensa el profesor Böhning, tuvo apoyo en cuatro situaciones: a) no poner a discusión los principios de mercado del antiguo orden liberal, sino sólo sus principios positivos, esto es, hacer una distribución equitativa de los beneficios derivados de las relaciones económicas internacionales; b) impulsar ampliamente ciertas áreas (el comercio e industrialización de materias primas de preferencia) mediante la creación de una sección transversal de la migración internacional inserta en la economía de mercado; c) aumentar el reclutamiento de mano de obra extranjera con base en los movimientos de capital y en la atracción al migrante, a través de inducirlo a escapar de la pobreza (absoluta o relativa).⁵

Lo anterior llevó a la firma de convenios sobre igualdad de trato en materia de prestaciones y servicios, siendo el de mayor interés el celebrado por el Consejo de Europa, por comprender importantes obligaciones patronales y una franca intervención de las autoridades laborales, en la regulación de beneficios para los migrantes y sus familias, lo mismo en cuestiones de seguridad social que respecto al mantenimiento de sus derechos en vías de adquisición. Las reglas generales de dicha convención podemos resumirlas así:

⁵ Böhning, W. R., "Migración internacional en Europa occidental en los últimos cinco años", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 98, núm. 3, junio-septiembre de 1979, pp. 299 y ss.

1ª El beneficio de las prestaciones de carácter no contributivo es independiente del cumplimiento de un determinado periodo de residencia; el trabajador temporal deberá disfrutar de todas las concedidas a los nacionales. Su cuantía tampoco depende de una participación financiera de las personas protegidas, esto es, del pago de cuotas, ni de condiciones sobre periodos de formación profesional.

2ª La persona y sus dependientes económicos tienen derecho a la prestación completa siempre que hayan cumplido con los requisitos mínimos de permanencia en un país.

3ª Cuando la persona protegida haya estado sujeta únicamente al régimen de seguridad social (casos de prestaciones parciales), podrán otorgarse otras, si existe correspondencia legislativa.

4ª Las actividades de los asalariados quedan sujetas a las condiciones de trabajo ajustadas individual o colectivamente. Las de los trabajadores independientes, a la legislación de la parte contratante en cuyo territorio ejerzan.

5ª Se incluye un capítulo especial para regular el trabajo de los transportistas que ejerzan su actividad en territorio de varias de las partes contratantes, por la especial naturaleza del servicio de transporte internacional.

La aplicación del convenio se ha asegurado a través de un acuerdo complementario en el cual las partes aceptaron: a) los compromisos de transferencia de un mínimo de prestaciones a los trabajadores extranjeros; b) la seguridad de un periodo fijo de garantía en el empleo, y c) la libertad profesional y de residencia. La fórmula adoptada ha permitido tomar en cuenta la diversidad de regímenes nacionales y tiene la indispensable flexibilidad para ser aceptada por todos los miembros de la comunidad conforme a las orientaciones fijadas por el derecho internacional. Se concede, sin embargo, la facultad a cada parte contratante de adoptar las modalidades más apropiadas en la solución de problemas locales que puedan presentarse, sobre todo tratándose de prestaciones de desempleo y de ayuda a la familia, que sí contienen algunas limitaciones.⁶

Ha sido aprobada también otra convención en el ramo de la seguridad social, que contiene las siguientes bases:

I. Respecto de los seguros de invalidez, vejez o muerte, la liquidación de las pensiones se finiquita sobre el cálculo de su cuantía, acumulando los periodos de residencia y de cotización acumulados por

⁶ Villars, C., "El Consejo de Europa y la seguridad social de los trabajadores migrantes", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 100, núm. 3, julio-septiembre de 1981, pp. 77 y ss.

cada trabajador. En cuanto al monto de la pensión, cada institución, tomando en cuenta la duración total de los periodos cumplidos bajo la legislación aplicable, ha impuesto reglas especiales, ya que cuando no han existido cuotas contributivas por parte del trabajador, sólo se otorga a éste una pensión global en exhibición única.

II. Tratándose de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales si están garantizados totalmente los riesgos. En estos casos la institución correspondiente debe siempre asignar a los trabajadores las prestaciones legales, tanto en especie como en moneda, con la sola acreditación del mismo. La única excepción contemplada la encontramos en los casos de agravación de una invalidez, en los que el monto de dicha agravación se cubre, asimismo, en forma global y en una sola exhibición.

III. El seguro de enfermedad ordinaria y el de maternidad comprende estas modalidades: a) cuando es distinto el periodo que cubre cada legislación; b) cuando existe acumulación de prestaciones, y c) cuando se han otorgado prestaciones anticipadas por establecerlo así la legislación aplicable.

IV. Finalmente, respecto a prestaciones de desempleo, su pago está sujeto a las reglas de cada legislación nacional. En estos casos, si la permanencia ha sido temporal por establecerlo así los contratos, únicamente se cubre a los trabajadores y sus familias el importe de los gastos de repatriación.⁷

Y quedaría por enunciar, puesto que no podemos profundizar en consideraciones respecto de cada una de estas convenciones, las soluciones concernientes a los conflictos de leyes surgidas sobre relaciones laborales y a que se contraen el artículo 51 del Tratado de la CEE y la reglamentación 574/72 del Consejo de Europa. En síntesis puede decirse:

I. La determinación de la ley aplicable es competencia de las normas vigentes de derecho internacional privado de cada Estado. El problema es grave y de gran complejidad en relación con la situación propia del trabajador migrante, porque puede suceder que alguno deje de estar sometido al derecho nacional o a los convenios aplicables en su país de origen, y por tanto no llegar a beneficiarse de la aplicación de los convenios colectivos de su nuevo país de empleo.

II. Los empresarios están obligados a contratar únicamente mano de obra en los empleos disponibles o en los no ocupados por traba-

⁷ Ribas, Jean Jacques, Marie Jose Jonczy y Jean Claude Sâché, *Derecho social europeo*, Madrid, Instituto de Estudios Sociales del Ministerio de Trabajo, 1980, pp. 259 y ss.

jadores nacionales, cuando éstos no deseen desempeñarlos por su especial naturaleza.

III. Los derechos sindicales pueden ser incompletos en cuanto a afiliación y admisión, en caso de veto o de restricción para ocupar cargos sindicales, pues en algunos países aún no se permite al trabajador extranjero formar parte de los órganos de gestión participativa y en otros no pueden ingresar en algunos organismos de derecho público, como ya se ha indicado.

IV. En cuanto a beneficios sociales y fiscales, aun cuando exista igualdad de trato sobre contratos de trabajo y libertad sindical, la Carta Social Europea señala en los artículos 117 y 118, aquellos de los que pueden disfrutar los migrantes. El motivo es porque tales servicios responden a necesidades reales de determinadas categorías de trabajadores (nacionales o no nacionales) y en función de las posibilidades económicas de cada Estado, debido al necesario equilibrio que debe existir en la utilización de mano de obra inmigrada y el costo social y político que ésta impone.⁸

Por último, un convenio más se relaciona con las causas y métodos puestos en práctica para regresar a los trabajadores migratorios a sus países de origen, sea por su eventual marginación o por la aplicación de estrictas políticas migratorias por parte de los gobiernos en un momento dado. Los organismos internacionales han buscado fórmulas de protección en tales casos, logrando al menos que algunas legislaciones otorguen beneficios a trabajadores que hubieran adquirido algunos derechos de permanencia, sea por su adaptación, por su escolarización, por su conducta social o por haber adquirido un título profesional. Sin embargo, en la mayor parte de las situaciones el regreso es obligado frente a problemas de desempleo, de racismo, de delincuencia o de necesaria expulsión debida a conducta antisocial; asimismo cuando se nota la presencia de un estado de violencia, producto de la inconformidad manifiesta de los trabajadores nacionales o de la desadaptación social y cultural de los emigrantes, máxime cuando forman asociaciones de defensa, bloques de oposición o realizan manifestaciones de protesta, sea porque no se les otorga la nacionalidad o por carecer del derecho a ella. En todos estos casos se sugiere al trabajador migrante el regreso voluntario en unión de su familia, si vive con ella, con el aliciente de ayudas económicas y pago de gastos de repatriación. De no aceptar, se han impuesto las razones políticas y se le obliga a abandonar el país y en tales situaciones sólo se le cubren gastos de repatriación.

⁸ *Ibidem.*

IV. PROBLEMAS DE MIGRACIÓN DE TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA

Estudiados por los expertos los varios grupos de trabajadores que emigran hacia países de la zona centro o sudamericana, se ha encontrado que las siguientes son las más comunes de las migraciones intrarregionales en nuestro continente: a) migraciones fronterizas; b) migraciones no fronterizas; c) migraciones permanentes, y d) migraciones llamadas *coyunturales*, a las cuales subdividen en cuatro categorías: estacionales o cíclicas, contingentes o circunstanciales. En otras palabras, migraciones de mano de obra calificada que se distribuye en la agricultura, en el sector de servicios personales o en el de actividades afines, así como migraciones temporales u ocasionales, *de ida y regreso* como se las denominan en el lenguaje ordinario, en las que encajan las de nuestros "braceros".

Las principales corrientes migratorias de América Latina son hacia Argentina, Estados Unidos y Venezuela, en orden de importancia continental, aunque entre países limítrofes encontramos estas otras: a) bolivianos que se asientan en el norte de Argentina o en el sureste de Perú; b) paraguayos que a su vez prefieren emigrar hacia Argentina y en menor escala hacia Brasil (en fecha reciente y con motivo de la construcción e inauguración de la presa de Itaipú, la corriente paraguaya a territorio brasileño se ha visto aumentada considerablemente); c) chilenos hacia las regiones andinas de Argentina; d) colombianos a Venezuela y Panamá; en el caso de Venezuela se trata de trabajadores agrícolas asentados en regiones occidentales con carácter permanente y de artesanos que emigran en forma temporal a la zona del canal para realizar labores alternas en la región controlada por Estados Unidos; e) nicaragüenses a Honduras y Costa Rica, actualmente más en calidad de refugiados que de trabajadores; f) guatemaltecos y centroamericanos a los estados del sureste mexicano, particularmente la región del Soconusco en Chiapas, el sur de Veracruz y el sureste de Oaxaca, y g) mexicanos a los estados del sur de la Unión Americana: Texas, Arizona y California y en años recientes a algunas de las provincias centrales de Canadá, por temporalidades, pues el invierno les obliga a abandonar ese país.

Existe no sólo en nuestro país sino en casi todos los pueblos de América Latina, un gran número de entradas ilegales de trabajadores, que ha traído como consecuencia directa la dificultad de aplicar disposiciones legales en su beneficio; de ahí el hecho de disponer de escasos instrumentos jurídicos y la esporádica celebración de acuerdos inter-

nacionales que incluyan cláusulas favorables a su situación migratoria. La única solución se ha encontrado a través de la aplicación de sanciones a los patronos de cada país que admiten el trabajo de indocumentados. Los tratados multilaterales hasta hoy celebrados son: el firmado el año de 1961 en Buenos Aires, con motivo de la XIV Conferencia Regional de la OIT; el aprobado en la conferencia de ministros del trabajo que se reunió en la ciudad de Quito el año de 1974 y el denominado *programa de Ottawa*, recomendación surgida en ocasión de la XIX Conferencia Regional de la OIT reunida en dicha ciudad.⁹ Durante el Congreso Interamericano de la Seguridad Social que tuvo como sede nuestra ciudad el año de 1975 se llegó a varios acuerdos bilaterales a los que en seguida hacemos referencia.

Del contenido de los varios tratados surgidos en dicha reunión se desprenden las siguientes reglas de aplicación en materia de protección a trabajadores migrantes: a) asistencia médico-sanitaria completa; b) pago de prestaciones por vejez, invalidez y muerte conforme a los sistemas locales en vigencia; c) extensión de estas prestaciones a los familiares, sólo en casos de urgencia, cualquiera que sea el motivo de su presencia en el país; en otras situaciones carecen de ellas, y d) asistencia médica en materia de rehabilitación o de alta especialización médico-quirúrgica, cuando la institución en la cual se encuentre afiliado un trabajador no disponga de determinados servicios. La gestión conducente la pueden hacer los sindicatos en caso de tratarse de trabajadores afiliados a los mismos; en otros casos los patronos directamente. Es conveniente aclarar que México no ha ratificado ninguno de estos tratados, por dos razones: nuestra legislación protege por igual en materia de seguridad social tanto a trabajadores extranjeros como a sus familiares, siempre que medie un contrato individual o colectivo de trabajo y que el trabajador cotice en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por otra parte el trabajador mexicano no emigra a los países latinoamericanos, sino a Estados Unidos.

Un tratado regional aprobado por los países andinos contiene estas otras disposiciones: garantías para los trabajadores y sus familias cuando exista igualdad de trato en servicios y prestaciones; establece además un sistema de reciprocidad internacional para la aplicación de las legislaciones vigentes en cada país en cuestiones de seguridad social, y están asimismo totalmente protegidos los riesgos profesionales y la maternidad. Y en cuanto a los convenios bilaterales a que

⁹ Moles, Ricardo R., "Seguridad social de los trabajadores migrantes en América Latina", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 101, núm. 1, enero-marzo de 1982, pp. 115 y ss.

hacemos referencia, han sido celebrados varios entre México, Brasil, Argentina, Ecuador, Colombia y Panamá, que abordan problemas de colaboración directa de instituciones de seguridad social, el pago de prestaciones médicas derivadas de enfermedades ordinarias o maternidad, la atención de riesgos profesionales y en algunos casos el otorgamiento de subsidios asistenciales. La legislación aplicable es la del lugar de trabajo o domicilio en la empresa que contrate al migrante, para lo cual ha sido convenida la creación de comisiones mixtas de colaboración institucional (no de gobierno a gobierno) que permita la solución de conflictos planteados por los trabajadores o empresarios, a fin de lograr la completa aplicación de los instrumentos aceptados.¹⁰

La acción latinoamericana para armonizar en lo posible la situación migratoria y la integración económico-regional que facilite la libre circulación de la mano de obra, ha sido canalizada a través de los siguientes organismos: la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI); la Comisión Económica para la América Latina (CEPAL); el Mercado Común Centroamericano y la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC) creada por el Tratado de Montevideo el año de 1960. Sus resultados actuales son: a) el acuerdo de aprobación de los convenios 102 y 118 de la OIT; b) la ampliación de las recomendaciones aprobadas por la propia OIT; c) la aplicación de las legislaciones nacionales sin el requisito implícito de los principios de soberanía y territorialidad, y d) la no aplicabilidad de disposiciones legales nacionales que se opongan a los acuerdos establecidos. Las únicas limitaciones las encontramos a nivel del desarrollo económico de cada nación, o respecto de servicios que no se hayan puesto en práctica por alguno de los países firmantes.

V. SOLUCIONES JURÍDICAS EN ASIA Y ÁFRICA

Asia y África son continentes cuyos problemas de migración han tenido un carácter más bien interno que externo. En Asia cuatro países: India, Birmania, Pakistán e Indonesia, contemplan fenómenos de emigración, en tanto que Malasia, Singapur y Filipinas los tienen de inmigración. La situación social de los primeros ha obligado a grandes sectores de población a una constante movilización, provocando que las naciones vecinas hayan impuesto severas medidas y limitaciones legales no sólo para trabajar sino para aceptar extranje-

¹⁰ *Ibidem*.

ros; los pocos trabajadores que han logrado algún apoyo ha sido por dos circunstancias: la necesidad de mano de obra calificada y por motivos religiosos. Para que las familias puedan radicarse de modo permanente, se requiere que el trabajador haya adquirido la residencia por alguna razón especial o por ser muy necesarios sus servicios en el Estado que lo acoge.

De ahí que la protección a los trabajadores migrantes sea elemental y en algunos aspectos casi nula, pues al extranjero se le mira como persona que desplaza a trabajadores locales y rara vez es admitido en la actividad social ordinaria. Más aún, exceptuando a Hong-Kong y Singapur, cuyas administraciones públicas han podido controlar la inmigración, debido a su corta extensión territorial y al hecho de que han sido trabajadores chinos quienes han emigrado y han sido totalmente identificados e integrados a la sociedad laborante, las otras dos naciones, Malasia y Filipinas, al carecer de todo control migratorio, han tenido que admitir lo difícil de distinguir a los migrantes de los nacionales, por cuyo motivo, cuando los descubren, regularizan su situación y, si llevan determinado tiempo asentados en el país, les otorgan alguna protección en el desempeño del trabajo.

Es Singapur el país que más se ha preocupado por proteger al migrante. Dos leyes promulgadas en los años sesenta les otorgan iguales beneficios y prestaciones sociales, igual trato en la contratación colectiva, derechos de promoción y representación, así como capacitación en oficios de mediana y alta calificación.¹¹ Filipinas ha promulgado asimismo dos decretos,¹² en los que, con el propósito de aumentar la productividad, se acepta únicamente mano de obra extranjera calificada, sujeta a contrataciones temporales pero con iguales prerrogativas concedidas a los trabajadores nacionales; el propio Código de Trabajo (1º-V-74) incluye disposiciones donde se consignan los derechos de los trabajadores extranjeros (artículos 40 a 42). Existe además la posibilidad de realizar contrataciones sucesivas pudiendo el migrante adquirir, en determinado momento, trabajo permanente y afiliación sindical. A su vez, Malasia, desde su Código de Trabajo (ley número 35 de fecha 20-VII-67), ha aceptado trabajadores migrantes a quienes se conceden derechos y prestaciones iguales a los concedidos a los nacionales, pero sujeta también su contratación a

¹¹ Leyes números 17 y 22 de fechas 6-VII-66 y 7-VIII-67.

¹² Dos decretos, los números 173 y 283 de fechas 12-IV-73 y 3-XI-75, respectivamente, han sido promulgados con el objeto de contribuir a la creciente demanda de mano de obra calificada. Se ha creado para ello una oficina especial en el departamento de trabajo.

temporalidades. En este país muchos hindúes que habían logrado permanecer más tiempo del permitido han sido expulsados o sancionados con privación de la libertad por algún periodo.¹³

Respecto de África, sólo Argelia, Marruecos y Sudán han legislado en favor del trabajador migrante, con una característica común: los únicos empleos en los cuales se les admite son los no calificados, en los servicios domésticos y en los llamados *servicios tradicionales* (los de bajo rendimiento económico); los salarios percibidos son entre 20% y 35% más bajos que los retribuidos a los nacionales, y las edades de los migrantes aceptados fluctúan entre los 15 y los 37 años. En Argelia la Unión General de Trabajadores Argelinos ha aceptado las ordenanzas en las cuales se contienen reglas para el trabajo de los migrantes, que abarcan la extensión a ellos de las prestaciones de seguridad social, los programas anuales de producción e inversión en los que pueden ser aceptados y sus derechos de contratación, así como la facultad de acudir a los tribunales del trabajo para la solución de cualquier conflicto individual.¹⁴

En Sudán las esperanzas de los migrantes son reducidas. En este país ocurre lo que en Europa, sólo son admitidos en los empleos rechazados por los nacionales; por otra parte, la mano de obra que llega a territorio sudanés es de muy baja experiencia y no le permite ninguna ocupación aceptable; los ingresos son más bajos que los indicados antes, pues llegan hasta el 50% de los nacionales en algunas actividades y para disfrutar de la seguridad social se les proporcionan tarjetas de trabajo en donde están especificados los derechos que pueden adquirir.¹⁵ Y en cuanto a Marruecos, leyes especiales determinan las condiciones de empleo y salario de los trabajadores migrantes agrícolas, que por regla general son los admitidos sin grandes obstáculos migratorios, con el beneficio de que puedan acudir a los economatos para adquirir artículos de primera necesidad a precios subsidiados y se les otorgan algunos de los servicios de seguridad social (no todos) en urgencias y riesgos profesionales particularmente. Varios *dahir* (decretos legislativos) apoyan estas determinaciones.¹⁶

¹³ Leyes números 4 de fecha 2-IV-69 y 246 de fecha 12-II-81 publicadas en *Government Gazette*, incluyen las disposiciones correspondientes.

¹⁴ Ordenanzas números 71-75 de fecha 16-XI-71, 73-177 de fecha 25-X-73 y 75-30 a 34 de fechas 29-IV-75.

¹⁵ Oberai, A. S., "Migración, desocupación y mercado urbano del empleo", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 95, núm. 2, marzo-abril de 1977, pp. 227 y ss.

¹⁶ *Dahir* números 1-72-110 de fecha 27-VII-72, 1-72-184 de fecha 27-VII-72, 2172-541 de fecha 30-XII-72 y 1-72-219 de fecha 24-IV-79.

VI. ESTADO ACTUAL DE LA PROTECCIÓN LEGAL A LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS

Se calcula que en el año de 1980 el número de trabajadores migrantes asentados en Europa occidental pasaba de seis millones incluyendo a sus familiares, distribuidos en la siguiente forma: dos millones eran menores de seis años; millón y medio estaban entre los siete y los dieciséis años; un millón entre diecisiete y veintiún años, y casi dos millones eran los mayores de veintiún años, sin pasar de los cuarenta y cinco años.¹⁷

Para comprender la magnitud del problema migratorio que ha enfrentado esta región del mundo en los años recientes, examinemos únicamente la situación escolar de los hijos de estos trabajadores. En primer lugar, las dificultades lingüísticas, ya que son pocos los extranjeros que se interesan por el aprendizaje del idioma oficial del país que los acoge; en segundo término, los problemas derivados de su adaptación sociocultural, de la formación de maestros especializados y de cupo en las escuelas; en tercer lugar, la dificultad de los padres para participar en los programas de acción de las escuelas. A esto agréguese el antagonismo existente entre el ambiente familiar del educando y la identidad cultural que transmite la escuela.

En otro orden de cosas, la formación profesional presenta distinto tipo de dificultades, pues en muchos casos ha sido necesario organizar cursos especiales para migrantes, impartidos por instituciones públicas o privadas, en las que es preciso combinar la formación del trabajador con el aprendizaje obtenido en la empresa. Sólo 20% de los trabajadores migrantes recibe capacitación profesional, por lo cual su destino es hacia empleos no calificados o de muy baja calificación.¹⁸

Se ha presentado al mismo tiempo otro grave problema: el desempleo. Existen aproximadamente once millones de jóvenes entre los dieciocho y los veintiocho años actualmente desocupados, constituyendo el mayor porcentaje el núcleo de los migrantes: 69% en la República Federal de Alemania; 34% en Francia; 42% en Gran Bretaña; 57% en Suiza; 47% en Holanda; para señalar únicamente aquellos países donde adquiere mayor gravedad el fenómeno. Debido al desempleo han surgido conflictos provenientes de la ambigüedad propia surgida de la identidad cultural y nacional de los diversos grupos de desempleados, pues se advierte un franco antagonismo entre los

¹⁷ Castro Almeida, Carlos, "Migrantes de segunda generación en Europa occidental", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 99, núm. 1, enero-marzo de 1980, pp. 41 y ss.

¹⁸ *Ibidem*.

nacionales de cada país y las etnias asentados en ellos, lo cual ha provocado choques entre unos y otras como los recientemente aparecidos en Gran Bretaña y la República Federal de Alemania.¹⁹

Frente a estas situaciones sociales varía el comportamiento de los Estados europeos con mayor número de trabajadores migratorios. Su reflejo ha trascendido al Tribunal de Justicia de Europa, dado el aumento de los conflictos y el número de demandas presentadas, a grado tal, que en los dos últimos años (1983-1984) dicho Tribunal se ha visto obligado a pronunciar fallos de cumplimiento obligatorio para los miembros de la comunidad en los siguientes capítulos de las relaciones obrero-patronales:

1º *En el campo de aplicación individual de las legislaciones nacionales.* Se ha resuelto que la protección debe comprender a todos los asalariados que laboran al amparo de un contrato individual o colectivo. Para los trabajadores independientes o profesionales la única obligación se contrae a sufragar los gastos de repatriación para ellos y sus familiares cuando los hayan trasladado con autorización a cualquier país de la comunidad.

2º *En el capítulo de aplicación territorial.* Se ha extendido la protección, en el caso de los marinos, a la plataforma continental de aquellos países con litorales en el Atlántico o el Mediterráneo, pues los armadores y fletadores se atenían únicamente a los viajes contratados y a las obligaciones derivadas de la travesía por mar.

3º *En el campo de aplicación de los tratados internacionales.* Otra extensión resuelta por el Tribunal comprende a los empleos de la administración pública, excepción hecha de aquellas actividades propias de la administración de cada Estado que, de acuerdo con su legislación, sólo permita dar empleo a los nacionales. Ello con base en el principio de *seguridad pública* adoptado por la comunidad en el Tratado de Roma, con base en lo dispuesto por los artículos 223 y 224 de dicho tratado, que admite lo que en el mismo se denomina *discriminación reservada*, o sea la aplicable a situaciones de carácter político o derivada de políticas internas de administración.

4º *En materia de excepciones particulares.* A la República Federal de Alemania se le ha autorizado la existencia de un *status* especial para aquellos trabajadores extranjeros que prestan servicios en la zona territorial de Berlín controlada por los aliados. A Francia tratándose de sus departamentos de ultramar. A Mónaco, San Marino, Andorra y Gibraltar, también por su *status* territorial; a estos pequeños países

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*, p. 1.

se les han hecho concesiones desde la firma del Tratado de la Comunidad Europea del Carbón y el Acero (CECA) que después se han extendido a otros tratados (artículo 79 del Tratado de Roma).²⁰

El Tribunal de Justicia de Europa ha permitido asimismo la *discriminación objetiva*, o sea la que resulta de las condiciones sociales de cada miembro de la CEE, en los siguientes casos:

a) Cuando se presentan problemas derivados de conflictos de leyes, respecto de algunos de los cuales ya hicimos referencia.

b) En casos de desigualdad de trato proveniente de la legislación nacional de orden constitucional, dado que en estas situaciones no es posible la aplicación general de algunas leyes.

c) Cuando son suprimidos los permisos de trabajo por incurrir los migrantes o sus familiares en faltas graves o antisociales.

d) De existir disminución de empleos disponibles en un país.

e) Cuando proceda otorgar preferencia legal de acceso al empleo a los trabajadores nacionales, y

f) Por criterios médicos o profesionales debidamente comprobados; esto es, en el primer caso, cuando lo exija la salud pública; en el segundo, cuando no se reconozca validez a estudios o diplomas presentados por los migrantes.²¹

En relación con las empresas y sindicatos ha podido notarse alguna mejoría pese a la presión ejercida por los trabajadores nacionales. En las primeras se ha logrado que los migrantes nombren delegados que los representen en los órganos de participación de los demás trabajadores, como ya se indicó (el caso del *shop-steared* en las empresas de Gran Bretaña o del llamado *asistente* en las de Bélgica, Francia y Holanda). Se ha conseguido que varios contratos no contengan cláusulas discriminatorias en lo tocante a salarios, jornadas o despidos (si ha sido restringido el derecho de huelga y subsisten algunas cláusulas aplicables a lo que en los países de la comunidad llaman *empleos desventajosos*, de bajo rendimiento económico). A través de medios administrativos se les ha igualado en la expedición de documentos, cédulas, cartas de trabajo, etcétera; se ha procurado su alfabetización, la enseñanza de la lengua local, la coparticipación social: se les permite la celebración de sus fiestas religiosas o nacionales y la facultad de invocar el orden público, cuando resultan afectados sus intereses.

Respecto a la cuestión sindical los gobiernos han logrado la integración de comisiones mixtas que resuelvan sus problemas e intercambios

²⁰ Ribas, *op. cit. supra* nota 7.

²¹ Mimet, *op. cit. supra* nota 4.

temporales de trabajadores, como formas de acción en ejercicio para lograr algunas reivindicaciones (Gran Bretaña, República Federal de Alemania y Holanda han celebrado interesantes acuerdos sobre el particular con Yugoslavia, Rumania y Turquía). Algunas federaciones de trabajadores, como la Federación Internacional de Sindicatos de la Metalurgia, la Federación Internacional de Trabajadores Madereros y la Federación Internacional de Choferes de Autobuses de Pasajeros, han celebrado acuerdos de adhesión a efecto de que sean admitidos, con carácter temporal, trabajadores adheridos a corporaciones nacionales, a cambio de otorgar cooperación social, de ayuda mutua o de solidaridad, para el caso de presentarse conflictos en los que se requiera en alguna forma su apoyo. Es patente hoy en día la ayuda que la Federación de Trabajadores Mineros ha prestado a los huelguistas de Gran Bretaña, lo cual les ha permitido sostener su movimiento por espacio de cerca de un año. En suma, si no se ha logrado un trato de absoluta igualdad, por existir reticencias y sentimientos nacionales muy profundos, existen al menos varios positivos beneficios.

Podríamos concluir señalando que la protección actual a los trabajadores migratorios en América Latina, en el terreno en el que más se ha ampliado, es en el de los beneficios colectivos. La apertura reciente que han tenido las grandes centrales obreras y los acuerdos bilaterales que se han multiplicado, afortunadamente, constituyen la base de este mejoramiento social. Respecto de lo primero es posible constatar que tanto la Confederación Nacional de los Trabajadores de la Industria, al igual que la Confederación de Trabajadores de los Transportes Fluviales y Marítimos de Brasil, como la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela, la Confederación General del Trabajo de Colombia y la Acción Sindical Uruguaya, pertenecientes a la corriente social de la Organización Interamericana del Trabajo (ORIT), no solamente han posibilitado la admisión en sus sindicatos de los trabajadores migratorios, sino que han exigido su igualdad en todos los aspectos colectivos.

En cuanto al sindicalismo agrícola, la Federación Nacional Agraria de Colombia, la Federación de Organizaciones Campesinas de Chile y la Confederación Campesina de Perú, han logrado, a través de sus contactos con agrupaciones campesinas de países que reciben mano de obra para la agricultura, que sean éstas las representantes de los intereses de sus afiliados y el conducto para obtener de los gobiernos las mismas prerrogativas e igual participación en servicios sociales generales a favor de las personas que por razones de desem-

pleo o exigencias económicas se ven obligadas a prestar servicios en países diferentes a los suyos.

Y es que no sería equitativo establecer desde el punto de vista de la libertad sindical una distinción entre los asalariados, por tener todos derecho a la posibilidad de asegurar, mediante la organización colectiva, la defensa de sus intereses, aun cuando estos intereses no sean de la misma naturaleza.

VII. CONCLUSIONES

Primera. Debido a que en la actualidad los movimientos migratorios constituyen un fenómeno social mundial, la protección que cada Estado otorga a los nacionales de otro varía, ya sea con base en la capacidad que cada uno tenga para absorber a la población de otro, en el interés de cubrir determinados sectores de productividad en los que tengan apreciables fallas humanas o en el desarrollo económico que ostenten. En materia de mano de obra son los países del occidente europeo y Estados Unidos de América en nuestro continente, los que registran los mayores índices de población migrante y desde luego quienes han legislado sobre los diversos aspectos de dicha protección para ajustarse a las normas de conducta internacional.

Segunda. Tratándose de trabajadores, la protección internacional que se les ofrece comprende cinco situaciones específicas: 1ª La de evitar en lo posible cualquier discriminación por razón de sexo, o edad o nacionalidad; 2ª Con relación a las condiciones de trabajo, ofrecerles un trato igual al otorgado a sus respectivos nacionales; 3ª En el aspecto sindical, instruyendo a las organizaciones obreras para que, en función del principio de reciprocidad establecido en tratados y convenios, se facilite su afiliación y se les concedan prerrogativas compatibles con el principio universal de libertad sindical; 4ª La de legislar con apoyo en los convenios internacionales aprobados por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y aceptados por cada Estado, y 5ª La de extender a los trabajadores migrantes los beneficios de la seguridad social y de los servicios sociales que tengan establecidos, en la medida y proporción que lo permitan sus recursos y sus disposiciones legales internas.

Tercera. Ha sido la Comunidad Económica Europea (CEE) la que ha dado la mayor protección posible al trabajador migratorio. El Consejo de Europa ha establecido obligaciones patronales en los siguientes capítulos de las relaciones laborales: a) en el de prestaciones de carácter no contributivo; b) en el de la extensión a la fami-

lia de los migrantes de muchos de los beneficios otorgados a las familias de sus nacionales; *c)* en el correspondiente al régimen interno de seguridad social; *d)* en el de protección a los trabajadores independientes; *e)* en el de libertad profesional y residencia temporal o permanente garantizada; *f)* en el servicio de transporte internacional por la naturaleza propia de esta actividad, y *g)* en el pago de gastos de traslado a sus países de origen, extendido a sus familiares.

Cuarta. Para regular la protección al trabajador migrante, el Tribunal de Justicia de Europa ha dictado importantes resoluciones sobre la relación obrero-patronal, en los siguientes apartados jurídicos: 1º En el campo de aplicación individual de las legislaciones nacionales; 2º En el capítulo de aplicación territorial; 3º En el campo de aplicación de los tratados internacionales, y 4º En materia de excepciones particulares.

Quinta. América Latina, en menor proporción, ha establecido normas internacionales para proteger en sólo una parte la relación laboral, pues ha impuesto algunas limitaciones a los trabajadores migratorios, más por la naturaleza de sus sistemas jurídicos internos que por negarles beneficios. No son muchos los tratados celebrados, pero en los convenios bilaterales de países limítrofes se han incluido cuestiones de asistencia médica, de otorgamiento de garantías de igualdad y trato, de apoyo social y de política sindical, así como de plena protección a los riesgos profesionales, sin distinción derivada de etnias, capacidad personal o condición social.