



CURSO ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL POR PARTE DE LAS PERSONAS MIGRANTES

Manual de capacitación para facilitadores



Organización
Internacional
para las
Migraciones



CONAMAJ



CURSO ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL POR PARTE DE LAS PERSONAS MIGRANTES

Manual de capacitación
para facilitadores

La producción de este Manual fue posible gracias a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia de Costa Rica (CONAMAJ), con el apoyo financiero del Gobierno de Canadá.

El CURSO ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL POR PARTE DE LAS PERSONAS MIGRANTES es un complemento del Manual para el Establecimiento de Políticas Efectivas de Migración Laboral, que emanó de la colaboración conjunta entre la OIM, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como del esfuerzo de la OSCE y la OIM con relación a la versión genérica en inglés de los Módulos de Capacitación en Gestión de la Migración Laboral.

ISBN: 978-9968-542-35-7

© 2012. Todos los derechos reservados.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM): www.iom.or.cr

Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia de Costa Rica (CONAMAJ): www.conamaj.go.cr

Esta publicación no puede reproducirse, almacenarse en algún sistema de recuperación de datos, ni transmitirse en todo o en parte, de ninguna manera y por ningún medio electrónico ni mecánico, ni ser fotocopiada, grabada o algo similar sin el previo consentimiento escrito de sus autores.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Oficina para Costa Rica

Dirección: Avenida Central. 200 m este de la Embajada de Nicaragua. Barrio La California.

San José, Costa Rica

Teléfono: (506) 2221-5348

Correo electrónico: iomsanjose@iom.int

Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia de Costa Rica (CONAMAJ)

Dirección: Corte Suprema de Justicia, noveno piso, oficina 905. Barrio González Lahmann.

San José, Costa Rica

Teléfono: (506) 2295-3322

Correo electrónico: conamaj@poder-judicial.go.cr

Fotografías:

Archivo OIM

Alessandra Baltodano

Carolina Bello

Pablo Franceschi

Prefacio

El acceso a la justicia es un derecho fundamental con pleno reconocimiento en todos los instrumentos internacionales del sistema universal y continental de derechos humanos, así como en los ordenamientos de los países. A pesar de ello, su importancia tradicionalmente se ve opacada por la de otros derechos que se piensa son más tangibles, inmediatos o vitales, como lo son los relacionados con la vida humana, la educación, el trabajo y la cultura, por citar solamente los de primer reconocimiento. Esto se comprende pues las personas no requerimos entrar en contacto con los sistemas de justicia de manera cotidiana o frecuente, haciéndonos pensar que ello es de carácter excepcional o secundario.

Sin embargo, el derecho al acceso a la justicia, entendido como la facultad de acudir ante los tribunales en busca de solución a los conflictos y la restitución de los derechos, es de trascendental importancia pues constituye un derecho por sí mismo y además tiene carácter instrumental al permitir la tutela y exigibilidad de los demás derechos. A saber, el derecho a la justicia es la herramienta para exigir el cumplimiento o la garantía de otros derechos ante los tribunales cuando las instancias o personas obligadas a ofrecerlos, fallan.

Más allá, este derecho implica que todas las personas, sin distinción alguna, puedan presentarse ante los tribunales nacionales competentes a solicitar que se les ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley (Artículo 8, Declaración Universal de Derechos Humanos). Es de especial significación el énfasis en la no discriminación y el acceso universal a este derecho debido a que la eficacia real de un sistema de justicia se pone a prueba cuando se trata de la atención y respuesta que brinda a las personas excluidas, que se encuentran en la marginalidad y sufren vulnerabilidad y transgresión a sus derechos.

Para la población migrante trabajadora el camino hacia la justicia no está despejado, pudiéndose bien decir que encuentra serios obstáculos y limitaciones para reclamar los derechos que son inherentes a todas las personas que trabajan a cambio de una remuneración, independientemente de su condición migratoria. Esta sola manifestación ya resulta controversial para muchos quienes piensan que el estatus migratorio afecta negativamente o disminuye los derechos derivados del trabajo, privando a las personas migrantes de sus derechos laborales o a los Estados o patronos de las responsabilidades derivadas de la relación laboral. Esta sola afirmación implica denegaciones y violaciones serias a los derechos fundamentales de un gran número de personas migrantes trabajadoras y sus familias en todo el mundo. De allí que sea un desafío y una obligación para los gobiernos, organismos y personas comprometidas con los derechos de estas poblaciones el promover la materialización del derecho al acceso a la justicia y, por su medio, de todos los derechos que por esta vía se reclaman, incluyendo los laborales.

PREFACIO

En esta línea la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia de Costa Rica (CONAMAJ), con el apoyo financiero del gobierno de Canadá, presentamos este módulo, el cual busca ofrecer un instrumento apropiado, tanto para las personas facilitadoras como para las especialistas, para capacitar sobre el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes.

El módulo es un complemento del Manual para el Establecimiento de Políticas Efectivas de Migración Laboral, que emanó de la colaboración conjunta entre la OIM, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como del esfuerzo de la OSCE y la OIM con relación a la versión genérica en inglés de los Módulos de Capacitación en Gestión de la Migración Laboral.

Es preciso que los encargados de la elaboración de políticas, especialistas en migración laboral, e interlocutores de la sociedad civil, del sector privado y académico dispongan de materiales de formación adecuados a los diferentes contextos de intervención para así contribuir al desarrollo y fortalecimiento de capacidades en la materia y, eventualmente, al enriquecimiento de la legislación migratoria y la materialización de los derechos de las personas migrantes trabajadoras.

Con miras a lograr un aprendizaje interactivo, en el módulo se propone una metodología altamente participativa y flexible que incluye distintas actividades en grupo y estudios de caso. Cada módulo se acompaña de una presentación con diapositivas como soporte didáctico y documentos de síntesis para las personas facilitadoras. El Manual, junto con el material de apoyo, figura en el CD ROM adjunto.

Esperamos que esta publicación sirva a todas las personas facilitadoras y especialistas de los Estados Miembros de la OIM en América Latina en sus actividades de formación y constituya una herramienta eficaz para contribuir al desarrollo de nuevas capacidades y conocimientos en materia de acceso a la justicia y derechos laborales de las personas migrantes.



Luis Carlos Esquivel Mora
Jefe Oficina para Costa Rica
OIM



Román Solís Zelaya
Presidente
CONAMAJ



Sara Castillo Vargas
Directora Ejecutiva
CONAMAJ

Lista de colaboradores

Ricardo **Cordero Díaz** (Especialista Regional en Migración Laboral/Migración y Desarrollo, Oficina Regional de OIM para Centroamérica, Norteamérica y el Caribe)

Salvador **Gutiérrez González** (Especialista Regional en Política Migratoria y Enlace, Oficina Regional de OIM para Centroamérica, Norteamérica y el Caribe)

Departamento **Legal** de OIM Ginebra

Sofía **Salas Monge** (Coordinadora Regional Proyecto “Mejorando la Administración de la Migración Laboral en Centroamérica y República Dominicana”, OIM Costa Rica)

Karla **Vilchez Ramírez** (Asistente Técnico-Administrativa Proyecto “Mejorando la Administración de la Migración Laboral en Centroamérica y República Dominicana”, OIM Costa Rica)

Ana Lorena **Solís Briones** (Asistente Proyecto “Mejorando la Administración de la Migración Laboral en Centroamérica y República Dominicana”, OIM Costa Rica)

Gabriela **Coronado Rojas** (Investigadora)

Sara **Castillo Vargas** (Directora Ejecutiva CONAMAJ)

Ingrid **Bermúdez Vindas** (CONAMAJ)

Daniella **Guevara Walker** (CONAMAJ)

Aurelia **Bolaños Castro** (CONAMAJ)

Gustavo **Silesky Jiménez** (CONAMAJ)

Yesenia **Campos Álvarez** (CONAMAJ)

Tabla de contenidos

Prefacio	3
Lista de colaboradores	5
Instrucciones generales	7
Síntesis del curso	10
Lista de verificación previa al curso	30
Agenda sugerida para curso de 2 días	32
Módulos	35
Bibliografía	140
Anexos	144

Módulo A - Introducción

Sesión 1: Introducción al curso	38
Sesión 2: Fenómeno migratorio en América Latina	41
Sesión 3: Vulnerabilidades de las personas trabajadoras migrantes	46
Sesión 4: Necesidades de protección y desafíos para la administración laboral	49

Módulo B - Conceptos básicos

Sesión 1: Conceptos básicos	60
------------------------------------	----

Módulo C - Marco jurídico internacional para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes

Sesión 1: Derechos humanos inherentes e inviolables	74
Sesión 2: Protección internacional del derecho laboral	78
Sesión 3: Diferencia entre trata de personas y explotación laboral	92

Módulo D - Acceso libre y efectivo a la justicia laboral

Sesión 1: Concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia	106
Sesión 2: Elementos y supuestos para el acceso a la justicia	110
Sesión 3: Obstáculos para el acceso real y efectivo a la justicia laboral	113
Sesión 4: Acciones requeridas para superar los obstáculos al acceso a la justicia laboral para las personas migrantes	117

Módulo E - Buenas prácticas en acceso a la justicia laboral de las personas migrantes

Sesión 1: Buenas prácticas en América Latina	130
Sesión 2: Compromisos	134
Sesión 3: Conclusiones y Clausura	135

Instrucciones generales

• Materiales

La persona facilitadora deberá familiarizarse previamente con los materiales de la capacitación. Asimismo, verificará que su carpeta contenga los documentos correspondientes a la actividad y las carpetas de los participantes incluyan las fotocopias indicadas. Los materiales seleccionados para esta charla son:

- Este manual para la persona facilitadora.
- Documentos adicionales señalados en los anexos.
- Materiales varios para las actividades.
- Documentos de trabajo de los participantes (diapositivas o presentaciones Power Point impresas y los documentos señalados en cada módulo).

• Objetivos

El objetivo general de la capacitación es brindar conocimientos sobre el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes para la tutela efectiva de sus derechos. Los objetivos específicos son:

- Sensibilizar sobre las vulnerabilidades que enfrentan las personas trabajadoras migrantes en el contexto latinoamericano.
- Dar a conocer terminología básica sobre el tema de migración y acceso a justicia laboral.
- Presentar los principios y derechos humanos y laborales de las personas migrantes tutelados en el sistema de justicia internacional.
- Analizar los elementos del acceso a la justicia laboral para las personas migrantes.
- Socializar las buenas prácticas sobre el acceso a la justicia en América Latina.

Cada objetivo específico corresponde a un módulo, cuyos objetivos y resultados de aprendizaje se indican al inicio.

• Análisis previo

Previamente a la realización de la capacitación, tome en cuenta que el programa de la actividad está elaborado para que sea impartido por más de una persona, por lo que se recomienda ubicar entre dos a cuatro facilitadores que se especialicen en uno o dos de los módulos.

INSTRUCCIONES GENERALES

Asimismo, considere que en algunas de las intervenciones será necesaria la investigación anticipada de información estadística, legislación y dinámica migratoria nacional; por lo que en el documento dirigido a la persona facilitadora se le indicará donde deberá incluirse la información respectiva.

Finalmente, lleve consigo la respuesta a las preguntas más frecuentes que suelen sobresalir en las capacitaciones sobre el fenómeno migratorio, por ejemplo:

- ¿Cuántas personas migrantes hay en el país?
- ¿Cuántas personas refugiadas hay en el país?
- ¿Cuál es el flujo de migrantes actualmente?
- ¿En qué trabajos generalmente se ubica la población migrante?
- ¿Qué derechos tiene un migrante en condición administrativa irregular?
- Investigue sobre los temas de acceso al seguro social, la salud y la educación de la población migrante.

• Estructura

La capacitación se divide en seis módulos, subdivididos a su vez en sesiones. El Módulo A corresponde a la introducción de la capacitación acompañado de una contextualización de la situación de la migración en América Latina y la vulnerabilidad que enfrentan las personas trabajadoras migrantes. El Módulo B explica una serie de conceptos básicos relacionados con la migración. El Módulo C aborda el marco internacional de protección de los Derechos Humanos, con especial énfasis en los derechos laborales de la población migrante; adicionalmente expone la definición de la explotación laboral y su distinción con el concepto del delito de trata de personas. Seguidamente, el Módulo D expone los elementos y requisitos para el acceso a la justicia, los obstáculos presentes para la población migrante y algunas acciones afirmativas para vencerlos. Finalmente, el Módulo E comparte buenas prácticas en materia de justicia. Tome en cuenta que en cada uno de los módulos se especifica en qué apartados la persona facilitadora debe investigar y aportar información específica correspondiente al país en el que se está desarrollando la capacitación.

• Tiempo

El manual para la persona facilitadora aporta un recuadro con la agenda sugerida para cada día. Asimismo, cada módulo señala al inicio de sus sesiones el tiempo necesario para la finalización del contenido. Es necesario conducir la capacitación de manera precisa a fin de ajustarse a la duración indicada.

- **Instrucciones específicas para la persona facilitadora**

Todos los módulos incluyen instrucciones detalladas para la persona facilitadora. Al inicio de cada módulo se describen los materiales y anexos a utilizarse. Preste una atención especial a los recuadros titulados “Nota para la persona facilitadora” en los que se indican los pasos a seguir y se ofrecen consejos sobre como presentar el contenido.

- **Diapositivas en formato Power Point**

Cada módulo se acompaña de una serie de diapositivas en las cuales se recogen los contenidos más relevantes de las sesiones. Recuerde que este recurso forma parte del material de la capacitación, por lo que la metodología señalada para cada sesión está diseñada para generar un ambiente participativo y activo por parte de los participantes.

Síntesis del curso

Síntesis Módulo A

Sesión 1: Introducción al curso

Duración 30 minutos

Bienvenida y presentación de la persona facilitadora y de las personas participantes

Completar autoevaluación

Actividad 12 minutos

Abrir un espacio de diálogo en el que los voluntarios respondan:

- ¿En su trabajo se relaciona con o atiende a personas migrantes?
- ¿Conoce usted sobre la realidad laboral que viven personas trabajadoras migrantes?
- ¿De qué sirve para nuestro trabajo un curso sobre justicia laboral para personas migrantes en nuestro país?

Se pueden incluir algunas preguntas para conocer sobre mitos o preconcepciones que las personas participantes piensan sobre personas migrantes en sus países, como por ejemplo:

- ¿Es verdad que la delincuencia en nuestro país ha aumentado a causa de la migración?
- ¿Las personas migrantes son demasiadas, tienen saturado nuestro país?
- ¿Las personas migrantes le quitan el trabajo a los y las nacionales?

Sesión 2: Fenómeno migratorio en América Latina

Duración 30 minutos

Actividad 10 minutos

Lluvia de ideas sobre causas de la migración y sobre las condiciones económicas que impulsan a algunas personas a migrar y cuáles, según los y las participantes, serían los países de América Latina con mayor migración hacia otros países y cuáles son aquellos que reciben más migrantes

[POSIBILIDAD DE USAR FICHAS Y MARCADORES]

Presentación sobre los aspectos más relevantes de las generalidades del fenómeno migratorio en América Latina

Charla con interacción del público sobre la dinámica del fenómeno migratorio en América Latina

Nota para la persona facilitadora:

Como cierre recapitular las ideas más importantes vistas durante este apartado, incluyendo lo mencionado por el grupo.

Ideas clave de esta sesión:

- Causas o condiciones que impulsan a una persona a migrar.
- Fenómeno migratorio en América Latina, países de destino y origen.
- Cifras generales del fenómeno en América Latina.
- Datos y cifras del fenómeno migratorio en sus propios países.
- Generalidades del fenómeno en América Latina, características de este movimiento de personas, impacto social y económico de la migración en nuestros países.

Sesión 3: Vulnerabilidades de las personas trabajadoras migrantes

Duración 45 minutos

Actividad 35 minutos

Dinámica de empatía y reflexiones

- Ir a un espacio donde todos se puedan mover.
- Los participantes deberán ponerse de pie y poner al reverso el gafete; ahí encontrarán una nacionalidad y un oficio. Además se dará la instrucción para que piensen en elaborar una historia a partir de los datos que ahí se describen. Se dará un minuto para esto, antes de iniciar la actividad.
- Todos deben comenzar a caminar en direcciones diferentes.
- Dar la instrucción para que todos se agrupen por la primera letra del nombre. Se deja que interactúen los grupos y se repasan que grupos hay y cuáles son sus iniciales.
- Luego se les pide volver a caminar en diferentes direcciones y en un momento dado se da la instrucción de agruparse por la nacionalidad que indica su gafete. Se permite el acomodo de los subgrupos y se pasa por cada uno de ellos para ver qué nacionalidades se tienen y qué idiomas hablan.
- Se vuelve a pedir que caminen y luego se solicita que se agrupen por la ocupación que se menciona en el gafete, se hace nuevamente el acomodo de los subgrupos y se repasa qué oficios tenemos en cada subgrupo y se puede preguntar sobre características de sus ocupaciones (si es muy cansado, si tienen horarios fijos, qué opinan sobre su remuneración).
- Todas las personas vuelven a caminar y se les pide que se agrupen por la forma en la migraron (regular o irregularmente). Cuando estén formados los grupos entonces la persona facilitadora repasará quiénes migraron regular o irregularmente. Se puede entablar un intercambio para hablar cómo se sintieron migrando de esa forma, qué riesgos tuvieron o no en el trayecto y voluntariamente dos personas comparten lo más difícil que han vivido siendo extranjeros en el país donde se ubican.
- Se cierra la actividad y se abre un espacio para reflexionar sobre la dinámica.

Charla dialogada sobre las vulnerabilidades a las que se enfrentan las personas trabajadoras migrantes en América Latina. Permitir la participación de las personas para que narren situaciones que han conocido.

Hacer un resumen de las ideas más relevantes desarrolladas en este apartado y de la dinámica.

Ideas clave de esta sesión:

- La persona trabajadora migrante enfrenta con mayor frecuencia situaciones de discriminación.
- Estas personas son más vulnerables a violaciones en sus contratos, reciben menos salario que el promedio nacional y son víctimas de engaños y fraudes.
- Así también violencia física, emocional, psicológica y sexual.
- La mujer trabajadora migrante está en una condición de mayor vulnerabilidad.

Sesión 4: Necesidades de protección y desafíos para la administración laboral migratoria

Duración 30 minutos

Actividad 10 minutos

Lluvia de ideas sobre lo que piensan los participantes que son las necesidades de protección de las personas migrantes en su proceso de migración, a partir de la siguiente pregunta:

Si usted migra a otro país, ¿qué necesitaría durante la toma de decisiones sobre migrar, su viaje, llegada y asentamiento en ese país?

[FICHAS Y MARCADORES, UNO POR PERSONA PARA QUE ANOTEN SUS RESPUESTAS Y LUEGO LAS COMENTEN]

Entrelazar algunas de las ideas aportadas por los participantes con la información sobre las necesidades de protección que se encuentran en el siguiente punto.

Charla dialogada sobre las necesidades de protección a personas migrantes según la etapa migratoria en la que se encuentren

Nota para la persona facilitadora:

Resaltar la realidad particular de las personas migrantes irregulares, en quienes se agudizan todas estas necesidades de protección que experimentan.

Presentación magistral sobre los desafíos para la administración laboral migratoria en América Latina

Nota para la persona facilitadora:

Señalar la necesidad de trabajar a lo interno de los países en políticas públicas y normativas migratorias que hagan de estos flujos fenómenos **más ordenados y con apego al respeto de los derechos humanos**, tanto en el caso de países de origen, tránsito como de recepción.

Hacer un resumen con las ideas más relevantes de este apartado, las cuales se pueden enriquecer con el aporte de los participantes.

Ideas clave de esta sesión:

- La persona migrante tiene diferentes características y necesidades de protección según la etapa de migración en la cual se encuentre (etapa pre-migratoria, etapa migratoria y etapa post-migratoria).
- Las características y necesidades de protección van a adquirir diferente matiz si la migración se realiza en condición migratoria regular o irregular, por lo que las personas migrantes irregulares están en un condición especial de vulnerabilidad que hay que tomar en cuenta.
- Es necesario visibilizar las necesidades especiales de protección que posee toda persona migrante durante su proceso migratorio, pero especialmente las personas que lo hacen irregularmente, ya que son doblemente vulnerables.
- Los Estados enfrentan grandes retos para responder de manera adecuada a las necesidades de los flujos migratorios, por lo que lo primordial es contar con una política sectorial específica en materia de migración laboral explícita y expedida oficialmente.

Síntesis Módulo B

Sesión 1: Conceptos básicos

Duración 1 hora

Introducción

Actividad: 35 minutos

- Dividir participantes en grupos (cinco de cuatro personas y tres de tres personas), repartir por números (1-8).
- Repartir los conceptos, uno por grupo para que los definan a partir de la experiencia previa. Cada grupo debe elegir un relator.
- Presentación de los subgrupos en plenaria.

Explicación de los conceptos en charla dialogada (exposición con diapositivas)

Nota para la persona facilitadora:

Realizar una síntesis del módulo. Aclarar la terminología, sensibilizar a las personas participantes y culminar con una reflexión acerca de la importancia de facilitar el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes, independientemente de su condición migratoria, puesto que los derechos laborales son catalogados como derechos fundamentales que se deben respetar y cumplir y que, para lograr el cumplimiento de los derechos laborales, es necesario contar con un acceso a la justicia pronta y cumplida.

Es importante también referirse al tipo penal del país donde se está desarrollando la capacitación de los diferentes delitos aquí aludidos especialmente al de trata de personas migrantes y el de tráfico ilícito de migrantes.

Síntesis Módulo C

Sesión 1: Derechos humanos inherentes e inviolables

Duración 30 minutos

Exposición magistral sobre los derechos humanos y sus características

Nota para la persona facilitadora:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. La Declaración Universal de los Derechos Humanos protege algunos derechos laborales que se le reconocen a la población migrante por su carácter inherente. Incorpore información específica del país donde realiza la capacitación.

Sesión 2: Protección internacional del derecho laboral

Duración 1 hora y 50 minutos

Introducción

Aspectos generales del derecho laboral

Nota para la persona facilitadora:

Establezca la importancia del principio de no discriminación.

Normativa del Derecho Internacional: derecho laboral

Nota para la persona facilitadora:

Haga un recuento de los derechos laborales protegidos por la legislación internacional. Como información adicional tiene en el anexo No.2 las ratificaciones de los Estados a estas legislaciones internacionales.

- Actividad 15 minutos - Lluvia de ideas: el caso de Rafael.

Utilice el caso de Rafael, escoja a una persona para que lea el caso. Léalo en grupo y pregunte: ¿Cuáles normas que anteriormente se mencionaron se han violentado? Escriba en un rotafolio las respuestas. Finalmente, haga una síntesis de lo expuesto.

[CADA PARTICIPANTE TIENE COPIA DEL CASO]

- Instrumentos internacionales específicos.

Nota para la persona facilitadora:

Mencione y describa la existencia de dos instrumentos fundamentales para la protección del trabajador migrante. Enfatique la importancia de la “Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares” como legislación especial del trabajador y trabajadora migrante.

- Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven, adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/144, de 13 de diciembre de 1985.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Nota para la persona facilitadora:

Mencione si el país en mención ha ratificado la Convención. Por ejemplo, en el caso de Costa Rica no se ha ratificado.

Recomendaciones de OIT dirigidas al trabajador y trabajadora migrante

- Protección de los derechos de los trabajadores migrantes.
- Convenios específicos.

Actividad: 15 minutos

- Dividir al grupo en seis grupos (cinco de cinco personas y uno de cuatro personas). Los grupos se conforman de forma voluntaria.
- Cada subgrupo deberá analizar la situación de los y las trabajadores migrantes de su país a la luz de lo expuesto en esta sesión, utilizando las siguientes preguntas:
 - ¿Se respetan los derechos laborales de las personas migrantes en su país?
 - ¿Existen sindicatos de migrantes? O tienen el derecho las personas migrantes a formar parte de sindicatos, incluyendo la posibilidad de ser electos para puestos internos?
 - ¿Los extranjeros tienen igualdad de condiciones laborales con respecto a los nacionales?

Nota para la persona facilitadora:

Deje a las personas participantes en grupos por el resto del Módulo C. Tome en cuenta que la sesión 3 plantea otra dinámica grupal por lo que puede utilizar los grupos ya establecidos.

[FICHAS CON LAS PREGUNTAS PARA CADA GRUPO]

- Discusión en cada grupo, 5 minutos.
- Discusión en plenaria, 10 minutos.

Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de personas migrantes

Nota para la persona facilitadora:

Deberá plantearle al grupo la consulta que el Estado Mexicano interpuso ante la Corte en referencia a la condición de los migrantes indocumentados (en la presentación de Power Point se pueden leer las preguntas). Posteriormente, le consulta al grupo ¿cuál creen que fue la respuesta de la Corte? Deje que formulen algunas conclusiones, para ello puede destinar unos 10 minutos. Finalmente, contraste las respuestas dadas con el resultado de la resolución.

Sesión 3: Diferencia entre trata de personas y explotación laboral

Duración 55 minutos

Introducción

Nota para la persona facilitadora:

Explique detalladamente el concepto de trata de personas, cerciórese que la gente lo haya comprendido. Sin embargo, reconozca que la trata de personas aún no es un delito tipificado como tal en muchos países.

Concepto de trata de personas

Diferenciación entre trata de personas y explotación laboral

Nota para la persona facilitadora:

Debe quedar claro que el delito de trata de personas no es exclusivo en personas migrantes. Sin embargo, enfatice que la vulnerabilidad de la persona migrante la hace susceptible a caer en las manos de tratantes.

Actividad. Plenario con noticia: 20 minutos.

- Recorra a la división de grupos que utilizó para la actividad pasada.
- A cada miembro del grupo se le entrega una noticia, oriéntelos para que analicen si es un caso de trata de personas o explotación laboral. Deben tomar como base lo visto en esta sesión.

Tenga presente que en ocasiones es difícil diferenciar los delitos, asimismo, los medios de comunicación no siempre tienen un conocimiento claro de estos temas.

Síntesis Módulo D

Sesión 1: Concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia

Duración 25 minutos

Presentación del objetivo del módulo y los resultados de aprendizaje

Exploración del concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia

- Actividad: 10 minutos
- Abra la sesión haciendo las siguientes preguntas al grupo:
 - ¿Se puede considerar el acceso a la justicia como un derecho fundamental? ¿Por qué?
 - ¿Cómo incide este derecho en el reconocimiento de otros derechos?
- Escuche a dos o tres participantes.
- Rescate los principales aportes para tenerlos como base para abordar el concepto y contenidos en la presentación con diapositivas.

Presentación del concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia. Análisis de los términos que componen la definición (charla dialogada).

Para efectos de contextualizar la capacitación, se recomienda incluir diapositivas específicas sobre la normativa y jurisprudencia nacional que sustentan el derecho al acceso a la justicia en el país donde se está impartiendo el módulo. A manera de ejemplo, en Costa Rica se incluyeron los siguientes textos después de la diapositiva sobre normativa internacional:

Constitución Política Costa Rica (Artículo 41) - “Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta, cumplida y en estricta conformidad con las leyes”.

“...como la citada regla del artículo 41 prescribe que esas personas han de encontrar reparación para las injurias o daños ..., por allí se está disponiendo que las leyes deben orientarse a procurar la tutela de los derechos quebrantados, y eso en un doble sentido, es decir, mediante normas que, por una parte regulen o amparen el derecho de cada uno, y por otra, establezcan los instrumentos procesales adecuados para que las personas tengan acceso a la justicia y los Tribunales la otorguen si resultare comprobado el agravio ...”

Sesión extraordinaria de Corte Plena, 11 de octubre de 1982). Fuente: Sala Constitucional de Costa Rica, Voto 1739-92

“El artículo 41 de la Constitución puede resultar quebrantado, en su segunda regla, por los jueces o por el legislador: por los primeros cuando deniegan en el fallo, sin motivo, una petición que debió concederse, y por el legislador si estableciera obstáculos procesales, fuera de toda razón, que prácticamente impidan el acceso a la justicia, un excesivo formalismo puede conducir, de hecho, a una denegación de justicia.”

Sesión extraordinaria de Corte Plena de 26 de abril de 1984). Fuente: Sala Constitucional de Costa Rica, Voto 1739-92.

Sesión 2: Elementos y supuestos para el acceso a la justicia

Duración 35 minutos

Presentación sobre los supuestos del acceso a la justicia (Magistral)

Actividad: 20 minutos

- Dividir a los participantes en seis subgrupos, de acuerdo a las nacionalidades que se les asignaron conforme al gafete, cinco grupos de cinco personas (colombianos, nicaragüenses, jamaíquinos, haitianos y chinos) y un grupo de cuatro personas (estadounidenses).
- Entregar las fichas con las preguntas a cada grupo:
 - ¿Ha tenido alguna vez que acudir a pedir justicia a los tribunales o a solicitar que le resuelvan algún problema?
 - ¿Qué requirió para hacerlo?
 - ¿Qué condiciones se necesitan para que el acceso a la justicia sea real, no solamente un derecho de papel?
 - ¿Qué factores adicionales se deben tener en cuenta en el caso de la justicia laboral?
- En cada grupo deben nombrar un vocero para que las presente en plenario.

Actividad: 10 minutos. Puesta en común del análisis de las condiciones.

Después de que los grupos han presentado el resultado de sus deliberaciones, entréguales el documento que destaca las condiciones básicas y solicíteles que contrasten éstas con las respuestas dadas por ellos. Es posible que los grupos hayan aportado otras también muy relevantes que pasan a ampliar el listado del curso.

Conclusión

Para acercar a los y las participantes a la condición del acceso a la justicia de grupos en condición de vulnerabilidad puede apuntar que **en el caso específico del acceso a la justicia laboral, los aspectos mencionados han de cruzarse con las diversas realidades de las personas trabajadoras: ser menor de edad, ser mujer, ser indígena, ser inmigrante, ser trabajador o trabajadora agrícola o doméstica, por mencionar algunas.** Estas realidades pueden acentuar dificultades específicas para acceder a la justicia laboral. Cuando se trata de personas menores de edad, éstas están además tuteladas por la Convención de Derechos del Niño y las legislaciones nacionales en materia de niñez y regulación del trabajo infantil.

Sesión 3: Obstáculos para el acceso real y efectivo a la justicia laboral

Duración 1 hora

Introducción al tema de los obstáculos

Actividad: 35 minutos. Obstáculos. Dinámica grupal (sociodrama).

- Nombre cuatro países con quienes hay gran intercambio migratorio y divida el grupo conforme a estos países, asignando un país por persona hasta agotar a todos los participantes. Pídales que se agrupen conforme a este criterio, para tener cuatro grupos de trabajo.
- Entregue los obstáculos asignados a cada grupo para que construyan una breve historia donde los dramaticen, para esto darles 10 minutos.
- La presentación de las dramatizaciones durará 25 minutos.

Actividad: 15 minutos. Reflexión crítica.

- Solicitar a los participantes que se sienten en círculo y abra una discusión guiada con preguntas como las siguientes:
 - ¿Cómo se sintieron actuando los diferentes roles que les correspondieron?
 - ¿Conocen de situaciones similares a las dramatizadas?
 - ¿Conocen de otros obstáculos que no hayan sido identificados en las dramatizaciones?
 - ¿Qué puede hacer cada persona, desde su rol o trabajo, para disminuir o eliminar estas barreras?

Conclusión

Nota para la persona facilitadora:

A manera de cierre puede compartir con el grupo el siguiente fragmento de las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad:

“El sistema judicial se debe configurar, y se está configurando, como un instrumento para la defensa efectiva de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad. Poca utilidad tiene que el Estado reconozca formalmente un derecho si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de dicho derecho”. (Exposición de motivos, Reglas de Brasilia)

Sesión 4. Acciones requeridas para superar los obstáculos al acceso a la justicia laboral para las personas migrantes

Duración 1 hora

Introducción al tema de las recomendaciones

Actividad: 30 minutos. Dinámica “caja musical” y cierre de dinámica.

- Pedir a los participantes que se pongan de pie y formen un círculo.
- Con música de fondo empiece a circular la caja con los factores que impiden a los trabajadores y trabajadoras migrantes el ejercicio efectivo de los derechos laborales y que obstaculizan el acceso real a la justicia para reclamar dichas violaciones.
- Interrumpa la música de manera aleatoria. La persona que quede con la caja cuando se interrumpe la música debe extraer y leer uno de los factores y comentarlo.
- Preguntar si alguien más quiere agregar algo al comentario y continuar con el ejercicio hasta acabar con los papeles en la caja o hasta agotar el tiempo.

Nota para la persona facilitadora:

A manera de cierre, pregunte a los participantes si conocen o pueden aportar otras experiencias o acciones afirmativas para hacer realidad el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes. Pregunte a las y los participantes cómo pueden incidir desde su trabajo en el cumplimiento de algunas de las recomendaciones.

Presentación magistral del extracto de la Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003 (25 minutos)

Dedique el resto del tiempo de esta sesión a que las y los participantes emitan opiniones y comentarios sobre el valor de la Opinión Consultiva.

Cierre de sesión

Síntesis Módulo E

Sesión 1: Buenas prácticas en América Latina

Duración 55 minutos

Actividad: 10 minutos. Introducción a la sesión e intercambio espontáneo sobre buenas prácticas y qué se entiende por este concepto.

- Abrir un espacio de diálogo en donde se converse e intercambie con los participantes sobre lo que piensan que es una buena práctica.
- Utilizar el siguiente concepto de buena práctica con el fin de generar el diálogo con los y la participantes, así como intercambiar ideas al respecto.

“Según la UNESCO, una buena práctica consiste en una iniciativa, una política o un modelo de actuación exitoso que mejora los procesos y resultados. La UNESCO resalta cuatro rasgos que caracterizan a una buena práctica, la cual debe ser innovadora, efectiva, sostenible y replicable.

El carácter innovador corresponde al desarrollo de soluciones nuevas y creativas. Una buena práctica es efectiva porque puede demostrar un impacto positivo y tangible sobre la mejora, debe mantenerse en el tiempo y sirve como modelo para desarrollar acciones en otros lugares”.

Actividad: 45 minutos. Presentación de las experiencias de buenas prácticas que los participantes conozcan en el país o en sus contextos laborales.

- Abrir espacio para que las y los participantes expongan brevemente las buenas prácticas o experiencias que recopilaron de previo al curso, sobre acciones que se estén desarrollando en sus países o contextos laborales, para que se protejan, mejoren o resguarden los derechos laborales y condiciones de vida de las personas migrantes trabajadoras.

Presentación magistral sobre buenas prácticas acontecidas en diferentes proyectos en América Latina

Nota para la persona facilitadora:

Al cierre de esta sesión recapitular las ideas más importantes vistas durante este apartado. Incluya las ideas y aportes que llevaron los participantes como buenas prácticas así como los insumos principales de la discusión y plenaria.

Ideas clave de esta sesión:

- El concepto de buena práctica como una iniciativa innovadora, efectiva, sostenible y replicable.
- Buenas prácticas en América Latina que tienen que ver con el acceso a información y asistencia legal, con la no discriminación y acceso a justicia laboral, así como el cumplimiento de normas nacionales e internacionales y con el tema de integración.

Sesión 2: Compromisos

Duración 15 minutos

Actividad: 15 minutos. Dinámica e intercambio.

- Para que los participantes establezcan sus compromisos personales o profesionales con el tema del curso se les entregarán dos tarjetas (diferenciadas por dos colores) en donde responderán a:
 - En la tarjeta blanca: Sobre el tema del curso, ¿qué falta en mi país para avanzar en la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes?
 - En la tarjeta verde: Sobre esa idea que anoté, ¿en qué podría contribuir desde mi ocupación?
- Solicitar a los presentes que se pongan de pie y formen un círculo en donde de manera voluntaria se dará lectura a las tarjetas y a las respuestas que cada uno dio. Una vez leída cada tarjeta, el participante la colocará en el centro del círculo.
- Compartir su respuesta y realizar un cierre de esta actividad, resumiendo las ideas principales y resaltando la gran meta o trabajo que se tiene por delante al materializar los derechos de las personas migrantes trabajadoras en nuestra sociedad.

Sesión 3: Conclusiones y Clausura

Duración 15 minutos

Hacer un resumen de las ideas más significativas del curso y del intercambio llevado a cabo con los participantes. Comentar la autoevaluación (Anexo No.1). Además se debe aplicar la evaluación del curso (metodología y contenidos).

Lista de verificación previa al curso

	¿Hecho?	Comentarios / Observaciones
Agenda revisada y acordada		
Los otros facilitadores (as) tienen la agenda clara		
Materiales revisados y modificados		
Acuerdo con otros facilitadores (as) sobre presentaciones en PowerPoint y materiales revisados		
Todas las diapositivas en PowerPoint aprobadas y copiadas a computadora central		
Copia de seguridad (adicional) de diapositivas en memoria USB, CD, DVD u otro soporte electrónico		
Presentaciones impresas		
Ejercicios (hojas de trabajo para las y los participantes) impresos (y traducidos, si aplica)		
Formularios de evaluación impresos		
Carpetas con materiales para los participantes hechas		
Paquetes de materiales enviados y recibidos en el lugar de capacitación		

	¿Hecho?	Comentarios / Observaciones
Certificados elaborados e impresos		
Videos y soportes técnicos probados en la sala donde se llevará a cabo la capacitación		
Disposición del salón informada a responsables en el lugar de capacitación		
Reunión previa al curso realizada con otros facilitadores (as)		
Lista de participantes revisada, solución de dificultades y problemas potenciales		
Disposición del salón revisada personalmente (y modificada de ser necesario)		
Disposiciones sobre el almuerzo, recesos de café y otros clarificados		
Computadoras y equipo de video revisado		
Copias adicionales de materiales disponibles para traducción/interpretación (si aplica)		

Agenda sugerida para curso de 2 días

Día 1

Módulo	Hora	Duración	Sesión
Registro	8:00	30 minutos	Registro de participantes
Bienvenida	8:30	15 minutos	Bienvenida al curso por parte de organizadores y persona facilitadora y autoevaluación de las personas participantes (Anexo No.1)
Módulo A Introducción	8:45	30 minutos	Sesión 1: Introducción al curso y presentación personal
	9:15	30 minutos	Sesión 2: Fenómeno migratorio en América Latina
	9:45	15 minutos	Refrigerio
	10:00	45 minutos	Sesión 3: Vulnerabilidades de las personas trabajadores migrantes
	10:45	30 minutos	Sesión 4: Necesidades de protección y desafíos para la administración laboral migratoria
Módulo B Conceptos básicos	11:15	60 minutos	Sesión 1: Conceptos básicos
	12:15	60 minutos	Almuerzo
Módulo C Marco jurídico internacional para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes	1:15	5 minutos	Introducción al Módulo C
	1:20	30 minutos	Sesión 1: Derechos humanos inherentes e inviolables
	1:50	1 hora 50 minutos	Sesión 2: Protección internacional del derecho laboral
	3:40	55 minutos	Sesión 3: Diferencia entre trata de personas y explotación laboral
	4:35	10 minutos	Resumen del día

Día 2

Módulo	Hora	Duración	Sesión
Registro	8:00	10 minutos	Registro de participantes
Bienvenida	8:10	20 minutos	Bienvenida y realimentación de la persona facilitadora
Módulo D Acceso libre y efectivo a la justicia laboral	8:30	25 minutos	Sesión 1: Concepto y fundamento del derecho al acceso a la justicia
	8:55	35 minutos	Sesión 2: Elementos y supuestos para el acceso a la justicia
	9:30	30 minutos	Refrigerio
	10:00	60 minutos	Sesión 3: Obstáculos para el acceso real y efectivo a la justicia laboral
	11:00	60 minutos	Sesión 4: Acciones requeridas para superar los obstáculos al acceso a la justicia laboral para las personas migrantes
	12:00	60 minutos	Almuerzo
Módulo E Buenas prácticas en acceso a la justicia laboral de las personas migrantes	1:00	55 minutos	Sesión 1: Buenas prácticas en América Latina
	1:55	15 minutos	Sesión 2: Compromisos
	2:10	15 minutos	Sesión 3: Conclusiones y Clausura
	2:25	30 minutos	Refrigerio

**CURSO ACCESO A LA JUSTICIA
LABORAL POR PARTE DE LAS
PERSONAS MIGRANTES**
Manual de capacitación para facilitadores

Módulo A

Introducción

Objetivo general del curso

Brindar conocimientos sobre el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes para la tutela efectiva de sus derechos.

Población meta

Operadores de justicia, funcionarios públicos, académicos y representantes de la sociedad civil organizada.

Módulo A: Introducción

Duración sugerida: 2 horas y 15 minutos

Duración sugerida	Sesión
30 minutos	Sesión 1: Introducción al curso y presentación personal
30 minutos	Sesión 2: Fenómeno migratorio en América Latina
45 minutos	Sesión 3: Vulnerabilidades de las personas trabajadoras migrantes
30 minutos	Sección 4: Necesidades de protección y desafíos para la administración laboral

Objetivo del Módulo A

Diapositivas 1-3

- Sensibilizar sobre las realidades y las vulnerabilidades que enfrentan las personas trabajadoras migrantes en el contexto latinoamericano.

Resultados de aprendizaje del Módulo A

Diapositiva 4

Al finalizar este módulo, los y las participantes:

- Conocerán y reflexionarán sobre la dinámica del fenómeno migratorio en el continente americano.
- Generarán empatía hacia las realidades que viven las personas trabajadoras migrantes en el contexto latinoamericano.
- Conocerán las etapas que incluye el fenómeno migratorio y las necesidades de protección que tienen las personas en cada una de ellas.

MÓDULO A: INTRODUCCIÓN

- Tomarán conciencia de los principales desafíos que enfrenta la administración laboral migratoria en América Latina.

Sesión 1: Introducción al curso

Duración sugerida	30 minutos
	10 minutos Bienvenida y presentación de la persona facilitadora y de las personas participantes
	3 minutos Completar autoevaluación
	12 minutos Espacio de diálogo con los y las presentes sobre: <ul style="list-style-type: none">• ¿En su trabajo se relaciona con o atiende a personas migrantes?• ¿Conoce usted sobre la realidad laboral que viven las personas trabajadoras migrantes?• ¿De qué sirve para nuestro trabajo un curso sobre justicia laboral para personas migrantes en nuestro país?
	5 minutos Presentación del objetivo del curso y reflexión sobre el tema a tratar
Metología	Charla dialogada
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none">• Gafetes con el nombre de cada participante utilizados por cada persona en un lugar visible (por el reverso escribir una nacionalidad, un oficio, también se puede añadir información ficticia sobre número de hijos, años de residir en el país, si viajó regular o irregularmente)• Fichas con preguntas generadoras del diálogo y diapositivas con objetivo del curso y principales temas de reflexión• Equipo de cómputo y proyector• Fotocopias de autoevaluación (Anexo No. 1)
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none">• Gafetes con su nombre desde el arranque de la actividad• Copia de diapositivas• Fotocopias de autoevaluación (Anexo No.1)

Bienvenida y presentación

Duración **10 minutos**

En esta parte se da la bienvenida al curso y a usted, como persona facilitadora, también le corresponderá presentarse a los y las participantes. Sea cordial y claro en su presentación, así como resalte el compromiso de cada una de las personas ahí presentes hacia el nuevo conocimiento y actualización profesional. Aproveche este tiempo también para que cada participante de manera muy breve se presente (con su nombre, ocupación y el lugar de trabajo, por ejemplo).

Autoevaluación

Duración **3 minutos**

En este punto deberá entregarse a cada participante la hoja de autoevaluación (Anexo No.1) dando la instrucción que por favor la completen con toda sinceridad y que la guarden dentro sus materiales del curso, para ser utilizada en la última sesión de trabajo del segundo día.

Espacio de diálogo

Duración **12 minutos**

A manera de “rompehielo”, ya que es el primer día de actividades del curso, así como para explorar el perfil y conocimiento que en la materia puedan tener las personas participantes, se recomienda abrir un espacio de diálogo en donde voluntariamente algunas personas respondan a las siguientes interrogantes:

- ¿En su trabajo se relaciona con o atiende a personas migrantes?
- ¿Conoce usted sobre la realidad laboral que viven las personas trabajadoras migrantes?
- ¿De qué sirve para nuestro trabajo un curso sobre justicia laboral para personas migrantes en nuestro país?

En este punto, se pueden incluir algunas preguntas para conocer sobre mitos o preconcepciones que las personas participantes piensan sobre personas migrantes en sus países, como por ejemplo:

- ¿Es verdad que la delincuencia en nuestro país ha aumentado a causa de la migración?
- ¿Las personas migrantes son demasiadas, tienen saturado nuestro país?
- ¿Las personas migrantes le quitan el trabajo a los y las nacionales?

MÓDULO A: INTRODUCCIÓN

Al finalizar esta parte, usted podrá resaltar aspectos de los y las participantes a partir de la información dada, como por ejemplo: la variedad de profesionales, la riqueza de la diversidad, la posibilidad de aprender y complementarse. Así también debe investigar sobre cifras y datos estadísticos de personas migrantes en su país con el fin de poder contraponer las ideas preconcebidas o mitos contra la información real de la situación migratoria en nuestro país.

Introducción

Diapositivas 5-6

Duración 5 minutos

Nuestros países latinoamericanos se caracterizan por sus constantes movimientos de población. Con muy diferentes matices, la mayoría de nuestros Estados son países de origen, tránsito y destino para miles de personas que migran de un lugar a otro, buscando condiciones de vida más favorables en cuanto a opciones económicas y sociales.

La movilidad laboral es probablemente la cara más representativa del fenómeno migratorio en la región y contribuye tanto a los países de origen y de destino como a los propios trabajadores, lo que redundará en crecimiento económico y desarrollo. Se reconoce el derecho soberano de los Estados de elaborar sus propias políticas de trabajo y migratorias, y con ello la necesidad de adoptar políticas nacionales coherentes y exhaustivas para gestionar con eficacia las migraciones laborales y proteger a las y los trabajadores migrantes.

Dentro de este contexto, es necesario prestar especial atención a las numerosas desventajas, abusos laborales y a la discriminación a las que se enfrentan con frecuencia las y los trabajadores migrantes por diversas razones tales como género, cultura, grupo étnico, edad, y por supuesto, por su condición de personas migrantes.

El reconocimiento de esta situación, así como de los derechos humanos y fundamentales de las personas, sin distinción de su nacionalidad o condición migratoria, hace volver el enfoque al fortalecimiento de las instancias estatales encargadas de la administración de justicia, para generar mejoras en el conocimiento y aplicación de la tutela efectiva de derechos a esta población.

A este respecto es prioritario reflexionar sobre el derecho al acceso a justicia del cual gozan todas las personas, con énfasis en la justicia laboral de las y los trabajadores migrantes, conocer la terminología y el empleo adecuado de conceptos, reconocer los principios y derechos de estas personas según el sistema de justicia internacional, así como analizar los elementos del acceso a la justicia, discutir sobre sus obstáculos y aplicabilidad en los contextos locales, así como compartir buenas prácticas.

Lo anterior constituye la base de la propuesta a desarrollar durante este curso sobre acceso a la justicia laboral migratoria partiendo en todo momento desde un enfoque de derechos humanos.

Sesión 2: Fenómeno migratorio en América Latina

Duración sugerida	30 minutos
	10 minutos Lluvia de ideas sobre causas de la migración y sobre las condiciones económicas que impulsan a algunas personas a migrar y cuáles, según los y las participantes, serían los países de América Latina con mayor migración hacia otros países y cuáles son aquellos que reciben más migrantes
	10 minutos Presentación sobre los aspectos más relevantes de las generalidades del fenómeno migratorio en América Latina
	10 minutos Charla con interacción del público sobre la dinámica del fenómeno migratorio en América Latina
Metología	<ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas • Charla dialogada
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas y marcadores • Cinta adhesiva • Gráfico sobre migración en América Latina • Diapositivas
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas y marcadores • Copia de diapositivas

Lluvia de ideas

Duración 10 minutos

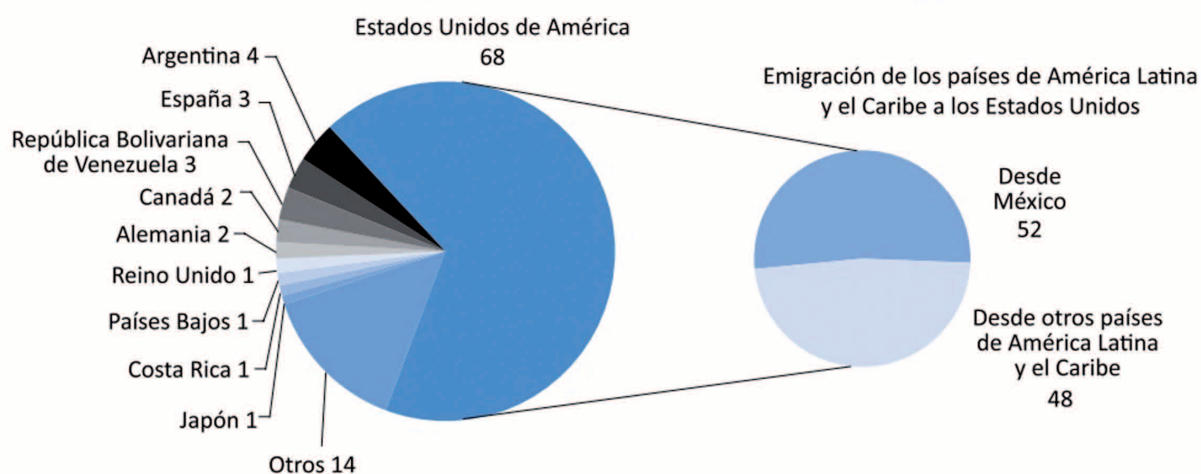
Como estamos iniciando en esta sesión, entonces es muy importante hacer una lluvia de ideas para saber el conocimiento que los y las participantes tienen de las causas o condiciones que impulsan a una persona a migrar. Así también se sondea qué piensan ellos y ellas sobre cuáles son los países latinoamericanos más significativos de origen o destino de personas migrantes, información que puede ser contrastada con la información que se presenta a continuación.

A modo de sugerencia le indicamos que tenga muy presente los datos sobre el fenómeno migratorio en su país, el número o porcentaje de la población que corresponde a personas migrantes, el número de nacionales que migran hacia otros países, por ejemplo.

Nota para la persona facilitadora:

Usted podrá recurrir a este gráfico para ejemplificar el fenómeno migratorio en América Latina y conocer los países de origen y destino de las personas migrantes.

Gráfico: Países de destino de los emigrantes de América Latina y el Caribe en 2000 (%)



Nota: Las estimaciones del DRC se basan en los datos del Censo de 2000.
Fuente: Estimaciones del DRC, 2007.

Tomado de OIM (2010). Informe sobre las migraciones en el mundo 2010. pág. 160.

Algunos datos que puede compartir con los y las participantes son (OIM, 2010: 153-154):

- El número de migrantes internacionales en las Américas ha aumentado en los últimos dos decenios, de casi 47 millones en 2000 a más de 57,5 millones en 2010.
- La migración en las Américas ocurre, fundamentalmente, entre los países de la región.
- Los Estados Unidos de América siguen siendo el principal país de destino de los migrantes de todo el mundo, con 42,8 millones de migrantes en 2010 - alrededor del 23% más que en 2000. Sin embargo, en relación con el tamaño de la población, las Bermudas tienen el mayor porcentaje de migrantes, seguidas del Canadá y San Pedro y Miquelon.

Generalidades del fenómeno migratorio en América Latina

Diapositivas 7-9

Duración **10 minutos**

Las migraciones se han convertido en una de las cuestiones sociales y económicas más complejas de este decenio puesto que sus manifestaciones no se limitan al movimiento de personas sino que también vinculan otros temas como las libertades individuales, la cohesión social, el crecimiento económico y las relaciones interestatales(1). Con frecuencia, la migración es percibida negativamente, dejándose de lado las implicaciones positivas de este fenómeno, siempre y cuando sea manejado en forma ordenada y respetuosa de la dignidad humana.

En el caso específico de América Latina, el desarrollo de los Estados, las oportunidades laborales y de estudio, los desastres naturales, las cambiantes situaciones económicas, así como los conflictos civiles internos, han provocado mayor dinamismo de los flujos migratorios tradicionales. En la región se dan, por lo general, dos tipos de migración, conocidas como migración “sur-sur” (entre países en desarrollo), y “norte-sur” (de un país en desarrollo hacia un país desarrollado). Un ejemplo claro de migración “sur-sur” es la movilidad de nicaragüenses hacia Costa Rica. La “atracción” ejercida por el Norte ha contribuido al aumento del fenómeno creciente de las migraciones irregulares, del tráfico de migrantes, la trata de personas y de la fuga de cerebros (“brain drain”)(2).

En las sociedades de origen pueden existir diversos factores de expulsión como la búsqueda de mejores opciones profesionales, la opresión política y étnica, la violencia interna, la guerra y los conflictos armados, la violación sistemática de los derechos humanos, o los peligros de degradación ambiental, en su mayoría son los factores económicos los que originan la migración. Para citar un ejemplo, las diferencias económicas entre países de origen y destino en las Américas son sustanciales. En el año 2000 el PIB per cápita de los Estados Unidos era de más de 34.000 dólares y el de Canadá de casi 28.000 dólares. En México, Chile o Costa Rica el PIB per cápita rondaba los 9.000 dólares, en El Salvador y Perú los 4.500 dólares, en Honduras, Nicaragua o Bolivia los 2.400 dólares, y en Haití era de menos de 1.500 dólares(3).

1 Conferencia Internacional del Trabajo CIT 2004: *Discusión general sobre trabajadores migrantes basada en un enfoque integrado. Documento de antecedentes. Oficina Internacional Del Trabajo, Sector De La Protección Social, Programa De Migraciones Internacionales. P.2*

2 En 2000, el flujo anual de migrantes hacia los Estados Unidos fue de 850.000 personas (20% de las cuales provenían de México). Las proyecciones indican que el flujo anual aumentará a 1 millón de personas en 2020 y a 1.450.000 en 2030.

3 Conferencia Internacional del Trabajo CIT 2004: *Discusión general sobre trabajadores migrantes basada en un enfoque integrado. Documento de antecedentes. Op cit P.3*

Por su parte, en los países de destino persisten factores de atracción de los flujos migratorios(4), tanto originados por una escasez de mano de obra para determinados sectores del mercado de trabajo, lo que origina una demanda de fuerza de trabajo migrante, así como por razones de orden demográfico, incluido el envejecimiento de las poblaciones de los países industrializados y sus efectos sobre los mercados de trabajo y los sistemas de pensiones(5).

Duración **10 minutos**

La migración internacional reviste especial importancia en las Américas. En efecto, en el continente americano se encuentran algunos de los principales países de origen y de destino del mundo, y se presentan distintos patrones y sistemas migratorios intra y extrarregionales.

El número de migrantes internacionales en las Américas ha aumentado en los últimos dos decenios, de casi 47 millones en 2000 a más de 57,5 millones en 2010. Poco más de una cuarta parte (27%) del total de migrantes del mundo reside en las Américas(6).

Los principales países de emigración de la región son México, Colombia, Puerto Rico y Cuba, seguidos de El Salvador, Brasil, Jamaica, República Dominicana, Haití y Perú. México es el principal país de emigración del mundo, con 10,1 millones de personas viviendo en el extranjero(7).

Un rasgo común de una buena parte de las personas migrantes tiene como lugar de destino a los países limítrofes o cercanos, debido a las facilidades para encontrar trabajo y de comunicación que ese desplazamiento implica, las afinidades socioculturales y el menor costo que suponen los traslados y en muchos casos las fronteras “porosas”.

Los casos más extremos que expresan esta tendencia son los paraguayos, los bolivianos y los chilenos, cuyo destino casi exclusivo en Iberoamérica es Argentina; los colombianos, con un 69% de sus emigrados en la República Bolivariana de Venezuela; los guatemaltecos, con el 71% en México, y los nicaragüenses, que tienen un 91% de presencia en Costa Rica. Sin embargo, varios grupos de migrantes no comparten este patrón.

4 *La participación de América Latina y el Caribe en la población extranjera en los Estados Unidos ha aumentado espectacularmente en los últimos cincuenta años.*

5 *Conferencia Internacional del Trabajo CIT 2004: Discusión general sobre trabajadores migrantes basada en un enfoque integrado. Documento de antecedentes. Op cit P.3*

6 *Organización Internacional Para Las Migraciones (2010). Informe Sobre Las Migraciones En El Mundo 2010. El Futuro De La Migración: Creación De Capacidades Para El Cambio. P 153*

7 *Ibidem P.159*

Por ejemplo la emigración hacia Europa se dirige predominantemente a España: los migrantes de países de América Latina y el Caribe constituyen aproximadamente el 38% del total de los inmigrantes en España⁽⁸⁾.

Así también es destacable el hecho de la creciente participación de la mujer en el fenómeno migratorio, tanto por razones de reintegración familiar, así como la incorporación cada vez más alta del sector femenino al mercado laboral.

Otra arista de la migración laboral es el tema de las remesas que genera esta población trabajadora hacia sus países de origen, en donde en muchos casos son grandes pilares de la economía local. Por ejemplo, varios países de América Central y el Caribe dependen fuertemente de los migrantes que viven en el extranjero. En Honduras y Nicaragua (América Central), y en la República Dominicana, Haití y Guyana (Caribe), el 60% de la población tiene familiares en el extranjero, y alrededor de la mitad de esas familias recibe remesas.

Según datos del FMI y el BID, en el año 2009 los países de América Latina y el Caribe recibieron por concepto de remesas la suma de 58.800 millones de dólares, el siguiente gráfico da cuenta de esto.



Esta entrada de dinero representó por ejemplo para Guyana más del 30% de su producto interno bruto (PIB), en el caso de El Salvador y Honduras esta cifra significó más del 15%, en Guatemala el 11% y República Dominicana alrededor de un 6%.

⁸ Así, el 82% de los ecuatorianos que emigraron a otros países de Iberoamérica y alrededor del 60% de los cubanos, dominicanos y venezolanos se encuentran en España.

Nota para la persona facilitadora:

Al cierre de esta sesión usted deberá recapitular las ideas más importantes vistas durante este apartado. A este listado que le sugerimos, incluya las ideas discutidas por el grupo que sean las más relevantes.

Ideas clave de esta sesión:

- Causas o condiciones que impulsan a una persona a migrar.
- Fenómeno migratorio en América Latina, países de destino y origen.
- Cifras generales del fenómeno en América Latina.
- Datos y cifras del fenómeno migratorio en sus propios países.
- Generalidades del fenómeno en América Latina, características de este movimiento de personas, impacto social y económico de la migración en nuestros países.

Sesión 3: Vulnerabilidades de las personas trabajadoras migrantes

Duración sugerida	45 minutos
	35 minutos Dinámica de empatía y reflexiones
	10 minutos Charla dialogada sobre las vulnerabilidades a las que se enfrentan las personas trabajadoras migrantes en América Latina
Metología	<ul style="list-style-type: none">• Dinámica de empatía• Charla dialogada
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none">• Espacio sin sillas para permitir movimiento• Equipo de cómputo y proyector• Diapositivas
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none">• Gafetes• Copia de diapositivas

Dinámica de empatía

Duración 25 minutos

Las instrucciones se brindan a continuación:

- Como recordará de las instrucciones de la Sesión 1, a la entrada del evento se le entregará a cada participante un gafete con su nombre de pila y con la instrucción de que lo porte en un lugar visible.
- Al reverso de cada gafete se le escribirá una nacionalidad diferente al país donde se realiza la actividad (puede ser del continente o extracontinental). Por ejemplo: jamaicano, japonés, alemán. Es preferible repetir nacionalidades.
- Junto a la nacionalidad se le escribirá entre paréntesis una profesión u oficio. Por ejemplo: docente, obrero(a) de fábrica, dentista, jornalero(a), cocinero(a). Es preferible repetir las profesiones u oficios.
- Además se le añadirá información ficticia como número de hijos, años de residir en el país, si viajó regular o irregularmente, con el fin de darle mayor elementos para construir una historia.
- Se dará la instrucción de que cada participante revise el reverso de su gafete y piense en elaborar una historia a partir de los datos que ahí se describen. Se dará un minuto para esto, antes de iniciar la actividad.
- En la parte correspondiente a la dinámica para generar empatía se llevará al grupo a un área abierta, o bien, se moverán los asientos para abrir espacio y permitir el movimiento. La dinámica seguirá las siguientes instrucciones: a) Todas las personas están en pie y empiezan a caminar en direcciones diferentes. b) Se dará la instrucción de agruparse por la primera letra de su nombre; se deja un espacio para la interacción entre los subgrupos y la persona facilitadora repasa qué grupos tiene y sus iniciales. c) Luego se les pide volver a caminar en diferentes direcciones y en un momento dado se da la instrucción de agruparse por la nacionalidad que indica su gafete. Se permite el acomodo de los subgrupos y se pasa por cada uno de ellos para ver qué nacionalidades se tienen y qué idiomas hablan. d) Se vuelve a pedir que caminen y luego se solicita que se agrupen por la ocupación que se menciona en el gafete, se hace nuevamente el acomodo de los subgrupos y se repasa qué oficios tenemos en cada subgrupo y se puede preguntar sobre características de sus ocupaciones (si es muy cansado, si tienen horarios fijos, qué opinan sobre su remuneración). e) Todas las personas vuelven a caminar y se les pide que se agrupen por la forma en la migraron (regular o irregularmente). Cuando estén formados los grupos entonces la persona facilitadora repasará quiénes migraron regular o irregularmente. Se puede entablar un intercambio para hablar cómo se sintieron migrando de esa forma, qué riesgos tuvieron o no en el trayecto y voluntariamente dos personas comparten lo más difícil que han vivido siendo extranjeros en el país donde se ubican. Finalmente se cierra la actividad.
- Luego la persona facilitadora propicia un espacio para reflexionar sobre la dinámica que acaban de realizar.
- Posteriormente, se repasa el tema de las vulnerabilidades mediante una presentación dialogada, permitiendo a los y las participantes interactuar y opinar. Es importante que narren situaciones que han conocido o escuchado en sus oficinas o despachos, así como en su vivencia personal.

Según la Reunión Tripartita de Expertos sobre las Actividades Futuras de la OIT en el campo de las migraciones en 1997 y la 87° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1999(9), se tiene que esta población debe enfrentar numerosas formas de discriminación en materia de empleo y ocupación, entre las que destacan:

- Se impone a los y las trabajadores migrantes la transferencia de sus ingresos sin su consentimiento.
- Muchas veces son engañados y engañadas para que acepten un empleo con promesas falsas.
- Sufren un tratamiento indigno, violencia física, mental y sexual.
- Los y las trabajadores son despedidos o incluidos en una lista negra al afiliarse a un sindicato o al constituirlo.
- Son despedidos con el objeto de privarlos de sus derechos derivados de un empleo, una estancia o una situación anterior.
- Las y los trabajadores migrantes ocupan sobre todo puestos de trabajo manual no calificado, poco reconocidos socialmente y son los trabajos más penosos o peligrosos.
- Puesto que los y las trabajadores migrantes se concentran en la parte inferior de la escala profesional, no debe extrañar que ganen en promedio mucho menos que los trabajadores nacionales.
- Las y los trabajadores migrantes enfrentan dificultades para encontrar trabajo y también conservarlo. Con frecuencia constituyen una reserva de mano de obra, son contratados cuando falta mano de obra y despedidos cuando la situación del empleo empeora.
- Las mujeres trabajadoras migrantes sufren doble discriminación por su género y su condición migratoria. La mayoría de ellas se concentra en profesiones o sectores de actividad “típicamente femeninos”, que no sólo tienden a ser menos remunerados que los empleos ocupados por hombres, sino que también figuran entre los menos protegidos.

En este punto, usted puede puntualizar vulnerabilidades por la etnia o la cultura a la cual pertenece la persona migrante (por ejemplo los y las indígenas), obligándolas a aculturarse. Así también la falta de cobertura del seguro social, del cual muchas personas trabajadoras migrantes están excluidas.

Nota para la persona facilitadora:

Usted deberá hacer un resumen de las ideas más relevantes desarrolladas en este apartado, las cuales integren la siguiente lista de ideas, así como los temas más sensibles que se trataron en la dinámica de empatía.

9 En donde se dio seguimiento a cuatro convenios internacionales: Estudio general sobre el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y la Recomendación (núm. 86) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y la Recomendación (núm. 151) Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución).

Ideas clave de esta sesión:

- La persona trabajadora migrante enfrenta con mayor frecuencia situaciones de discriminación.
- Estas personas son más vulnerables a violaciones en sus contratos, reciben menos salario que el promedio nacional y son víctimas de engaños y fraudes.
- Así también violencia física, emocional, psicológica y sexual.
- La mujer trabajadora migrante está en una condición de mayor vulnerabilidad.

Sesión 4: Necesidades de protección y desafíos para la administración laboral migratoria

Duración sugerida	30 minutos
	10 minutos Lluvia de ideas sobre necesidades de protección de las personas migrantes, a partir de la siguiente pregunta: <ul style="list-style-type: none"> • Si usted migra a otro país, ¿qué necesitaría durante la toma de decisiones sobre migrar, su viaje, llegada y asentamiento en ese país?
	10 minutos Charla dialogada sobre las necesidades de protección a personas migrantes según la etapa migratoria en la que se encuentren.
	10 minutos Presentación magistral sobre los desafíos para la administración laboral migratoria en América Latina.
Metología	Charla dialogada y presentación magistral.
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas • Marcadores • Cinta adhesiva. • Diagramas sobre etapas de la migración y necesidades de protección. • Equipo y diapositivas.
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas y marcadores. • Copias de diagramas.

Lluvia de ideas

Duración **10 minutos**

En este apartado se realizará una lluvia de ideas sobre lo que piensan los y las participantes que son necesidades de personas migrantes en su proceso de migración. La pregunta generadora en este punto será:

MÓDULO A: INTRODUCCIÓN

Si usted migra a otro país, ¿qué necesitaría durante la toma de decisiones sobre migrar, su viaje, llegada y asentamiento en ese país?

Usted como persona facilitadora concluirá esta parte con la información que se detalla seguidamente, con el fin de entrelazar algunas de las ideas aportadas por las personas participantes con la información aquí descrita.

Necesidades de protección

Diapositivas 13-14

Duración 10 minutos

El proceso que vive una persona cuando decide migrar a otro país, genera una serie de necesidades diferentes de protección según la etapa en la cual se encuentre dentro de ese proceso (pre-migratoria, migratoria y post-migratoria). Es fundamental estudiar estas condiciones para conocer a profundidad el fenómeno y el impacto que tiene en la vida de la persona migrante.

De este modo, la persona migrante tiene diferentes requerimientos y necesidades directamente vinculadas con las características económicas, sociales y culturales de los lugares y sociedades en donde la migración tiene lugar, con las propias características físicas, psicológicas, socioeconómicas y culturales de la persona migrante y con las condiciones en las que se da el propio movimiento migratorio, dentro de las cuales cobra especial relevancia si la migración se da de forma regular o si se realiza de manera irregular.

Según Gutiérrez (2011), algunos de los factores críticos para su protección son:

- Calidad y acceso a información para la toma de decisiones.
- Mitos y creencias populares alrededor de la migración, así como información sesgada o errónea.
- Medio de transporte que se emplea, la ruta seguida y las condiciones climáticas y geográficas que se enfrentan.
- Falta de redes de apoyo y sentimiento de miedo a las autoridades del país de tránsito o de destino.
- Víctimas de delitos, extorsiones y no se sienten sujetos de derechos.
- Viven en lugares inseguros, en malas condiciones y restringen al máximo su consumo de bienes o servicios.
- Aceptan trabajos con bajísimas condiciones laborales y sufren incumplimientos en sus ofertas laborales.
- Desconocimiento y falta de información sobre el lugar donde viven o trabajan.

Nota para la persona facilitadora:

En este punto es necesario resaltar la realidad particular de las personas migrantes irregulares, en quienes se agudizan todas estas necesidades de protección que experimentan durante las diferentes etapas de la migración, ya que son quienes sufren mayor discriminación y se ven expuestos a mayores riesgos.

Desafíos

Diapositiva 15

Duración **10 minutos**

Según estudios realizados por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) los Estados tienen grandes retos y oportunidades en relación con la gestión que realizan de los flujos migratorios laborales intrarregionales. A partir de estos estudios se determina por ejemplo la necesidad de contar con una política sectorial específica en materia de migración laboral explícita y expedida oficialmente por algún órgano competente del Estado. Si los países no cuentan con una política sectorial específica podría entonces presentarse una serie de dificultades como las que se describen a continuación:

- Dificultades para determinar el rol que cada institución debe asumir en la administración de la migración laboral.
- Dificultades de coordinación y colaboración entre las instituciones involucradas en la administración de la migración laboral.
- Ausencia de un abordaje integral de la gestión migratoria laboral.
- Inconsistencia de las acciones emprendidas por el Estado en materia de gestión de la migración laboral.
- Inexistencia de instituciones u órganos institucionales especializados en la elaboración de políticas públicas en materia de migración laboral.

Con base en las consideraciones anteriores, se puede afirmar que, para superar de manera eficaz los problemas de pertinencia de las políticas públicas en materia de migración laboral, no sólo en término de gestión adecuada de los flujos migratorios laborales, sino también de promoción y protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares, es necesario que los países avancen en la elaboración y ejecución de políticas específicas y de amplio consenso que aborden la migración laboral de manera integral y definan con claridad la posición de Estado en torno a este fenómeno y sus diferentes implicaciones.

En esta parte se necesita hacer énfasis en el párrafo anterior señalando la necesidad de trabajar a lo interno de los países en políticas públicas y normativas migratorias que hagan de estos flujos fenómenos más ordenados y con apego al respeto de los derechos humanos, tanto en el caso de países de origen, tránsito como de recepción. En este tema, toda la región latinoamericana tiene grandes retos por superar.

Nota para la persona facilitadora:


Usted deberá hacer un resumen con las ideas más relevantes de este apartado, las cuales se pueden enriquecer con ejes de la discusión o diálogo sostenido con las personas participantes.

Ideas clave de esta sesión:

- La persona migrante tiene diferentes características y necesidades de protección según la etapa de migración en la cual se encuentre (etapa pre-migratoria, etapa migratoria y etapa post-migratoria).
- Las características y necesidades de protección van a adquirir diferente matiz si la migración se realiza en condición migratoria regular o irregular, por lo que las personas migrantes irregulares están en un condición especial de vulnerabilidad que hay que tomar en cuenta.
- Es necesario visibilizar las necesidades especiales de protección que posee toda persona migrante durante su proceso migratorio, pero especialmente las personas que lo hacen irregularmente, ya que son doblemente vulnerables.
- Los Estados enfrentan grandes retos para responder de manera adecuada a las necesidades de los flujos migratorios, por lo que lo primordial es contar con una política sectorial específica en materia de migración laboral explícita y expedida oficialmente.


Power Point Módulo A
Introducción

DIAPOSITIVA 1




Curso Acceso a la justicia
laboral por parte de las
personas migrantes

DIAPOSITIVA 2



Módulo A
Introducción

DIAPOSITIVA 3



Objetivo

Sensibilizar sobre las realidades y las vulnerabilidades que enfrentan las personas trabajadoras migrantes en el contexto latinoamericano.


DIAPOSITIVA 4



Resultados de Aprendizaje


- Conocerán y reflexionarán sobre la dinámica del fenómeno migratorio en el continente americano.
- Generarán empatía hacia la situación que viven las personas trabajadores migrantes en el contexto latinoamericano.
- Conocerán las etapas que incluye el fenómeno migratorio y las necesidades de protección que tienen las personas en cada una de ellas.
- Tomarán conciencia de los principales desafíos que enfrenta la administración laboral migratoria en América Latina.

DIAPOSITIVA 5



Sesión 1
Introducción

DIAPOSITIVA 6



La región latinoamericana es caracterizada por constantes movimientos de población. La mayoría de nuestros Estados son países de origen, tránsito y destino para miles de personas. Las migraciones laborales son probablemente la cara más representativa del fenómeno.

Precisamente por su condición migratoria, además de otras características, las personas trabajadoras migrantes son frecuentemente sujetas de discriminación y desventajas. Resulta necesario generar mejoras en el conocimiento y aplicación de la tutela de derechos a esta población, así como de las instancias estatales encargadas de la administración de justicia, bajo una perspectiva de derechos humanos y fundamentales.

DIAPOSITIVA 7

Organización Internacional para las Migraciones
CONAMAJ

Sesión 2 Fenómeno migratorio en América Latina

DIAPOSITIVA 8

Organización Internacional para las Migraciones
CONAMAJ

Generalidades

El siguiente gráfico muestra los países de destino, así como de origen de personas migrantes en América Latina y el Caribe.

Nota: Las estimaciones del OIM se basan en los datos del Censo de 2010.
Fuente: Estimaciones del OIM, 2011.

Tomado de OIM (2010). Informe sobre las migraciones en el mundo 2010, pág. 160

DIAPOSITIVA 9

Organización Internacional para las Migraciones
CONAMAJ

Generalidades

En el continente americano la migración presenta matices muy particulares como por ejemplo:

- Atracción mayor hacia países del norte.
- Movimientos migratorios importantes entre países latinoamericanos.
- Fuerte presencia de migración irregular.
- También se presenta tráfico de migrantes y fuga de "cerebros".
- Conflictos armados o políticos internos y situaciones económicas que impulsan a la migración.
- Desigualdad entre países, así como a lo interno de los mismos países.

Algunos datos ejemplifican la desigualdad entre países. El PIB per cápita de varios países del continente para el año

- Estados Unidos= 34.000 dólares
- Canadá= 28.000 dólares
- México, Chile o Costa Rica= 9.000 dólares
- El Salvador y Perú = 4.500 dólares
- Honduras, Nicaragua o Bolivia= 2.400 dólares
- Haití = 1.500 dólares

DIAPOSITIVA 10

Organización Internacional para las Migraciones
CONAMAJ

Dinámica migratoria

Según el Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2010 de la OIM:
Número de migrantes internacionales en las Américas aumentó de casi 47 millones en 2000 a más de 57,5 millones en 2010.

El 27% del total de migrantes del mundo reside en las Américas. Los países con mayor emigración son México, Colombia, Puerto Rico y Cuba, seguidos de El Salvador, el Brasil, Jamaica, la República Dominicana, Haití y el Perú. México es el principal país de emigración del mundo, con 10,1 millones de personas viviendo en el extranjero.

Según el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional:
Varios países de América Central y el Caribe dependen fuertemente de sus nacionales que viven en el extranjero.
en el 2009 recibieron 58.800 millones de dólares por concepto de remesas.

DIAPOSITIVA 11

Organización Internacional para las Migraciones
CONAMAJ

Sesión 3 Vulnerabilidades

DIAPOSITIVA 12


Organización Internacional para las Migraciones
CONAMAJ

Vulnerabilidades

Según la OIT, las personas migrantes debe enfrentar numerosas formas de discriminación en materia de empleo y ocupación, entre las que destacan:


- Transferencia de ingresos sin consentimiento.
- Engaños para que acepten un empleo con promesas falsas.
- Tratamiento indigno, violencia física, mental y sexual.
- Despedidos o incluidos en una lista negra al sindicalizarse.
- Despedidos para privarles de sus derechos laborales.
- Ocupan sobre todo puestos de trabajo manual no calificado, poco reconocidos socialmente y son los trabajos más penosos o peligrosos.
- Ganan en promedio mucho menos que trabajadores nacionales.
- Dificultades para encontrar trabajo y también conservarlo. Con frecuencia constituyen una reserva de mano de obra: son contratados cuando falta mano de obra y despedidos cuando la situación del empleo empeora.
- Las mujeres trabajadoras migrantes sufren doble discriminación por su género y su condición migratoria (puestos menos remunerados y menos protegidos).

DIAPPOSITIVA 13



Sesión 4
Necesidades de protección


DIAPPOSITIVA 14



El proceso que vive una persona cuando decide migrar a otro país, genera una serie de necesidades diferentes de protección según la etapa en la cual se encuentre (pre-migratoria, migratoria y post-migratoria). Según Gutiérrez (2011), algunos de los factores críticos para su protección son:

- Calidad y acceso a información para la toma de decisiones.
- Mitos y creencias populares alrededor de la migración, así como información sesgada o errónea.
- Medio de transporte que se emplea, la ruta seguida y las condiciones climáticas y geográficas que se enfrentan.
- Falta de redes de apoyo y sentimiento de miedo a las autoridades del país de tránsito o de destino.
- Víctimas de delitos, extorsiones y no se sienten sujetos de derechos.
- Viven en lugares inseguros, en malas condiciones y restringen al máximo su consumo de bienes o servicios.
- Aceptan trabajos con bajísimas condiciones laborales y sufren incumplimientos en sus ofertas laborales.
- Desconocimiento y falta de información sobre el lugar donde viven o trabajan.

DIAPPOSITIVA 15



Desafíos

Según la OIM, los Estados tienen grandes retos a cumplir en materia de la gestión que realizan de los flujos migratorios laborales intrarregionales, entre los que destacan:

- Dificultades para determinar el rol que cada institución debe asumir en la administración de la migración laboral.
- Dificultades de coordinación y colaboración entre las instituciones involucradas en la administración de la migración laboral.
- Ausencia de un abordaje integral de la gestión migratoria laboral.
- Inconsistencia de las acciones emprendidas por el Estado en materia de gestión de la migración laboral.
- Inexistencia de instituciones u órganos institucionales especializados en la elaboración de políticas públicas en materia de migración laboral.

DIAPPOSITIVA 16



Gracias

**CURSO ACCESO A LA JUSTICIA
LABORAL POR PARTE DE LAS
PERSONAS MIGRANTES**
Manual de capacitación para facilitadores

Módulo B

Conceptos básicos

Objetivo general del curso

Brindar conocimientos sobre el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes para la tutela efectiva de sus derechos.

Población meta

Operadores de justicia, funcionarios públicos, académicos y representantes de la sociedad civil organizada.

Módulo B: Conceptos básicos

Duración sugerida: 1 hora

Duración sugerida	Sesión
60 minutos	Sesión 1: Conceptos básicos

Objetivo del Módulo B

Diapositiva 3

- Determinar el conocimiento previo que tienen las personas participantes sobre el tema de acceso a la justicia laboral por parte de trabajadoras y trabajadores migrantes.

Resultados de aprendizaje del Módulo A

Diapositiva 4

Al finalizar este módulo, los y las participantes:

- Repasarán los conceptos generales básicos relacionados con migración, persona migrante, refugiada y migrante en condición irregular.
- Sabrán determinar quién es una persona trabajadora migrante, los elementos de una relación laboral, de un contrato de trabajo y de acceso a la justicia.
- Diferenciarán entre los conceptos de trata de personas, tráfico ilícito de migrantes y explotación laboral.

Sesión 1: Conceptos básicos

Duración sugerida	1 hora
	5 minutos Introducción
	5 minutos Explicación de las indicaciones de trabajo
	30 minutos Trabajo en subgrupos: se dividen los conceptos y cada uno de los subgrupos define cada uno de los conceptos a partir de la experiencia previa. Presentación de los subgrupos y plenaria
	20 minutos Charla dialogada (exposición con diapositivas)
Metología	Trabajo en subgrupos
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas con los términos por definir • Pizarra, marcadores, papel periódico • Proyector • Presentación Power Point
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas, bolígrafo • Copias de las diapositivas

Introducción

Duración 5 minutos

En este módulo se realizará un repaso de la terminología relacionada con el tema de este curso, sin embargo, es necesario señalar que todos estos conceptos se profundizarán más adelante en el desarrollo de los contenidos y se complementará con el abordaje de elementos aún más específicos para la comprensión integral del tema.

Para introducir el tema sobre acceso a la justicia laboral migratoria es necesario tener claros algunos términos básicos sobre todo porque existen muchos prejuicios en relación con este tema y en general con la persona migrante. Para esto es importante que usted, además de abordar los conceptos teóricos, enfatice en la sensibilización y la aclaración de detalles que faciliten la comprensión de los conceptos y que erradique toda forma de discriminación.

Explique el objetivo del módulo y los resultados esperados.

En el recuadro se brindan las indicaciones para que, de acuerdo con el conocimiento previo, las personas participantes puedan definir los términos seleccionados en este apartado, lo cual servirá de base para identificar el nivel del grupo y realizar las adaptaciones necesarias, si las hubiere.

Trabajo en subgrupos

Duración 30 minutos

Nota para la persona facilitadora:

De acuerdo con la cantidad de participantes usted distribuirá los siguientes conceptos por definir:

- Migración
- Persona migrante.
- Persona refugiada.
- Persona migrante en condición irregular.
- Tipos de migraciones: internas, transfronterizas, irregulares, ordenadas.
- Trabajador(a) migrante.
- Relación laboral y contrato de trabajo.
- Acceso a la justicia.
- Trata de personas, tráfico ilícito de migrantes y explotación laboral.

Cada subgrupo deberá definir, con los conocimientos previos que tenga, el o los términos que les corresponda.

Después de que cada subgrupo finalice, elegirá a una persona relatora que expondrá ante el resto del grupo los conceptos definidos. Usted como facilitador/a las retomará con una exposición magistral tipo charla dialogada con las definiciones que a continuación se le presentan, con ayuda de las diapositivas.

Explicación de los conceptos

Diapositivas 5-17

Duración 20 minutos

Por **migración** se entiende cualquier movimiento de personas hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo sin importar su tamaño, su composición o causa. La migración incluye el desplazamiento que se da por parte de los refugiados, las personas desplazadas, las personas desarraigadas y los migrantes económicos⁽¹⁾.

¹ Organización Internacional Para Las Migraciones (2008). *10 Preguntas y Respuestas acerca de la Migración en* <http://www.oim.or.cr/espanol/descargas/10%20preguntas%20y%20respuestas%20acerca%20de%20la%20migraci%F3n%20.pdf>

De manera errónea se utilizan los términos de personas **migrantes y refugiadas** indiscriminadamente, sin embargo, debe aclararse que son dos conceptos diferentes. El término **“migrante”** se refiere a aquella persona que voluntariamente y por razones personales se moviliza de su lugar de origen a un destino particular con la intención de establecerse en él temporal o permanentemente. El término **“refugiado”** hace referencia a aquella persona que ha sido perseguida o que tiene fundados temores de serlo en su país de origen por motivos de raza, nacionalidad, religión, pertenencia a un grupo social u opiniones políticas y que, estando fuera de su país de origen no puede acogerse u obtener la protección efectiva de dicho país(2). En síntesis, la diferencia entre los términos se encuentra en la diversidad de factores que originan la movilización(3).

También existe un manejo erróneo de las diferencias entre los términos **migrante irregular** y **migrante “ilegal”**. Cabe resaltar la diferencia de ambas expresiones pues, como se verá en este curso, su falta de tecnicismo provoca actitudes xenofóbicas(4) y discriminatorias contra la población migrante. La persona **migrante irregular** es aquella persona que ingresa sin autorización a un país, o que habiendo ingresado con autorización permanece en ese país tras el vencimiento de su visado. El término se aplica a las personas migrantes que infringen normas de admisión de un país receptor o a cualquier otra persona no autorizada a permanecer en éste. Se trata de una persona que infringe una norma de carácter administrativo del país donde se encuentra, no es una persona que haya cometido una acción de carácter delictivo por lo que no puede llamársele delincuente; por eso el término “ilegal” es incorrecto, pues criminaliza y etiqueta a las personas migrantes al presentarlas o calificarlas como individuos antisociales(5).

Cabe cuestionarse si la situación de irregularidad supone un desconocimiento de los derechos humanos de la persona migrante. Al respecto hay que tener claro que ante todo, la persona migrante en condición irregular es un ser humano, y por ende tiene los mismos derechos que cualquier otra migrante regular o ciudadano/a de un Estado. Si bien es cierto que también los Estados tienen el derecho soberano de dictaminar leyes que diferencien a las personas nacionales de las no nacionales para determinadas situaciones, dicha distinción no puede estar basada en situaciones discriminatorias que violenten los derechos humanos de la persona migrante(6). Para entender la razón de ser de esta tutela de los derechos de la persona migrante, debe reflexionarse sobre la naturaleza de los derechos humanos en general y esto se hará en el desarrollo de los próximos contenidos de la capacitación.

2 Sobre la definición de refugiado y las condiciones para ser considerado como tal véase el artículo 1 de la Convención Sobre el Estatuto de los Refugiados.

3 Organización Internacional para las Migraciones (2008). Op cit

4 Xenofobia se define como las actitudes, prejuicios y comportamientos de rechazo, exclusión o a menudo de vilipendio a las personas, basadas en la percepción de que son intrusos o extranjeros a la identidad de la comunidad, sociedad o nación.

5 Organización Internacional para las Migraciones (2008). Op cit

6 Organización Internacional para las Migraciones (2008). Op cit

Se incluyen a continuación conceptos clave para contextualizar el tema de las migraciones:

- **Migraciones internas:**

Se refiere al movimiento de personas de una región a otra en un mismo país con el propósito de establecer una nueva residencia. Esta migración puede ser temporal o permanente. Los migrantes internos se desplazan en el país pero permanecen en él. (Por ejemplo, movimientos rurales hacia zonas urbanas)(7). Corresponden a desplazamientos de personas que ocurren entre una región y otra de un mismo país. Sus causas generalmente han sido las crisis en la producción agrícola, la mala distribución de la propiedad rural, la apertura de frentes pioneros de colonización agrícola, la demanda de trabajadores estacionales para la producción de agroexportación, y los procesos de urbanización.

- **Migraciones transfronterizas:**

Estas son migraciones entre países limítrofes con dos destinos: a) localidades adyacentes a las fronteras y zonas de plantación; b) las zonas urbanas. Algunas corrientes de migración interna son a su vez alimentadas por la inmigración desde el exterior, debido a que los trabajadores extranjeros, al seguir la trayectoria de los ciclos de cosecha y de los demás empleos, se convierten a su vez en migrantes internos en los países receptores(8).

- **Migración irregular:**

Es el movimiento de una persona a un nuevo lugar de residencia o tránsito utilizando medios irregulares sin los documentos válidos. Este término también incluye el tráfico ilícito de migrantes(9).

- **Migración ordenada:**

Es el movimiento de una persona de su lugar habitual de residencia a un nuevo lugar de residencia, cumpliendo con las leyes y regulaciones que rigen la salida del país de origen, el viaje, tránsito, e ingreso al país que recibe(10).

Seguidamente se detallan los conceptos relacionados con la justicia laboral migratoria. Para definir quien es una **persona trabajadora migrante** es necesario remitirse al artículo 2 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, que dispone las distintas categorías de trabajador/a migratorio:

7 Organización Internacional para las Migraciones (2008). *Op cit*

8 Acuña González, Guillermo (2009). *Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Informe final de consultoría de investigación Informe Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. P 7*

9 *Ibidem*

10 *Ibidem*

Se entenderá por “trabajador migratorio” toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional.

En cuanto a los elementos que definen la existencia de una **relación** y un **contrato de trabajo(11)**, se distinguen tres esenciales que permiten definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo, a saber: la **subordinación jurídica**, la **remuneración** y la **prestación personal de un servicio**.

La **subordinación jurídica** se materializa en cuatro tipos de poderes de la persona empleadora: el poder de dirección, el poder de mando, el poder disciplinario y el poder de modificar las condiciones del trabajo o “ius variandi”.

La **remuneración** es la contraprestación que la persona asalariada recibe por el servicio prestado, a la que se le denomina salario.

La **prestación personal del servicio** consiste en que la persona trabajadora es la que debe, de forma personal, prestar el servicio contratado y no a través de terceras personas. El contrato de trabajo es de carácter personalísimo.

Existe una regla o el principio de primacía de la realidad relacionada con la expresión jurídica del contrato laboral como **contrato realidad** que significa que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge en los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En consecuencia, en las relaciones laborales prevalecen los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias(12). El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

Si se hace referencia a una relación laboral, es necesario que también se haga alusión al derecho de **acceso de justicia** que tienen las personas migrantes que trabajan. El derecho al acceso a la justicia consiste en la tutela efectiva de los derechos de las personas, en especial de aquellas que presentan condiciones de vulnerabilidad. Según las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condiciones de vulnerabilidad, poca utilidad tiene que el Estado reconozca formalmente un derecho si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de dicho derecho. Desde esta perspectiva, el acceso, para que sea real, requiere de condiciones que van más allá de la cercanía a las instancias correspondientes(13).

11 *Ibidem* P 37-39

12 *Ibidem* P 25

13 *Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2009). Estudio Regional acerca del marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales Centroamérica y República Dominicana. P 7*

Asimismo si se tiene una administración de justicia cuyo acceso es limitado, judicial y administrativamente, se presentan serios problemas en una sociedad que se dice llamar democrática, incluyente y participativa, ya que esto constituiría un obstáculo para el ejercicio de los derechos garantizados por la infraestructura jurídica, nacional e internacional.

Cuando hablamos del acceso a la justicia, hacemos referencia a la disponibilidad real y efectiva de contar con caminos institucionales y jurídicos cuyos fines son el respecto, goce, la protección de los derechos humanos y la resolución de conflictos de naturaleza diversa. Lo anterior ha de fundarse en el ordenamiento jurídico existente, de forma tal que la persona peticionaria tenga respuesta oportuna a su demanda. El acceso a la justicia, asimismo, debe atender aspectos institucionales, jurídicos, sociales y culturales, sin ser estos excluyentes(14).

En el caso específico del acceso a la justicia laboral, los aspectos mencionados han de cruzarse con las diversas realidades de las personas trabajadoras: ser mujer, ser indígena, ser inmigrante (en muchos casos en condición irregular), ser trabajador o trabajadora agrícola, por mencionar algunas. Estas realidades pueden acentuar dificultades específicas para acceder a la justicia laboral(15).

Respecto de estas realidades y la posibilidad de que estas personas en condición de vulnerabilidad sean víctimas de ciertos delitos, es necesario también aclarar los siguientes conceptos: explotación laboral, trata de personas y tráfico ilícito de migrantes. Para definir estos términos nos hemos basado en el Glosario de Términos de Trata de Personas publicado por la OIM en el año 2010.

La **trata de personas** es un delito que puede ser nacional o transnacional y de crimen organizado.

El Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, en adelante, Protocolo de Palermo, el cual es el primer instrumento internacional adoptado por las Naciones Unidas vinculado con la definición sobre la trata de personas. Es un órgano de aplicación de la ley, no un órgano de derechos humanos. En él se señalan consideraciones para la penalización del delito, la protección de las víctimas, y las medidas de prevención y cooperación.

14 Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2009). *Estudio regional acerca del contexto de los derechos laborales y el acceso a la justicia laboral en Centroamérica y República Dominicana*. P 7

15 *Ibidem* P 7

MÓDULO B: CONCEPTOS BÁSICOS

Asimismo, el Protocolo de Palermo, en su Artículo 3 define la trata de personas como “el reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas, mediante amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, abducción, fraude, decepción, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene el control sobre otra persona, con el propósito de explotación. La explotación deberá incluir, como mínimo, la explotación de la prostitución de otros u otras formas de explotación sexual, trabajo, servicios forzados, esclavitud o prácticas afines a ella, servidumbre o la extracción de órganos”(16).

La mecánica de la trata de personas implica una elaborada sucesión de etapas que llevan a cabo los miembros de estas organizaciones criminales de acuerdo con funciones específicas. La normativa que combate este delito procura la sanción de sus autores y partícipes con la creación de figuras penales y administrativas que incluyan a quien recluta, captura, transporta, retiene y oculta a las víctimas y a las empresas o establecimientos formales, o de hecho, que son utilizadas como cubierta para el desarrollo de la trata.

El hecho de que las redes operen dentro de un país o a través de las fronteras implica que las leyes deben prevenir y sancionar el uso de puntos fronterizos en el tránsito de las víctimas y su posible desplazamiento entre una comunidad y otra. Estas disposiciones penales y administrativas deben orientarse a mejorar los controles de ingreso y salida y los mecanismos de vigilancia de las líneas de frontera y la creación de tipos penales que castiguen el robo, falsificación, comercio, tenencia y uso de documentos de identidad falsos o alterados. Paralelamente, se requiere de un control interno eficiente en posibles lugares de explotación, aeropuertos y terminales locales de autobús y tren, entre otros, donde pueda detectarse el tránsito entre regiones o comunidades de posibles víctimas. Algunos países han tomado la iniciativa de agravar la pena de determinados delitos cuando se cometen en ocasión de la trata de personas. Por ejemplo, el homicidio, la privación de libertad, la sustracción o secuestro, el comercio ilícito de documentos de identidad y la constitución de sociedades para delinquir.

Por **explotación** se entenderá la obtención de beneficios financieros, comerciales o de otro tipo a través de la participación ajena de otra persona en actos de prostitución, servidumbre sexual o laboral, entre otros incluidos los actos de pornografía y la producción de materiales pornográficos. El Protocolo de Palermo no incorpora un concepto específico sobre explotación, únicamente indica las conductas que puede incluir la 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, la servidumbre o la extracción de órganos”. La lista de posibles formas de explotación queda abierta ante los cambios constantes de la criminalidad.

El 1° de junio de 1999 la Conferencia General de la OIT adoptó el Convenio N° 182 de la OIT, en el cual quedan determinadas las peores formas de trabajo infantil. Este Convenio considera como peores formas de trabajo infantil a:

16 Naciones Unidas. *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Artículo 3*

- a. *Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.*
- b. *La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.*
- c. *La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes.*
- d. *El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.*

De acuerdo con el Protocolo contra el **tráfico ilícito de migrantes** por tierra, mar y aire de la Convención de Naciones Unidas⁽¹⁷⁾ por tráfico ilícito de migrantes se entenderá “la facilitación de la entrada ilegal de una persona en un Estado Parte del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio financiero u otro beneficio de orden material”.

En el tráfico ilícito de migrantes, el traficante es quien se encarga de trasladar a una o varias personas de un país determinado a otro pasando por una o varias fronteras de manera irregular o regular. El traficante establece un contrato verbal con la víctima por un precio definido y concluye su labor cuando llegan al lugar de destino. En algunos países los llaman “coyotes” o “cuervos”. El tráfico ilícito de migrantes ocasionalmente se puede transformar en trata de personas cuando se produce un cambio en las condiciones durante el tránsito o al llegar al destino final y la víctima es entregada a redes de tratantes o explotadores.


Nota para la persona facilitadora:

Es necesario que realice una síntesis del módulo, pero como se le indicó al inicio es importante, además de aclarar la terminología, aprovechar este espacio para sensibilizar a las personas participantes y culminar con una reflexión acerca de la importancia de facilitar el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes, independientemente de su condición migratoria, puesto que los derechos laborales son catalogados como derechos fundamentales que se deben respetar y cumplir y que, para lograr el cumplimiento de los derechos laborales es necesario contar con un acceso a la justicia pronta y cumplida.

Es importante también referirse al tipo penal del país donde se está desarrollando la capacitación de los diferentes delitos aquí aludidos especialmente al de trata de personas migrantes y el de tráfico ilícito de migrantes.


¹⁷ Tomado de http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/sp_proto_cont_tr%C3%A1fico_il%C3%ADci_migra_tierra_mar_aire_comple_conve_nu_cont_delin_orga_transn.pdf.

DIAPOSITIVA 1




**Curso Acceso a la justicia
laboral por parte de las
personas migrantes**

DIAPOSITIVA 2



**Módulo B
Conceptos básicos**


DIAPOSITIVA 3



Objetivo

Cualquier movimiento de personas hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo sin importar su tamaño, su composición o causa. Incluye el desplazamiento que se da por parte de las personas refugiadas, desplazadas, desarraigadas y las migrantes por motivos económicos.


DIAPOSITIVA 4



Resultados de Aprendizaje


- Repasarán los conceptos generales básicos relacionados con migración, persona migrante, refugiada y migrante en condición irregular.
- Sabrán determinar quién es una persona trabajadora migrante, los elementos de una relación laboral, de un contrato de trabajo y de acceso a la justicia.
- Diferenciarán entre los conceptos de trata de personas, tráfico ilícito de migrantes y explotación laboral.

DIAPOSITIVA 5



**Sesión 1
Conceptos básicos**

DIAPOSITIVA 6



Migración

Cualquier movimiento de personas hacia el territorio de otro Estado o dentro del este sin importar la cantidad de personas, su composición o causa. Incluye el desplazamiento que se da por parte de las personas refugiadas, desplazadas, desarraigadas y las migrantes por motivos económicos.

DIAPPOSITIVA 7

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Persona migrante

Se refiere a aquella persona que voluntariamente y por razones personales se moviliza de su lugar de origen a un destino particular con la intención de establecerse en él temporal o permanentemente.

DIAPPOSITIVA 8

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Persona migrante en condición irregular

Es aquella persona que ingresa sin autorización a un país, o que habiendo ingresado con autorización permanece en ese país tras el vencimiento de su visado. El término se aplica a las personas migrantes que infringen normas de admisión de un país receptor o a cualquier otra persona no autorizada a permanecer en este.

Se trata de una persona que infringe una norma de carácter administrativo del país donde se encuentra, no es una persona que haya cometido una acción de carácter delictivo para que pueda llamarse delincuente; por eso el término **"ilegal" es incorrecto**, pues criminaliza y etiqueta a las personas migrantes al presentarlas o calificarlas como individuos antisociales.

DIAPPOSITIVA 9

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Persona refugiada

Hace referencia a aquella persona que ha sido perseguida o que tiene fundados temores de serlo en su país de origen por motivos de raza, nacionalidad, religión, pertenencia a un grupo social u opiniones políticas y que, estando fuera de su país de origen no puede o no quiere acogerse, u obtener la protección efectiva de dicho país. En síntesis, la diferencia entre los términos se encuentra en la diversidad de factores que originan la movilización.

Sobre la definición de persona refugiada y las condiciones para ser considerado como tal, véase el artículo 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados.

DIAPPOSITIVA 10

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Tipos de migraciones

- **Migraciones internas:** movimiento de personas de una región a otra en un mismo país con el propósito de establecer una nueva residencia. Esta migración puede ser de carácter temporal o permanente. Las personas migrantes internas se desplazan en el país pero permanecen dentro de sus fronteras. Corresponden a desplazamientos de personas que ocurren entre una región y otra de un mismo país.
- **Migraciones transfronterizas:** son migraciones entre países limítrofes con dos destinos: a) localidades adyacentes a las fronteras y zonas de plantación; b) las zonas urbanas.

DIAPPOSITIVA 11

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Tipos de migraciones

- **Migración ordenada** es el movimiento de una persona de su lugar habitual de residencia a un nuevo lugar de residencia, cumpliendo con las leyes y regulaciones que rigen la salida del país de origen, el viaje, tránsito, e ingreso al país que recibe.

DIAPPOSITIVA 12

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Persona trabajadora migrante

Es necesario remitirse al artículo 2 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, que dispone las distintas categorías de trabajador/a migratorio/a:

"Se entenderá por "trabajador migratorio" toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional."

DIAPOSITIVA 13

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Relación laboral y contrato de trabajo

Para definir relación laboral y un contrato de trabajo se distinguen tres elementos esenciales que permiten definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo:

- La **subordinación jurídica** se materializa en cuatro tipos de poderes de la persona empleadora: el poder de dirección, el poder de mando, el poder disciplinario y el poder de modificar las condiciones del trabajo o sus variandi. (Siempre que no sea unilateral ni menoscabe derechos).
- La **remuneración** es la contraprestación que la persona asalariada recibe por el servicio prestado, a la que se le denomina salario.
- La **prestación personal del servicio** consiste en que la persona trabajadora es la que debe, de forma personal, prestar el servicio contratado y no a través de terceras personas. El contrato de trabajo es de carácter personalísimo.

DIAPOSITIVA 14

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Derecho al acceso a la justicia

Consiste en la tutela efectiva de los derechos de las personas, en especial de aquellas que presentan condiciones de vulnerabilidad. Se refiere a la disponibilidad real y efectiva de contar con caminos institucionales y jurídicos cuyos fines son el respeto, goce, la protección de los derechos humanos y la resolución de naturaleza diversa. En cuanto al acceso de justicia laboral es importante señalar que aparte de los elementos señalados anteriormente, estos deben cruzarse con las realidades de las personas trabajadoras: ser mujer, ser indígena, ser inmigrante (en muchos casos en condición irregular), ser trabajador o trabajadora agrícola, por mencionar algunas. Estas realidades pueden acentuar dificultades específicas para acceder a la justicia laboral. Según las Reglas de Brasilia poca utilidad tiene que el Estado reconozca formalmente un derecho si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de dicho derecho.

DIAPOSITIVA 15

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Trata de personas

Es un delito que puede ser nacional o transnacional y de crimen organizado. El Protocolo de Palermo, en su artículo 3 define la trata de personas como:

“el reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas, mediante amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, abducción, fraude, decepción, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene el control sobre otra persona, con el propósito de explotación. La explotación deberá incluir, como mínimo, la explotación de la prostitución de otros u otras formas de explotación sexual, trabajo, servicios forzados, esclavitud o prácticas afines a ella, servidumbre o la extracción de órganos”.

DIAPOSITIVA 16

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Explotación

Se entenderá la obtención de beneficios financieros, comerciales o de otro tipo a través de la participación ajena de otra persona en actos de prostitución, servidumbre sexual o laboral, entre otros incluidos los actos de pornografía y la producción de materiales pornográficos.

La lista de posibles formas de explotación queda abierta ante los cambios constantes de la criminalidad.

DIAPOSITIVA 17

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Tráfico Ilícito de personas migrantes

Se entenderá como la facilitación de la entrada ilegal de una persona en un Estado Parte del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio financiero u otro beneficio de orden material.

DIAPOSITIVA 18

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Gracias

**CURSO ACCESO A LA JUSTICIA
LABORAL POR PARTE DE LAS
PERSONAS MIGRANTES**
Manual de capacitación para facilitadores

Módulo C

Marco jurídico
internacional
para la protección de
los derechos laborales
de las personas
trabajadoras
migrantes

Objetivo general del curso

Brindar conocimientos sobre el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes para la tutela efectiva de sus derechos.

Población meta

Operadores de justicia, funcionarios públicos, académicos y representantes de la sociedad civil organizada.

Módulo C: Marco jurídico internacional para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.

Duración sugerida: 3 horas y 40 minutos

Duración sugerida	Sesión
5 minutos	Introducción al Módulo C.
30 minutos	Sesión 1: Derechos Humanos inherentes e inviolables.
1 Hora y 50 minutos	Sesión 2: Protección internacional del derecho laboral.
55 minutos	Sección 3: Diferencia entre trata de personas y explotación laboral.

Objetivo del Módulo C

Diapositiva 3

- Presentar los principios y derechos humanos y laborales de las personas migrantes tutelados en el sistema de justicia internacional.

MÓDULO C: MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

Introducción

Duración 5 minutos

- Explique los objetivos y resultados de aprendizaje esperados del Módulo C.
- El objetivo del presente módulo es presentar los principios y derechos humanos y laborales de las personas migrantes tutelados en el sistema normativo internacional.

Al finalizar este módulo, los participantes:

- Reconocerán los principios y derechos humanos y laborales de las personas migrantes en el sistema de justicia internacional.
- Cuestionarán la aplicabilidad de los principios y derechos en su contexto local.
- Diferenciarán entre trata de personas y explotación laboral.

Destaque la importancia de comprender cuáles son los derechos humanos y laborales contemplados a nivel internacional. Subraye el hecho de que el presente módulo aborda el tema de derechos humanos y laborales de los migrantes en condición administrativa regular e irregular.

Sesión 1: Derechos humanos inherentes e inviolables

Duración sugerida	30 minutos
	30 minutos Exposición magistral sobre los derechos humanos y sus características
Metología	Exposición magistral y charla dialogada
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none">• Rotafolio• Marcadores, lapicero• Diapositivas del Módulo C
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none">• Copias de las diapositivas del Módulo C

Derechos humanos y caracteres

Diapositivas 5-8

Duración 30 minutos

Nota para la persona facilitadora:

El objetivo de la sesión es reafirmar el tema de los derechos humanos como derechos inherentes al ser humano, que se encuentran por encima de cualquier nacionalidad o condición migratoria.

Antes de pasar al tema de derechos laborales, es importante recordar los derechos humanos, los cuales representan los derechos mínimos de toda persona, tanto nacionales como inmigrantes, en condición regular o irregular.

• **Concepto de derechos humanos:**

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas o de abstenerse de actuar en determinadas situaciones, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

• **Características de los derechos humanos:**

Dentro de las características propias de los derechos humanos se enlistan los siguientes(1):

- **Inherentes:** Porque son innatos a todos los seres humanos sin distinción alguna, pues se asume que nacemos con ellos. Por tanto, estos derechos no dependen de un reconocimiento por parte del Estado.
- **Universales:** Por cuanto se extienden a todo el género humano en todo tiempo y lugar; por tanto, no pueden invocarse diferencias culturales, sociales o políticas como excusa para su desconocimiento o aplicación parcial.
- **Absolutos:** Porque su respeto se puede reclamar indistintamente a cualquier persona o autoridad.
- **Inalienables:** Por ser irrenunciables, al pertenecer en forma indisoluble a la esencia misma del ser humano; no pueden ni deben separarse de la persona y, en tal virtud, no pueden transmitirse o renunciar a los mismos, bajo ningún título.

1 Sánchez, José Marcos. "Manual Para La Defensa De La Libertad Sindical" en <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/xviii/cap1/i.htm>

MÓDULO C: MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

- **Inviolables:** Porque ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que puedan imponerse de acuerdo con las exigencias del bien común de la sociedad.
- **Imprescriptibles:** Porque no se pierden por el transcurso del tiempo, independientemente de sí se hace uso de ellos o no.
- **Indisolubles:** Porque forman un conjunto inseparable de derechos. Todos deben ser ejercidos en su contenido esencial, al tener igual grado de importancia. El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente el goce de los demás.
- **Indivisibles:** Porque no tienen jerarquía entre sí, es decir, no se permite poner unos por encima de otros ni sacrificar un tipo de derecho en menoscabo de otro.
- **Irreversibles:** Porque todo derecho formalmente reconocido como inherente a la persona humana queda irrevocablemente integrado a la categoría de derecho humano, categoría que en el futuro no puede perderse.
- **Progresivos:** Porque dado el carácter evolutivo de los derechos, en la historia de la humanidad, es posible que en el futuro se extienda la categoría de derecho humano a otros derechos que en el pasado no se reconocían como tales o aparezcan otros que en su momento se vean como necesarios a la dignidad humana y, por tanto, inherentes a toda persona.

• Derechos humanos relacionados con el tema laboral:

Dada la filosofía que nutre la naturaleza de los derechos humanos, puede ofrecerse un listado no exhaustivo de derechos laborales reconocidos a la persona migrante(2):

- Derecho a la seguridad social, protección sanitaria y atención médica urgente.
- Prohibición contra la esclavitud y trata de personas.
- Prohibición contra la tortura u otro tratamiento cruel, inhumano o degradante.
- Prohibición contra la discriminación racial.
- Derecho a igualdad ante los tribunales y las cortes de justicia.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a transferir al extranjero sus ganancias, ahorros u otros bienes monetarios personales.

Estos derechos están amparados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como por otros instrumentos internacionales y regionales, que abogan por el goce, respeto y protección de éstos sin discriminación.

Nota para la persona facilitadora:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. La Declaración Universal de los Derechos Humanos protege algunos derechos laborales que se le reconocen a la población migrante por su carácter inherente.

2 Organización Internacional Para Las Migraciones (2008). *Estudio binacional (Nicaragua - Costa Rica) sobre la incidencia de la migración en las mujeres*

Nota para la persona facilitadora:

En este apartado debe incluir información sobre la legislación en la materia específica de su país. Como ejemplo se incorpora información de Costa Rica:

Los instrumentos de derechos humanos en la Constitución costarricense

Artículo 7 Constitución Política. - Los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, tendrán desde su promulgación o desde el día que ellos designen, autoridad superior a las leyes.

Artículo 10.- Ley de la Jurisdicción Constitucional.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, la Sala dispondrá que los trámites se realicen, en lo posible, en forma oral, y ordenará una comparecencia oral para que los interesados formulen conclusiones antes de la sentencia, necesariamente en las acciones de inconstitucionalidad, y facultativamente en los demás casos.

Artículo 48.-

Toda persona tiene derecho al recurso de habeas corpus para garantizar su libertad e integridad personales, y al recurso de amparo para mantener el goce de los otros derechos consagrados en esta Constitución, así como de los de carácter fundamental establecidos en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, aplicables a la República. Ambos recursos serán de competencia de la Sala indicada en el artículo 10.

Incluso instrumentos de derechos humanos sin ratificar

La Sala Constitucional, desde la sentencia N°1147-90 de septiembre de 1990, ha señalado en términos generales que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos en nuestro ordenamiento jurídico, a diferencia de los otros instrumentos del Derecho Internacional, no tienen únicamente un valor superior a la Ley de acuerdo con el artículo 7° constitucional, sino que sus disposiciones, en la medida en que brinden mayor cobertura, protección o tutela de un determinado derecho, deben prevalecer por sobre éstos; lo anterior teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 48 de la Constitución Política. Por su parte, en la sentencia N°3435-92 y su aclaración, N°5759-93 la Sala reconoció que “los instrumentos de derechos humanos vigentes en Costa Rica, tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman por sobre la Constitución”. Formulada por el Directorio de la Asamblea Legislativa sobre el proyecto de ley de aprobación del “Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional”, indicó:

MÓDULO C: MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

“En este aspecto hay que rescatar la referencia específica que hoy la Constitución hace de los “instrumentos internacionales”, significando que no solamente convenciones, tratados o acuerdos, formalmente suscritos y aprobados conforme al trámite constitucional mismo (tal el caso que ahora nos ocupa), sino cualquier otro instrumento que tenga la naturaleza propia de la protección de los derechos humanos, aunque no haya sufrido ese trámite, tiene vigencia y es aplicable en el país”. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos (París, 10 de diciembre de 1948), por su carácter y naturaleza, no ha necesitado de los trámites constitucionales de aprobación, para entenderse como vigente y con la fuerza normativa que le otorga la materia que regula. Sentencia N°2000-09685 de noviembre de 2000).

Sesión 2: Protección internacional del derecho laboral

Duración sugerida	1 hora y 50 minutos
	5 minutos Introducción
	10 minutos Aspectos generales del derecho laboral
	20 minutos Normativa del Derecho Internacional: derecho laboral
	40 minutos Derechos laborales: protección de las personas migrantes
	10 minutos Recomendaciones de OIT dirigidas al trabajador(a) migrante
	15 minutos Trabajo en grupo
	10 minutos Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de personas migrantes
Metología	<ul style="list-style-type: none"> • Charla dialogada • Estudio de casos
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolio • Lapicero, marcadores • Diapositivas del Módulo C • Anexo No.2 y Anexo No.3
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none"> • Copias de las diapositivas del Módulo C

Nota para la persona facilitadora:

Debe ofrecer un panorama general sobre el marco jurídico internacional para la protección de los y las trabajadores(as) en general y las normas específicas que protegen al trabajador(a) migrante. Se hace mención de normas de las Naciones Unidas y del Sistema Interamericano.

Introducción

Duración 5 minutos

Introducción del tema: derechos laborales protegidos por la legislación Internacional.

- Principios generales de derecho laboral.
- El marco internacional para la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en general.
- Instrumentos internacionales para la protección de los derechos de los y las trabajadores migrantes.
- Normas de la OIT.

Principios generales del derecho laboral

Diapositiva 10

Duración 10 minutos

Principios generales del derecho laboral:

El derecho laboral contiene principios exclusivos que lo convierten en un derecho autónomo, propio y particular. Se reconocen seis principios generales del derecho laboral(3):

- **Principio protector:**

Este principio recoge la inspiración primordial de esta rama del derecho: la protección al trabajador. Lo anterior se justifica por considerarse que este se encuentra en una relación de desigualdad económica y de sometimiento a las órdenes del empleador. Por ser la parte más débil de la relación laboral, este principio procura compensar esta situación jurídicamente. A su vez este principio protector está integrado por las siguientes reglas:

- Regla “in dubio pro operario”: Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir, entre los varios sentidos posibles de una norma, el sentido que sea más favorable al trabajador. Sólo se puede recurrir a este principio en caso de **duda** para determinar el sentido correcto o alcance de una norma o situación que, en sí, tiende a engendrar varios sentidos.

3 Centro de Derechos Laborales (2008). *Manual de Derechos Laborales de Costa Rica*. Pag. 10

MÓDULO C: MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

- Regla de la norma más favorable: Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable a una determinada situación jurídica, debe optarse por aquella que sea más favorable al trabajador, aunque dicha norma sea de una jerarquía inferior. Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado.
- Regla de la condición más beneficiosa: Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

- **Principio de irrenunciabilidad:**

Se define como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

- **Principio de continuidad:**

Consagra la estabilidad en el empleo, tanto en la categoría como en el lugar de trabajo. Expresa la tendencia del derecho laboral de tutelar la estabilidad, atribuyéndole una larga duración a la relación laboral, pues parte del hecho de que el contrato de trabajo es, si no la única, la más importante fuente de ingresos de la persona asalariada, para su hacerle frente a sus necesidades propias y a las de su familia.

- **Principio de primacía de la realidad:**

Significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge en los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En consecuencia, en las relaciones laborales prevalecen los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un **contrato realidad**. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva.

- **Principio de buena fe:**

Exige observar una actitud recta, de respeto, de lealtad y de honradez en la relación laboral, tanto cuando se esté ejercitando un derecho como cuando se esté cumpliendo con un deber. La buena fe en las relaciones laborales alcanza tanto a la persona trabajadora como al empleador o patrono.

- **Principio de igualdad y principio de no discriminación:**

Los principios de igualdad y de no discriminación obligan a que todas las personas sean tratadas igual en cuanto a lo que sea esencialmente igual en ellas, y desigualmente en todo aquello en que sean sustancialmente distintas.

- **Principio de proporcionalidad de la sanción:**

Responde a la idea de evitar una utilización desmedida de las sanciones que conllevan una privación o una restricción de la libertad, para ello se limita su uso a lo imprescindible que no es otra cosa que establecerlas e imponerlas exclusivamente para proteger bienes jurídicos valiosos. Por ejemplo, la contratación laboral de un migrante irregular, significa una violación a la norma migratoria laboral, en la que participan dos sujetos: el contratante y el migrante. La sanción debería ser proporcional a la responsabilidad de ambos agentes.

Nota para la persona facilitadora:

Establezca la importancia del principio de no discriminación: haga especial énfasis en que la nacionalidad, *per se*, no puede ser el motivo por el cual se le dan menores oportunidades laborales en igualdad de condiciones con un nacional a una persona migrante que se encuentra legalmente en un país receptor.

Como en el caso de todos los demás derechos económicos y sociales, el principio de no discriminación está en la base del derecho laboral. Implica el derecho a no ser discriminado en el reclutamiento de personal, en el salario, en las oportunidades de promoción laboral y en el tratamiento de las mujeres, las poblaciones indígenas y afrodescendientes, las personas migrantes, entre otros.

• **Prohibición de discriminación en el trabajo:**

Toda persona trabajadora tiene derecho a la igualdad de oportunidades y de trato. Sin embargo, cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo laboral. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales.

Normativa del Derecho Internacional: derecho laboral

Diapositivas 11-12

Duración 20 minutos

Establezca la importancia del principio de no discriminación: haga especial énfasis en que la nacionalidad no puede, por motivos infundados, ser el motivo por el cual se le dan menores oportunidades laborales en igualdad de condiciones con un nacional. Si bien es cierto los Estados pueden adoptar medidas preferenciales sobre el trato de sus nacionales, generando un trato diferencial, el mismo nunca puede ser discriminatorio por sí mismo, no puede ser infundado, debe ser proporcional, respetuoso de los derechos humanos y debe ser justo por sí misma. El Comité sobre la Discriminación Racial, ha manifestado este elemento.

• **Derecho al trabajo:**

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

- Instrumentos Internacionales que lo respaldan:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 23.
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 6.
 - Carta de la Organización de los Estados Americanos. Artículo 45.
 - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Artículo 5.

Nota para la persona facilitadora:

Haga un recuento de los derechos laborales protegidos por la legislación internacional. Por cada derecho hay uno o varios instrumentos que los resguardan. Como información adicional tiene en el anexo No.2 las ratificaciones de los Estados a estas legislaciones internacionales. De igual forma, la persona facilitadora debe hacer hincapié en el hecho que ciertos derechos, en función de ser parte del derecho consuetudinario internacional, deben ser respetados por los Estados, por lo cual va incluso más allá de si un Estado ha ratificado o no un instrumento internacional. Un ejemplo es el derecho a la vida y el derecho a la integridad.

• **Derecho a la seguridad social:**

se refiere a la garantía de acceso a asistencia médica, de carácter preventivo o curativo, que incluye todo estado mórbido, cualquiera que sea su causa, el embarazo, el parto y sus consecuencias. La protección debe incluir a la persona trabajadora, su cónyuge y a los hijos e hijas de ambos.

- Instrumentos Internacionales que lo respaldan:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 22.
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 9.
 - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Artículo 5.
 - Carta de la Organización de los Estados Americanos. Artículo 45.

• **No discriminación:**

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

- Instrumentos Internacionales que lo respaldan:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 2.
 - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Artículo 11.
 - Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 27.
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 7.
 - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Artículo 5.

• **Derecho a remuneración equitativa:**

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

- Instrumentos Internacionales que lo respaldan:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 23.
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 7.

- **Derecho a fundar sindicatos:**

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Implica que las personas trabajadoras y las empleadoras tienen derecho de constituir organizaciones de acuerdo a conveniencia, así como de afiliarse a esas organizaciones.

- Instrumentos Internacionales que lo respaldan:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 23.
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 8.
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 22.
 - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Artículo 5.
 - Carta de la Organización de los Estados Americanos. Artículo 45.

- **Derecho al descanso:**

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

- Instrumentos Internacionales que lo respaldan:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 24.
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 7.

- **Derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo**

- Instrumentos Internacionales que lo respaldan:
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 7.

- **Prohibición de trabajo forzoso:**

Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.

- Instrumentos Internacionales que lo respaldan:
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 8.
 - Convención Americana de Derechos Humanos. Artículo 6.

- **Derecho al trabajo de la persona refugiada:**

En lo concerniente a la ocupación de empleos remunerados, de los derechos de todos los refugiados a los derechos de los nacionales, especialmente para los refugiados que hayan entrado en el territorio de tales Estados en virtud de programas de contratación de mano de obra o de planes de inmigración.

- Instrumentos Internacionales que lo respaldan:
 - Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. Artículo 17.

MÓDULO C: MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

- **Otras protecciones:**

En el caso de los trabajadores contratados a través de agencias privadas, los trabajadores de las agencias de empleo deben gozar de una protección adecuada en materia de libertad sindical, negociación colectiva, salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo, prestaciones de seguridad social obligatorias, seguridad y salud en el trabajo, indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales; sin discriminación de nacionalidad.

- Instrumentos Internacionales que lo respaldan:
 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas. Artículos 5 y 11

Derechos laborales: protección de las personas migrantes

Diapositivas 13-15

Duración 40 minutos

- Lluvia de ideas.

Nota para la persona facilitadora:

Utilice el caso hipotético del Anexo No.3.

Escoja a una persona para que lea el caso.

Pregunte: ¿Cuáles normas que anteriormente se mencionaron se han violentado?

Brinde la palabra a las personas que deseen participar pero controle que no se extiendan del tiempo sugerido de 15 minutos.

Escriba en un rotafolio las respuestas.

Finalmente, haga una síntesis de lo expuesto.

- Instrumentos internacionales específicos.

Nota para la persona facilitadora:

Mencione y describa la existencia de dos instrumentos fundamentales para la protección del trabajador migrante. Enfatique la importancia de la “Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares” como legislación especial del trabajador y trabajadora migrante.

- Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven, adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/144, de 13 de diciembre de 1985.
 - El derecho a condiciones de trabajos saludables y libres de peligros, a salarios justos y a igual remuneración por trabajo de igual valor sin distinciones de ningún género.

- El derecho a afiliarse a sindicatos y a otras organizaciones o asociaciones de su elección.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
 - El 1º de julio de 2003 entró en vigor la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. La Convención es un tratado internacional amplio centrado en la protección de los derechos de los trabajadores migratorios. En él se pone de relieve la vinculación entre la migración y los derechos humanos, un tema de interés general al que se presta cada vez mayor atención en todo el mundo. La Convención abre un nuevo capítulo en la historia de la determinación de los derechos de los trabajadores migratorios y en los esfuerzos que se hacen para que esos derechos se protejan y respeten.

Nota para la persona facilitadora:

Mencione si en el país de la capacitación se ha ratificado esta Convención.

- Derechos de todos los trabajadores y trabajadoras migrantes y sus familias según la convención.
 - Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será sometido a esclavitud ni servidumbre.
 - Protección de la privación arbitraria de bienes.
 - Prohibición de la confiscación, la destrucción o los intentos de destrucción de documentos de identidad, autorizaciones de entrada o permanencia en el territorio de un país, o de los permisos de trabajo.
 - Ningún trabajador migratorio o familiar suyo será privado de su autorización de residencia o permiso de trabajo ni expulsado por el solo hecho de no cumplir una obligación emanada de un contrato de trabajo.
 - Derecho de recurrir a la protección y la asistencia de las autoridades consulares o diplomáticas de su Estado de origen.
 - El trato que no será menos favorable que el que reciban los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a la remuneración y a otras condiciones de trabajo y de empleo.
 - Derecho a recibir cualquier tipo de atención médica urgente que resulte necesaria para preservar su vida o para evitar daños irreparables a su salud, en condiciones de igualdad de trato con los nacionales.
 - No se considerará que se encuentren en situación irregular los trabajadores migratorios que en el Estado de empleo no estén autorizados a elegir libremente su actividad remunerada.
 - Los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares no podrán ser objeto de renuncia.
 - Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos derivados de este principio a causa de irregularidades en su permanencia o empleo.

MÓDULO C: MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

- Otros derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares que se encuentren en situación regular.
 - Derecho a la libertad de circulación en el territorio del Estado de empleo y a escoger libremente en él su residencia.
 - Derecho a establecer asociaciones y sindicatos.
 - Derecho a participar en los asuntos públicos de su Estado de origen así como a votar y a ser elegidos en éste.
 - Gozo de igualdad de trato respecto de los nacionales en relación con distintos servicios económicos y sociales.
 - Protección contra los despidos y el disfrute de las prestaciones de desempleo.
 - Los Estados de empleo otorgarán a los trabajadores migratorios una autorización de residencia por lo menos por el mismo período de duración de su permiso para desempeñar una actividad remunerada.
 - Estarán exentos del pago de derechos e impuestos en concepto de importación y exportación de sus efectos personales y enseres domésticos.

Recomendaciones de OIT dirigidos al trabajador migrante

Diapositivas 16-17

Duración 10 minutos

Nota para la persona facilitadora:

Explique la existencia de convenios establecidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

• **Protección de los derechos de los trabajadores migrantes:**

La protección de los trabajadores empleados en un país distinto de su país de origen ocupa un lugar importante en las actividades de la OIT puesto que estos trabajadores son más susceptibles de ser explotados(as), en particular cuando están en situación irregular.

El objetivo que persigue la Conferencia Internacional del Trabajo al adoptar instrumentos sobre los trabajadores migrantes es doble(4). Por una parte, se trata de reglamentar las condiciones de migración y, por otra, de proteger específicamente a una categoría muy vulnerable de trabajadores. Para ello, la acción normativa de la OIT destinada específicamente a los trabajadores migrantes se concentra en dos direcciones principales:

- El Convenio 118 de la Conferencia ha consagrado el derecho a la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros en el campo de la seguridad social al mismo tiempo que trata de instituir un sistema internacional de conservación de los derechos adquiridos, y en curso de adquisición, para los trabajadores que trasladan su residencia de un país a otro.

4 Organización Internacional del Trabajo (2002). *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*. Pag. 132

- La Conferencia ha tratado de buscar soluciones globales a los problemas con que se enfrentan los trabajadores migrantes adoptando instrumentos a ese efecto (comprendidos ciertos instrumentos que no incluyen más que algunas disposiciones sobre los trabajadores migrantes).

Conviene recordar que, con excepción de los instrumentos sobre trabajadores migrantes y otras categorías especiales, los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo son de aplicación general, es decir, abarcan a todos los trabajadores, sin condiciones de ciudadanía, aunque desde los orígenes de la OIT se consideró necesario adoptar instrumentos que protegiesen concretamente a los trabajadores migrantes. (Ver lista general de convenios en el Anexo No.4)

Los instrumentos que se citan a continuación, si bien no tratan específicamente de los trabajadores migrantes, contienen disposiciones relativas a ellos o han sido citados recientemente por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT(5) en relación con los trabajadores migrantes durante los procedimientos de control.

- **Convenios específicos**

- C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949.
- C143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975.

Los convenios buscan que los Estados tomen medidas para, por una parte, investigar, suprimir y sancionar las migraciones clandestinas abusivas y el empleo ilegal de trabajadores migrantes; y por otra, garantizar a los trabajadores en situación irregular un mínimo de protección según los principios existentes y obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos.

El artículo 6 del C97 estipula que los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que recibe los nacionales del Estado de empleo en relación con las materias siguientes:

5 En 1926, se creó la Comisión de Expertos, con el fin de examinar el creciente número de memorias de los gobiernos sobre los convenios ratificados. Actualmente, está compuesta por 20 juristas eminentes, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años. Los Expertos proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas. El cometido de la Comisión de Expertos es la realización de una evaluación técnica imparcial del estado de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

MÓDULO C: MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

- a. *Siempre que estos puntos estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas:*
 - i. *la remuneración, comprendidos los subsidios familiares cuando éstos formen parte de la remuneración, las horas de trabajo, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, las limitaciones al trabajo a domicilio, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional, el trabajo de las mujeres y de los menores;*
 - ii. *la afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos;*
 - iii. *la vivienda;*
- b. *la seguridad social (es decir, las disposiciones legales relativas a accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, vejez y muerte, desempleo y obligaciones familiares, así como a cualquier otro riesgo que, de acuerdo con la legislación nacional, esté comprendido en un régimen de seguridad social), a reserva:*
 - i. *de acuerdos apropiados para la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en curso de adquisición.*
 - ii. *de disposiciones especiales establecidas por la legislación nacional del país de inmigración sobre las prestaciones o fracciones de prestación pagaderas exclusivamente con los fondos públicos, y sobre las asignaciones pagadas a las personas que no reúnen las condiciones de cotización exigidas para la atribución de una pensión normal;*
- c. *los impuestos, derechos y contribuciones del trabajo que deba pagar, por concepto del trabajo, la persona empleada;*
- d. *las acciones judiciales relacionadas con las cuestiones mencionadas en el presente Convenio.*

- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

La OIT estima que el número de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo es de al menos 53 millones, pero debido a que este tipo de trabajo se realiza de manera informal, sin registros oficiales, el total podría ascender a 100 millones de personas, según los especialistas. De ellos, el 93% mujeres o niñas, en su mayoría migrantes, las cuales “son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”(6).

Dicha Convención establece una serie de derechos para los trabajadores y trabajadoras domésticas no reconocidos anteriormente para esta actividad económica, entre las que se encuentran:

6 Nota de prensa disponible en http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS_157892/lang--es/index.htm Visitado el 26 de octubre de 2011.

- Libertad de asociación y sindical.
- Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Libertad de acordar con el empleador o empleador potencial si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- Derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Trabajo en grupo

Diapositiva 18

Duración 15 minutos

Nota para la persona facilitadora:

Como actividad grupal se sugiere dividir al grupo en subgrupos de cinco personas. Cada subgrupo deberá analizar la situación de los y las trabajadores migrantes de su país a la luz de lo expuesto en esta sesión. Puede hacer mención de algunas preguntas generadoras como:

- ¿Se respetan los derechos laborales de las personas migrantes en su país?
- ¿Existen sindicatos de migrantes? O tienen el derecho las personas migrantes a formar parte de sindicatos, incluyendo la posibilidad de ser electos para puestos internos?
- Los extranjeros ¿tienen igualdad de condiciones laborales con respecto a los nacionales?

Para la discusión grupal se destina 5 minutos, posteriormente se da la posibilidad de comentar lo discutido en cada subgrupo, para esto hay un tiempo de 10 minutos.

A partir de esta dinámica puede dejar a las personas participantes en grupos por el resto del Módulo C. Tome en cuenta que la sesión 3 plantea otra dinámica grupal por lo que puede utilizar los grupos ya establecidos.

Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de personas migrantes

Diapositivas 19-20

Duración 15 minutos

Nota para la persona facilitadora:

En este apartado deberá exponer los lineamientos expuestos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de personas migrantes, los cuales deben ser acatados por todos aquellos países que forman parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

OPINIÓN CONSULTIVA OC-18/03 DE 17 DE SEPTIEMBRE DE 2003, SOLICITADA POR LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONDICIÓN JURÍDICA Y DERECHOS DE LOS MIGRANTES INDOCUMENTADOS

• **Planteamiento de México:**

Los trabajadores migratorios, al igual que el resto de las personas, deben tener garantizado el goce y ejercicio de sus derechos humanos en los Estados donde residen. Sin embargo, su vulnerabilidad a menudo los hace blanco fácil de violaciones a sus derechos humanos, basadas especialmente en criterios de discriminación y, en consecuencia, los coloca en una situación de desigualdad ante la ley en cuanto al goce y ejercicio efectivo de estos derechos. Por tanto:

- ¿Puede un Estado americano, en relación con su legislación laboral, establecer un trato perjudicialmente distinto para los trabajadores migratorios indocumentados en cuanto al goce de sus derechos laborales?
- ¿La estancia legal de las personas en el territorio de un Estado americano es condición necesaria para que dicho Estado respete y garantice los derechos y libertades reconocidos en dichas disposiciones (cuáles disposiciones) a las personas sujetas a su jurisdicción? ¿Puede considerarse que la privación de uno o más derechos laborales, tomando como fundamento de tal privación la condición indocumentada de un trabajador migratorio, es compatible con los deberes de un Estado americano de garantizar la no discriminación y la protección igualitaria y efectiva de los derechos humanos a las personas que habiten su territorio?
- ¿Qué carácter tienen hoy el principio de no discriminación y el derecho a la protección igualitaria y efectiva de la ley en la jerarquía normativa que establece el derecho internacional general?

• **Respuesta de la Corte:**

- Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas.
- La situación regular de una persona en un Estado no es condición necesaria para que dicho Estado respete y garantice el principio de la igualdad y no discriminación, puesto que, como ya se mencionó, dicho principio tiene carácter fundamental y todos los Estados deben garantizarlo a sus ciudadanos y a toda persona extranjera que se encuentre en su territorio.
- Los Estados no pueden discriminar o tolerar situaciones discriminatorias en perjuicio de los migrantes.

- Si los migrantes indocumentados son contratados para trabajar, inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a todo trabajador, sin que exista posibilidad de discriminación por su situación irregular. Esto es de suma importancia, ya que uno de los principales problemas que se presentan en el marco de la inmigración es que se contrata a personas migrantes que carecen de permiso de trabajo en condiciones desfavorables en comparación con los otros trabajadores.
- El Estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su condición de nacionales o extranjeros, y no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de éstos en las relaciones laborales que se establezcan entre particulares (empleador - trabajador).
- El Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales.
- Los Estados pueden tomar diversas medidas, tales como el otorgamiento o denegación de permisos de trabajo generales o para ciertas labores específicas, pero deben establecerse mecanismos para asegurar que ello se haga sin discriminación alguna, atendiendo únicamente a las características de la actividad productiva y la capacidad individual de las personas⁽⁷⁾.

Nota para la persona facilitadora:

Esta sesión describe el marco jurídico internacional que protege al trabajador migrante. Tanto el sistema de las Naciones Unidas como los instrumentos regionales buscan resguardar las integradas de todo trabajador. Concluya mencionando que existen convenios generales que hacen mención a los derechos laborales de los migrantes, así como que se han desarrollado convenios específicos que protegen de forma integral al trabajador migrante y sus familias.

⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados.

Sesión 3: Diferencia entre trata de personas y explotación laboral

Duración sugerida	55 minutos
	5 minutos Introducción
	15 minutos Concepto de trata de personas
	15 minutos Diferenciación entre trata de personas y explotación laboral
	20 minutos Plenario con noticia
Metología	Charla dialogada
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolio • Lapicero • Diapositivas del Módulo C
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none"> • Copias de las diapositivas del Módulo C

Introducción

Duración **5 minutos**

Converse de la importancia de reconocer el concepto de trata de personas con fines de explotación laboral y su diferencia del delito en si mismo de explotación laboral o trabajos forzosos

Nota para la persona facilitadora:

Explique detalladamente el concepto de trata de personas, cerciórese que la gente lo haya comprendido. Sin embargo, reconozca que la trata de personas aún no es un delito tipificado como tal en muchos países.

Trata de personas

Diapositiva 22

Duración **15 minutos**

Mencione que existe el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños (Protocolo de Palermo) de la Convención Internacional de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, el cual es el primer instrumento adoptado por las Naciones Unidas vinculado con la definición sobre la trata de personas.

Este Protocolo es un órgano de aplicación de la ley, no un órgano de derechos humanos. En él se señalan consideraciones para la penalización del delito, la protección de las víctimas, y las medidas de prevención y cooperación, entre otros. Asimismo, señale que los países han creado legislación interna complementaria que ha incluido otros fines de la trata, así como la identificación de trata interna.

Asimismo, detalle que el Protocolo de Palermo, en su Artículo 3 define la trata de personas. El concepto establecido es: “El reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas, mediante amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, abducción, fraude, decepción, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene el control sobre otra persona, con el propósito de explotación. La explotación deberá incluir, como mínimo, la explotación de la prostitución de otros u otras formas de explotación sexual, trabajo, servicios forzados, esclavitud o prácticas afines a ella, servidumbre o la extracción de órganos”(8).

Datos para referencia:

- **El consentimiento:**

A pesar de que el Protocolo de Palermo establece limitantes para el consentimiento de acuerdo a los medios empleados y la edad de la víctima, (incisos b y c del artículo 3, Definiciones), la mayoría de los Estados han obviado esta limitación y generalizan la irrelevancia del consentimiento sin importar el uso de medios y la edad de las víctimas. Esto rescata la comprensión más amplia de que el consentimiento en todos los casos de trata de personas está viciado debido a las condiciones de engaño en que se da la captación y a la utilización de mecanismos de control por parte de los tratantes para mantener a sus víctimas en la condición de atrapamiento. En el caso de la trata laboral, esto es importante de considerar debido a que es usual que la captación supone un engaño parcial. Es decir, a la gente se le ofrece el trabajo, generalmente se le informa sobre la actividad que va a realizar, sin embargo, se le engaña sobre las condiciones en las que va a realizar ese trabajo. Este elemento del consentimiento se vuelve más complejo en el caso de personas que provienen de contextos donde la violación de derechos laborales y humanos es una práctica común. Por esta razón, no es poco frecuente que algunas personas no se visualizan a sí mismas como víctimas de trata laboral. En estos casos las autoridades son quienes deben reconocer esta condición y establecer las medidas para asistir y proteger a las víctimas(9).

- **El Desarraigo:**

En todos los casos de trata de personas, la intensión de los tratantes es desarraigar a las personas sometidas a la explotación. La idea es que se logren romper los vínculos sociales y familiares de la víctima con su comunidad o país (afectivo-espacial), dificultar la búsqueda de ayuda y el acceso a recursos de apoyo y protección e impedir o limitar sus posibilidades de retorno.

8 Naciones Unidas. *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Artículo 3*

9 OIM. *Glosario de Términos. Pág 4*

Para ello los tratantes utilizan diversos mecanismos como el uso de amenaza, la comunicación vigilada con otras personas incluyendo familiares, las visitas controladas e infundir temor y desconfianza hacia las autoridades⁽¹⁰⁾.

- **Limitación a la autodeterminación y/o privación de la libertad:**

En la trata de personas pueden existir diferentes niveles de privación de la libertad de quienes están sometidos a la situación de explotación. El propósito fundamental es limitar la autodeterminación de la persona para impedir su salida de la situación.

- Privación de libertad total: Sin posibilidad de salir o comunicarse con personas ajenas al lugar donde se encuentra. Sin documentos de identidad o viaje.
- Privación de libertad parcial: Salidas planificadas bajo vigilancia o amenaza.
- Privación de libertad sin cadenas: Sin limitaciones de movimiento dentro de un país o ciudad determinada pero bajo control, amenaza o aprovechamiento de las condiciones de desarraigo y vulnerabilidad.

Mencione que la trata se expresa en explotación, que puede ser diversa, sin embargo para el tema de nuestro interés se identifica la trata con fines de explotación laboral, la cual se podría dividir en dos campos fundamentales⁽¹¹⁾:

- **Trabajo por obligación o servidumbre:** En estos casos, las víctimas se ven obligadas a trabajar para pagar una deuda o un préstamo sobre el que no se han definido claramente los términos o condiciones. Por lo general, las víctimas no se dan cuenta de que es ilegal que los tratantes determinen cómo deben pagar su deuda ni la cantidad de la misma. Su trabajo tiene significativamente mayor valor que el “préstamo” o la deuda inicial y, en muchos casos, las víctimas quedan atrapadas en un cúmulo de deudas, ya que deben pagar por todos los gastos de manutención además de los gastos iniciales de transporte. Se suele, asimismo, aplicar multas por no cumplir con las cuotas diarias de servicio o por “mal comportamiento” con el fin de incrementar la deuda. La mayoría de las víctimas de la trata pocas veces ven el dinero que supuestamente ganan y es posible que ni siquiera conozcan el volumen de su deuda.
- **Servidumbre involuntaria:** Ocurre cuando la víctima se ve forzada a trabajar contra su propia voluntad, en particular, bajo violencia, amenazas, castigos, penalizaciones, “multas”, libertad limitada, incautación de documentos, etc.

¹⁰ *Ibidem* Pag. 6

¹¹ Accem (2006). “La Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral” en http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf_publicaciones/trata.pdf Pag 35

Diferenciación entre trata de personas y explotación laboral

Diapositiva 24

Duración 15 minutos

Nota para la persona facilitadora:

Debe quedar claro que el delito de trata de personas no es exclusivo en personas migrantes. Sin embargo, enfatice que la vulnerabilidad de la persona migrante la hace susceptible a caer en las manos de tratantes.

La explotación laboral y trata de personas son problemáticas enlazadas, pero diferentes. La trata de personas está relacionada con una serie de formas diversas de explotación, entre otras, el trabajo forzado. Es importante notar, sin embargo, que no todas las formas de explotación son resultado de la trata de personas. La explotación laboral constituye una ofensa a la legislación laboral; la trata de personas es considerada un delito en sí mismo, aunque dentro de sus particularidades esté inmersa la explotación laboral.

La trata laboral puede afectar a múltiples personas dentro de las cuales, un grupo bastante numeroso, está constituido por personas inmigrantes traídos desde sus países con el fin de explotarlos y obtener beneficio por ello. En estos casos, nacionales, inmigrantes en situación regular e inmigrantes en situación irregular pueden ser explotados por un individuo o grupo de individuos que se aprovechan de las condiciones de vulnerabilidad de aquellas personas que necesitan ser empleadas. La víctima puede caer en manos de un empleador que mediante un contrato oral o escrito le implique en una actividad bajo unas condiciones que, además de no ser las pactadas, sean aplicadas bajo coerción, engaño, sometimiento, etc(12).

Sin embargo, esto no quiere decir que se de un caso de trata de personas, ya que según su concepto debe haber otras condiciones como el reclutamiento, el traslado y los engaños o amenazas. En este sentido, la explotación laboral sería el concepto genérico y la trata un tipo de explotación laboral que afecta a las personas que son traídas desde su país con el fin de obtener un lucro con su explotación laboral.

La trata de personas con fines de explotación laboral, debe considerarse, por tanto, una forma específica de explotación laboral debido a que, no todas las personas en situación de explotación laboral se encuentran envueltas en un proceso de trata de personas, sino que han llegado a esa situación por otra serie de circunstancias. Por tanto, ambos tipos de comportamiento comparten las características anteriormente expuestas, aunque los casos de trata de personas con fines de explotación laboral presentan además las características propias de dicho fenómeno como son las condiciones de desarraigo, el traslado, la privación de la libertad y la limitación a la autodeterminación.

12 *Ibidem* Pag. 33

MÓDULO C: MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

La ausencia de una clara definición de “explotación” hace que sea difícil dibujar los límites entre uno y otro. El resultado hace que sea difícil identificar de qué forma de explotación es víctima una persona. Debido a las áreas grises entre los conceptos, las víctimas potenciales de trata pueden correr el riesgo de no ser identificadas como tales, de ahí que puedan quedar fuera del alcance de mecanismos existentes de ayuda especializada. En los casos en que trascienden las violaciones a sus derechos, estas víctimas de trata pueden ser confundidas con usuarios usuales de los servicios de las instancias encargadas de regular los asuntos laborales. Otra consecuencia posible es que otras personas cuyos derechos laborales han sido violados corran el riesgo de ser ignorados como resultado de que no “califican” como víctimas de trata o trabajo forzado.

La dirección e identificación de víctimas de trata laboral sigue siendo un reto. Por esto es importante aumentar el conocimiento entre los interesados sobre las características particulares de este delito y en cómo distinguir la trata de personas para trabajo forzado de otras prácticas de explotación laboral. Se necesita llevar muchos casos a juicio para contribuir a distinguir los distintos tipos de explotación laboral. En la ausencia de casos, los esfuerzos deben dirigirse a proveer orientación a las autoridades, a los actores en la justicia criminal y a los que ofrecen asistencia a las víctimas sobre cómo determinar concretamente cada caso. Esto puede reducir el riesgo de respuestas inapropiadas a través de las cuales víctimas, migrantes y otros grupos vulnerables le sean negados sus derechos y el acceso a asistencia y medidas de protección.

Actividad en grupos. Plenario con noticia.

Diapositiva 25

Duración 20 minutos

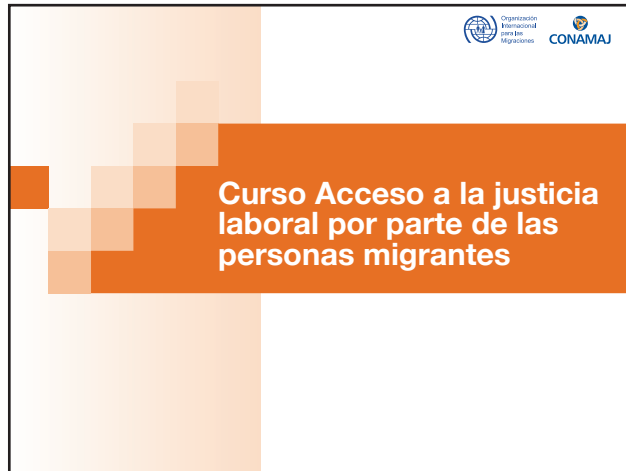
Nota para la persona facilitadora:

Recorra a la división de grupos que utilizó para la actividad pasada. Facilite a cada uno una noticia (ubique las notas en el anexo No.5) y oriéntelos para que analicen si es un caso de trata de personas o explotación laboral. Para ello deben tomar como base lo visto en esta sesión. Tenga presente que en ocasiones es difícil diferenciar los delitos, asimismo, los medios de comunicación no siempre tienen un conocimiento claro de estos temas.

Power Point Módulo C

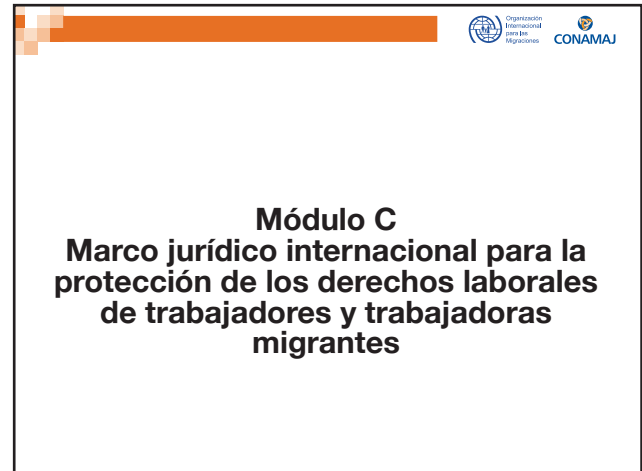
Marco jurídico internacional para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes

DIAPOSITIVA 1



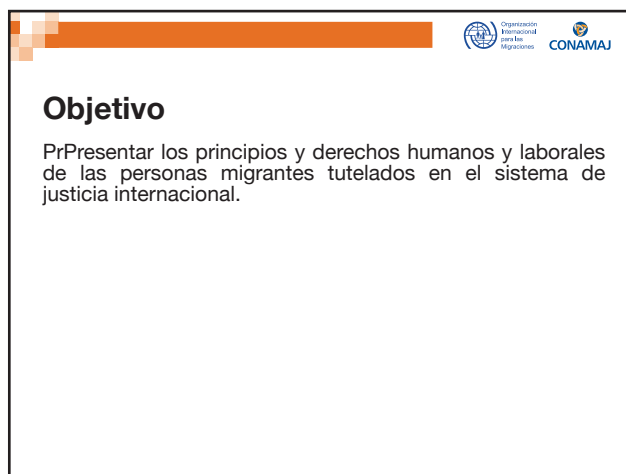
Curso Acceso a la justicia laboral por parte de las personas migrantes

DIAPOSITIVA 2



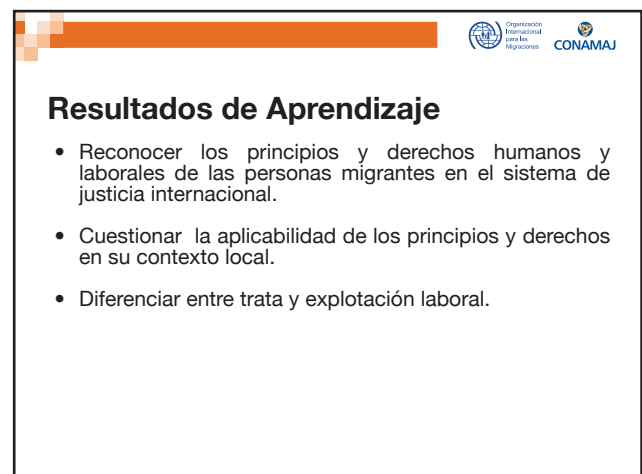
Módulo C
Marco jurídico internacional para la protección de los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras migrantes

DIAPOSITIVA 3



Objetivo
Presentar los principios y derechos humanos y laborales de las personas migrantes tutelados en el sistema de justicia internacional.

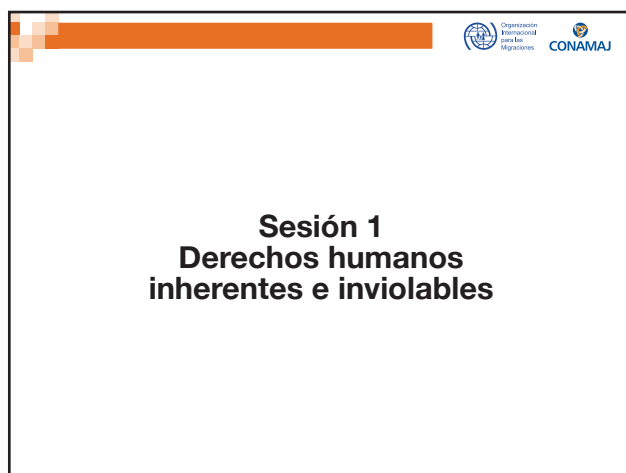
DIAPOSITIVA 4



Resultados de Aprendizaje

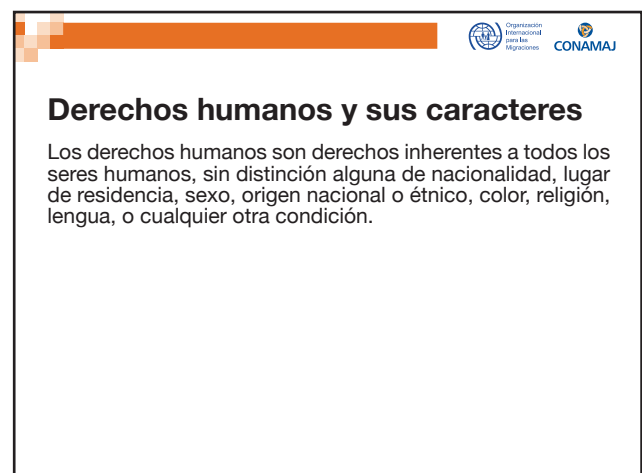
- Reconocer los principios y derechos humanos y laborales de las personas migrantes en el sistema de justicia internacional.
- Cuestionar la aplicabilidad de los principios y derechos en su contexto local.
- Diferenciar entre trata y explotación laboral.

DIAPOSITIVA 5



Sesión 1
Derechos humanos inherentes e inviolables

DIAPOSITIVA 6



Derechos humanos y sus caracteres
Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.


DIAPOSITIVA 7



Caracteres de los derechos humanos

- Inherentes
- Inviolables
- Indivisibles
- Imprescriptibles
- Universales
- Inalienables
- Irreversibles
- Absolutos
- Indisolubles
- Progresivos


DIAPOSITIVA 8



Algunos derechos humanos


- Derecho a la seguridad social, protección sanitaria y atención médica urgente.
- Prohibición contra la esclavitud / trata de personas.
- Prohibición contra la tortura u otro tratamiento cruel, inhumano o degradante.
- Prohibición contra la discriminación racial.
- Derecho a igualdad antes los tribunales y las cortes de justicia.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a transferir al extranjero sus ganancias, ahorros u otros bienes monetarios personales.

DIAPOSITIVA 9



Sesión 2 Protección internacional del derecho laboral


DIAPOSITIVA 10



Principios generales del derecho laboral

- Principio protector.
- Principio de irrenunciabilidad.
- Principio de continuidad.
- Principio de primacía de la realidad.
- Principio de buena fe.
- Principio de igualdad y principio de no discriminación.
- Principio de proporcionalidad de la sanción.


DIAPOSITIVA 11



Normativa del Derecho Internacional: derecho al trabajo

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Carta De La Organización De Los Estados Americanos
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas.

DIAPOSITIVA 12



Normativa del Derecho Internacional: derecho al trabajo

- Derecho al trabajo.
- Derecho a la seguridad social.
- No discriminación.
- Derecho a remuneración equitativa.
- Derecho a fundar sindicatos.
- Derecho al Descanso.
- Derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo.
- Prohibición de trabajo forzoso.
- Derecho al trabajo de la persona refugiada.
- Agencias de empleo privadas.


DIAPOSITIVA 13



Derechos laborales: protección de las personas migrantes

- Lluvia de ideas: caso de Rafael.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
- Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven.


DIAPOSITIVA 14



Derechos laborales: protección de las personas migrantes

- Prohibición de esclavitud y servidumbre.
- Prohibición de trato que sea menos favorable que el que reciben los nacionales (horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud).
- El trabajadores migratorios no será privado de ninguno de los derechos a causa de irregularidades en su permanencia o empleo.
- Derecho a participar en las reuniones y actividades de los sindicatos o de cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley.

DIAPOSITIVA 15



Derechos laborales: protección de las personas migrantes

- Los trabajadores migratorios y sus familiares gozarán en el Estado de empleo, con respecto a la seguridad social, del mismo trato que los nacionales en la medida en que cumplan los requisitos previstos en la legislación aplicable de ese Estado.
- No se podrá recurrir a la expulsión como medio de privar a un trabajador migratorio los derechos emanados de la autorización de residencia y el permiso de trabajo.
- Los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares no podrán ser objeto de renuncia.

DIAPOSITIVA 16



Recomendaciones de OIT dirigidos al trabajador migrante

- Los trabajadores migrantes son más susceptibles de ser explotados, en particular cuando están en situación irregular y son víctimas de los tratantes de mano de obra.
- Los convenios buscan que los Estados tomen medidas para investigar, suprimir y sancionar las migraciones clandestinas abusivas y el empleo ilegal de trabajadores migrantes; y garantizar a los trabajadores en situación irregular un mínimo de protección.


DIAPOSITIVA 17



Recomendaciones de OIT dirigidos al trabajador migrante

- C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949.
- C143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975.
- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

DIAPOSITIVA 18



Trabajo en grupo

- Situación de los trabajadores migrantes de su país a la luz de lo expuesto en esta sesión.
- Considere:
 - ¿Se respetan los derechos laborales de los migrantes en su país?
 - ¿Existen sindicatos de migrantes?
 - Los extranjeros tiene igualdad de condiciones laborales con respecto a los nacionales?

DIAPOSITIVA 19

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

OPINIÓN CONSULTIVA OC-18/03 DE 17 DE SEPTIEMBRE DE 2003, SOLICITADA POR LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONDICIÓN JURÍDICA Y DERECHOS DE LOS MIGRANTES INDOCUMENTADOS

- La situación regular de una persona en un Estado no es condición necesaria para que dicho Estado respete y garantice el principio de la igualdad y no discriminación.
- Los Estados no pueden discriminar o tolerar situaciones discriminatorias en perjuicio de los migrantes.
- Si los migrantes indocumentados son contratados para trabajar, inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores, sin que exista posibilidad de discriminación por su situación irregular.

DIAPOSITIVA 20

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

OPINIÓN CONSULTIVA OC-18/03 DE 17 DE SEPTIEMBRE DE 2003, SOLICITADA POR LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONDICIÓN JURÍDICA Y DERECHOS DE LOS MIGRANTES INDOCUMENTADOS

- El Estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su condición de nacionales o extranjeros, y no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de éstos, en las relaciones laborales que se establezcan entre particulares (empleador - trabajador).
- El Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales.
- Los Estados pueden tomar diversas medidas, tales como el otorgamiento o denegación de permisos de trabajo generales o para ciertas labores específicas, pero deben establecerse mecanismos para asegurar que ello se haga sin discriminación alguna, atendiendo únicamente a las características de la actividad productiva y la capacidad individual de las personas.

DIAPOSITIVA 21

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Sesión 3 Trata de personas vrs. explotación laboral

DIAPOSITIVA 22

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños (Protocolo de Palermo)

“El reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas, mediante amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, abducción, fraude, decepción, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene el control sobre otra persona, con el propósito de explotación. La explotación deberá incluir, como mínimo, la explotación de la prostitución de otros u otras formas de explotación sexual, trabajo, servicios forzados, esclavitud o prácticas afines a ella, servidumbre o la extracción de órganos”.

DIAPOSITIVA 23

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Consideraciones

El consentimiento: el consentimiento en todos los casos de Trata de Personas está viciado debido a las condiciones de engaño en que se da la captación y a la utilización de mecanismos de control por parte de los tratantes para mantener a sus víctimas en la condición de atrapamiento.

El desarraigo: la idea es que se logren romper los vínculos sociales y familiares de la víctima con su comunidad o país (afectivo-espacial), dificultar la búsqueda de ayuda y el acceso a recursos de apoyo y protección e impedir o limitar sus posibilidades de retorno.

Limitación a la autodeterminación y la privación de la libertad: existen diferentes niveles de privación de la libertad, el propósito fundamental es limitar la autodeterminación de la persona para impedir su salida de la situación.

DIAPOSITIVA 24

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Trata de personas con fines de explotación laboral y la explotación laboral

La explotación laboral y trata de personas son crímenes enlazados, pero diferentes.



No todas las personas en situación de explotación laboral se encuentran envueltas en un proceso de trata de personas, sino que han llegado a esa situación por otra serie de circunstancias.

En la trata de personas está presente alguna explotación, sin embargo, para que sea considerada como tal hace falta otras condiciones como el reclutamiento, el traslado y los engaños o amenazas

La ausencia de una clara definición de “explotación” hace que sea difícil dibujar los límites entre uno y otro



La identificación de víctimas de trata sigue siendo todo un reto debido al relativo poco entendimiento del concepto y de todas sus facetas.

DIAPPOSITIVA 25



Actividad en grupos
Plenario con noticias.

DIAPPOSITIVA 26



Gracias

**CURSO ACCESO A LA JUSTICIA
LABORAL POR PARTE DE LAS
PERSONAS MIGRANTES**
Manual de capacitación para facilitadores

Módulo D

Acceso libre y efectivo a la justicia laboral

Objetivo general del curso

Brindar conocimientos sobre el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes para la tutela efectiva de sus -derechos.

Población meta

Operadores de justicia, funcionarios públicos, académicos y representantes de la sociedad civil organizada.

Módulo D: Acceso libre y efectivo a la justicia laboral

Duración sugerida: 3 horas

Duración sugerida	Sesión
25 minutos	Sesión 1: Concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia
35 minutos	Sesión 2: Elementos y supuestos para el acceso a la justicia
60 minutos	Sesión 3: Obstáculos para el acceso real y efectivo a la justicia laboral
60 minutos	Sección 4: Acciones requeridas para superar los obstáculos al acceso a la justicia laboral para las personas migrantes

Sesión 1: Concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia

Duración sugerida	25 minutos
	3 minutos Presentación del objetivo del módulo y los resultados de aprendizaje
	10 minutos Preguntas generadoras para entrar a discutir el concepto y naturaleza jurídica del derecho al acceso a la justicia: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se puede considerar el acceso a la justicia como un derecho fundamental? ¿Por qué? • ¿Cómo incide este derecho en el reconocimiento de otros derechos?
	12 minutos Presentación del concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia. Análisis de los términos que componen la definición
Metología	Charla dialogada
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas con preguntas generadoras del espacio para el diálogo • Diapositivas con el objetivo del módulo y contenidos de la primera sesión • Equipo de cómputo y proyector
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none"> • Copias de las diapositivas

Presentación del objetivo del módulo y los resultados de aprendizaje

Duración **3 minutos**

Objetivo del Módulo D

Diapositiva 4

Analizar el concepto y los elementos del acceso a la justicia laboral para las personas migrantes y su sustento jurídico.

Resultados de aprendizaje del Módulo D

Diapositiva 5

Al finalizar este módulo, los y las participantes:

- Comprenderán el concepto del acceso a la justicia laboral para las personas migrantes y su sustento jurídico.
- Habrán analizado los elementos y requerimientos para el acceso real a la justicia.
- Conocerán los obstáculos que dificultan el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes.
- Identificarán acciones requeridas para superar las barreras al acceso a la justicia laboral para las personas migrantes.

Exploración del concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia

Duración 10 minutos

Preguntas exploratorias

Diapositiva 6

Ficha con preguntas exploratorias:

- ¿Se puede considerar el acceso a la justicia como un derecho fundamental? ¿Por qué?
- ¿Cómo incide este derecho en el reconocimiento de otros derechos?

Nota para la persona facilitadora:

Abra la sesión haciendo estas preguntas al grupo y escuchando respuesta de dos o tres participantes. Rescate los principales aportes para tenerlos como base para abordar el concepto y contenidos en la presentación con diapositivas.

Presentación del concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia

Charla dialogada

Diapositivas 7-10

Duración 12 minutos

El acceso a la justicia es un derecho por sí mismo, que consiste en poder acudir ante los tribunales en busca de solución a los conflictos y además tiene un carácter instrumental pues permite la tutela de los demás derechos, lo cual significa que es la herramienta para exigir el cumplimiento o la garantía de otros derechos ante los tribunales. Así está enunciado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en todos los instrumentos del Sistema Universal y Continental de Derechos Humanos y en los ordenamientos de los países. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes.

MÓDULO D: ACCESO LIBRE Y EFECTIVO A LA JUSTICIA LABORAL

En el sistema internacional el acceso a la justicia está tutelado, entre otros, por los siguientes instrumentos internacionales:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados.
- Convención Americana de Derechos Humanos.

Este derecho implica que todas las personas, sin distinción alguna, pueden presentarse ante los tribunales nacionales competentes a solicitar que se les ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley. (Artículo 8. Declaración Universal de Derechos Humanos)

Tiene especial mención a la población migrante la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, la cual establece que los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán iguales derechos que los nacionales del Estado de que se trate ante los tribunales y las cortes de justicia. Tendrán derecho a ser oídos públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ellos o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil.

“Se entiende por adecuado acceso, la posibilidad de que la persona migrante y refugiada tenga información oportuna, sea atendida con prontitud y los resultados de las gestiones realizadas sean consecuentes con la estructura de derechos y deberes que les otorgan los instrumentos internacionales y la normativa nacional que los ampara”. (Política Judicial para el Acceso a la Justicia de las Personas Migrantes y Refugiadas de Costa Rica)

Este derecho consiste en la disponibilidad real de **instrumentos judiciales o de otra índole** previstos por el ordenamiento jurídico que permitan la protección de derechos e intereses o la resolución de conflictos.

Esto implica la posibilidad cierta de acudir ante las **instancias facultadas** para cumplir esta función y de hallar en éstas, mediante el **procedimiento debido**, una **solución jurídica** a la situación planteada.

Estas instancias pueden ser de **índole administrativa**, como es el caso los centros u oficinas de conciliación que usualmente tienen los ministerios de trabajo de los poderes ejecutivos. O de **índole judicial**, cuando la resolución del problema la realizan jueces en tribunales del Poder Judicial, lo cual se denomina sede judicial. Es común que se recurra a los segundos cuando no se llega a un arreglo o solución en los primeros.

El **debido proceso** es un conjunto de reglas y procedimientos que el ejecutor de la ley debe observar desde que inicia el procedimiento judicial para garantizar a las personas que serán oídas en igualdad de condiciones y en un plazo razonable⁽¹⁾.

Este derecho conlleva la existencia de **tribunales independientes e imparciales** que, en condiciones de plena igualdad, escuchen públicamente a las personas para la determinación de sus derechos y obligaciones.

Nota para la persona facilitadora:

Debido a la complejidad terminológica de esta definición, analice y discuta los diferentes elementos de la definición, para lo cual puede usar el método socrático (uso de preguntas) para comprobar que los y las participantes están comprendiendo.

Incluya en este punto referencia a la legislación nacional que ampara el derecho al acceso a la justicia. Para presentarlo inserte nuevas diapositivas. Es conveniente también estudiar, por parte de la persona facilitadora, si existen algunos fallos representativos (Sala Constitucional, Tribunal Laboral), en el país donde se imparte la capacitación sobre el tema de acceso a la justicia por parte de una persona extranjera.

A manera de ejemplo, en Costa Rica se incluyeron los siguientes textos después de la diapositiva sobre normativa internacional:

Constitución Política Costa Rica (Art. 41).- “Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerse justicia pronta, cumplida y en estricta conformidad con las leyes”.

“ ...como la citada regla del artículo 41 prescribe que esas personas han de encontrar reparación para las injurias o daños ...,por allí se está disponiendo que las leyes deben orientarse a procurar la tutela de los derechos quebrantados, y eso en un doble sentido, es decir, mediante normas que, por una parte regulen o amparen el derecho de cada uno, y por otra, establezcan los instrumentos procesales adecuados para que las personas tengan acceso a la justicia y los Tribunales la otorguen si resultare comprobado el agravio ...” (sesión extraordinaria de Corte Plena, 11 de octubre de 1982). Fuente: Sala Constitucional de Costa Rica, Voto 1739-92

¹ El Pacto de San José Costa Rica al consagrar el Debido Proceso, artículo 8, Apartado 1, establece “que toda persona tiene Derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un Juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustentación de cualquier acusación penal formulada contra ella o para la determinación de sus Derechos y obligación de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”.

“El artículo 41 de la Constitución puede resultar quebrantado, en su segunda regla, por los jueces o por el legislador: por los primeros cuando deniegan en el fallo, sin motivo, una petición que debió concederse, y por el legislador si estableciera obstáculos procesales, fuera de toda razón, que prácticamente impidan el acceso a la justicia, un excesivo formalismo puede conducir, de hecho, a una denegación de justicia.” (sesión extraordinaria de Corte Plena de 26 de abril de 1984). Fuente: Sala Constitucional de Costa Rica, Voto 1739-92

Sesión 2: Elementos y supuestos para el acceso a la justicia

Duración sugerida	35 minutos
	5 minutos Presentación sobre los supuestos del acceso a la justicia
	20 minutos Análisis de las condiciones jurídicas, institucionales, materiales y culturales requeridas <ul style="list-style-type: none"> • ¿Ha tenido alguna vez que acudir a pedir justicia a los tribunales o a solicitar que le resuelvan algún problema? • ¿Qué requirió para hacerlo? • ¿Qué condiciones se necesitan para que el acceso a la justicia sea real, no solamente un derecho de papel? • ¿Qué factores adicionales se deben tener en cuenta en el caso de la justicia laboral?
	10 minutos Puesta en común del análisis de las condiciones
Metología	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación magistral • Trabajo en subgrupos
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none"> • Diapositivas con los supuestos del acceso a la justicia • Documento impreso con las condiciones para el acceso real para cada uno de las y los participantes • Fichas con preguntas para el trabajo en grupo • Equipo de cómputo y proyector
Los y las participantes necesitarán	Copia de diapositivas y del documento con las condiciones

Presentación de los supuestos para el acceso real a la justicia

Presentación magistral

Diapositivas 12-17

Duración 5 minutos

Existen dos supuestos fundamentales para que el acceso a la justicia sea real:

- **El acceso deber ser libre**, es decir, no estar atado a condicionamientos exagerados. Supone el rechazo de requisitos legales para la admisión de demandas o recursos poco razonables o que lo restrinjan injustificadamente.
- **El acceso debe ser efectivo**, es decir que no basta con la posibilidad teórica de ejercer una acción o recurso, sino que la persona debe tener realmente a su disposición un instrumento procesal accesible para proteger sus derechos laborales.

Cuando el acceso a la justicia es real, es decir, libre y efectivo, se crea un marco de posibilidades para quien lo exige. Esta situación lo coloca en una condición de menor vulnerabilidad respecto de aquellas personas con especiales dificultades para ejercitar a plenitud los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico ante el sistema de justicia(2).

Análisis de las condiciones jurídicas, institucionales, materiales y culturales requeridas

Duración 20 minutos

Trabajo en grupos

Nota para la persona facilitadora:

Puede usar alguna técnica creativa de agrupamiento para subdividir el grupo en subgrupos de trabajo de aproximadamente cinco personas. La más común de estas técnicas es el uso de números consecutivos, pero se pueden utilizar otras como los nombres de países, de idiomas o gentilicios. Una vez agrupadas las personas, entrégueles las fichas con las preguntas de trabajo, a las cuales deben responder en el tiempo dado. Las respuestas las pueden consignar para que una persona vocera las presente al plenario en la etapa siguiente.

Puesta en común del análisis de las condiciones para el acceso real a la justicia

Duración 10 minutos

Nota para la persona facilitadora:

Después de que los grupos han presentado el resultado de sus deliberaciones, entrégueles el documento que destaca las condiciones básicas y solicíteles que contrasten éstas con las respuestas dadas por ellos. Es posible que los grupos hayan aportado otras también muy relevantes que pasan a ampliar el listado del curso.

² *Ibidem* P 7-8

Condiciones jurídicas, culturales y materiales para el acceso real a la justicia:

- Conocimiento de las personas peticionarias de sus derechos y el derecho de acceso a la justicia.
- Cultura jurídica de respeto a los derechos, en el contexto nacional y en el institucional (implica reconocimiento por parte de los operadores de justicia de los derechos de quien acude a pedir justicia).
- Cercanía y acceso a las instalaciones administrativas y judiciales.
- Información clara y precisa sobre los aspectos relevantes del proceso judicial.
- Asistencia legal necesaria para defender judicialmente sus derechos.
- Procedimientos judiciales uniformes, sencillos, racionales, en los cuales la persona peticionaria tengo oportunidad de presentar sus argumentos.
- Derecho a ser escuchada y escuchado con equidad y en igualdad de condiciones.
- Comprensión de las actuaciones judiciales.
- Conocimiento del idioma en el que se realizan las diligencias o disposición de una persona intérprete.
- Respuesta oportuna, de calidad y acorde con el ordenamiento jurídico a la demanda planteada.

Nota para la persona facilitadora:

Para acercar a los y las participantes a la condición del acceso a la justicia de grupos en condición de vulnerabilidad puede apuntarles que en el caso específico del acceso a la justicia laboral, los aspectos mencionados han de cruzarse con las diversas realidades de las personas trabajadoras: ser menor de edad, mujer, ser indígena, ser inmigrante, ser trabajador o trabajadora agrícola o doméstica, por mencionar algunas. Estas realidades pueden acentuar dificultades específicas para acceder a la justicia laboral. Cuando se trata de personas menores de edad, éstas están además tuteladas por la Convención de Derechos del Niño y las legislaciones nacionales en materia de niñez y regulación del trabajo infantil.

El párrafo siguiente es una buena síntesis de la sesión, por lo cual puede utilizarlo como cierre. Con esta intervención introduce el tema siguiente.

“Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna. De este modo, la calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral.”
(Extracto Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, sobre Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados)

Sesión 3: Obstáculos para el acceso real y efectivo a la justicia laboral

Duración sugerida	1 hora
	5 minutos Introducción al tema de los obstáculos
	35 minutos Obstáculos. Dinámica grupal, sociodrama
	15 minutos Reflexión crítica, guiada por las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se sintieron actuando los diferentes roles que les correspondieron? • ¿Conocen de situaciones similares a las dramatizadas? • ¿Conocen de otros obstáculos que no hayan sido identificados en las dramatizaciones? • ¿Qué puede hacer cada persona, desde su rol o trabajo, para disminuir o eliminar estas barreras?
	5 minutos Conclusión
Metología	Dinámicas grupales
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none"> • Copia del documento con los obstáculos • Tarjetas para entregar a los grupos • Ficha con preguntas para guiar la reflexión crítica
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none"> • Copia del documento con los obstáculos • Papel y bolígrafo para anotar

Obstáculos que dificultan el acceso a la justicia laboral de las personas migrante Diapositivas 18-20

Duración **1 hora**

Nota para la persona facilitadora:

Introduzca el tema diciendo que estudios relacionados con el acceso a la justicia laboral de personas trabajadoras en condición de vulnerabilidad (en razón de su género, condición migratoria, capacidades especiales y edad) han demostrado que existen dificultades considerables para que estas personas logren justicia pronta y cumplida en esa materia.

Obstáculos. Sociodrama.

Duración **35 minutos**

Nota para la persona facilitadora:

A continuación divide el grupo en subgrupos de aproximadamente cinco personas, les entrega el documento de los obstáculos (incluido como Anexo 6) y les pide que construyan una breve historia donde dramaticen al menos tres de los obstáculos identificados. Puede definir de previo cuáles obstáculos trabajará cada subgrupo, tratando de que sean diversos. Para ello les da un tiempo breve de 10 minutos. La presentación de las dramatizaciones consumirá el resto del tiempo propuesto para esta dinámica.

Principales obstáculos para el acceso real a la justicia laboral:

- **Condición de irregularidad** que obliga a las personas trabajadoras migrantes a vivir prácticamente en la clandestinidad y en condiciones precarias que les llevan a acceder a trabajos donde no son respetados sus derechos humanos. Cuando estos derechos se ven violentados prefieren no acudir a las autoridades judiciales o administrativas, pues esto podría significarles su despido y su deportación. En el último caso, ciertos patronos tienden a llevar cabo prácticas deliberadas, con el objeto de no regularizar a sus trabajadores migrantes, tomando en cuenta la posición de vulnerabilidad en que queda expuesta la persona migrante. La condición de irregularidad muchas veces también es causa de que la persona migrante no se sienta empoderada en sus derechos, y por ende piense que no los goza simplemente por esa condición. Aun más, ciertos operadores de justicia, en ocasiones por falta de conocimiento, no reciben denuncias de personas sin documentos, lo cual les expone a una revictimización a las personas migrantes que llegan a denunciar.
- **Invisibilización** como grupo social vulnerable con especificidades que requiere ser incorporado a las iniciativas para mejorar sus posibilidades de acceso a la justicia laboral. Muchas veces los sistemas judiciales y su personal desconocen o no reconocen la necesidad de dar un trato diferenciado a estas personas en razón de las desventajas que sufren (acción afirmativa).
- **Discriminación y actitudes xenofóbicas** de parte de los funcionarios públicos, servidores judiciales y jueces encargados de tutelar los derechos laborales de las personas migrantes.
- **Alto grado de desconocimiento de los derechos laborales** y del **entramado institucional** que permite tener acceso a la justicia laboral por parte de los trabajadores migrantes, por lo tanto les resulta imposible reclamarlos, o bien cuando se toma conciencia de su violación, el derecho de accionar su reparación ya ha prescrito. Ejemplo de ello podría ser la poca utilización del mecanismo de resolución alterna de conflictos.
- **Ambiente de miedo y represión ante la amenaza de deportaciones**, lo cual inhibe la posibilidad de que las personas trabajadoras denuncien las violaciones, lo cual representa una infracción a los Convenios internacionales y un serio obstáculo al acceso a la justicia. Por parte de los empleadores también se usa la denuncia ante los agentes migratorios para que se proceda a la deportación, como mecanismos para evadir denuncias ya presentadas.

- **Brecha entre el acceso a la justicia laboral para las mujeres y para los hombres** que profundiza la desigualdad, por no atender a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres, entre las que se destacan poca información en relación con los mecanismos de reclamación; revictimización en las instancias judiciales; la inaplicabilidad de instrumentos internacionales y de la normativa nacional; trabajos socialmente menospreciados y de baja remuneración; poco presupuesto para denunciar y carencia del enfoque de género; constante violación a los derechos que le corresponden a la mujer embarazada, se verifican despidos durante el embarazo y posterior a él. A nivel legal, el trabajo doméstico no goza de beneficios provisionales básicos, lo cual se convierte en una extensión de la desvalorización del trabajo de las mujeres en este tipo de empleo, siendo en el que están mayormente representadas.
- **La legislación no reconoce la diversidad y las inequidades de la población sobre la que se aplica**, por tanto las interpretaciones y aplicaciones de ésta son en sí mismas discriminatorias.
- **Carente respuesta institucional a necesidades de poblaciones en condición de vulnerabilidad.** Los procesos de gestión de la justicia laboral, tanto los administrativos como los judiciales, no prepararon sus andamiajes para garantizar el acceso de este tipo de poblaciones. Sus abordajes, entonces, se tornan homogéneos, sin adecuados marcos de especificidad para atender los requerimientos particulares de esta población. No se aplican mecanismos de acción afirmativa para lograr equidad y evitar la discriminación en el trato a las personas trabajadoras migrantes.
- **Congestionamiento en las instancias** encargadas de impartir justicia, lo que, a su vez, redundo en la falta de justicia pronta y cumplida. Desde la perspectiva territorial, hay una tendencia a que los juicios o demandas laborales, al igual que los tribunales encargados de conocerlas y resolverlas, se concentren en las áreas de mayor actividad económica.
- **Cifra negra en la denuncia.** La disminución de casos en sede judicial que se ha dado en algunas regiones y países puede estar indicando dificultades de acceso de estas poblaciones específicas a la justicia.
- **Alta ritualización y burocratización de los procesos**, ejemplos de ello son el uso de lenguajes críticos o altamente técnicos e incomprensibles, la carga de la prueba a favor de la parte trabajadora, la tasación de la prueba, pérdida de las presunciones y reiterada interposición de recursos por parte del empleador como técnica dilatoria.
- **Poca o nula asistencia letrada a las personas trabajadoras** debido a recursos económicos limitados de las personas trabajadoras para costear la asesoría en los procesos administrativos y judiciales y a la larga duración de estos, muchas veces se presentan dificultades que pueden llevar a las personas a no proceder o a desistir de las vías judiciales.
- **Desconocimiento del idioma** en el que se realizan los procedimientos. Esto ocurre especialmente en el caso de las personas trabajadoras migrantes indígenas y nacionales de países donde se habla otra lengua.

MÓDULO D: ACCESO LIBRE Y EFECTIVO A LA JUSTICIA LABORAL

- **Falta de seguimiento y poca capacidad punitiva de la institucionalidad** hacia quienes violentan los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes. Ello se traduce en el desacato a las sentencias condenatorias o la imposibilidad de exigir las.
- **Falta de especialización y de capacitación** de los jueces y magistrados que imparten justicia laboral. Los Convenios de la OIT y los demás instrumentos del derecho internacional son poco conocidos por las autoridades administrativas y judiciales, lo que, consecuentemente, hace que no los apliquen.
- **Uso del crimen, la violencia, la persecución y el allanamiento** a sedes sindicales, el tiroteo a dirigentes, el cierre efectivo de empresas o el cambio de su razón social, y el despido de personas trabajadoras son mecanismos extralegales e ilegales tendientes a impedir el acceso a la justicia laboral.
- **Desequilibrio de poder**, muchas de las anteriores se resumen en situaciones donde la persona trabajadora migrante se encuentra en franca situación de desventaja ante el empleador para reclamar justicia y hacer efectivos los derechos que le corresponden.

Reflexión crítica

Duración 15 minutos

Nota para la persona facilitadora:

Una vez presentadas las dramatizaciones por todos los grupos, pida a las personas que se sienten en círculo para abrir una discusión guiada con preguntas como las siguientes:

- ¿Cómo se sintieron actuando los diferentes roles que les correspondieron?
- ¿Conocen de situaciones similares a las dramatizadas?
- ¿Conocen de otros obstáculos que no hayan sido identificados en las dramatizaciones?
- ¿Qué puede hacer cada persona, desde su rol o trabajo, para disminuir o eliminar estas barreras?

Cierre de esta sesión

Duración 5 minutos

Nota para la persona facilitadora:

A manera de cierre puede compartir con el grupo el siguiente fragmento de las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad:

“El sistema judicial se debe configurar, y se está configurando, como un instrumento para la defensa efectiva de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad. Poca utilidad tiene que el Estado reconozca formalmente un derecho si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de dicho derecho”. (Exposición de motivos, Reglas de Brasilia)

Sesión 4: Acciones requeridas para superar los obstáculos al acceso a la justicia laboral para las personas migrantes

Duración sugerida	1 hora
	5 minutos Introducción al tema de las recomendaciones
	30 minutos Dinámica “caja musical” y cierre de dinámica
	25 minutos Presentación magistral del extracto de la Opinión Consultiva y las Reglas de Brasilia y cierre de sesión
Metología	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica grupal • Presentación magistral
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none"> • Reproductor de música, puede requerir parlantes, dependiendo del espacio donde se imparta la capacitación • Música estimulante (Cd o lo que corresponda) • Caja o recipiente mediano • Documento con las recomendaciones recortadas e individualizadas en tiras y doblados en dos • Ficha con extracto de la Opinión Consultiva para la introducción • Diapositivas sobre extracto de la Opinión Consultiva • Equipo de cómputo y proyector
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none"> • Copia del documento con las recomendaciones • Copia de las filminas

Introducción

Duración 5 minutos

Ficha Opinión Consultiva

“Además, los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias”.

15 recomendaciones de líneas de acción que promuevan un mejor acceso a la justicia laboral

Duración 30 minutos

Dinámica Caja musical

- **Realizar cambios sustantivos y procesales en el sistema judicial laboral**, incluyendo realizar el tránsito adecuado a la oralidad, la utilización de la tecnología, la simplificación de los procesos y su gratuidad. Esto requiere de capacitación tanto para los administradores de justicia como para quienes litigan en la materia.
- **Estructurar una estrategia desde el Estado y los poderes judiciales** dirigida a acercar el servicio a quienes están excluidos, o a quienes acceden de manera muy limitada, lo cual debe empezar establecer políticas de estado de acceso a la justicia para poblaciones en condición de vulnerabilidad y equidad de género. Se debe mantener la gestión e incidencia para lograr la existencia de juzgados de trabajo en las diferentes regiones del país.
- **Garantizar un adecuado acceso a la justicia por parte de las personas migrantes y refugiadas** que se encuentren en el país, con independencia de su condición jurídica (migratoria) y basado en los derechos humanos que asisten a las personas que se encuentran en esta condición.
- **Campañas de comunicación y educación legal popular.** Diseñar e implementar campañas masivas de comunicación en materia de derechos laborales de las personas migrantes, orientadas a lograr un adecuado conocimiento y sensibilización de la problemática, las cuales puedan contribuir, posteriormente, a facilitar el camino del acceso a la justicia laboral por parte de estas poblaciones.

- **Mecanismos adecuados para hacer efectivas las notificaciones** y citaciones para personas migrantes, especialmente en aquellos casos en que éstas sean personas trabajadoras temporales, transfronterizas o itinerantes. De igual forma, hacer más efectivas las notificaciones y citaciones para los empleadores.
- **Disponibilidad y derecho a intérprete.** Realizar estudios acerca de la cuestión idiomática y de cómo esta influye en el acceso a la justicia de las personas migrantes. Dar soluciones a las dificultades que ello genera poniendo a disposición intérpretes, como parte fundamental del derecho al debido proceso. Se diseñarán instrumentos adecuados para la recolección de testimonios de personas migrantes o refugiadas que no hablan español en caso de no contar con la presencia de una persona intérprete autorizada en el momento de realizar un trámite.
- **Asesoría legal gratuita.** Impulsar la creación de servicios de asesoría y asistencia técnica gratuita desde la academia, la sociedad civil y organizaciones de índole laboral, así como aquellos de los que ya disponga el Estado.
- **Acatamiento de sentencias.** Dar seguimiento a los casos de demandas laborales que involucren a personas trabajadoras migrantes y que sean ventilados por los juzgados de trabajo, de modo que las resoluciones sean acatadas.
- **Investigación.** Alentar el desarrollo de investigaciones específicas en el campo de la justicia laboral de las personas migrantes. Alimentar la construcción de bases de datos acerca de la casuística relacionada con justicia laboral que ingresa a las diferentes instancias administrativas y judiciales. Esto requiere afinar las variables utilizadas, establecer la desagregación por nacionalidad, sexo, edad, procedencia geográfica y actividad laboral.
- **Armonización de la legislación.** Se deben armonizar los compromisos internacionales adoptados por los Estados en materia laboral con la legislación interna, lo cual permite la efectiva aplicación de los contenidos de estos en las leyes. Homologación “hacia arriba” de los códigos de trabajo, con el fin de mejorar aquellos que se encuentran menos ajustados a la protección de los derechos laborales y simplificar los trámites para la presentación de demandas.
- **Capacitación.** Capacitar a los inspectores e inspectoras del trabajo, funcionarios públicos y judiciales acerca de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias. Se requiere el fortalecimiento de las capacidades institucionales en la formación de las personas que prestan servicio público, en relación con temáticas como género, inclusión derechos humanos e instrumentos internacionales, considerando a estos como fuente del derecho.
- **Coordinación interinstitucional.** Propiciar la coordinación interinstitucional, tanto gubernamental como con organizaciones de sociedad civil, la cual permita definir una hoja de ruta para la elaboración de los programas y proyectos destinados a la solución de las deficiencias y obstáculos normativos y procesales que limitan el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes.

MÓDULO D: ACCESO LIBRE Y EFECTIVO A LA JUSTICIA LABORAL

- **Fortalecimiento de las oficinas de protección a las personas migrantes y trabajadoras de los ministerios de trabajo** con la finalidad de actuar más efectivamente en la prevención y protección de los derechos laborales que les son inherentes y facilitar su acceso a la justicia laboral, apoyándolas durante todo el proceso.
- **Constitución de fondo de apoyo** a personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad para facilitar su acceso y participación en diligencias judiciales con las multas y penalizaciones a empleadores.
- **Implementación de buenas prácticas.** Para ello es necesario analizar modelos que han sido exitosos, precisando mecanismos, impactos, resultados y considerando las condiciones organizativas, culturales y políticas existentes para que estos procesos hayan tenido una adecuada repercusión en materia de defensa y promoción de derechos de las personas migrantes.

Nota para la persona facilitadora:

A manera de cierre de este segmento pregunte a las y los participantes si conocen o pueden aportar otras experiencias o acciones afirmativas para hacer realidad el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes. Como parte de los materiales del curso entregue el documento con todas las recomendaciones. Pregunte a las y los participantes cómo pueden incidir desde su trabajo en el cumplimiento de algunas de las 15 recomendaciones

Presentación magistral del extracto de la Opinión Consultiva

Diapositivas 22-23

Duración

25 minutos

EXTRACTO OPINIÓN CONSULTIVA OC-18/03 DE 17 DE SEPTIEMBRE DE 2003, SOLICITADA POR LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONDICIÓN JURÍDICA Y DERECHOS DE LOS MIGRANTES INDOCUMENTADOS


- Los Estados sólo podrán establecer distinciones objetivas y razonables, cuando éstas se realicen con el debido respeto a los derechos humanos y de conformidad con el principio de la aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana.
- El debido proceso legal es un derecho que debe ser garantizado a toda persona, independientemente de su estatus migratorio. Asimismo, la Corte ha indicado que el elenco de garantías mínimas del debido proceso legal se aplica en la determinación de derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

- Se vulnera el derecho a las garantías y a la protección judicial por varios motivos: por el riesgo de la persona cuando acude a las instancias administrativas o judiciales de ser deportada, expulsada o privada de su libertad, y por la negativa de la prestación de un servicio público gratuito de defensa legal a su favor, lo cual impide que se hagan valer los derechos en juicio. Al respecto, el Estado debe garantizar que el acceso a la justicia sea no solo formal sino real. Los derechos derivados de la relación laboral subsisten, pese a las medidas que se adopten.
- Los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio. Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social.
- Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna. De este modo, la calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral.
- El Estado y los particulares en un Estado, no están obligados a brindar trabajo a los migrantes indocumentados. Los Estados y los particulares, tales como los empleadores, pueden abstenerse de establecer una relación de trabajo con los migrantes en situación irregular.
- Sin embargo, si las personas migrantes indocumentadas son contratadas para trabajar, inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores, sin que exista posibilidad de discriminación por su situación irregular.
- El Estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su condición de nacionales o extranjeros, y no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de éstos, en las relaciones laborales que se establezcan entre particulares (empleador - trabajador).
- El Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales.

Nota para la persona facilitadora:


Dedique el resto del tiempo de esta sesión a que las y los participantes emitan opiniones y comentarios sobre el valor de la Opinión Consultiva.

DIAPOSITIVA 1




Curso Acceso a la justicia laboral por parte de las personas migrantes

DIAPOSITIVA 2




**Módulo D
Acceso libre y efectivo a la justicia laboral**

DIAPOSITIVA 3




**Sesión 1
Concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia**

DIAPOSITIVA 4



Objetivo específico
Analizar concepto y los elementos del acceso a la justicia laboral para las personas migrantes y su sustento jurídico.


DIAPOSITIVA 5



Resultados de Aprendizaje

- Conocer el concepto del acceso a la justicia laboral para las personas migrantes y su sustento jurídico.
- Analizar elementos y requerimientos para el acceso real a la justicia.
- Conocer obstáculos que dificultan el acceso a la justicia laboral para las personas migrantes.
- Identificar acciones y recomendaciones para superar las barreras.

DIAPOSITIVA 6



Actividad

¿Es el acceso a la justicia un derecho fundamental?

¿Cómo incide este derecho en el reconocimiento de otros derechos?

DIPOSITIVA 7

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia

- Derecho por sí mismo, consiste en poder acudir ante los tribunales en busca de solución a los conflictos.
- Carácter instrumental: permite la tutela de los demás derechos.
- Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes.

DIPOSITIVA 8

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia

- Existencia de instancias de **índole administrativa o judicial**.
- **Debido proceso**, conjunto de reglas y procedimientos para garantizar a las personas que serán oídas en igualdad de condiciones y en un plazo razonable.
- **Tribunales independientes, imparciales y especializados** que, en condiciones de plena igualdad, escuchen públicamente a las personas para la determinación de sus derechos y obligaciones.
- **Acceso garantizado a toda persona** en condiciones de igualdad y sin discriminación

DIPOSITIVA 9

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia

El derecho al acceso a la justicia en los instrumentos internacionales y regionales.

- Pacto internacional de derechos civiles y políticos (art. 14)
- Declaración universal de los derechos humanos (arts. 8 y 10)
- Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (art. 5.c)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (art. 13)
- Convención sobre el estatuto de los refugiados (art. 16)
- Convención americana de derechos humanos (arts. 8 y 25)

DIPOSITIVA 10

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Concepto y fundamento jurídico del derecho al acceso a la justicia

“... los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán iguales derechos que los nacionales del Estado de que se trate ante los tribunales y las cortes de justicia”
(Convención internacional para la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. 1990).

DIPOSITIVA 11

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Sesión 2

Elementos y supuestos para el acceso a la justicia


DIPOSITIVA 12

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Supuestos fundamentales para que el acceso a la justicia sea real

- **Libre**, no estar atado a condicionamientos exagerados. Rechazo de requisitos legales para la admisión de demandas o recursos poco razonables o que lo restrinjan injustificadamente.
- **Efectivo**, no basta con la posibilidad teórica de ejercer una acción, la persona debe tener a su disposición un instrumento procesal accesible para proteger sus derechos laborales.

DIAPOSITIVA 13




Supuestos fundamentales para que el acceso a la justicia sea real

Acceso a la justicia en materia laboral:

“Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna. De este modo, la calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral.” (OC-18/03 de 17 septiembre, 2003)


DIAPOSITIVA 14



Supuestos fundamentales para que el acceso a la justicia sea real

- Conocimiento de acerca de sus derechos y el derecho de acceso a la justicia.
- Cultura jurídica de respeto a los derechos.
- Cercanía y acceso a las instalaciones administrativas y judiciales.
- Información clara y precisa sobre aspectos relevantes del proceso judicial.
- Asistencia legal (gratuita o accesible).


DIAPOSITIVA 15



Supuestos fundamentales para que el acceso a la justicia sea real

- Procedimientos judiciales uniformes, sencillos y racionales.
- Derecho a ser escuchada/o en igualdad de condiciones.
- Comprensión de las actuaciones judiciales.
- Comprensión del idioma de las diligencias e intérprete.
- Respuesta oportuna, de calidad y acorde al ordenamiento jurídico.

DIAPOSITIVA 16




Supuestos fundamentales para que el acceso a la justicia sea real

En el caso específico del acceso a la justicia laboral, los aspectos mencionados han de cruzarse con las diversas realidades de las personas trabajadoras: ser menor de edad, mujer, indígena, inmigrante, trabajador o trabajadora agrícola ó doméstica... Estas realidades acentúan las dificultades específicas para acceder a la justicia laboral.

Las personas menores de edad están además tuteladas por la Convención de Derechos del Niño y las legislaciones nacionales en materia de niñez y regulación del trabajo infantil.

DIAPOSITIVA 17




Supuestos fundamentales para que el acceso a la justicia sea real

A modo de conclusión...

“Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna. De este modo, la calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral.” (Extracto Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC-18/03).

DIAPOSITIVA 18



Sesión 3

Obstáculos para el acceso real y efectivo a la justicia laboral

DIAPPOSITIVA 19

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Obstáculos para el acceso real y efectivo a la justicia laboral

Reflexión crítica:

- ¿Cómo se sintieron actuando los diferentes roles que les correspondieron?
- ¿Conocen de situaciones similares a las dramatizadas?
- ¿Conocen de otros obstáculos que no hayan sido identificados en las dramatizaciones?
- ¿Qué puede hacer cada persona, desde su rol o trabajo para disminuir o eliminar estas barreras?

DIAPPOSITIVA 20

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Obstáculos para el acceso real y efectivo a la justicia laboral

A manera de conclusión,

“El sistema judicial se debe configurar, y se está configurando, como un instrumento para la defensa efectiva de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad. Poca utilidad tiene que el Estado reconozca formalmente un derecho si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de dicho derecho”. (Exposición de motivos, Reglas de Brasilia).

DIAPPOSITIVA 21

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Sesión 4 Acciones requeridas para superar los obstáculos al acceso a la justicia laboral para las personas migrantes

DIAPPOSITIVA 22

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Opinión Consultiva -18/03 DE 17/09/2003

Los Estados sólo podrán establecer distinciones objetivas y razonables cuando se realicen con respeto a los DHs.

El debido proceso debe ser garantizado a toda persona, independientemente del estatus migratorio.

Se vulnera el derecho a las garantías y a la protección judicial por el riesgo de la persona cuando acude a las instancias administrativas o judiciales de ser deportada, expulsada o privada de su libertad, y por la negativa de la prestación de un servicio público gratuito de defensa legal a su favor.

El Estado debe garantizar que el acceso a la justicia sea no solo formal sino real.

DIAPPOSITIVA 23

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Opinión Consultiva -18/03 DE 17/09/2003

Los derechos laborales surgen de la condición de trabajador, ...

Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición.

Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos laborales en ese Estado de empleo, **independientemente de su situación migratoria**, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna.

DIAPPOSITIVA 24

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Gracias

**CURSO ACCESO A LA JUSTICIA
LABORAL POR PARTE DE LAS
PERSONAS MIGRANTES**
Manual de capacitación para facilitadores

Módulo E

Buenas prácticas en
acceso a la justicia
laboral de las personas
migrantes

Objetivo del curso

Brindar conocimientos sobre el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes para la tutela efectiva de sus derechos.

Población meta

Operadores de justicia, funcionarios públicos, académicos y representantes de la sociedad civil organizada.

Módulo E: Buenas prácticas en acceso a la justicia laboral de las personas migrantes

Duración sugerida: 2 horas

Duración sugerida	Sesión
55 minutos	Sesión 1: Buenas prácticas en América Latina
15 minutos	Sesión 2: Compromisos
15 minutos	Sesión 3: Conclusiones y Clausura

Objetivo del Módulo E

Diapositiva 3

- Conocer y socializar buenas prácticas sobre el acceso a la justicia en América Latina.

Resultados de aprendizaje del Módulo E

Diapositiva 4

Al finalizar este módulo, los y las participantes:

- Esclarecerán el concepto de buena práctica.
- Compartirán y propondrán buenas prácticas sobre el acceso a la justicia en América Latina.
- Establecerán sus compromisos de trabajo en cada uno de sus puestos y países.

Sesión 1: Buenas prácticas en América Latina

Duración sugerida	55 minutos
	10 minutos Introducción a la sesión e intercambio espontáneo sobre buenas prácticas, qué se entiende por este concepto
	30 minutos Presentación de las experiencias de buenas prácticas que los y las participantes conozcan en sus países o contextos laborales
	15 minutos Presentación magistral sobre buenas prácticas acontecidas en diferentes proyectos en América Latina
Metología	<ul style="list-style-type: none"> • Charla dialogada • Presentación magistral
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none"> • Marcadores • Cinta adhesiva • Equipo de cómputo y proyector • Diapositivas • Papel periódico o cartulina • Copias de la autoevaluación (Anexo No.1)
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none"> • Copia de diapositivas • Marcadores

Introducción a la sesión

Diapositivas 5-6

Duración 10 minutos

Usted como persona facilitadora le corresponderá abrir un espacio dialógico en donde se converse e intercambie con los y las participantes sobre lo que piensan que es una buena práctica.

Le sugerimos utilizar el siguiente concepto de buena práctica con el fin de generar el diálogo con los y la participantes, así como intercambiar ideas al respecto (concordancias y discrepancias). Las ideas de los y las participantes pueden ser anotadas en una cartulina o papelógrafo.

Usted como persona facilitadora le corresponderá abrir un espacio para que los y las participantes generen ideas sobre buenas prácticas o proyectos que conocen en sus países o contextos laborales, para lo cual debe darse un tiempo productivo pero sintético a cada participante, con el fin de que todos y todas participen.

Al final usted hará una pequeña conclusión sobre las intervenciones que se generaron y se pasará a conocer algunas buenas prácticas que recabamos para el curso y que pueden relacionarse o no con lo mencionado por ellos y ellas.

Según la UNESCO, una buena práctica consiste en una iniciativa, una política o un modelo de actuación exitoso que mejora los procesos y resultados. La UNESCO resalta cuatro rasgos que caracterizan a una buena práctica, la cual debe ser innovadora, efectiva, sostenible y replicable.

El carácter innovador corresponde al desarrollo de soluciones nuevas y creativas. Una buena práctica es efectiva porque puede demostrar un impacto positivo y tangible sobre la mejora, debe mantenerse en el tiempo y sirve como modelo para desarrollar acciones en otros lugares.

Presentación de experiencias de los y las participantes

Duración **30 minutos**

En este apartado usted debe abrir el espacio para que los y las participantes expongan brevemente las buenas prácticas o experiencias, que recopilaron de previo al curso, sobre acciones que se estén desarrollando en sus países o contextos laborales, para que se protejan, mejoren o resguarden los derechos laborales y condiciones de vida de las personas migrantes trabajadoras.

Buenas prácticas

Diapositivas 7-13

Duración **15 minutos**

En este punto es necesario realizar un repaso sobre experiencias y proyectos acontecidos en diferentes países latinoamericanos de los cuales se pueda obtener enseñanzas y recopilar buenas prácticas que se están dando en los contextos locales en cuanto a los derechos de las personas trabajadoras migrantes y el acceso a justicia.

Proyectos relacionados con empoderamiento sobre derechos laborales:

Existen diferentes esfuerzos que se están realizando en Centroamérica y República Dominicana que tratan de informar, fortalecer y empoderar a la población migrante en algún país sobre los derechos que tienen en su condición de trabajadores y trabajadoras.

Estos proyectos poseen fuertes componentes de capacitación a población migrante y de formación de formadores, con el fin de generar capacidades instaladas en la sociedad civil que colabore posteriormente con el fortalecimiento en la exigibilidad de derechos, cuando estos son vulnerados.

Ejemplos de lo anterior son:

- **“Todas y Todos Trabajamos: Derechos Laborales para Todas y Todos”**, el cual se está desarrollando en Centroamérica y República Dominicana.
- **“Fomento de una Cultura de Cumplimiento”**, presente en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana.
- **“Módulos de capacitación sobre la Gestión de la Migración Laboral en América Latina”** de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Proyectos relacionados directamente con el acceso a justicia:

- **“Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral”** en Centroamérica y República Dominicana del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH).

Este proyecto busca fortalecer la formación y capacidades de las oficinas de defensores públicos en materia laboral. También trata de ampliar la capacidad de organizaciones de sociedad civil para promover mayor y mejor acceso a la justicia laboral y promover la eliminación de discriminación por género u otras formas de discriminación a través del trabajo de las oficinas Ombudsman.

- **“Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad”** en Iberoamérica.

La Cumbre Judicial Iberoamericana, dentro del marco de los trabajos de su XIV Edición, en el año 2008, consideró necesaria la elaboración de las “Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad”. Las Reglas no se limitan a establecer unas bases de reflexión sobre los problemas del acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, sino que también recogen recomendaciones para los órganos públicos y para quienes prestan sus servicios en el sistema judicial.

Esta declaración representa un importante criterio de interpretación y aplicación para el desarrollo del contenido esencial del acceso a la justicia para todos los países de Iberoamérica. Representa un compromiso institucional de los poderes judiciales a favor de las poblaciones que sufren más vulneraciones o mayores dificultades para acceder a la justicia.

A partir de lo anterior, se asume un compromiso institucional de definir políticas generales y acciones concretas, orientadas a eliminar cualquier desigualdad e inequidad. Se potencian los derechos a una información confiable, pertinente y comprensible, a la imagen, a que se atienda en un lugar accesible, con un trato digno, así como el compromiso de simplificar los procedimientos, de revisar la organización y gestión judicial para evitar atrasos innecesarios, de impulsar los medios alternos de solución de conflictos, promover una cultura jurídica y facilitar la cooperación interna y externa.

Para el caso particular de la población migrante, interesan las siguientes reglas:

- **Regla 3:** “Se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico”.
- **Regla 4:** “Podrán constituir causas de vulnerabilidad, entre otras, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad.
- **Regla 13:** “El desplazamiento de una persona fuera del territorio del Estado de su nacionalidad puede constituir una causa de vulnerabilidad, especialmente en los supuestos de los trabajadores migratorios y sus familiares. Se considera trabajador migratorio toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional. Asimismo se reconocerá una protección especial a los beneficiarios del estatuto de refugiado conforme a la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, así como a los solicitantes de asilo.”
- **Regla 25:** “Se promoverán las condiciones necesarias para que la tutela judicial de los derechos reconocidos por el ordenamiento sea efectiva, adoptando aquellas medidas que mejor se adapten a cada condición de vulnerabilidad.”
- **Regla 28:** “Se constata la relevancia del asesoramiento técnico-jurídico para la efectividad de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad: en el ámbito de la asistencia legal, incluso cuando aún no se ha iniciado un proceso judicial;
 - En el ámbito de la defensa;
 - y en materia de asistencia letrada al detenido.”
- **“Política institucional para el acceso a la justicia por parte de la población migrante y refugiada”** en el Poder Judicial de Costa Rica.

Este es un mecanismo al más alto nivel que pretende desarrollar acciones afirmativas en todas las instancias administrativas y jurisdiccionales para la protección efectiva del derecho al acceso a justicia para estas poblaciones.

Esta política fue aprobada por la Corte Plena el 8 de noviembre de 2010, convirtiéndose en una norma de acatamiento obligatorio dentro del sistema judicial costarricense. En Abril de 2011 se constituyó el Subcomité para el Acceso a la Justicia de la Población Migrante y Refugiada, el cual tiene como objetivo velar por el cumplimiento y aplicación de la política.

La política de acceso a justicia por parte de la población migrante y refugiada nace del contexto internacional de las Reglas de Brasilia y pretende lograr que el enfoque de migración y el principio universal de no discriminación, por razones de condición de nacional y situación migratoria, impregnen todos los servicios y despachos judiciales.

MÓDULO E: BUENAS PRÁCTICAS EN ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL DE LAS PERSONAS MIGRANTES

La aplicación de esta política aspira a garantizar el desarrollo de una cultura de servicio y administración de justicia basada en el respeto y el reconocimiento pleno de los derechos humanos de las personas, sin distinción de su nacionalidad, condición migratoria o jurídica, diferencias etarias, de género, étnicas, políticas y culturales.

Dentro de sus líneas de acción se encuentran la investigación, acciones de información, medidas procesales judiciales adecuadas, comunicación oportuna, seguimiento de casos y organización institucional.

Para más información sobre la política o su lectura íntegra, puede acceder al sitio web: www.conamaj.go.cr/index.php/proyectos/acceso

Nota para la persona facilitadora:

Al cierre de esta sesión usted deberá recapitular las ideas más importantes vistas durante este apartado. A este listado que le sugerimos, incluya las ideas y aportes que llevaron los y las participantes como buenas prácticas así como los insumos principales de la discusión y plenaria.

Ideas clave de esta sesión:

- El concepto de buena práctica como una iniciativa innovadora, efectiva, sostenible y replicable.
- Buenas prácticas en América Latina que tienen que ver con el empoderamiento de derechos laborales y acceso a justicia laboral.

Sesión 2: Compromisos

Duración sugerida	15 minutos
	15 minutos Dinámica e intercambio
Metología	<ul style="list-style-type: none">• Charla dialogada• Presentación magistral
Usted necesitará	<ul style="list-style-type: none">• Tarjetas (dos colores diferentes)• Marcadores
Los y las participantes necesitarán	<ul style="list-style-type: none">• Tarjetas (dos colores diferentes)• Marcadores

Dinámica e intercambio

Duración 15 minutos

Las instrucciones son las siguientes:

Para que los y las participantes establezcan sus compromisos personales o profesionales con el tema del curso se les entregarán dos tarjeta (diferenciadas por dos colores) en donde responderán a:

- En la tarjeta amarilla: Sobre el tema del curso, ¿qué falta en mi país para avanzar en la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes?
- En la tarjeta blanca: Sobre esa idea que anoté, ¿en qué podría contribuir desde mi ocupación?

Luego todos los y las presentes se pondrán en pie y formarán un gran círculo en donde de manera voluntaria se dará lectura a las tarjetas y a las respuestas que cada uno dio. Una vez leída cada tarjeta, el o la participante la colocará en el centro del círculo.

Así todas las personas participantes compartirán sus ideas.

Usted como facilitador(a) del curso y de este espacio tendrá también que compartir su respuesta y realizar un cierre de esta actividad, resumiendo las ideas principales y resaltando la gran meta o trabajo que se tiene por delante al materializar los derechos de las personas migrantes trabajadoras en nuestra sociedad.

Sesión 3: Conclusiones y Clausura

Duración sugerida	15 minutos
	15 minutos <ul style="list-style-type: none"> • Resumen de las ideas más significativas del curso y del intercambio llevado a cabo con los y las participantes • Autoevaluación (Anexo No.1) • Evaluación del curso (Anexo No.5) • Clausura y entrega de certificados
Metología	Palabras de persona facilitadora y organizadores de la actividad
Usted necesitará	Copias de la autoevaluación y evaluación (Anexos No.1 y 5)
Los y las participantes necesitarán	Copias de la autoevaluación y evaluación (Anexos No.1 y 5)

Resumen de ideas

Duración 15 minutos

Instrucciones para realizar el resumen de ideas y conclusión de la actividad:

En esta parte se necesita que usted brinde unas palabras que resuman las ideas o temáticas de mayor relevancia tratadas en el curso, de manera que se realice un énfasis en por ejemplo:

- Especial vulnerabilidad que viven las personas trabajadoras migrantes.
- Conocimiento y empleo de los términos correctos y no discriminatorios cuando nos referimos al fenómeno migratorio.
- Importancia y aplicabilidad de los principios y derechos de las personas migrante trabajadoras.
- Visualización de obstáculos en el acceso a justicia para las personas trabajadoras migrantes y acciones afirmativas para vencerlos.
- Importancia de las buenas prácticas y acciones en diferentes países encaminadas a mejorar los derechos de las personas trabajadoras migrantes y su acceso a justicia en nuestros países.

Además, se podría invitar a alguna persona organizadora o patrocinadora de la actividad para brindar algunas palabras o reflexión.


Luego se pasará a la aplicación de la autoevaluación, con el fin de que los y las participantes la completen y, una vez finalizada, puedan comparar de forma individual y privada sus respuestas con la autoevaluación que realizaron al inicio del curso.

Finalmente, se les pedirá a los y las participantes completar una evaluación sobre la metodología del curso (Anexo No.5), la cual deben entregar a la persona facilitadora.

Power Point Módulo E


Buenas prácticas en acceso a la justicia laboral de las personas migrantes en América Latina

DIAPOSITIVA 1




Curso Acceso a la justicia laboral por parte de las personas migrantes

DIAPOSITIVA 2



Módulo E
Buenas prácticas en acceso a la justicia laboral de las personas migrantes


DIAPOSITIVA 3



Objetivo

Conocer y socializar buenas prácticas sobre el acceso a la justicia en América Latina y establecer compromisos para el avance en esta temática desde los diferentes ámbitos de trabajo.


DIAPOSITIVA 4



Resultados de Aprendizaje


- Esclarecerán el concepto de buena práctica.
- Compartirán y propondrán buenas prácticas sobre el acceso a la justicia en América Latina.
- Establecerán sus compromisos de trabajo en cada uno de sus puestos y países.

DIAPOSITIVA 5



Sesión 1
Buenas prácticas en América Latina

DIAPOSITIVA 6



Buenas prácticas en América Latina

Definición de Buena Práctica según la UNESCO:

Consiste en una iniciativa, una política o un modelo de actuación exitoso que mejora los procesos y resultados. La Unesco resalta cuatro rasgos que caracterizan a una buena práctica, la cual debe ser:

- Innovadora
- Efectiva
- Sostenible
- Replicable

DIAPOSITIVA 7

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

A continuación se realiza un repaso sobre experiencias y proyectos acontecidos en diferentes países latinoamericanos de los cuales se pueda obtener enseñanzas y recopilar buenas prácticas.

DIAPOSITIVA 8

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Empoderamiento sobre derechos laborales

Estos proyectos tratan de informar, fortalecer y empoderar a la población migrante en algún país sobre los derechos que tienen en su condición de trabajadores y trabajadoras. Fuerte componente de capacitación a población migrante y de formación de formadores.

- **“Todas y Todos Trabajamos: Derechos Laborales para Todas y Todos”**, el cual se está desarrollando en Centroamérica y República Dominicana.
- **“Fomento de una Cultura de Cumplimiento”**, presente en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana.
- **“Módulos de capacitación sobre la Gestión de la Migración Laboral en América Latina”** de la Organización Internacional para las Migraciones.

DIAPOSITIVA 9

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Acceso a la justicia

Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral

Del Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Busca fortalecer la formación y capacidades de las oficinas de Defensores Públicos en materia laboral.

También trata de ampliar la capacidad de organizaciones de sociedad civil para promover mayor y mejor acceso a la justicia laboral y promover la eliminación de discriminación por género u otras formas de discriminación a través del trabajo de las Oficinas Ombudsman. En Centroamérica y República Dominicana.

DIAPOSITIVA 10

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Acceso a la justicia

Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad

No solo establecen las bases de reflexión sobre los problemas del acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, sino además recogen recomendaciones para los órganos públicos y para quienes prestan sus servicios en el sistema judicial.

Identifica con claridad a las personas destinatarias y beneficiarias definiendo qué debe entenderse por una persona en condición de vulnerabilidad. Desde esta perspectiva, involucra al sector justicia en general, a quien señala como el responsable de garantizar ese acceso sin discriminación, respetando la diversidad.

Presente en toda Iberoamérica.

DIAPOSITIVA 11

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Acceso a la justicia

Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad

Para el caso particular de la población migrante, interesan:

- Regla 3:** Personas consideradas en condición de vulnerabilidad y que por tanto se reconocen sus dificultades para acceder a los servicios de justicia.
- Regla 4:** Causas de vulnerabilidad (la migración o desplazamiento es una de ellas).
- Regla 13:** Desplazamiento de una persona fuera del territorio de su nacionalidad, consideraciones especiales a trabajadores migrantes y personas refugiadas.
- Regla 25:** Tutela efectiva judicial de derechos y adaptaciones necesarias según la población.
- Regla 28:** Importancia de asesoramiento técnico-jurídico.

DIAPOSITIVA 12

Organización Internacional para las Migraciones CONAMAJ

Acceso a la justicia


Política institucional para el acceso a la justicia por parte de la población migrante y refugiada

Surge del contexto internacional de las Reglas de Brasilia y pretende lograr que el enfoque de migración y el principio universal de no discriminación, por razones de condición de nacional y situación migratoria, impregnen todos los servicios y despachos judiciales de Costa Rica.

Es un mecanismo al más alto nivel que pretende desarrollar acciones afirmativas en todas las instancias administrativas y jurisdiccionales para la protección efectiva del derecho al acceso a justicia para estas poblaciones.

Esta política fue aprobada por la Corte Plena de Costa Rica el 8 de noviembre de 2010, convirtiéndose en una norma de acatamiento obligatorio dentro del sistema judicial costarricense.

DIAPOSITIVA 13



Acceso a la justicia

Política institucional para el acceso a la justicia por parte de la población migrante y refugiada

La aplicación de esta política aspira a garantizar el desarrollo de una cultura de servicio y administración de justicia basada en el respeto y el reconocimiento pleno de los derechos humanos de las personas, sin distingo de su nacionalidad, condición migratoria o jurídica, diferencias etarias, de género, étnicas, políticas y culturales.


Dentro de sus líneas de acción se encuentran la investigación, acciones de información, medidas procesales judiciales adecuadas, comunicación oportuna, seguimiento de casos y organización institucional.

DIAPOSITIVA 14



Sesión 2
Compromisos


DIAPOSITIVA 15



Actividad

Dinámica de intercambio de compromisos personales y profesionales.

DIAPOSITIVA 16



Sesión 3
Conclusiones y Clausura

DIAPOSITIVA 17



Gracias

- Accem (2006). **La Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral** en http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf_publicaciones/trata.pdf
- Acuña González, Guillermo (2009). **Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Informe final de consultoría de investigación Informe Costa Rica.** Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Asamblea General de Naciones Unidas (2009). **Derechos humanos de los migrantes A/64/213. Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes.**
- Asamblea General de Naciones Unidas (2010). **Promoción y protección de los derechos humanos: situaciones de derechos humanos e informes de relatores y representantes especiales A/65/222. Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes.**
- Asamblea General de Naciones Unidas (2011). **Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo A/HRC/17/33. Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes.**
- BID (2007). **“Remesas a América Latina y el Caribe sobrepasarán 100.000 millones de dólares en 2010, según fondo del BID”** en <http://www.iadb.org/es/noticias/comunicados-de-prensa/2007-03-18/remesas-a-america-latina-y-el-caribe-sobrepasaran-100000-millones-de-dolares-en-2010-segun-fondo-del-bid,3692.html>
- Centro de Derechos Laborales (2008). **Manual de Derechos Laborales de Costa Rica.**
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Opinión Consultiva Oc-18/03 De 17 de Septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados.**
- Corte Interamericana De Derechos Humanos. **Sentencia de 8 de Septiembre de 2005. Caso de las niñas Yean y Bosico Vs. República Dominicana.**
- Corte Interamericana De Derechos Humanos. **Sentencia de 23 de Noviembre de 2010. Caso Vélez Loor Vs. Panamá.**
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007). **El Acceso a la justicia como Garantía de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estudio de los Estándares Fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.**

- **Conferencia Internacional del Trabajo CIT 2004: Discusión general sobre trabajadores migrantes basada en un enfoque integrado. Documento de antecedentes.** Oficina Internacional Del Trabajo, Sector de la Protección Social, Programa de Migraciones Internacionales.
- De Gracia, René. **Panamá.** CEPAL - SERIE Seminarios y conferencias en http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/11699/lcl1764_PANAMA.pdf
- Espinar Ruis, Eva (2010). **Migrantes y refugiados: reflexiones conceptuales** en http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14223/1/OBETS_05_01_03.pdf
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2009). **Estudio regional acerca del contexto de los derechos laborales y el acceso a la justicia laboral en Centroamérica y República Dominicana.**
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2009). **Estudio Regional acerca del marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales Centroamérica y República Dominicana.**
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2009). **Identificación de iniciativas vigentes en la región relacionadas con derechos laborales, particularmente aquellos esfuerzos focalizados en labores de monitoreo y en grupos discriminados.**
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2010). **Las instituciones Ombudsman y la eliminación de las barreras en el acceso a la justicia laboral en los países signatarios del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA-DR).**
- Maguid, Alicia y Salinas, Viviana (2010). **Inserción laboral y acceso a mecanismos de seguridad social de los migrantes en Iberoamérica.** Serie Población y Desarrollo N° 96. CEPAL.
- Martínez Pizarro, Jorge; Reboiras Finardi, Leandro y Soffia Contrucci, Magdalena (2009). **Los derechos concedidos: crisis económica mundial y migración internacional.** Serie Población y Desarrollo N° 89. CEPAL.
- Mesa Permanente de Derechos Humanos. **Informe alternativo relativo al cumplimiento por El Salvador de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus familias** en http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/ngos/MPDM_ElSalvador9.pdf
- **Migración y Salud en Costa Rica** en <http://www.bvs.sa.cr/php/situacion/migracion.pdf>
- Naciones Unidas. **¿Qué son los derechos humanos?** en <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

BIBLIOGRAFÍA

- Platou Kvammen, Julir (2010). **Diferentes formas de explotación laboral ¿Cómo trazar la línea?** Por una migración segura. Organización Internacional para las Migraciones. Unidad contra la Trata de Personas Centroamérica y México en <http://www.iom.or.cr/espanol/descargas/bolet%edn%20por%20una%20migraci%fn%20segura%20junio%202011.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. **La Convención Internacional sobre los trabajadores migratorios y su Comité.** Folleto informativo N° 24.
- Organización Internacional para las Migraciones (2008). **10 Preguntas y Respuestas acerca de la Migración** en <http://www.oim.or.cr/espanol/descargas/10%20preguntas%20y%20respuestas%20acerca%20de%20la%20migraci%F3n%20.pdf>
- Organización Internacional para las Migraciones (2008). **Estudio binacional (Nicaragua - Costa Rica) sobre la incidencia de la migración en las mujeres.**
- Organización Internacional para las Migraciones (2010). **Informe sobre las migraciones en el Mundo 2010. El Futuro de la Migración: Creación de Capacidades para el cambio.**
- Organización Internacional para las Migraciones (2010). **Módulos de capacitación sobre la gestión de la migración laboral en América Latina.**
- Organización Internacional para las Migraciones (2010). **Políticas Públicas sobre Migración Laboral. Herramientas y buenas prácticas.**
- Organización Internacional para las Migraciones. **Términos sobre Migración utilizados comúnmente** en <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/migration-management-foundations/terminology/commonly-used-migration-terms/cache/offonce/lang/es>
- Organización Internacional del Trabajo (2005). **Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.**
- Organización Internacional del Trabajo (2002). **Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global.**
- Organización Internacional del Trabajo. **Convenios y Recomendaciones** en <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- **Relatora Especial sobre los derechos humanos de los migrantes** en <http://www2.ohchr.org/spanish/issues/migration/rapporteur/>

- Remesas y desarrollo (2011). **Remesas a América Latina y el Caribe (2004-2010) (Tasa de Crecimiento Interanual)** en <http://www.remesasydesarrollo.org/estadisticas/remesas-a-america-latina-y-el-caribe-2004-2010-tasa-de-crecimiento-interanual/>
- Sánchez, José Marcos. **Manual para la defensa de la libertad sindical** en <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/xviii/cap1/i.htm>
- Taran, Patrick A. y Geronimi, Eduardo. **Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección.** Programa de Migraciones Internacionales, Oficina Internacional del Trabajo.
- **Tipología de los derechos laborales (El Salvador, Costa Rica, Guatemala y Honduras)** en http://www.dhr.go.cr/menu_inicio/tipologiaderechoslaborales.pdf
- Wooding, Bridget y Moseley-Williams, Richard (2004). **Inmigrantes haitianos y dominicanos de ascendencia haitiana en la República Dominicana** en http://www.entreculturas.org/files/documentos/biblioteca/Inmigrantes_SJR_CID.pdf?download

ANEXO No.1

Autoevaluación

Estimado (a) participante del Curso “Acceso a la justicia laboral por parte de las personas migrantes”, le solicitamos responder a estas preguntas de la manera más honesta:

1. Una persona migrante que se encuentra en condición irregular, ¿comete un delito?
 Sí No
2. ¿Son sinónimos los términos “migrante irregular” y “migrante ilegal”?
 Sí No
3. ¿Una persona migrante, con documentación al día, puede ser atendida en una oficina judicial?
 Sí No
4. ¿Una persona migrante, sin documentos, puede ser atendida en una oficina judicial?
 Sí No
5. ¿Puede una persona migrante víctima poner una denuncia?
 Sí No
6. ¿Es absolutamente necesaria la presentación de identificación al día para que una persona migrante haga una denuncia judicial?
 Sí No
7. En una relación laboral, ¿tienen los mismos derechos las personas trabajadoras nacionales que las personas trabajadoras migratorias?
 Sí No
8. ¿Una persona migrante sin documentos puede reclamar ante una instancia judicial derechos laborales?
 Sí No
9. ¿Considera que los trabajadores y las trabajadoras migrantes tienen el derecho a formar parte de sindicatos?
 Sí No
10. ¿Existe alguna diferencia entre la trata de personas y la explotación laboral?
 Sí No

ANEXO No.2

Fecha de ratificación de los principales instrumentos internacionales de derechos humanos

Instrumento	Costa Rica	Panamá	El Salvador	Rep. Dominic.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Político	29 Nov.68	8 Mar.77	30 Nov.79	4 Ene. 78
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	29 Nov.68	8 Mar.77	30 Nov.79	4 Ene.78
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	1 Oct.08	7 Ago.07	14 Dic. 07	18 Ago.09
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	16 Ene.67	16 Ago.67	30 Nov.79	25 May.83
Convención sobre el Estatuto de los Refugiados	28 Mar.78	2 Ago.78	28 Abr.83	4 Ene.78
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares	*	*	14 Mar.03	*
Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños(Protocolo de Palermo)	9 Sep.03	18 Ago.04	18 Mar.04 Reserva	15 Dic.00 Firma
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	4 Abr.86	29 Oct.81	18 Ago.81 Reserva	2 Sep.82

*Estos países no han firmado el instrumento.

ANEXO No.3

Caso para análisis

Rafael es un trabajador agrícola nicaragüense que migró a la zona norte de Costa Rica debido a la necesidad de llevar sustento a su familia. Trabaja en una gran empresa piñera, en la cual hay muchas otras personas con ciudadanas de Rafael, esto le da seguridad y se siente acompañado. Rafael se encarga de la aplicación de ciertas sustancias a la plantación mediante bomba y a pie, otras veces colabora en la revisión del sistema de distribución de agua y en el cuidado de las piñas.

Rafael no tiene permiso de trabajo ni pasaporte al día. Lleva ya un año trabajando en la piñera, sin embargo, hasta el momento sus jornadas laborales han sido de 12 horas diarias, no tiene derecho a vacaciones y el contratista les indica que los extranjeros “ilegales” no tienen derechos en el país. Por estos abusos, varios compañeros se reunieron para analizar la posibilidad de crear algún tipo de sindicato, pero el patrono se dio cuenta y los amenazó con llamar a la Dirección de Migración para que los deporten.

Además de esto, al día siguiente del encuentro la persona a cargo de los trabajadores le informó que será despedido por traicionar la empresa con estas reuniones clandestinas y que por no tener los papeles al día no tiene derecho a ningún dinero. Rafael entonces tiene trabajo hasta este viernes y no sabe qué hacer.

ANEXO No.4

Convenios de la OIT sobre derechos laborales

C26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.
C29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
C81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947.
C87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
C88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948.
C98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
C103	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.
C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.
C107	Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957.
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
C122	Convenio sobre la política del empleo, 1964.
C138	Convenio sobre la edad mínima, 1973.
C158	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.
C168	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.
C169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989.
C181	Convenio Convenio sobre las agencias de empleo privadas. 1997.
C189	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011
R115	Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961.
R150	Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.
R164	Recomendaciones sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
R169	Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984.
R188	Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997.

ANEXO No.5

Noticia 1

11 de abril, 2010

La Nación, Costa Rica

Nacionales

Policía rescata 36 esclavos asiáticos en Puntarenas

Nicolás Aguilar R. y Ronny Soto S.

Las autoridades judiciales rescataron ayer a 36 trabajadores asiáticos a quienes mantenían esclavizados en dos barcos pesqueros de una empresa naviera extranjera en Puntarenas. Según el Fiscal Adjunto de la Fiscalía Contra el Crimen Organizado, Osvaldo Henderson, los hombres recibían latigazos y les quitaron sus pasaportes para que no escaparan. Eran mantenidos en pequeñas habitaciones de dos embarcaciones pesqueras, hacinados y en condiciones inhumanas según dijo ayer Jorge Rojas Vargas, director del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

Precisó que las víctimas coinciden al afirmar que eran maltratados diariamente y obligados a laborar hasta 20 horas diarias. Las autoridades confirmaron que les daban pocos alimentos y, cada vez que llegaban a algún puerto, eran obligados a trabajar en la construcción de casas o edificios sin recibir pago alguno. Este caso, tipificado como trata de personas por el Código Penal, se develó hace cuatro meses cuando nueve vietnamitas se lanzaron del barco en el cual llevaban varios meses esclavizados, según informes en poder de la Fiscalía.



“Ellos alcanzan tierra nadando y permanecen ocultos un tiempo trabajando como cocineros y otros puestos. Después (hace dos meses) deciden denunciar todo ante la Policía y es cuando empezamos con las investigaciones”, recordó ayer el Fiscal de Crimen Organizado. Varios operativos

La mañana de ayer se realizaron allanamientos en un muelle, dos barcos y en dos casas ubicadas en el barrio El Carmen de Puntarenas. Intervinieron agentes de la Sección de Delitos Varios del OIJ, de la Policía de Migración así como agentes del Ministerio Público.

El objetivo era la detención del dueño y la tesorera de una empresa pesquera (cuyo nombre no será aún revelado por las autoridades) identificados como de apellido Tseng, de origen taiwanés. Solo el hombre aparece como naturalizado costarricense. También detuvieron a otro taiwanés de apellido Chung, capitán de uno de los barcos decomisados y a un nacional de apellido Espinoza, capitán de la otra embarcación. Los barcos se llaman Wang Ja Men y Wang Ja Men 99, los que no aparecen inscritos en Bienes Muebles del Registro Nacional.

Todos enfrentarán una causa por el delito de trata de personas, sancionado con prisión de ocho a 16 años, según el Código Penal. De los 36 asiáticos localizados ayer, cinco son filipinos, 15 vietnamitas, 13 indonesios, dos taiwaneses y uno chino. Algunos lucían muy delgados y fatigados. Según el director del OIJ, varios llevaban dos o más años a merced de la organización desarticulada.

“Ellos estaban en condiciones totalmente insalubres, inhumanas, hacinados”, exclamó Rojas. Los asiáticos permanecerán a la orden de Migración en condición de víctimas. Pueden ser enviados a sus países de origen en las próximas semanas. Sin embargo, de acuerdo a la Ley, algunos podrían solicitar refugio en nuestro país.

“Esta es la esclavitud moderna”, afirmó Mario Zamora, director de Migración y Extranjería. Les ofrecían el pago de unos \$250 al mes, dinero que no recibían porque les aseguraban que sería enviado a sus familiares. La trata de personas es el tercer negocio más lucrativo del hampa a nivel mundial, solo superado por el narcotráfico y el tráfico de armas. Este delito produce ganancias anuales por unos \$9.500 millones, según los informes más recientes de la Organización de Naciones Unidas (ONU).

<http://www.nacion.com/2010-04-11/EIPais/NotasSecundarias/EIPais2330521.aspx>

Noticia 2

11 de mayo

La Prensa Libre, Costa Rica

Sucesos

Matrimonio mantenía mujer nicaragüense en esclavitud

Andrey Berrocal Gamboa

Jorge Rojas explicó que la joven nicaragüense fue rescatada tras seis años de permanecer como esclava en una vivienda propiedad de un matrimonio en Santo Domingo de Heredia.



Un matrimonio podría enfrentar cargos por el delito de trata de personas tras el allanamiento que realizó el Organismo de Investigación Judicial (OIJ) con el objetivo de liberar a una joven de nacionalidad nicaragüense, quien permanecía como esclava doméstica. La joven fue identificada con el apellido Centeno, de 22 años de edad y seis de vivir como prisionera en una vivienda ubicada en Santo Domingo de Heredia.

La información fue confirmada ayer por el director del OIJ, Jorge Rojas, quien en conferencia de prensa indicó que a través del Consulado de Nicaragua se les comunicó de la situación y se procedió a realizar la liberación de la víctima. “Un tema muy complicado de una joven nicaragüense en condición de esclavitud, la cual fue traída de su país por un matrimonio nicaragüense y que la había sometido a trabajo sin pago y sin posibilidad de comunicación”, comentó Rojas. La joven no podía salir de la vivienda, pues el matrimonio se lo impedía, además, pese a que trabajaba en labores domésticas, para las cuales fue traída de su país, nunca recibió un solo pago.

La denuncia

Durante esos seis años, aunque parezca difícil de creer, la joven se mantuvo aislada del mundo exterior y de sus familiares, sin embargo, fue gracias a la intervención de los vecinos que las autoridades se dieron cuenta de su situación. La mujer, ya cansada de permanecer entre cuatro paredes, comenzó a conversar con sus vecinos a través de las ventanas. Las personas entonces denunciaron el caso ante el Consulado y éste, a su vez, pasó el informe al OIJ para que ellos investigarán la situación.

Por un momento se sospechó que la extranjera había sido objeto de abusos sexuales y constantes agresiones, sin embargo, eso se descartó una vez que la joven fue liberada. El OIJ realizó el viernes pasado un allanamiento a la vivienda de los sospechosos, donde se ubicó a la mujer y de inmediato se puso en libertad, mientras se determina la situación jurídica de la pareja, la cual, presuntamente, cada vez que salía dejaba la casa bajo llave. La mujer quedó a las órdenes del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) mientras las autoridades concluyen con la investigación.

Un tema muy complicado de una joven nicaragüense en condición de esclavitud, la cual fue traída de su país por un matrimonio nicaragüense”.

Jorge Rojas

<http://www.prensalibre.cr/pl/suceso/24720-matrimonio-mantenia-mujer-nicaragueense-en-esclavitud.html>

Noticia 3

6 de febrero, 2009
El Mundo, España
Nacionales

Liberados 27 rumanos explotados por compatriotas como si fueran esclavos

Madrid.- Agentes de la Policía Nacional han liberado en la localidad valenciana de Faura a 27 ciudadanos rumanos que eran explotados por una banda de compatriotas que los mantenían hacinados en pisos y que los trataban como si fueran esclavos.

Según ha informado la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, en esta operación han sido detenidas diecinueve personas, ocho en Faura y once en Barcelona.

Las víctimas eran captadas en Rumanía con falsas promesas de trabajo, después eran obligadas a trabajar en España, sin remuneración, y cuando no tenían trabajo eran obligados a ejercer la mendicidad en mercadillos de distintas localidades de Castellón. Entre los liberados, que vivían en condiciones infrahumanas en dos pisos, había un menor de edad que también era obligado a trabajar en el campo o a pedir dinero en la calle.



Tenían que dormir en el suelo con escasas medidas higiénicas y a pesar de que las viviendas no estaban cerradas con llave, no escapaban por miedo a represalias y debido a las graves amenazas a que eran sometidos. Según han informado a EFE fuentes policiales, en el momento de la liberación los agentes se encontraron con un “panorama desolador”, dadas las condiciones de vida de los rumanos que se encontraban hacinados y en pésimas condiciones. Los agentes han practicado cuatro registros en los que se han intervenido diversos efectos y documentación.

La investigación comenzó tras una denuncia presentada por dos súbditos rumanos en Alicante en la que manifestaban que se encontraban retenidos contra su voluntad en una finca hortofrutícola de Faura. Retenidos junto a otras treinta personas de la misma nacionalidad, eran obligados a realizar trabajos de todo tipo, fundamentalmente en el campo, durante doce horas al día. Las víctimas afirmaron que habían llegado desde su país engañados con promesas de trabajo por parte de un compatriota que residía en Barcelona.

Viajaron hasta España en autobús y, una vez en aquí, comprobaron que esas promesas eran falsas y que, además de obligarles a trabajar contra su voluntad, eran privados de libertad. Las víctimas manifestaron incluso que alguno de los captores que vivía con ellos llegó a separar a las mujeres de sus maridos y las obligó a mantener relaciones sexuales no consentidas, así como a vender a menores de edad a diferentes redes de prostitución.

Los investigadores localizaron los pisos donde residían los integrantes del grupo, dos en Barcelona y dos Valencia, y procedieron al arresto de diecinueve personas. A los arrestados se le imputa, entre otros y según los casos, los delitos de asociación ilícita, detención ilegal, agresión sexual y contra el derecho de los trabajadores. La operación ha sido desarrollada por agentes de la UCRIF de la Comisaría General de Extranjería y Fronteras y las UCRIF de Barcelona, Valencia y Alicante.

<http://www.elmundo.es/elmundo/2009/02/06/videos/1233930915.html>

Noticia 4

29 de septiembre, 2011

El Boletín, España

Economía

El Gobierno brasileño cita a ZARA por denuncias de explotación laboral

La Asamblea de Estado de Sao Paulo ha citado a la empresa textil ZARA (que pertenece al grupo español INDITEX) a declarar el miércoles por las denuncias interpuestas contra ésta por tener en sus talleres trabajadores en “condiciones de esclavitud” según explicaron fuentes del Gobierno brasileño.

Enrique Huerta González, representante de ZARA Brasil, declarará el miércoles frente a la Comisión de Defensa de los Derechos de las Personas por las 52 actas de infracción que pesa sobre la compañía de Amancio Ortega. Y junto a él, socios y administradores de la empresa AHA, principal proveedora de INDITEX en Brasil.

La noticia saltó a la actualidad por el descubrimiento de dos talleres en los que trabajaban 13 hombres bolivianos, una mujer peruana y un adolescente de 14 años que vivían en los propios talleres textiles donde no se respetaban normas de sanidad y seguridad laboral. Estas 15 personas tenían jornadas laborales de más de 12 horas y eran sometidos a una vigilancia intensiva.

Las autoridades brasileñas investigan actualmente a seis grupos textiles, entre los que se incluye ZARA, que en cuanto se conoció la noticia, aseguró que reforzaría su colaboración con el Ministerio de Trabajo de Brasil.

<http://www.elboletin.com/index.php?noticia=39849&name=Econom%C3%ADa>

Noticia 5

30 septiembre, 2011

El Argentino, Argentina
Sociedad

Clausuran cinco talleres de ropa clandestinos en Tolosa

Cinco talleres clandestinos en los que se fabricaba ropa de marcas platenses fueron descubiertos ayer por la justicia en Tolosa. Explotación laboral y el trabajo infantil están en la mira de los investigadores, que irrumpieron en cada uno de los domicilios acompañados por inspectores laborales y de seguridad del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y la Municipalidad de La Plata.

Las viviendas allanadas tenían en común que todavía estaban en construcción y eran habitadas por quienes llevaban adelante el emprendimiento. En uno de los dormitorios, por ejemplo, había dos remachadoras. En algunos casos las paredes estaban sin revocar y los cables de la electricidad colgaban de cualquier parte. En ninguna de las dependencias había matafuegos, ni puerta de emergencia.



Seis personas resultaron demoradas durante los operativos, que fueron ordenados por el fiscal Fernando Cartasegna, titular de la Unidad Funcional de Instrucción (UFI) N° 4, sospechadas de explotación, trabajo infantil, reducción a la servidumbre y condiciones análogas, según trascendió de fuentes judiciales.

Todos los detenidos son parientes, cercanos y lejanos, de nacionalidad boliviana. Y entre los trabajadores, además, había una chica que tendría entre 13 o 14 años, prima lejana de uno de los supuestos responsables de los talleres.

Aunque constataron la presencia de 22 trabajadores, los investigadores sospechaban que podría haber entre 50 y 60 trabajando en los talleres, algunos dedicados al corte y otros a la costura, ubicados en 524 entre 20 y 21, 524 bis entre 20 y 21, 526 entre 19 y 20, 528 entre 18 y 19, y 528 y 19.

Ropa de las marcas Tiza, Lolis –la marca teen de Tiza–, Margarita y Gabucci, entre otras, fueron encontradas en los talleres. La confección y las etiquetas, coincidieron las fuentes, presentaban “visos de originalidad”, por lo que son iguales a las originales. Los investigadores encontraron, además, un recibo de retiro a nombre de la marca Tiza.

ANEXOS

El Ministerio de Trabajo constató la existencia de irregularidades laborales y trabajo infantil en “condiciones insalubres” e informó: “las personas no tenían ninguna documentación que acreditara su registración laboral; al tiempo que también se cotejó la falta de documentación de identidad correspondiente. En el caso de la menor, se trata de una niña de 13 (o 14) años que al momento del allanamiento se encontraba planchando prendas confeccionadas”.

Los funcionarios también detectaron problemas de seguridad e higiene en cada uno de los establecimientos allanados, hacinamiento en los lugares de trabajo y otros desatinos, como una errónea organización de las mercaderías y ubicación de las máquinas para prevenir accidentes laborales.

El director provincial de Inspecciones de la cartera laboral, Oscar Kindzersky, remarcó que este tipo de operativos se realizan “con el fin específico de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Acá no se persigue un fin recaudatorio sino consolidar el trabajo decente en todos los rubros”.

<http://www.elargentino.com/nota-155565-Clausuran-cinco-talleres-de-ropa-clandestinos-en-Tolosa.html>

ANEXO No.6

Principales obstáculos para el acceso real a la justicia laboral

- Condición de irregularidad. Esta situación obliga a las personas trabajadoras migrantes a vivir prácticamente en la clandestinidad y en condiciones precarias que les llevan a acceder a trabajos donde no son respetados sus derechos humanos. Cuando estos derechos se ven violentados prefieren no acudir a las autoridades judiciales o administrativas, pues esto podría significarles su despido y su deportación.
- Invisibilización como grupo social vulnerable con especificidades que requiere ser incorporado a las iniciativas para mejorar sus posibilidades de acceso a la justicia laboral. Muchas veces los sistemas judiciales y su personal desconocen o no reconocen la necesidad de dar un trato diferenciado a estas personas en razón de las desventajas que sufren (acción afirmativa).
- Discriminación y actitudes xenofóbicas de parte de los funcionarios públicos, servidores judiciales y jueces encargados de tutelar los derechos laborales de las personas migrantes.
- Alto grado de desconocimiento de los derechos laborales y del entramado institucional que permite tener acceso a la justicia laboral por parte de los trabajadores migrantes, por lo tanto les resulta imposible reclamarlos, o bien cuando se toma conciencia de su violación, el derecho de accionar su reparación ya ha prescrito. Ejemplo de ello podría ser la poca utilización del mecanismo de resolución alterna de conflictos.
- Ambiente de miedo y represión ante la amenaza de deportaciones y repatriaciones masivas, lo cual inhibe la posibilidad de que las personas trabajadoras denuncien las violaciones, lo cual representa una infracción a los Convenios internacionales y un serio obstáculo al acceso a la justicia. Por parte de los empleadores también se usa la denuncia ante los agentes migratorios para que se proceda a la deportación, como mecanismos para evadir denuncias ya presentadas.
- Brecha entre el acceso a la justicia laboral para las mujeres y para los hombres que profundiza la desigualdad, por no atender a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres, entre las que se destacan: poca información en relación con los mecanismos de reclamación; revictimización en las instancias judiciales, la inaplicabilidad de instrumentos internacionales; trabajos socialmente menospreciados y de baja remuneración, poco presupuesto para denunciar y carencia del enfoque de género; constante violación a los derechos que le corresponden a la mujer embarazada: se verifican despidos durante el embarazo y posterior a él. A nivel legal, el trabajo doméstico no goza de beneficios provisionales básicos, lo cual se convierte en una extensión de la desvalorización del trabajo de las mujeres en este tipo de empleo, siendo en el que están mayormente representadas.
- La legislación no reconoce la diversidad y las inequidades de la población sobre la que se aplica, por tanto las interpretaciones y aplicaciones de esta son en sí mismas discriminatorias.

- Carente respuesta institucional a necesidades de poblaciones en condición de vulnerabilidad. Los procesos de gestión de la justicia laboral, tanto los administrativos como los judiciales, no prepararon sus andamiajes para garantizar el acceso de este tipo de poblaciones. Sus abordajes, entonces, se tornan homogéneos, sin adecuados marcos de especificidad para atender los requerimientos particulares de esta población. No se aplican mecanismos de acción afirmativa para lograr equidad y evitar la discriminación en el trato a las personas trabajadoras migrantes.
- Congestionamiento en las instancias encargadas de impartir justicia, lo que, a su vez, redundando en la falta de justicia pronta y cumplida. Desde la perspectiva territorial, hay una tendencia a que los juicios o demandas laborales, al igual que los tribunales encargados de conocerlas y resolverlas, se concentren en las áreas de mayor actividad económica.
- Cifra negra en la denuncia. La disminución de casos en sede judicial que se ha dado en algunas regiones y países puede estar indicando dificultades de acceso de estas poblaciones específicas a la justicia.
- Alta ritualización y burocratización de los procesos, ejemplos de ello son: uso de lenguajes críticos o altamente técnicos e incomprensibles, la carga de la prueba a favor de la parte trabajadora, la tasación de la prueba, pérdida de las presunciones y reiterada interposición de recursos por parte del empleador como técnica dilatoria.
- Poca o nula asistencia letrada a las personas trabajadoras en los procesos administrativos y judiciales debido a recursos económicos limitados de las personas trabajadoras para costear esa asesoría.
- Desconocimiento del idioma en el que se realizan los procedimientos; esto ocurre especialmente en el caso de las personas trabajadoras migrantes indígenas y nacionales de países donde se habla otra lengua.
- Falta de seguimiento y poca capacidad punitiva de la institucionalidad hacia quienes violentan los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes. Ello se traduce en el desacato a las sentencias condenatorias o la imposibilidad de exigirlos.
- Falta de especialización y de capacitación de los jueces y magistrados que imparten justicia laboral. Los Convenios de la OIT y los demás instrumentos del derecho internacional son poco conocidos por las autoridades administrativas y judiciales, lo que, consecuentemente, hace que no los apliquen.
- Uso del crimen, la violencia, la persecución y el allanamiento a sedes sindicales, el tiroteo a dirigentes, el cierre efectivo de empresas o el cambio de su razón social, y el despido de personas trabajadoras son mecanismos extralegales e ilegales tendientes a impedir el acceso a la justicia laboral.
- Desequilibrio de poder, muchas de las anteriores se resumen en situaciones donde la persona trabajadora migrante se encuentra en franca situación de desventaja ante el empleador para reclamar justicia y hacer efectivos los derechos que le corresponden.

ANEXO No.7

Evaluación del Curso Acceso a la justicia laboral por parte de las personas migrantes

Lugar y fecha de la evaluación: _____

Estimado (a) participante:

Este formulario tiene como propósito conocer sus impresiones acerca de este curso. Mucho le agradeceremos que suministre la información solicitada con el mayor grado de exactitud. El manejo de los datos tiene fines exclusivamente académicos, es de carácter confidencial y servirá para el mejoramiento de futuras capacitaciones.

Instrucciones:

- Para cada uno de los aspectos que se citan, califique su grado de satisfacción, en una escala de 0 a 10, donde 10 es la mejor calificación (Muy Satisfecho/a). Y cuando considere que su respuesta no aplica, seleccione NA.
- Marque su calificación en cada uno de los cuadros.

A. Aspectos logísticos:

Variable	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NA
a. Organización del curso												
b. Puntualidad												
c. Material didáctico												
d. Espacio físico												
e. Alimentación												

B. Aspectos metodológicos:

Variable	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NA
a. Cumplimiento del programa												
b. Cumplimiento de los objetivos propuestos												
c. Balance entre teoría y práctica												
d. Adecuación y variedad de estrategias metodológicas												
e. Pertinencia de los contenidos												
f. Actualidad de los contenidos												
g. Aplicabilidad posterior de los contenidos												
h. Nivel de aprovechamiento alcanzado												
i. Nivel de sensibilización alcanzado												
j. Interacción facilitador-participantes												
k. Labor de la facilitación												
l. Uso apropiado de aplicaciones y casos reales												
m. Clima o ambiente del curso												
n. Aprovechamiento del tiempo												
o. Satisfacción en general con el curso, respecto a sus expectativas iniciales												

Si tiene observaciones específicas sobre el curso, aproveche este espacio. Muchas gracias por su aporte.



OIM • CONAMAJ
CURSO ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL POR PARTE DE LAS PERSONAS MIGRANTES

Manual de capacitación para facilitadores

