

SUMARIO

Migración Global: el mundo de la precariedad y la vulnerabilidad laborales

Las Migraciones Laborales Internacionales: Visión, trabajo y propuestas de la Organización Internacional del Trabajo 5
Gloria Moreno-Fontes Chammartin

La Centralidad de la Migración en las Sociedades Avanzadas. Intersección entre Demografía, Economía y Sociología 61
Alejandro I. Canales

Inmigración, crisis del sur de Europa y sostenibilidad social de las estrategias de desarrollo. El caso de los enclaves productivos de agricultura intensiva 89
Carlos de Castro, María Elena Gadea y Andrés Pedreño

Los nuevos destinos de la migración latinoamericana y su inserción en los mercados de trabajo durante la primera década del siglo XXI 115
Roberto Benencia

El mundo del Trabajo

El Sindicalismo en Chile: Panorama de sus tendencias y Notas para su revitalización 139
Julián Dasten

Jornada, Trabajo por Turnos y la Contratación Colectiva en el Sector Papelero Venezolano 167
Héctor Lucena y Hermes Carmona Álvarez

Patrocinador



Coordinador del número: Fernando Herrera Lima.

La revista trabajo es una publicación semestral del Centro de Análisis del Trabajo, A.C. fundada en 1989, con certificado de licitud del contenido N° 7334

© Centro de Análisis del Trabajo, A. C.

© Plaza y Valdés S. A de C. V.

Productor Editorial: Plaza y Valdés, S. A. de C. V

Corrector de Estilo:

Formación Tipográfica:

Este número se terminó de imprimir en 2014

Tiraje: 1000 ejemplares

Impreso en México / *Printed in Mexico*

Correspondencia: Enrique de la Garza Toledo, Posgrado de Estudios Sociales,
UAM-Iztapalapa, Apdo. Postal 55-536, C.P 09340, México, D.F,
Email: sotraem@xanum.uam.mx

Se permite la reproducción total o parcial de los artículos de este número mientras se cite la fuente y se envíe una copia a la revista.

Consultas en línea en <http://www.oit.org.mx>
y <http://www.izt.uam.mx/sotraem>.

Migración Global: el mundo de la precariedad y la vulnerabilidad laborales

Las Migraciones Laborales Internacionales: Visión, trabajo y propuestas de la Organización Internacional del Trabajo

Gloria Moreno-Fontes Chammartin

Palabras Clave: Migración Internacional, Trabajo, Remesas

Resumen

Hoy en día, la migración internacional es fundamentalmente una migración en busca de oportunidades de empleo y mejores salarios y se encuentra relacionada, directa o indirectamente, al mundo del trabajo. Estos últimos años el debate internacional sobre migración internacional se ha centrado en el tema de los vínculos entre migración y desarrollo, y el discurso académico y político que entorna este debate se ha focalizado, principalmente, en el impacto de la migración en el desarrollo económico de los países de origen. Tres temas han dominado con fuerza este debate: el de las remesas, la contribución de la diáspora, y el aporte de los migrantes de retorno. Sin embargo, mucha menos atención se ha volcado sobre el tema del desarrollo humano y laboral del (a) trabajador(a) migrante que genera estos fondos y que también contribuye, de manera significativa, con su labor y competencias al desarrollo económico de los países de destino. Así, muy poco del debate internacional se ha centrado en la protección social de este trabajador y su seguridad ocupacional, así como en sus condiciones de trabajo (incluyendo los salarios) y de vida. Y, de como el aumento de la protección de sus derechos humanos y laborales incrementaría sus posibilidades de contribuir, de manera todavía mas importante, al desarrollo económico tanto de los países de origen como de destino.

Trabajo, Año 8, No. 11, enero-junio 2014, tercera época

Key-words: international migrations, work, transfers.

Abstract

Today, international migration takes place primarily in search of employment opportunities and better wages and is related, directly or indirectly, to the world of work. In recent years the international debate on international migration has focused on the issue of the links between migration and development, and the academic and political discourse that frames the debate has focused mainly on the impact of migration on economic development in countries of origin. Three main issues have dominated this debate: remittances, diaspora's contribution, and the contribution of returned migrants. However, much less attention has turned to the issue of human and labour development of the worker that generates these funds and also contributes significantly with its labour and skills to economic development in countries of destination. Thus, very little of the international debate has focused on the social protection of the worker, its occupational safety and health, as well as his/her working conditions (including wages). And, how increased protection of their human and labour rights could increase their ability to contribute, even more importantly, to economic development of both countries of origin and destination.

Resumé

Aujourd'hui, la migration internationale est avant tout une migration à la recherche des possibilités d'emploi et de meilleurs salaires et est liée, directement ou indirectement, au monde du travail. Au cours des dernières années, le débat international sur la migration internationale s'est focalisée sur la question des liens entre la migration et le développement, et le discours académique et politique autour de ce débat a porté principalement sur l'impact des migrations sur le développement économique des pays d'origine. Trois questions principales ont dominé ce débat: les envois de fonds, la contribution de la diaspora, et la contribution des migrants de retour. Cependant, beaucoup moins d'attention s'est tournée vers le sujet du développement humain et du travail du travailleur qui génère ces fonds et contribue également de manière significative avec leur travail et compétences au développement économique des pays de destination. Ainsi, très peu du débat international a mis l'accent sur la protection sociale du travailleur et de la sécurité au travail, ainsi que leurs conditions de travail (y compris les salaires). Et, aussi sur la question de comme une meilleure protection de

leurs droits humains et du travail augmenterait leur capacité à contribuer, de manière encore plus important, au développement économique des deux pays d'origine et de destination.

Introducción

Hoy en día, la migración internacional es fundamentalmente una migración en busca de oportunidades de empleo y mejores salarios y se encuentra relacionada, directa o indirectamente, al mundo del trabajo. Si se cuentan a los miembros de las familias de los trabajadores migrantes junto con ellos, la migración con fines de empleo representa alrededor de un 90% de la totalidad de la migración internacional. Por lo tanto, la migración internacional es en gran parte una cuestión de mercados de trabajo y de trabajo decente. Como tal, el mundo del trabajo debería verse reflejado adecuadamente e incorporado en los debates sobre la migración internacional y el desarrollo a nivel mundial, regional y nacional e incluir fundamentalmente temas de empleo, trato equitativo y de protección social.

La migración internacional es un fenómeno complejo que presenta retos y oportunidades, pero que si es bien manejado permite mantener, y si posible, aumentar el crecimiento económico de los países de destino y permite reducir la pobreza en los países de origen. Los trabajadores migrantes desempeñan un papel esencial en los mercados de trabajo y contribuyen a las economías y sociedades de los países de destino rejuveneciendo su fuerza de trabajo, sosteniendo sus sistemas de seguridad social y satisfaciendo la escasez de mano de obra en industrias y servicios que no podrían sobrevivir sin ellos. Su trabajo y habilidades representan un insumo esencial para la eficacia del mercado laboral en los segmentos del mercado de trabajo tanto de alta como de baja cualificación. Además, los migrantes como consumidores contribuyen a la creación de empleo en los países de destino mediante el aumento de la demanda interna de bienes y servicios. Asimismo, ayudan a impulsar el desarrollo económico mediante la apertura de micro y medianas empresas, el fortalecimiento de los lazos comerciales entre los países de origen y de destino y la transferencia de tecnología y conocimientos.

Estos últimos años el debate internacional sobre migración internacional se ha centrado en el tema de los vínculos entre migración y desarrollo, y el discurso político que entorna este debate se ha focalizado, principalmente, en el impacto de la migración en el desarrollo económico de los países de origen. Tres temas han dominado con fuerza: el de las remesas, la contribución de la diáspora, y el aporte de los migrantes de retorno. Sin embargo, mucha menos atención se ha volcado sobre el tema del

desarrollo humano y laboral del (a) trabajador(a) migrante que genera estos fondos y que también contribuye, de manera significativa, con su labor y competencias al desarrollo económico de los países de destino. Así, muy poco del debate internacional se ha centrado en la protección social de este trabajador y su seguridad ocupacional, así como en sus condiciones de trabajo (incluyendo los salarios) y de vida. Y, de como el aumento de la protección de sus derechos humanos y laborales incrementaría sus posibilidades de contribuir, de manera todavía mas importante, al desarrollo económico tanto de los países de origen como de destino.

El debate político sobre migración y desarrollo ha cubierto casi de manera exclusiva al tema de la migración de trabajadores altamente calificados cuando se trata de la contribución del migrante a los países de destino. Sin embargo, mientras a los trabajadores altamente calificados se les abren las puertas y ofrecen oportunidades de migración permanente con igualdad de trato y oportunidades, por otro lado a los trabajadores que van a ocupar puestos que requieren menos calificaciones, se les ofrecen sólo oportunidades de migración temporal que en muchos de los casos, no aseguran el goce de la igualdad de trato en la remuneración, horas de trabajo, etcétera.

Efectivamente, mientras que las remesas, la contribución de la diáspora, el aporte de los migrantes que retornan, y la migración de los altamente calificados, representan una contribución muy significativa al desarrollo, este enfoque le da mucho menos énfasis, o deja fuera, a temas importantes de protección de derechos humanos y laborales que cubren otros aspectos del proceso migratorio que conciernen la planificación y la preparación a partir al extranjero en búsqueda de un empleo; el reclutamiento y contratación; la protección durante el trayecto o tránsito hacia el país de destino; y, la estancia y trabajo en el extranjero, incluyendo las condiciones de vida y de trabajo de millones de trabajadores en ocupaciones que requieren bajas y medianas calificaciones. De hecho, dentro de este debate sobre migración y desarrollo existe reticencia a incluir el tema de los derechos humanos y laborales y a mencionar la existencia de Convenios Internacionales sobre trabajadores migrantes que proveen esta protección. Se ha dicho que querer incluir el tema de derechos es “tóxico” para el discurso sobre migración internacional.

Para contribuir a una mejor gobernanza y gestión de la migración internacional, existe la necesidad de recordar de manera más insistente dentro de este debate sobre la importancia de identificar y reconocer la demanda de trabajadores migrantes de diferentes niveles de calificación en los mercados de trabajo, y ofrecer canales legales de migración que puedan responder a esas necesidades. Si este reconocimiento no se da, esto resulta en un alto número de flujos migratorios en situación irregular. Además, es esencial que este debate haga recordar que los programas de trabajo temporal respeten el principio de igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y

los nacionales, y que los trabajadores incluidos en los programas temporales gocen de los derechos enunciados en las normas internacionales del trabajo.

También es cierto que si los países deciden de proveer oportunidades legales de migración en ocupaciones que requieren pocas o bajas calificaciones, se da poco control de estos flujos puesto que se organiza por reclutamiento directo por los empleadores y las agencias privadas de empleo y con muy poca supervisión en la prevención de los abusos. Por lo tanto, sería urgente incluir dentro de este debate la necesidad de monitorear más estrechamente el trabajo de las Agencias privadas de reclutamiento y colocación por medio de su registro, concesión de licencias y otras autorizaciones y por medio de reglamentar la suma que estas pueden cobrar por sus servicios, así como la necesidad de tomar otras medidas posteriores como lo son las inspecciones laborales, las sanciones, y la autorregulación. Asimismo, se podría incluir dentro de este debate el tema de la supervisión del reclutamiento directo por los empleadores.

Así también, se da la necesidad de asegurar la representación dentro de este debate sobre migración y desarrollo de los actores principales del Mundo del Trabajo. De hecho, a nivel de los procesos consultivos regionales sobre migración, este se ha visto representado hasta ahora casi exclusivamente por los Ministerios del interior, de Justicia y de Estado. Esta necesidad se ve también reflejada a nivel nacional donde en las Comisiones Inter-ministeriales a nivel nacional falta invitar a los Ministerios de Trabajo y otras instituciones laborales, así como a los representantes sindicales y de los empleadores. En pocas de estas Comisiones se ven invitados también los Ministerios de Salud y Seguridad Social, y rara vez a otros Ministerios que deberían de estar presentes como el de Educación, Economía, Desarrollo, etcétera.

Después de este prólogo introductorio, se presentará la visión y propuestas de la OIT sobre migraciones laborales (capítulo II), las cuales se encuentran plasmadas en el Plan de Acción de la OIT para los Trabajadores Migrantes de 2004 y la principal herramienta de trabajo desarrollada bajo el mismo: el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Así, el informe se enfocará en los siguientes temas:

- el proceso migratorio y el trabajador migrante al centro del debate (capítulo III);
- el tripartismo y el diálogo social como elementos esenciales en la formulación de políticas de migraciones laborales (capítulo IV);
- el respeto de los derechos laborales, y los principios de igualdad de trato y de oportunidades (capítulo V);
- el estrechamiento de lazos entre las políticas de migración laboral y las políticas de empleo/trabajo y protección social (capítulo VI);
- el mejoramiento de la base de información y conocimientos (capítulo VII);

- la importancia de la cooperación bilateral y multilateral y otras medidas unilaterales (capítulo VIII);
- la promoción del diálogo a nivel nacional, regional e internacional en materia de política (capítulo IX).

El informe incluye elementos que pueden ser considerados en la formulación de políticas de migraciones laborales y menciona medios por los cuales se podría asegurar o aumentar la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes durante todo el proceso migratorio. Además, menciona la importancia del rol de las instituciones laborales en asegurar una buena gobernanza y gestión de los flujos migratorios, así como del respeto de sus derechos humanos y laborales. Los diferentes capítulos se verán complementados con ejemplos del trabajo de la OIT en la región e información sobre buenas prácticas identificadas en los diferentes temas cubiertos tanto de la región como de otras partes del mundo. Asimismo, incluirá información sobre los avances logrados desde principios de los noventa y hasta mediados de 2008 en la regulación y protección laboral de, por lo menos, una parte de los flujos de trabajadores migrantes Latinoamericanos y Caribeños, sobre todo de aquellos que emigraron hacia Argentina, Brasil y Chile, y ciertos países de Europa Occidental como España, Italia y Portugal.

La visión y propuestas de la OIT

La OIT tiene el mandato constitucional desde 1919 de velar por la protección de los trabajadores migrantes durante todo el proceso migratorio. La visión y propuestas de la OIT se ve reflejada en las conclusiones y resolución del Plan de Acción de la OIT para los Trabajadores Migrantes (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006150/lang--es/index.htm) acordado por consenso tripartito entre los representantes de los Gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores de los 176 países participantes en la 92a. Conferencia Internacional del Trabajo de 2004. El objetivo principal del Plan de Acción es el de promover prácticas y políticas en materia de migración laboral que sirvan de base para maximizar los beneficios derivados de la migración laboral y minimizar sus efectos adversos tanto para los países de origen y destino como para los propios trabajadores migratorios.

En el Plan de acción se hace referencia al carácter transversal de la migración laboral y se adopta un enfoque integrado que abarca las normas laborales, el empleo, la protección social y el diálogo social. Las cuestiones de género se vieron incluidas como tema multisectorial y transversal. La mayoría de los elementos del

Plan guardan relación con actividades en curso en la OIT. La resolución exhortaba a la OIT a ampliar esas actividades con el fin de potenciar su alcance. Se trataba de ámbitos de trabajo relacionados a la migración laboral en los que la OIT ha acumulado conocimientos altamente especializados que la distinguen claramente del quehacer de otros organismos internacionales.

El Plan de Acción da particular atención a la regulación de la migración laboral al mencionar que “Como parte del compromiso más amplio de promover el trabajo decente, la OIT y sus mandantes están de acuerdo en que es conveniente potenciar al máximo los beneficios que pueden derivarse para todos de la promoción de las migraciones laborales regulares”. Asimismo, menciona que “Es evidente que una cooperación más estrecha entre los Estados soberanos y los mandantes tripartitos puede contribuir a la creación de procesos de migración laboral y sistemas de protección más efectivos”. Una de las razones principales de esta recomendación es que una migración regulada permita que las condiciones laborales y sobre todo los salarios no se vayan a la baja en los países de destino si estos se ven influenciados por mano de obra barata (en el caso de los flujos de trabajadores migrantes en situación irregular).

El eje del Plan de Acción fue la elaboración en el año 2005 de un Marco Multilateral que tome en consideración las necesidades de los mercados de trabajo nacionales. Este se basaría en los principios contenidos en las normas internacionales de la OIT sobre trabajadores migrantes, los Convenios específicos núms. 97 y 143 y las recomendaciones que los acompañan, en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, así como otros instrumentos internacionales pertinentes. El Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (http://www.ilo.org/migrant/information-resources/publications/WCMS_178672/lang--en/index.htm) se publicó en marzo de 2006 e incluyó información disponible en materia de políticas y prácticas óptimas de los países donde se registran migraciones internacionales; de las propuestas existentes para mejorar los beneficios económicos de la migración; de las normas internacionales del trabajo pertinentes, El Marco Multilateral para las Migraciones Laborales ha resultado de particular utilidad en la formulación de políticas en los países de origen, destino y tránsito.

En el 2006, como parte de la *Agenda Hemisférica del Trabajo Decente de las Américas 2006-2015*, (<http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/dwork.pdf>), los mandantes tripartitos de la OIT incluyeron como objetivo el de “Mejorar el nivel de protección de los trabajadores migrantes de la región Latinoamericana y Caribeña a través de la promoción de una mejor gestión de las migraciones”. Las metas mencionadas en la Agenda hemisférica comprenden:

- Elaborar sistemas de información estadística sobre los trabajadores migrantes que sustenten la formulación de políticas en este campo.
- Avanzar en la utilización del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales y lograr la ratificación de los Convenios núms. 97 y 143 con la finalidad de propiciar una gestión ordenada del proceso migratorio.
- Lograr que los países de origen y de destino de los migrantes cuenten con una estrategia y un plan de acción para una gestión ordenada de las migraciones.

La OIT concede alta prioridad a avanzar su mandato por medio de la provisión de asistencia técnica (mayoritariamente por medio de la provisión de consejo en la formulación de políticas y legislación migratoria laboral), así como en el refuerzo de las capacidades de los socios tripartitos, la concienciación/sensibilización, y el mejoramiento de la base de información y conocimientos. Ejemplos de este trabajo se van a incluir en el informe presente.

Por ejemplo, una vez por año entre 2008 y 2010 la organización llevó a cabo en Turín, Italia cursos tripartitos de formación sobre la migración laboral (en español) organizados por el Centro Internacional de Formación de la OIT. Estos abarcaron, entre otros temas, la protección de los trabajadores migrantes, el empleo, las normas laborales, el género y el diálogo social. Se llevó a cabo un curso similar a nivel Andino en Quito en diciembre 2009, otro a nivel regional en Lima en junio 2010 y otro va a tener lugar en San José, Costa Rica la tercera semana de agosto de 2013 (para más información: <http://www.itcilo.org/es>).

Además, la organización ha llevado a cabo cursos y seminarios dentro del marco de diferentes proyectos de la OIT. En Paraguay en el año 2009, se impartieron los talleres de capacitación sobre “Como prevenir la discriminación, la explotación y el abuso de las trabajadoras migrantes”, organizados por la Dirección de Atención a las Comunidades Paraguayas en el Extranjero, del Ministerio de Relaciones Exteriores, dentro del marco del Programa Conjunto (PC) “Juventud; Capacidades y Oportunidades Económicas para la Inclusión Social” que tenía como objetivo ampliar las capacidades y oportunidades de la juventud en situación de pobreza y vulnerabilidad, especialmente de las Trabajadoras Domésticas Remuneradas (TDR) a través del emprendurismo, la capacitación técnica y laboral, el uso de las remesas y el mayor respeto a sus derechos desde una perspectiva de igualdad de género. El programa se ubicó en el marco de la Estrategia Nacional de Lucha contra la Pobreza, del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y del Programa de Trabajo Decente, impulsado por el Gobierno Nacional.

Con fines de reforzamiento de capacidades, la OIT ha elaborado, entre otros útiles de trabajo, manuales de formación sobre la gestión de la migración laboral y otros productos de investigación (para más información, favor de consultar: *Bibliografía Migraciones Laborales*. La gestión migratoria laboral. Fuentes de información OIT ([http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/serie_digital/sbtd_7\[2011\].pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/serie_digital/sbtd_7[2011].pdf)):

- módulos sobre política y gestión de la migración laboral utilizados en sus cursos de formación ILO (2005): *Labour migration policy and management: Training modules*; <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/library/download/pub04-29.pdf>;
- un *Manual para la formulación de políticas de migración laboral eficaces en los países de origen y destino* en colaboración con la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) y la Organización Internacional para la Migración (OIM) OSCE, IOM, and ILO (2007). *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination*, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_499_engl.pdf;
- un manual sobre los trabajadores migrantes dirigido al movimiento sindical y a otros interesados (Oficina de Actividades para los Trabajadores-ACTRAV) ILO (2008). *En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Un manual para sindicalistas*, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_210_engl.pdf

Por último, es importante mencionar que la OIT contribuyó del año 2006 al 2013 a implementar el *Programa Interamericano para la promoción y protección de los derechos humanos de los migrantes, incluyendo a los trabajadores migratorios y sus familias* de la Organización de Estados Americanos (OEA), mas particularmente en las áreas siguientes:

- a) La promoción de una mejor comprensión y conciencia en torno a los estándares de la OIT relacionados con la protección de los trabajadores migrantes y asistir a Estados interesados a efectos de adaptar las políticas nacionales sobre trabajadores migrantes y la legislación y las prácticas nacionales a los principios contenidos en los estándares de la OIT.
- b) El fortalecimiento de la capacidad de las autoridades, incluyendo a las oficinas de inspección del trabajo y los tribunales laborales, para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, con especial atención a la situación y condiciones laborales de los trabajadores migrantes, mediante el fomento de

transparencia, conocimiento y profesionalismo, y el intercambio de mejores prácticas.

- c) El avance en las acciones para mejorar las condiciones laborales, con énfasis en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, en particular en aquellos sectores en los cuales hay mayor presencia de los trabajadores migratorios.

Al centro del debate la protección del trabajador migrante durante todo el proceso migratorio

Como se mencionó anteriormente, el discurso académico y político que entorna el debate internacional sobre migración y desarrollo se ha focalizado, principalmente, en presentar el impacto de la migración internacional en el desarrollo económico de los países de origen y, en tres temas globales: las remesas, la contribución de la diáspora, y el aporte de los migrantes de retorno. Sin embargo, mucha menos atención se ha volcado sobre el desarrollo humano y laboral del(a) trabajador(a) migrante quién debería estar al centro de este diálogo y en su contribución al desarrollo económico de los países de destino.

El Convenio núm. 97, la Recomendación núm. 86, el Convenio núm. 110 y el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales mencionan que se debería promover un proceso ordenado y equitativo de migraciones laborales para orientar a los trabajadores y las trabajadoras migrantes en todas las fases de la migración. Aquí sería importante recordar que el proceso migratorio se compone de cinco etapas principales y que en cada una de ellas, los trabajadores migrantes necesitan del apoyo de políticas y prácticas migratorias para asegurar su protección y la defensa de sus derechos humanos (incluyendo los laborales). De hecho, en cada una de ellas, el rol de las instituciones laborales es esencial, ya sea directamente ofreciendo servicios para asegurar esta protección, o para monitorear a las agencias o instituciones que proveen estos servicios. Las cinco etapas principales identificadas en el proceso migratorio se mencionan a continuación:

1. La planificación y la preparación a partir al extranjero en búsqueda de un empleo.
2. El reclutamiento y contratación.
3. El trayecto o tránsito al país de destino.
4. La residencia y trabajo en el extranjero.
5. El retorno y reintegración al país de origen.

El Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales incluye principios para lograr una gobernanza y gestión eficaz de las migraciones laborales, proveer protección a los trabajadores migrantes, prevenir prácticas migratorias abusivas, promover un proceso ordenado y equitativo de migraciones laborales, y promover la integración y la inclusión social mientras se respeta la diversidad cultural, se previene la discriminación y se adoptan medidas para combatir el racismo y la xenofobia. Para poner en práctica los principios mencionados en los Convenios y recomendaciones de la OIT, las directrices incluidas en el Marco Multilateral mencionan, entre otras, la necesidad de:

- facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes ofreciéndoles, en un idioma que entiendan, información, capacitación y asistencia, antes de su partida y a su llegada, en relación con el proceso de migración, sus derechos y las condiciones generales de vida y de trabajo en el país de destino;
- simplificar los procedimientos administrativos relacionados con el proceso de migración y reducir los costos de tramitación para los trabajadores migrantes y los empleadores;
- proporcionar servicios de interpretación y de traducción, en caso necesario, para ayudar a los trabajadores migrantes en los trámites administrativos y judiciales;
- aplicar políticas que aseguren que se aborde la situación de vulnerabilidad específica a la que se enfrentan algunos grupos de trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores en situación irregular;
- garantizar que las políticas de migraciones laborales integren las cuestiones de género y aborden los problemas y los abusos específicos a los que se enfrentan a menudo las mujeres en los procesos de migración, así como los niños, y en particular las niñas.

Importancia de la fuerza laboral migrante en los mercados laborales

La OIT estima que más del 50 por ciento de los 214 millones de migrantes internacionales se encuentran trabajando, cifra que se acerca al 90 por ciento si también se cuenta a los miembros de sus familias. La OIT calcula que en el continente Americano se encuentran concentrados alrededor del 27% del total de los trabajadores migrantes del mundo y que su importancia se incrementa rápidamente. Mientras que su número representaba 20.5 millones en América del Norte y 2.5 en América Latina y el Caribe en el año 2000, cinco años después estas cifras habían aumentado a 22.4 millones en

América del Norte y 2.8 millones en América Latina y el Caribe: un incremento total de 2.2 millones en sólo la mitad de una década. (cuadro 1).

Cuadro 1. Estimación de la ort del número de trabajadores migrantes, 2000-2005

Región	Migrantes				Trabajadores Migrantes			
	2000		2005		2000		2005	
	Millones	%	Millones	%	Millones	%	Millones	%
África	16.3	9	17.1	9	7.1	8	7.4	8
Asia	49.9	29	53.3	28	25.0	29	26.8	28
Europa	56.1	32	64.1	34	28.2	34	32.2	34
América Latina y el Caribe	5.9	3	6.6	3	2.5	3	2.8	3
América del Norte	40.8	23	44.5	23	20.5	24	22.4	24
Oceanía	5.8	3	5.0	3	2.9	3	2,5	3
Total	174.9	100	190.6	100	86.3	100	94.1	100

Fuente: estimaciones ort, 2010 con datos de UN/DESA.

Cuadro 2. Porcentaje de los trabajadores extranjeros de la totalidad de la fuerza de trabajo de los países de la Liga Árabe, 2005

	Número total de trabajadores extranjeros	% de la totalidad de la fuerza de trabajo
Bahrain	306 000	58.58
Kuwait	1 302 000	81.7
Oman	605 000	66.13
Qatar	315 034	96.69
Arabia Saudita	4 894 000	64.57
EAU	2 738 000	92.26

Fuente: ort, 2009; y datos de la Organización del Trabajo Árabe.

Cuadro 3. Importancia de la población nacida en el extranjero y sus tasas de empleo en veinticuatro países importantes de inmigración

	<i>Población total nacida en el extranjero (en números), 2010</i>	<i>Porcentaje de los nacidos en el extranjero del total de la población, 2010</i>	<i>Tasas de empleo de la población nacida en el extranjero, 2010</i>	<i>Tasas de empleo de los hombres nacidos en el extranjero, 2010</i>	<i>Tasas de empleo de las mujeres nacidas en el extranjero, 2010</i>
Australia	5 975 864	26.8%	68.5%	77.0%	60.3%
Austria	1 401 130	16.7%	66.3%	73.5%	59.8%
Bélgica	1 569 024	14.4%	53.0%	61.4%	45.0%
Brasil	773 012	0.4%			
Canadá	7 265 217	21.3%	68.8%	74.5%	63.3%
China	1 341 335	0.1%			
Estonia	222 440	16.6%	59.2%	60.8%	58.0%
Alemania	13 411 428	16.4%	64.1%	72.9%	55.7%
Francia	7 932 834	12.6%	57.7%	66.4%	49.7%
India	4 898 456	0.4%			
Indonesia	239 871	0.1%			
Irlanda	6 934 470	15.5%	59.5%	65.0%	54.1%
Israel	2 378 688	31.2%	64.7%	69.3%	60.5%
Italia	5 322 504	8.8%	61.9%	76.1	49.5
Luxemburgo	214 968	42.4%	70.7%	78.9%	62.4%
Nueva Zelanda	1 013 376	23.2%	68.3%	75.7%	61.1%
España	6 864 579	14.9%	56.8%	60.0%	53.8%
Suecia	1 575 504	16.8%	61.3%	67.3%	56.0%
Suiza	2 174 516	27.8%	74.6%	82.8%	66.6%
Reino Unido	7 913 376	12.9%	66.2%	74.8%	58%
Estados Unidos	40 522 230	13.1%	67.6%	77.4%	57.4%
Federación Rusa	12 437 346	8.7%			
África del Sur	1 854 921	3.7%			
Turquía	2 762 524	3.8%			
Total	136 999 613	14.53%			

Fuentes: a) OECD (2013), «Immigrant and foreign population», in *OECD Factbook 2013: Economic, Environmental and Social Statistics*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/factbook-2013-6-en>; b) OECD (2013), «Total population», in *OECD Factbook 2013: Economic, Environmental and Social Statistics*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/factbook-2013-1-en>; c) OECD (2013), *International Migration Outlook*, pp. 105-108.

Incluso aquellas personas que huyen de la persecución, los conflictos armados y los desastres ambientales, se encuentran en un momento dado empleados en el mercado laboral. Casi la mitad de la totalidad de la población migrante internacional son mujeres que emigran cada vez más por cuenta propia, en búsqueda de un trabajo, y se estima que uno de cada ocho migrantes se encuentra entre las edades de 15 y 24 años, lo que pone de relieve sus diversos perfiles.

Como se puede ver en el cuadro 2, algunos países cuentan con una mano de obra extranjera más numerosa que su mano de obra nacional. Este es el caso de gran número de los países de la Liga Árabe donde el porcentaje de trabajadores extranjeros de la totalidad de la fuerza de trabajo es de 59% en países como Bahrain y llega a representar hasta un 92% en los Emiratos Arabes Unidos (EAU) y un 97% en Qatar.

El cuadro 3 presenta datos sobre la importancia de la población nacida en el extranjero y sus tasas de empleo en veinticuatro de los países más importantes de migración del mundo. El porcentaje de la población nacida en el extranjero puede llegar a representar hasta un 42% en países como Luxemburgo, 31% en Israel, 28% en Suiza, 29% en Australia, etc. Las tasas de empleo de la población extranjera varía entre un 53% a un 75%, lo que indica la importancia significativa de la presencia de la mano de obra extranjera en los mercados laborales de los países industrializados.

Los trabajadores migrantes se concentran en ambos extremos de la escala de calificaciones. La mayor parte de los trabajadores migrantes hombres se encuentran empleados en ocupaciones que requieren bajas calificaciones en el sector de la agricultura, la construcción y la manufactura. Las trabajadoras migrantes tienden a trabajar en los servicios de enfermería y otros cuidados (incluido el trabajo doméstico), así como en hoteles, restaurantes y turismo.

Condiciones de trabajo y salarios

Puesto que los mercados de trabajo actúan de acuerdo a las leyes de la oferta y la demanda, si la demanda de mano de obra es mayor que la oferta, esto automáticamente atrae a los trabajadores migrantes. Por esta razón, la OIT considera esencial reconocer la demanda existente de mano de obra extranjera y definir políticas de migración de mano de obra que ofrezcan canales legales de migración porque si estos no existen, se da una migración descontrolada y sin regulación que puede generar una presión a la baja de los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores nacionales.

Además, es esencial que las disposiciones legislativas o las prácticas administrativas no permitan ninguna diferencia de trato entre trabajadores nacionales y trabajadores migrantes en situación legal. Los migrantes más que cualquier otro grupo, son

víctimas de prejuicios y de otras actitudes discriminatorias en el ámbito del trabajo y de las condiciones de vida, en particular en épocas de recesión económica y de desempleo importante. Además, su falta de información y de conocimientos, a la que a menudo se agregan dificultades de orden lingüístico, hace que no siempre puedan hacer valer los derechos que les corresponden.

De hecho, la OIT considera que garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, así como la no discriminación entre los trabajadores migrantes y los nacionales contribuye a evitar el “dumping” salarial y de condiciones de trabajo, y beneficia a todos los trabajadores permitiéndoles contribuir de manera más significativa al desarrollo. Al mismo tiempo, se evita la competencia desleal entre los empleadores y contribuye a la responsabilidad social corporativa.

Las condiciones de trabajo más frecuentemente violadas son las de los horarios semanales que llegan a representar hasta dos veces y medio más de lo permitido por la ley para los nacionales. Asimismo, a los trabajadores migrantes, sobre todo a aquellos en situación migratoria irregular, no se les da el derecho a descanso semanal, ni vacaciones. Además, frecuentemente el trabajador no recibe su salario puesto que este es retenido durante varios meses o tiende a recibir un salario mucho menor que el acordado. En ciertos casos, para evitar paga de salarios, se hace venir a los oficiales de inmigración para que deporten al trabajador. El *Convenio sobre la protección del salario, 1949* (núm. 95) se aplica a todos los trabajadores sin distinción, incluyendo a los migrantes y prohíbe los descuentos de salario con el fin de pagar a agencias que no sean gratuitas, con la finalidad de conseguir o de conservar un empleo. El mismo Convenio prohíbe la retención ilícita de estos salarios.

Seguridad y salud ocupacional, y la inspección laboral

En ciertos sectores como el agrícola y el de la construcción, así como el de trabajo doméstico, los y las trabajadores(as) migrantes se ven expuestos a productos químicos o fertilizantes, condiciones climáticas extremas y otros riesgos que les pueden costar la vida, un accidente grave o una enfermedad crónica y seria. Frecuentemente no se les provee los víveres necesarios para soportar malas condiciones climáticas, ni se les da información necesaria en su lengua materna sobre la utilización de ciertos productos, herramientas o maquinaria. Tampoco se les provee con el equipo necesario para prevenir accidentes o enfermedades. Lo que resulta en que cientos de ellos se vean afectados de manera permanente o a largo plazo o pierdan la vida.

Un reto permanente es el papel de los inspectores del trabajo en su tarea de controlar la seguridad y salud de los trabajadores migrantes en situación irregular. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de

la OIT ha señalado que el primer deber de los inspectores del trabajo en el marco del *Convenio de la inspección del trabajo, 1947* (núm. 81) es proteger a los trabajadores. Sin embargo, algunos países exigen a los inspectores de trabajo informar la presencia de los trabajadores migrantes indocumentados a las autoridades de inmigración, lo que puede resultar en deportación sin paga de salarios. Encontrar la mejor manera de hacer cumplir las leyes de inmigración respetando la protección del trabajador migrante es un reto importante, sobre todo porque estos trabajadores se concentran a menudo en los mismos sectores dónde las violaciones del derecho laboral son más frecuentes, como la agricultura, la construcción y la pesca.

Seguridad social y protección social

Mientras que muchos de los trabajadores migrantes temporales, y los que están en situación migratoria irregular, contribuyen a los sistemas de seguridad social durante largos periodos de tiempo, la protección social les puede ser negada, ya sea por ley o en la práctica, lo que aumenta el riesgo de caer en la pobreza, sobre todo si sufren de accidentes y enfermedades graves en el país de destino. Ante la falta de portabilidad de beneficios de la seguridad social, los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de proporcionar las garantías básicas de seguridad social “al menos a todos los residentes y los niños”, como se indica en la *Recomendación los Pisos de Protección Social, 2012* (núm. 202), que complementa el marco jurídico existente de la OIT. La OIT puede aumentar su apoyo a los Estados miembros y a las regiones para que logren ampliar la cobertura de la seguridad social de los trabajadores migrantes y establecer pisos de protección social nacionales, así como la coordinación y la portabilidad de la seguridad social a través de acuerdos bilaterales y multilaterales.

En la mayoría de los países de recepción de trabajadores migrantes, las prestaciones de la seguridad social dependen del empleo o la residencia legales en el país o de la posesión de un permiso de trabajo válido, pero en otros se considera que la condición jurídica de los trabajadores migrantes carece de importancia a este respecto. Hay países que parecen preferir que los trabajadores migrantes en situación irregular estén protegidos únicamente contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Y, existen otros en los que los trabajadores migrantes en situación irregular y aun aquellos temporales cotizan obligatoriamente a los sistemas de seguridad social, pero no tienen derecho de recibir ningún beneficio de ellos. De hecho, se ha calculado los aportes de los trabajadores migrantes a estos sistemas y concluido que en algunos países, estos representan billones de dólares y que sin sus aportes estos sistemas

arriesgarían su viabilidad. También se ha concluido que los trabajadores migrantes aportan mucho más de lo que reciben de estos sistemas.

En otros países, las normas que rigen las prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional son legislativas y, por ende, de cumplimiento obligatorio: no se puede alegar la nulidad de un contrato con un trabajador en situación irregular para eludir el pago de la indemnización. Si el empleador no está asegurado, el que la paga, o debe de pagar, es el Fondo de Indemnización de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que reclama luego esa suma al empleador. Si el trabajador no está afiliado, el empleador ha de abonar las cotizaciones adeudadas.

La OIT colaboró en 2009-2010 con la OEA, la OIM y el CIESS en la redacción y publicación del informe “Migración y Seguridad Social en América” incluyendo información sobre los principios de seguridad social plasmados en las normas de la OIT. http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/mide/Migracion_y_seguridad_social.pdf

Descualificación y mal aprovechamiento de las competencias de los migrantes

Conforme pasa el tiempo, el grado de instrucción de los trabajadores migrantes Latinoamericanos y Caribeños es más alto en promedio. De hecho, una característica singular de la migración de trabajadores Latinoamericanos y Caribeños a los países de la Unión Europea es que esta migración extra-regional se ve cada vez más compuesta de mujeres con un alto nivel educativo. Sin embargo, y lo que es más preocupante es que la mayor parte de estos trabajadores mediana o altamente calificados aunque encuentran un trabajo mejor pagado en el extranjero, terminan encontrando trabajo en ocupaciones que requieren de menos calificaciones que aquellas que hubieran encontrado si se hubieran quedado en su país de origen. El resultado y sobre todo a largo plazo es que la mayor parte de ellos, termina sufriendo de “descalificación”.

Mientras que el término “Fuga de cerebros” se refiere a recursos humanos mediana y altamente calificados que son supuestamente bien utilizados en los mercados de los países de destino, la falta de aprovechamiento de las calificaciones y competencias, o “brain-waste” se refiere a recursos humanos calificados que son mal utilizados o no son propiamente utilizados en los países de destino resultando en una pérdida de los fondos invertidos en educación y formación tanto para el trabajador migrante y su familia, como el país de origen y el de destino.

En ciertos países se da una gran diferencia entre los trabajos que obtienen los inmigrantes y sus calificaciones. Los trabajadores migrantes tienen más posibilidades que los trabajadores nacionales de desempeñar trabajos para los cuales están sobre

calificados. En cuestiones de género, la amplitud de este fenómeno no parecería ser neutro. Según la OCDE, las trabajadoras extranjeras parecería que están todavía más en desventaja que los trabajadores extranjeros.

Tripartismo y diálogo social en la formulación de políticas de migraciones laborales

La OIT considera que tanto los Ministerios de Trabajo como los interlocutores sociales (organizaciones de empleadores y de trabajadores) deberían jugar un rol significativo en este importante ámbito de políticas públicas y recomienda que para lograr que las políticas de migración con fines de empleo sean sostenibles estas se deben de basar en un amplio consenso social logrado por medio de estrechas consultas entre ellos. De hecho, la OIT está convencida que un mecanismo tripartito similar a los adoptados para formular las políticas del mercado de trabajo podría funcionar también para la formulación de políticas nacionales o regionales de migración, basadas en el diálogo social, y en que el tripartismo sea el principio operativo en la estructuración de la adopción de decisiones.

El *Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales*, pone especial énfasis en que “Los gobiernos, al igual que las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían cooperar en el plano internacional para promover una mejor gestión de las migraciones con fines de empleo y con el objetivo de que la migración laboral redunde en beneficio de todos”.

Rol crucial del Ministerio de Trabajo

Por un lado, dentro de los procesos de integración regional como MERCOSUR y la Comunidad Andina, el tema migratorio ha estado siempre vinculado a la problemática sociolaboral. Por el contrario, a pesar de que las migraciones en la región son mayoritariamente con fines de trabajo, en lo que concierne las autoridades competentes en formular políticas migratorias, no todos los países de la región le habían dado hasta muy recientemente un rol importante en este campo al Ministerio de Trabajo. La OIT considera que es esencial asignar a los Ministerios de Trabajo un papel clave en la formulación, la elaboración, la gestión y la administración de políticas de migraciones laborales a fin de garantizar que se tomen en consideración los aspectos relativos a las políticas de trabajo, empleo y protección social. También menciona la necesidad de:

- velar por que las estructuras y los mecanismos específicos con los que cuentan esos ministerios tengan las competencias y capacidades necesarias para concebir, formular y aplicar políticas de migraciones laborales, incluida, cuando sea posible, una dependencia especial dedicada a cuestiones relacionadas con los trabajadores migrantes;
- asegurar de que los Ministerios competentes dispongan de recursos adecuados, tanto financieros como de otro tipo, para aplicar políticas de migraciones laborales, y establecer procedimientos tripartitos para garantizar que las cuestiones relativas a las migraciones laborales se consulten con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que se tengan en cuenta sus opiniones.

De hecho, en los países de origen, el Ministerio de trabajo en colaboración con el Servicio público de empleo pueden jugar un rol preponderante en la protección del trabajador migrante durante las etapas de planificación y la preparación a partir del extranjero en búsqueda de un empleo; el reclutamiento y contratación; y, la protección durante el trayecto o tránsito hacia el país de destino.

En varios países de la región Latinoamericana y Caribeña, la Dirección General de Migración u otras oficinas bajo nombres similares y que se encuentran bajo el Ministerio de Justicia, Interior o de Seguridad, son la autoridad competente en formular políticas migratorias. El hecho de que el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública o de Gobernación se hagan cargo del tema de la migración laboral, puede tender a poner énfasis en cuestiones tales como el control de fronteras y la seguridad nacional y darle menos importancia a los derechos humanos y laborales para proteger a los trabajadores migrantes durante el proceso migratorio. Sin embargo, un número creciente de países en América Latina y el Caribe, está dándole importancia significativa desde el ángulo laboral al tema de la gobernanza de la migración y la gestión de los flujos migratorios.

Entre 2008 y 2011, con el proyecto OIT/MIGRANDINA (que colaboró estrechamente con la OEA) se hizo trabajo en el fortalecimiento de las capacidades en materia migratoria de los gobiernos, instituciones y actores sociales en los países Andinos. El proyecto MIGRANDINA constituyó un aporte sustantivo en la definición de políticas migratorias laborales en la región Andina. Desde los Gobiernos Centrales se “crearon Direcciones y/o Oficinas de Migración Laboral al interior de los Ministerios de Trabajo” (en Perú, la Ley de Organización y Funciones (LOF) del Ministerio de Trabajo del 16 de junio de 2009 incorpora dentro de sus competencias exclusivas la temática de Migración Laboral y más tarde se crea la Dirección de Migración Laboral dentro del Ministerio de Trabajo mediante el Decreto Supremo N° 004 -2010-TR del 1° de abril de 2010; en Colombia se crea en el 2011 la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo dentro del Ministerio de Trabajo, con el Decreto 4108 del 2011; en

Bolivia en el 2009, se incorporan las migraciones laborales a las funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Protección Social (MTEPS), en el área de Empleo. Esta incorporación se hace a través del Decreto Supremo 29894 en ocasión de la creación del Órgano Ejecutivo de Bolivia.

Rol de los sindicatos

Entre 2009 y 2013, la OIT apoyó a la *Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas* (CSA) a reforzar su política sobre migraciones internacionales a nivel regional con el fin de promover los derechos de los trabajadores migrantes y más recientemente en seguimiento a la Resolución No. 8 “Trabajadores y Trabajadoras Migrantes”, aprobada en su II Congreso (Foz de Iguazú, abril 2012).

En diciembre 2006, se llegó a un acuerdo de colaboración entre la *Central Sandinista de Trabajadores* (CST) de Nicaragua y la *Confederación de Trabajadores Rerum Novarum* (CTRNL) de Costa Rica para establecer un Centro de Apoyo para los migrantes. Más recientemente (Febrero 2013), el Frente Nacional de los Trabajadores (FNT) y su homóloga costarricense, la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), suscribieron el acuerdo sindical-bilateral “Para la organización y defensa de los Derechos Humanos y Laborales de los Trabajadores Inmigrantes”.

La OIT ha recientemente formulado un modelo de Acuerdo sindical bilateral sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes que puede ser firmado entre organización(es) sindicales de países de origen de los trabajadores y entre organización(es) sindicales de países de destino de los trabajadores “convencidas que la situación de los trabajadores migrantes se debería encarar a través de los principios de solidaridad sindical internacional, justicia social, igualdad de trato, igualdad de oportunidades y equidad de géneros”.

Rol de los empleadores

Del lado de los empleadores, se ha estado avanzando más lentamente. Sin embargo, los empleadores de varios países receptores tanto de la región como fuera de ella (Argentina, Chile, Panamá, y España) reconocen la contribución del trabajador migrante al proceso productivo, abogan abiertamente por la regularización de los trabajadores con el objeto de que se evite la competencia desleal con los empleadores que no cumplen con sus obligaciones en materia laboral, y piden a sus Gobiernos facilitar

los trámites administrativos para poder contratar a los trabajadores migrantes que requieren sus mercados de trabajo.

Los empleadores y trabajadores pueden contribuir significativamente a asegurar que las listas de trabajadores migrantes que requiere el mercado de trabajo reflejen cambios reales en ese mismo. En *Italia*, las ocupaciones en las que se han identificado cuotas que reflejan demanda de mano de obra extranjera son decididas por el Ministerio de Trabajo después de haber sido consultadas con los partners sociales. En *España*, el *Catálogo de Ocupaciones difíciles de cubrir* se ha basado en vacantes de trabajo identificadas por los empleadores en conjunto con los representantes de los trabajadores, y revisadas cada trimestre después de consultar con los partners sociales y los gobiernos regionales.

Los empleadores juegan un rol preponderante en la identificación de las necesidades del mercado de trabajo, la promoción de la responsabilidad corporativa de las empresas, la contratación directa, la provisión de la capacitación, en garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, así como en garantizar la productividad y eficiencia mediante la retención de los mejores trabajadores migrantes.

Respeto de los derechos laborales y los principios de igualdad de trato y de oportunidades

En términos generales, las remuneraciones y otras condiciones laborales de los trabajadores migrantes siguen siendo muy deficientes, así como la seguridad y la salud en el trabajo, sobre todo, de los trabajadores indocumentados. Aun en aquellos países en los que los salarios y otras condiciones de trabajo son por ley igualitarias entre trabajadores migrantes y nacionales, si no existe suficiente control por medio de los inspectores laborales y otros actores, en la práctica estas pueden ser diferentes y discriminatorias sobre todo en el caso de los trabajadores agrícolas, de la construcción y las trabajadoras del hogar, y en general, en aquellos que se encuentran laborando en empresas que no respetan la legislación laboral existente, ni los convenios colectivos de trabajo, jornadas de trabajo establecidas y otros beneficios.

La OIT cuenta con un sistema muy completo de normas, unido a un mecanismo tripartito único de control o supervisión que incluye un examen de su aplicación a cargo de expertos jurídicos independientes. Los instrumentos que se refieren a los trabajadores migrantes son los dos Convenios específicos núms. 97 y 143 y las recomendaciones que los acompañan (núms, 86 y 151), y los instrumentos de la OIT sobre

los principios y derechos fundamentales, así como, en principio, todas las demás normas de la OIT, al menos que estas especifiquen lo contrario.

Convenios de la OIT sobre trabajadores migrantes

Mientras que los Convenios de la OIT, no atentan contra el derecho soberano de los Estados de admitir o denegar la entrada de extranjeros en su territorio, estos abogan por la puesta en práctica de una política de *igualdad de trato* entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes y de una política que tienda a aumentar la *igualdad de oportunidades* puesto que esta representa una medida de protección y es un arma disuasiva que permite aumentar o mantener el costo de la mano de obra migrante en un nivel igual al de la mano de obra nacional.

El *Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949* (núm. 97) y el *Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias, 1975)* (núm. 143) abarcan la emigración, la inmigración y el tránsito, y se aplican a quienes emigran de un país a otro en busca de un empleo que no consista en un trabajo por cuenta propia. El Convenio núm. 97 ha sido objeto de 50 ratificaciones en total, más de la mitad de las cuales corresponden a países de emigración neta o países industrializados que hasta la entrada a la crisis presente eran grandes importadores de mano de obra: Francia, Alemania, Holanda, Italia, Suecia, Reino Unido, Nueva Zelanda, Noruega, Israel, Bélgica, y Malasia.

Los países de América Latina y el Caribe que han ratificado el Convenio núm. 97 son los siguientes: Belice, Bahamas, Barbados, Brasil, Cuba, Dominica, Ecuador, Granada, Guatemala, Guyana, Jamaica, Santa Lucía, Trinidad y Tobago, Uruguay, y Venezuela. El Convenio núm. 143 ha sido ratificado por 23 Estados Miembros, incluidos países tanto de inmigración como de emigración neta. El único país de América Latina y el Caribe que ha ratificado este Convenio es Venezuela.

El Artículo 6 del Convenio 97 estipula el principio de *igualdad de trato*: “Todo Miembro por el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en relación con las materias siguientes:

- 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, al desempleo y a las obligaciones familiares, así como a cualquier otro riesgo que, de acuerdo con la legislación nacional, este 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 relativas a las cuestiones mencionadas en el presente Convenio”.

Los Estados tienen la obligación general, de asegurarse, en particular gracias a los servicios de inspección del trabajo o de otras autoridades de control, de su aplicación efectiva. La parte II del Convenio núm. 143 y la Recomendación núm. 151 contienen disposiciones que no solamente requieren la eliminación de las medidas discriminatorias, legales o administrativas, sino que además exigen una acción positiva de los poderes públicos para promover la *igualdad de oportunidades* en la práctica.

En conformidad con el Artículo 10 del Convenio núm. 143, los Estados tienen la obligación de “formular y (de) aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar, por los métodos adaptados a las circunstancias y usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación, seguridad social, derechos sindicales y culturales, y libertades individuales y colectivas para

las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio”.

El Artículo 8 del Convenio 143 menciona que “A condición de haber residido legalmente en el país con fines de empleo, el trabajador migrante no podrá ser considerado en situación ilegal o irregular por el hecho mismo de la pérdida de su empleo, la cual no deberá entrañar por sí misma el retiro de su permiso de residencia o, llegado el caso, de su permiso de trabajo. Deberá, en consecuencia, beneficiarse de un trato igual al de los nacionales, especialmente en lo que se refiere a las garantías en:

- materia de seguridad en el empleo,
- obtención de otro empleo,
- obras para absorber el desempleo y readaptación.

No se distingue en estos instrumentos entre los migrantes *permanentes* y los *temporales o estacionales*. De hecho, es evidente que los trabajadores temporales y estacionales no se excluyen de ninguno de los dos Convenios, por lo tanto deberían disfrutar de igualdades de oportunidades y de trato en materias como la remuneración, horario de trabajo, etcétera. El Convenio núm. 143 se aplica, pues, también a los trabajadores temporales y a otros trabajadores migrantes admitidos regularmente, si bien el derecho a la igualdad de trato de un trabajador migrante temporal cuando pierde el empleo se limita a la duración de su permiso de residencia o de trabajo. Dicho de otro modo, los trabajadores migrantes temporales que pierden su empleo tienen derecho a buscar nuevas oportunidades de empleo mientras sigan teniendo derecho a residir en el país, es decir por el resto del periodo de validez de su permiso de trabajo o de residencia. La práctica a este respecto varía, pero varios países parecen permitir que los trabajadores migrantes temporales busquen otro empleo por el tiempo que les quede conforme a su permiso de residencia.

El Artículo 9 del mismo Convenio 143 especifica en el caso de los *migrantes irregulares*, la igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores (remuneración, seguridad social y otros beneficios). Estipula que “En caso de expulsión del trabajador o su familia, no deberían éstos correr con los costos de la expulsión. Y, en lo que concierne la *regularización* de trabajadores migrantes, el Convenio menciona que “Nada en el presente Convenio impedirá a los Miembros la concesión, a las personas que residen o trabajan de manera ilegal en el país, del derecho a permanecer en él y ser legalmente empleadas”.

Asimismo, el Artículo 12 del Convenio 143 menciona la *igualdad de trato entre los mismos trabajadores migrantes* estipulando la necesidad de evitar discriminaciones según su nacionalidad y sus regímenes particulares de empleo: “garantizar la igualdad

de trato en materia de condiciones de trabajo a todos los trabajadores migrantes que ejerzan la misma actividad, cualesquiera que sean las condiciones particulares de su empleo”.

Lo dispuesto en estos instrumentos no depende de la reciprocidad y se aplica también a los *refugiados* y a *las personas desplazadas*, a condición de que sean trabajadores empleados fuera de su país de origen. Ambos convenios excluyen de su aplicación a la gente de mar y a los trabajadores fronterizos, así como a los artistas y las personas que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país «por un periodo de corta duración».

Sin embargo, el Convenio autoriza en su Artículo 14, ciertas restricciones al principio de igualdad de trato en materia de acceso al empleo. Unas, de alcance general, autorizan a los Estados a limitar temporalmente la libre elección del empleo durante un periodo que no debe exceder de dos años (Artículo 14, a). Otras de naturaleza específica, permiten limitar de manera permanente el acceso a determinadas categorías de empleos y de funciones, cuando así lo exija el interés del Estado (ejemplo: ocupaciones de la función pública).

Normas relativas a la seguridad social

En lo que concierne las normas de la OIT relativas a la seguridad social vigentes, en general, todos los instrumentos normativos de OIT que se refieren a la seguridad social de los trabajadores migrantes y sus familias establecen cinco principios fundamentales:

- *Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social:* los trabajadores migrantes deberán ser tratados bajo las mismas condiciones que los trabajadores nacionales en términos de cobertura y derechos a las beneficios;
- *Determinación de la legislación aplicable:* la protección social de los trabajadores migrantes tiene que ser gobernada por una sólo legislación para evitar doble beneficios y/o doble obligaciones en lo que se refiere al pago de las contribuciones de la seguridad social. Se deben de establecer reglas en lo que se refiere al cálculo y los pagos de los beneficios;
- *Conservación de los derechos adquiridos y pago de las prestaciones adquiridas en el extranjero o exportación de beneficios:* todo derecho adquirido o en vías de adquisición debe de ser garantizado para el trabajador; no debe de haber restricciones en el pago de los beneficios sin importar el lugar de residencia del beneficiario;

- *Mantenimiento de los derechos en curso de adquisición*: cuando el derecho se vea condicionado a completar un periodo de contribución, se deben de agregar y tomar en cuenta los periodos de contribución del migrante en cada uno de los países; y,
- *Reciprocidad*: se debe de proveer igualdad de trato a los nacionales de aquellos Estados que habiendo ratificado los Convenios pertinentes, han acordado implementar los mismos principios. De preferencia se deberían de firmar acuerdos para asegurar una pronta coordinación.

En todas las normas de la OIT relativas a la seguridad social vigentes se define el grado personal de cobertura sin tener en cuenta la nacionalidad y en casi todas ellas hay cláusulas similares sobre la igualdad de trato entre los trabajadores nacionales y los extranjeros en el país de inmigración. Entre los Convenios OIT adoptados sobre el tema de trabajadores migrantes y seguridad social, uno de los más importantes es el *Convenio 19 sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925* (núm. 19) que establece específicamente el derecho a la igualdad de trato de los trabajadores extranjeros de cualquier otro Estado que haya ratificado el Convenio, en lo tocante a la indemnización de los accidentes de trabajo. A pesar de su antigüedad sigue vigente y ha sido ratificado ampliamente por 121 países. El Convenio 19 menciona que esta igualdad de trato deberá ser otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que se refiere a los pagos que un Miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de estas indemnizaciones, dice que las disposiciones que hayan de tomarse se deberán regir, si fuere necesario, por acuerdos especiales celebrados con los Miembros interesados.

El *Convenio sobre La Seguridad Social (normas mínimas), 1952* (núm. 102) exige la igualdad de trato de los residentes nacionales y no nacionales. Otros instrumentos de la OIT establecen un marco y un conjunto de principios y normas para la protección de los derechos de seguridad social de los trabajadores migrantes acordados internacionalmente, incluyendo la portabilidad de los derechos y beneficios, así como el mantenimiento (y totalización) de los derechos en curso de adquisición a través de la coordinación de la seguridad social. Garantizar todos los derechos de seguridad social de los trabajadores migrantes también optimiza los beneficios de la migración para el desarrollo económico, social y humano.

Con el fin de proteger la seguridad social del trabajador migrante y de sus familias más ampliamente, y no sólo en cuestión de accidentes de trabajo y derechos ligados a la pensión, la OIT recomienda la ratificación del *Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962* (núm. 118) que estipula el derecho a la igualdad de trato en

las nueve ramas de la seguridad social. En cada una de las nueve ramas que acepte, el Estado parte se compromete a conceder en su territorio a los nacionales de cualquier otro Estado que haya ratificado el Convenio la igualdad de trato con sus propios nacionales. Así pues, en el caso de las disposiciones de uno y otro convenio rige el principio de la reciprocidad tanto en lo que se refiera a su legislación, a los requisitos de admisión a los sistemas de seguridad social como al derecho a las prestaciones. El Convenio No. 118 de OIT cuenta en este momento con 38 ratificaciones.

Más adelante, OIT adopta el *Convenio No. 157 sobre el establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982* (núm. 157) que se aplica a las nueve ramas de la seguridad social (asistencia médica; prestaciones económicas de enfermedad; prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez; prestaciones de vejez; prestaciones de supervivencia; prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales; prestaciones de desempleo; y, prestaciones familiares). El Convenio No. 157 ampara a: *a)* los trabajadores asalariados que ocupen habitualmente un empleo en el territorio de un Miembro incluso si la empresa o el empleador tuviese su sede o su domicilio en el territorio de otro Miembro; *b)* los trabajadores independientes que ejerzan habitualmente una actividad profesional en el territorio de un Miembro incluso si residiesen en el territorio de otro Miembro. *c)* los trabajadores asalariados y los trabajadores independientes empleados o que ejerzan su actividad a bordo de un buque con bandera en un Miembro; *d)* Las personas que no pertenezcan a la población económicamente activas, pero familiares de a), b) o c).

En cuanto a la seguridad social, en los instrumentos pertinentes no se distingue entre los trabajadores migrantes temporales y otros migrantes en situación regular. Pero los requisitos relativos a la residencia pueden coartar la posibilidad de que los trabajadores migrantes temporales tengan derecho a prestaciones. En lo que atañe a las prestaciones de la seguridad social, los instrumentos de la OIT sobre el particular no mencionan la protección de los *trabajadores migrantes en situación irregular*.

Cabe decir lo mismo de otros instrumentos internacionales que tratan de los trabajadores migrantes en situación irregular y de la seguridad social. Se constata, sin embargo, una excepción en el Convenio núm. 143, que estipula que los trabajadores migrantes en situación irregular deberán tener los mismos derechos que los trabajadores migrantes regulares en lo tocante a los derechos de seguridad social derivados de su empleo anterior. Hay que interpretar esta disposición en el sentido de la adquisición del derecho a prestaciones a largo plazo. A este respecto, del Estudio general sobre los trabajadores migrantes se deduce que «empleo anterior» designa tanto el empleo formal o informal previos. En el párrafo 34, 1), *b)* de la Recomendación núm. 151, complementaria del Convenio núm. 143, se recomienda que —cualquiera que sea su situación— los trabajadores migrantes que se vayan del país de empleo deberían

tener derecho a las prestaciones que «se le[s] debiere[n] por concepto de accidente del trabajo o enfermedad profesional».

Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

En consonancia con la *Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* y su seguimiento, todos los Estados Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son universales y aplicables a todas las personas en todos los Estados, independientemente de su nivel de desarrollo económico. Se aplican, pues, a todos los trabajadores migrantes sin distinción, ya sean temporales o permanentes, regulares o en situación irregular. Además, la Declaración de 1998 hace referencia explícitamente a los grupos que tienen necesidades especiales, entre ellos los trabajadores migrantes. Todas esas normas, que amparan a los trabajadores migrantes al igual que a todos los demás trabajadores, son, por consiguiente, vinculantes para la gran mayoría de los Estados Miembros de la OIT. De hecho, tanto el *Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951* (núm. 100); como el *Convenio sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958* (núm. 111) suscitan frecuentemente comentarios y observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) sobre la situación laboral de los trabajadores migrantes en muchos países del mundo.

Migrantes en situación irregular

El hecho de que exista un número elevado de trabajadores en situación irregular en la economía informal de los países de destino, frecuentemente demuestra fallas de

los gobiernos en reconocer la demanda existente por trabajadores migrantes en ese mercado de trabajo, así como fallas en la protección de sus condiciones de trabajo y salarios. Los migrantes indocumentados frecuentemente encuentran un trabajo en cuestión de días después de su llegada a los países de destino, pero a menudo pagan tarifas excesivas a reclutadores para poder obtener ese trabajo, sufren abusos durante el trayecto y al llegar reciben salarios bajos lo que representa un costo grande para ellos y menos oportunidades de poder contribuir tanto al desarrollo de los países de origen como de destino y al de sus familias.

La forma más adecuada de tratar la migración irregular debería empezar con una gestión de la migración que respete los derechos de todos los migrantes, tomando como base los instrumentos internacionales y abordarse como una cuestión de carácter laboral, y no meramente como una cuestión jurídica y relacionada con la seguridad nacional, ya que las causas de la misma son con frecuencia desequilibrios estructurales en el mercado de trabajo. El diálogo social puede contribuir de manera significativa a ayudar a los gobiernos a encontrar soluciones aceptables, ya que tanto a ellos como a los empleadores y a los sindicatos les interesa que mejore la situación.

En virtud del Artículo 1 del Convenio núm. 143, los Estados ratificantes se comprometen a proteger los derechos humanos fundamentales de «todos los trabajadores migrantes», incluyendo a aquellos en situación irregular. A este respecto, la estructura del Convenio núm. 143 es similar a la de la Convención de las Naciones Unidas, en el sentido de que ésta se refiere en la Parte III a «los derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares», mientras que otros derechos enumerados en la Parte IV versan sobre «los trabajadores migratorios y sus familiares que estén documentados o se encuentren en situación regular».

Buenas prácticas a nivel nacional

Desde principios de los noventa se lograron avances significativos en términos de una mejor gestión y gobernanza de los flujos migratorios, así como de protección social de los trabajadores migrantes Latinoamericanos y Caribeños. Estos avances se dieron de manera paralela al periodo de expansión económica en la región que perduró casi hasta mediados de 2008. Parecería que los trabajadores de la región salieron no nada más en busca de empleo y mejores salarios, sino también en busca de una mejor protección laboral que, por lo menos una parte de ellos, encontró durante este periodo en tres países de Europa Occidental (España, Portugal, y hasta cierto punto en Italia), y en los principales países receptores del Cono Sur como lo son Argentina, Chile, y Brasil.

En los dos países más grandes de la región (Brasil y Argentina) se ha avanzado a grandes pasos en el tema de políticas de empleo y atención a inmigrantes. En Argentina se va un paso adelante en lo que concierne los inmigrantes sudamericanos de países asociados al MERCOSUR y a comienzos del año 2004, se promulga la Ley 25.871 que sitúa al Estado como garante del derecho a migrar, de la “igualdad” de trato entre nativos y extranjeros y del acceso a los servicios sociales. Finalmente, dicha ley fue reglamentada mediante el Decreto 616, del 6 de mayo de 2010 (Novick, 2004 y Benencia, 2011). Así mismo, la ley procura facilitar la regularización migratoria, refuerza el reconocimiento de la integración regional y otorga a los ciudadanos de los países de la región un trato especial, ya que sólo con la acreditación de ser ciudadano de un país del MERCOSUR, es posible acceder a la residencia (Novick, 2005).

Todos los países mencionados han ratificado, sea la Convención internacional sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias, o los Convenios sobre trabajadores migrantes no. 97 y no. 143 de la OIT en donde prometen otorgar igualdad de trato y de condiciones de trabajo entre los nacionales y los trabajadores migrantes en situación regular.

El estrechamiento de los lazos entre políticas de empleo-trabajo y políticas de migración laboral

Empleo, desempleo y salarios

Mientras que la falta de empleo, desempleo o el subempleo en los países de origen es una de las causas principales en la decisión de emigrar, los trabajadores migrantes (de todos niveles de calificación) representan una mano de obra y competencias valiosas a la producción de bienes y servicios en los países de destino. Al mismo tiempo, los trabajadores migrantes en el país de destino crean empleo aumentando la demanda interna como consumidores de productos y servicios y aportando a los sistemas de seguridad social e impuestos, así como también creando micro-empresas.

El lazo entre migración y empleo se da por lo tanto en los países de destino como de origen a varios niveles:

- a) Creación de empleo.
- b) Desempleo.
- d) Subempleo.
- e) Empleo en la economía informal.

- f) oferta y demanda de mano de obra y competencias (de todos niveles de calificación) en los mercados laborales.
- g) Necesidad de formación profesional, empleabilidad y apoyo en la reinserción profesional.

Considerando los múltiples lazos existentes entre migración y empleo, las políticas migratorias tienen que ser coherentes y complementarias con las políticas de empleo y mercado laboral, así como de educación, formación profesional, promoción económica, y la de desarrollo. Un ejemplo de esto es el hecho de que la formación en el trabajo y la adquisición de competencias afecta la empleabilidad de los migrantes y la transferencia de conocimientos y tiene un impacto en la creación de empleo.

Para poder entender la variedad y la complejidad en la relación entre las políticas de migración y aquellas de empleo se necesitan datos y útiles apropiados para detectar y analizar las causas y efectos de la migración internacional en los mercados laborales y así determinar el impacto del empleo, desempleo, subempleo y concentración en la economía informal de los migrantes potenciales en los países de origen y de los trabajadores migrantes en los países de destino.

Cuando la mayor parte de los flujos son con fines laborales, la OIT recomienda que las políticas sobre migración laboral tengan una visión de largo plazo, y que sean integradas y coherentes con las políticas socio-económicas en otras áreas relevantes como la creación de empleo, los salarios, la formación y la seguridad social. El Marco multilateral de la OIT menciona la necesidad de “garantizar la coherencia entre las políticas de migraciones laborales y de empleo y otras políticas nacionales, habida cuenta de las importantes repercusiones sociales y económicas de las migraciones laborales y con miras a promover un trabajo decente”.

Existe poca comprensión sobre la importancia de armonizar las políticas de migración laboral con aquellas de empleo, sobre todo en cuanto a considerar el rol de las instituciones (Ministerio de trabajo y Servicio de empleo, Centros de formación profesional, etc.) y políticas del mercado de trabajo, particularmente en cuanto a la concordancia entre la oferta y la demanda laboral, la concentración de los migrantes en la economía informal, la integración laboral, la promoción del desarrollo económico local y empresarial, y la empleabilidad y desarrollo de competencias tanto en los países de origen como de destino.

Según el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), los trabajadores migrantes en situación regular deben gozar de la igualdad de trato y no ser objeto de discriminación basada, entre otras cosas, en la raza, el color, el sexo, la nacionalidad o el origen étnico, con miras a la promoción de un pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Enfoque por sectores económicos y ocupaciones específicas

La OIT lleva a cabo trabajo que cubre a los trabajadores migrantes en ciertos sectores económicos u ocupaciones específicas. Por ejemplo, en junio 2011, la OIT adopta el *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011* (núm. 189) que cubre a toda persona (nacional o migrante) que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. Desde su adopción en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo en 2011, el Convenio No 189 ha sido ratificado por ocho países y entrará en vigor el 5 de septiembre de 2013. En C. 189 se aplica a todos los trabajadores domésticos, e incluye disposiciones específicas para los trabajadores domésticos migrantes, en especial en materia de reclutamiento y contratación (artículos 8 y 15). El C. 189 ya ha tenido un impacto, ya que las leyes nacionales que cubren el trabajo doméstico, las prácticas y las actitudes hacia el mismo han cambiado, incluso en países que aún no han ratificado. Los interlocutores sociales y la sociedad civil han puesto en marcha campañas de sensibilización de la C. 189 y promueven la ratificación, como la campaña de la Confederación Sindical Internacional (CSI) “12 por 12”.

La OIT organizó en Montevideo en diciembre de 2005, una reunión con centrales sindicales del Mercosur y de los países Andinos en la que se acordó llegar a la *Declaración de Montevideo* que, entre otros principios, incluyó el de comprometerse “a trabajar para lograr que las justas reivindicaciones de las trabajadoras del hogar estén en el centro de las agendas sindicales, sociales y políticas, así como también en el centro de las Agendas de los Gobiernos de los países de la región para garantizar igualdad de derechos y mejores condiciones laborales y salariales de las trabajadoras del hogar”. Un segundo Seminario Sindical convocado por la OIT con centrales sindicales de Latinoamérica y España tuvo lugar en Asunción, Paraguay en noviembre del 2007 donde se acordó trabajar nivelar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a las del resto de la clase trabajadora, Las demandas de las trabajadoras fueron asentadas en la *Declaración de Asunción*, documento final del seminario firmado por todas las participantes de diversas organizaciones de Argentina, Brasil, Chile, México, España, Uruguay y Paraguay.

Estas dos Declaraciones sindicales iniciaron un proceso de apoyo significativo de parte de los sindicatos de la región que contribuyó a obtener la adopción del Convenio núm. 189 “Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos” y la Recomendación núm. 201 que le acompaña. El proceso fue reforzado por publicaciones como la del informe 2009 “Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente” que incluyó 2 artículos sobre migración y trabajo doméstico. El 14 de junio de 2012 Uruguay fue el primer país que ratificó el Convenio 189, seguido

por Bolivia, Nicaragua y Paraguay, así como otros países fuera de la región como son Filipinas, Italia, Isla Mauricio, y África del Sur.

Servicios públicos de empleo y permisos de trabajo

La función de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) con relación a los trabajadores migrantes, así como los derechos que a éstos asisten en materia laboral han sido profusamente considerados en las normas internacionales del trabajo. Ya en 1919, el mismo año de creación de la OIT, el *Convenio 2 sobre el desempleo* (ratificado por Argentina y Uruguay) establecía en su Artículo 3:

Los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que ratifiquen el presente Convenio y que hayan establecido un sistema de seguro contra el desempleo deberán tomar, en las condiciones fijadas de común acuerdo entre los Miembros interesados, disposiciones conducentes a que los trabajadores nacionales de uno de dichos Miembros, que trabajen en el territorio de otro, reciban indemnizaciones del seguro iguales a las percibidas por los trabajadores nacionales de este segundo Miembro.

En 1948, el *Convenio 88 sobre el Servicio de Empleo* y la Recomendación 83 sobre el Servicio de Empleo, establecieron entre otros aspectos las funciones básicas de este servicio. En el Convenio 88 aparecen entre ellas las referidas a:

- *Facilitar la movilidad geográfica de la mano de obra*, a fin de ayudar a que los trabajadores se trasladen a las regiones que ofrezcan posibilidades de obtener un empleo conveniente (Art. 6, b, ii).
- *Facilitar los traslados temporales de trabajadores de una región a otra*, a fin de atenuar el desequilibrio local y momentáneo entre la oferta y la demanda de mano de obra (Art. 6, b, iii)
- *Facilitar cualquier traslado de trabajadores, de un país a otro*, que haya sido convenido por los gobiernos interesados (Art. 6, b, iv)

El *Convenio 97 sobre los trabajadores migrantes de 1949* menciona en su Artículo 7 que:

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a que su servicio del empleo y sus otros servicios relacionados con las migraciones colaboren con los servicios correspondientes de los demás Estados Miembros.

Aquí se podría mencionar al *EURES* (Servicios Públicos de Empleo en Europa) como una buena práctica. El EURES fue creado en 1993. EURES es una red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo europeos de los Estados miembros de la EEE (los países de la UE, Noruega, Islandia y Liechtenstein) y otras organizaciones asociadas. Suiza también participa en la cooperación EURES. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores son partners en la red de Servicios públicos de Empleo. La red está coordinada por la Comisión Europea: (<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=en>). Los objetivos principales de EURES son los siguientes:

- informar y ayudar a resolver los problemas de todo tipo que puedan experimentar los trabajadores que cruzan a diario la frontera y las empresas en las que trabajan.
- proporcionar servicios de información, asesoramiento y contratación/colocación (búsqueda de empleo), así como sobre condiciones de empleo y de trabajo, a los trabajadores y empresarios, así como a cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de las personas;
- dar asistencia a los empleadores que quieren reclutar trabajadores de otros países.

Certificación laboral, y reconocimiento de calificaciones y diplomas

La *Recomendación no. 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004* (<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R195>) insta a la cooperación internacional para promover el reconocimiento y la transferibilidad de las calificaciones a nivel nacional e internacional, así como para promover estrategias y políticas que mitiguen el impacto adverso en los países en desarrollo. Esta recomendación define la transferibilidad de las habilidades como: *a*) competencias de empleabilidad que se pueden utilizar productivamente en los diferentes puestos de trabajo, ocupaciones, industrias y; *b*) la certificación y el reconocimiento de las competencias nacionales e internacionales en los mercados de trabajo.

El MERCOSUR se encuentra en proceso de avanzar en este tema con el apoyo de la OIT en los siguientes componentes:

- Sistema de acreditación de carreras universitarias para el reconocimiento regional de la calidad académica de las respectivas titulaciones del MERCOSUR y Estados Asociados (a cargo de los Ministerios de Educación). Este tema

es importante porque su desarrollo y evolución podría derivar en acuerdos regionales de reconocimientos de títulos;

- Certificación de Competencias Laborales (a cargo de los Ministerios de Trabajo);
- Reconocimiento recíproco entre entidades profesionales y la elaboración de licencias temporarias de servicios en el MERCOSUR (A cargo en su primera etapa de los Ministerios de Relaciones Exteriores).

Monitoreo del reclutamiento y colocación: Agencias privadas de empleo y contratación directa por el empleador

Existen 3 tipos principales de mecanismos de reclutamiento:

1. *Organismos oficiales de reclutamiento*: Servicios públicos de empleo u oficinas públicas de colocación u otros organismos oficiales del territorio donde se realicen las operaciones;
2. *Organismos privados de reclutamiento y colocación*: deben contar con una autorización previa y deben estar sujetos a la supervisión de la autoridad competente del territorio donde las operaciones deban celebrarse;
3. *Reclutamiento directo por el empleador*: a reserva de la aprobación y vigilancia de la autoridad competente, si ello fuere necesario en interés del migrante.

Hoy día, considerando los avances tecnológicos, una buena parte del reclutamiento y colocación se dan por organismos privados o por reclutamiento directo por el empleador. Sin embargo, si las instituciones laborales no intervienen en ninguna etapa de ese reclutamiento y colocación (control de contrato de empleo, registro de permisos de trabajo, etc.) y dejan al libre albedrío del mercado la protección del trabajador, esto llega a representar un número sinfín de abusos y explotación laboral.

Las *ventajas* que tienen los servicios de reclutamiento y colocación privados son las siguientes:

- Rápidez en identificar la demanda existente de ciertas categorías de trabajadores en el mercado laboral.
- Cercanía con el trabajador.
- Proponen soluciones flexibles para llenar la demanda laboral.
- Buen manejo de la información y de las barreras institucionales.

Por otro lado las *posibles desventajas* se mencionan aquí abajo:

- Pueden dar información falsa.
- Pueden pedir honorarios exorbitantes muy por encima del costo actual.
- Pueden anunciar puestos que no existen.
- Pueden retener información sobre la naturaleza del trabajo y sus condiciones laborales.
- Pueden seleccionar a los aplicantes no sobre la base de sus calificaciones pero sobre la base de la cantidad que puedan pagar para obtener el trabajo.

El *Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997* (núm. 181) ratificado por 27 países, contiene importantes disposiciones encaminadas a impedir que se abuse de los trabajadores migrantes en relación con la contratación y colocación por conducto de agencias de empleo privadas. El mismo tiene como objetivo principal establecer un equilibrio entre el reconocimiento del rol productivo que pueden jugar las Agencias Privadas de Empleo (APE) en el ofrecimiento de servicios del mercado de trabajo, y la necesidad de asegurar que los derechos básicos de los trabajadores migrantes sean protegidos. La definición de agencias de empleo privadas utilizada en el Convenio es la siguiente: “toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
- servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante “empresa usuaria”), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas”.

El Artículo 3 del Convenio 181 establece que la regulación de las APE se debe de hacer mediante un sistema de licencias o autorizaciones y reglamentación del pago de honorarios, así como de inspecciones laborales, sanciones, registro y autorregulación. También el Estado puede exigir el pago de un depósito para garantizar que cumplirán sus obligaciones, salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.

El reclutamiento directo por el empleador también debería de someterse a la aprobación y supervisión de la autoridad competente del país de emigración, en interés del trabajador migrante. Una de las mejores maneras para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes que salen al exterior por medio de reclutamiento directo, es el de exigir a los empleadores contar con una autorización del Gobierno que les permita reclutar mano de obra extranjera en el país de destino y que se exija el registro (sin costo) de los trabajadores migrantes antes de su salida del país de origen.

Buenas prácticas a nivel subregional: CARICOM, MERCOSUR y América Central

El trabajo de la OIT a realizar con el *CARICOM*, se encuentra plasmado en el Plan de Acción de la *Declaración Tripartita para realizar la agenda de Trabajo Decente en el Caribe* adoptada en 2006 por el *Foro Tripartito de Empleo en el Caribe* que incluye el objetivo de:

Formular, en conformidad con estrategias sobre el empleo y mercado laboral, políticas y programas laborales proactivos que optimicen las ganancias y minimicen los aspectos negativos de la migración, ayuden a manejar la migración intra regional, apoyen a los mecanismos de regulación y protejan a los trabajadores migrantes guiados por el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales; <http://www.ilocarib.org.tt/cef/index.html>

La OIT se encuentra trabajando con *MERCOSUR*, en contribuir a activar el rol de los Servicios de empleo y mejorar la certificación laboral de los trabajadores migrantes. La OIT preparó el informe *Diálogo social, políticas públicas de empleo y atención a migrantes y su aporte a la libre circulación de trabajadores dentro del MERCOSUR*. El documento fue presentado por la O.I.T. a la *II Conferencia de Empleo y Trabajo Decente del Mercosur* que tuvo lugar en Montevideo, el 2 de noviembre, 2011 para incluir propuestas en la “Estrategia Mercosur de Crecimiento del Empleo.

La *Declaración del Foro de Directores de Empleo de Centroamérica y la República Dominicana de 2013* consideró a la migración laboral como una de las tres prioridades de la subregión, junto con el trabajo decente y el empleo juvenil. El Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, reunidos el 5 de abril de 2013, aprobó el Programa Estratégico Regional de Asuntos Laborales y de Empleo del Sistema de Integración Centroamericana (SICA) “recomendando la organización de un Foro de Directores de empleo para hacer frente a las cuestiones

relacionadas con el empleo juvenil, el trabajo decente y la migración laboral”. La declaración estipula lo siguiente:

- Promover mecanismos nacionales, regionales e inter-regionales de coordinación que guíen la gestión de la migración laboral ordenada de acuerdo a la legislación y normas nacionales e internacionales y que cubra a los trabajadores permanentes y temporales;
- intensificar los esfuerzos encaminados a elevar los niveles de diálogo social en torno a las políticas de empleo y de migración laboral;
- Proponer al Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y de la República Dominicana durante la próxima reunión de Jefes de Estado y de Gobierno que incluya el diseño de políticas y acciones para promover el trabajo decente, el empleo juvenil y las migraciones laborales ordenadas como prioridades los esfuerzos y planes nacionales para erradicar la pobreza extrema, reducir la pobreza, disminuir la desigualdad social, fortalecer la cohesión social y promover el crecimiento económico.

Buenas prácticas a nivel nacional: Argentina, Brasil, Chile

Argentina, Brasil y Chile son ejemplos de políticas migratorias progresistas que incluyen el reconocimiento de la demanda de mano de obra extranjera con oportunidades de migración regular ofreciendo igualdad de derechos entre los trabajadores migrantes y los nacionales.

En Brasil, el Ministerio del Trabajo y Empleo con el Consejo Nacional de Inmigración (CNI), iniciaron trabajo en 2008 sobre una *Política Nacional de Protección del Trabajador Migrante con el apoyo de la OIT*. El primer documento oficial sobre este tema fue la *Declaración Conjunta Relativa a Cooperación en el área de Migraciones Laborales*, firmada por la OIT y el Ministerio del Trabajo. Con base en ese documento, se realizó una reunión con diversos ministerios, la OIT, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que produjo un documento final formalizado en una publicación “Contribución a la Construcción de Políticas Públicas sobre Migración Laboral” (<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=405>). En este documento se encuentra plasmado el compromiso del Gobierno de ampliar el acceso a políticas públicas de trabajo, empleo y oferta a los migrantes, así como de simplificar los trámites burocráticos para regularizar a los migrantes y su acceso a derechos laborales. También menciona el trabajo decente como condición fundamental de acceso a la ciudadanía y afirmación de los derechos humanos, incluyendo la lucha contra la discriminación de los trabajadores

migrantes en el empleo y ocupación y la protección de los trabajadores contra el trabajo forzoso, trabajo infantil y la trata de personas.

En *Argentina*, la ley 25.871 del 2004 integró el criterio de la nacionalidad para el otorgamiento de la residencia temporaria que permitió a los nacionales de los Estados del MERCOSUR (Brasil, Paraguay y Uruguay) y a sus dos países asociados (Bolivia y Chile) solicitar la residencia con la sola acreditación de su origen, evitando así recurrir sistemáticamente a programas de regularización. Esta ley permite a los nacionales de estos países obtener una residencia temporaria (por dos años y prorrogable) sobre la base del criterio de nacionalidad. Más tarde, también Argentina incluyó a los nativos de Perú entre los países a los que aplica el criterio de nacionalidad (Disposición 29.929/2004 y 2.990/2005), permitiendo a los nativos de Perú tramitar su residencia temporaria como país de MERCOSUR (Novick, 2005).

También *Chile*, tomo mediadas similares, la Ley No. 19.581 del año 1998 creó la categoría de habitante de zonas fronterizas que favoreció sobre todo a nacionales de Perú y Bolivia (las dos nacionalidades mas representadas en los flujos migratorios con fines de empleo hacia ese país) facilitando su tránsito migratorio. En el año 2000, la modificación de la Ley de Extranjería autoriza a los solicitantes de Residencia Temporaria y sujeta a Contrato a trabajar durante el tiempo en el que se tramita su permiso de residencia. Así también permite a los trabajadores migrantes que han finalizado una relación laboral, a presentar una nueva solicitud de residencia dentro de los treinta días posteriores a esta finalización evitando que sean considerados trabajadores indocumentados.

El mejoramiento de la base de información y conocimientos con el objetivo de informar las políticas de migración laboral

Módulo de estadísticas de migración laboral

La OIT ha desarrollado un módulo de estadísticas de migración laboral que puede ser incluido en encuestas de hogares, o de población activa (comprende más de 200 preguntas). Además de las remesas, el módulo incluye preguntas sobre distintas dimensiones de la migración como: país de nacimiento/ciudadanía, el historial migratorio, las razones por las cuales se decidió tomar la decisión de migrar, las redes migratorias, las características socio-laborales antes de la migración, los métodos de búsqueda de empleo y la situación actual en la fuerza de trabajo. Este módulo ha sido probado en dos países (Armenia y Tailandia) en 2006 y en Egipto, Senegal, Ecuador en 2007,

así como en Ucrania y Moldavia en 2011. En Ecuador la OIT llevo a cabo trabajo del año 2007 al 2009 incluyendo un módulo de estadísticas sobre migraciones dentro de la encuesta de población económicamente activa.

Base de datos LABORSTA

La base de datos sobre migraciones internacionales laborales de la OIT inició en 1998 y cubre 94 países. La mayoría de los datos se recortan en colaboración con Eurostat, y la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa y la División de Estadísticas de las Naciones Unidas como parte de un Cuestionario Anual Conjunto sobre Migración Internacional. Es un complemento a la base de datos de la OECD, cubriendo los países en desarrollo. Un logro importante fue la actualización y la integración en la base de datos de Estadísticas del Trabajo de la OIT (LABORSTA) en 2008 (<http://laborsta.ilo.org/>). La base de datos sobre contiene información sobre flujos y “stocks” de trabajadores migrantes por sector económico, ocupación, y género. El *Bureau* de Estadísticas está en estos momentos mejorando esta base de datos. <http://www.ilo.org/migrant/information-resources/databases/lang--en/index.htm>

Sistemas de Información del Mercado laboral y Análisis de las necesidades del Mercado laboral

Para hacer una toma de decisiones clara, la OIT recomienda basar la política migratoria laboral sobre diagnósticos (análisis periódicos y objetivos de las necesidades) del mercado de trabajo que arrojen datos sobre la oferta y la demanda de trabajadores migrantes. El Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales recomienda establecer políticas transparentes en materia de admisión, empleo y residencia para los trabajadores migrantes basadas en criterios bien definidos, incluidas las necesidades del mercado de trabajo. Así también menciona que debería examinarse la posibilidad de ampliar los canales para las migraciones laborales regulares, teniendo en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y las tendencias demográficas por medio del establecimiento de sistemas y estructuras para realizar análisis periódicos y objetivos del mercado de trabajo que tengan en cuenta las cuestiones de género y proporcionen información sobre:

- las dimensiones sectorial, profesional y regional de la escasez de mano de obra y sus causas;
- la escasez de trabajadores calificados tanto en los países de origen como en los de destino, en particular en los sectores público, sanitario y educativo, y

- las repercusiones a largo plazo de las tendencias demográficas, en especial el envejecimiento de la población, en la oferta y la demanda de mano de obra;

Así, la OIT aconseja utilizar los diagnósticos (*análisis periódicos y objetivos de las necesidades*) del mercado de trabajo para arrojar datos sobre la oferta y la demanda de trabajadores migrantes. Este diagnóstico debería informar a los sistemas de información del mercado de trabajo que de hecho deberían tener una buena capacidad de recortar los datos, y una estrategia de difusión de estos datos. En el caso de América Latina, con excepción de Brasil y Argentina, se han utilizado muy poco los sistemas de información del mercado de trabajo para determinar la oferta y la demanda de trabajadores migrantes en los países de la región. Se podría dar una mejor utilización de estos sistemas para estos fines.

Protección laboral por medio de la Cooperación Bilateral y Multilateral y procesos/programas unilaterales

Para regular de manera eficaz las migraciones laborales y proveer protección social a los trabajadores migrantes, la OIT recomienda que la cooperación entre los países de origen y de destino debería sustanciarse tanto en un contexto bilateral como multilateral, y debiera contribuir a:

- establecer políticas y procedimientos, según proceda, para facilitar el movimiento de trabajadores migrantes mediante acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales en materia de reclutamiento, colocación y empleo;
- regularizar la situación del trabajador migrante en situación irregular;
- concertar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para ofrecer cobertura y otras prestaciones de seguridad social, así como la transferabilidad de las prestaciones de seguridad social, a los trabajadores migrantes regulares y, cuando proceda, a los trabajadores migrantes en situación irregular;
- promover el reconocimiento y la acreditación de las calificaciones y aptitudes de los trabajadores migrantes, y cuando ello no sea posible, ofrecer medios para que se reconozcan sus calificaciones y aptitudes.

Acuerdos bilaterales y Multilaterales de Intercambio de mano de obra

Uno de los principales ejemplos de los avances alcanzados durante los años noventa y en la década pasada en cuestión de regulación de los flujos migratorios de trabajadores

Latinoamericanos y Caribeños son los numerosos *acuerdos bilaterales de intercambio de mano de obra* firmados y en vigor entre los diferentes países de la región, así como con países Europeos que proveen derecho de trabajo a los migrantes en igualdad de condiciones que a los nacionales basándose sobre los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Aquí es importante mencionar que la OIT recomienda : 1) el involucramiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en países de destino en su diseño para aumentar su eficiencia y reducir costos administrativos; y, 2) proveer acceso gratis a la información sobre su reglamentación, procedimientos y oportunidades para los beneficiarios tanto en los países de envío como en los países de destino. De hecho, el número de acuerdos sobre intercambio de mano de obra tanto entre los países de la región, como con los principales países de destino, se ha incrementado significativamente desde los años noventa en la región.

Los acuerdos bilaterales de intercambio de mano de obra representan un útil poderoso de cooperación para combatir la migración indocumentada con fines de empleo y asegurar la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes. La mayoría de estos acuerdos bilaterales se han inspirado en la Recomendación núm. 86 de la OIT (http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312424:NO) donde figura un modelo de acuerdo sobre las migraciones temporales y permanentes de trabajadores que abarca la contratación, la admisión, el empleo y la protección social, así como un modelo de contrato de empleo. Aquí, abajo, se dan varios ejemplos:

- *Argentina* firmó acuerdos con *Bolivia* y *Perú* en el año 1999 que facilitan la regularización, contratación y admisión de trabajadores migrantes y contemplan, entre otras cuestiones, la promoción de medidas relativas a condiciones legales de migración y empleo.
- Acuerdo de cooperación laboral complementario entre *Chile* y *Brasil* de 1998 —que incluye el desarrollo de proyectos e intercambio de técnicos en las áreas de inspección del trabajo, políticas de empleo y de salarios, relaciones de trabajo, formación profesional, seguridad y salud en el trabajo.
- Protocolo sobre tratamiento y estadía de trabajadores entre *Italia* y *Argentina* —que entró en vigor el año 1990 y otorga derechos y garantías.
- Así también, los acuerdos bilaterales firmados por *España* con *Ecuador*, *Colombia*, y *República Dominicana* en 2001, sobre regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales.
- El Acuerdo laboral sobre contratación recíproca de nacionales entre *Portugal* y *Brasil* en el año 2003 que cubre un gran número de profesiones.

Un ejemplo de los avances que se lograron en este ámbito desde principios de los 90's y hasta mediados de 2008, es que los *6 países Latinos de destino más importantes (Argentina, Brasil, Chile, España, Italia, Portugal, Venezuela)* de los trabajadores migrantes de la región, otorgaron el reconocimiento a los trabajadores migrantes en situación regular de los derechos fundamentales en el trabajo, e igualdad de trato en materia laboral, así como de acceso a las prestaciones de la seguridad social en igualdad de condiciones que a los nacionales (con ciertas excepciones que dependen del periodo mínimo de cotización). También les ofrecieron igualdad de trato en derechos laborales y acceso a servicios sociales tales como: *a)* el derecho a la formación profesional, *b)* la movilidad profesional; *c)* la terminación de la relación de trabajo; *d)* la protección contra el acoso en el lugar de trabajo; y *e)* la prevención contra accidentes de trabajo.

En cuanto a los acuerdos multilaterales que se han dado dentro de los procesos intra-regionales en las Américas, en el año 2000, un primer acuerdo dentro del MERCOSUR otorgó el derecho a artistas, profesores, científicos, deportistas, periodistas, profesionales y técnicos especializados a residir y trabajar en Estados miembros a nacionales de los cuatro Estados miembros (Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay) durante un periodo determinado. En el año 2002, se firman dos acuerdos significativos: el Acuerdo RMI No 13/02 “Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR y el Acuerdo RMI No. 14/02 “*Acuerdo de Libre Residencia para los nacionales de los países del MERCOSUR y sus países asociados*, por medio del que los países miembros del MERCOSUR decidieron ofrecerles el estatus de país asociado a Bolivia, y Chile, facilitando la regularización, y el movimiento migratorio en la región. Estos acuerdos permiten obtener una residencia temporaria (cumpliendo ciertos requisitos y por un periodo de dos años y prorrogable) que puede transformarse en permanente al vencimiento de la temporaria y se basan en la acreditación de la nacionalidad de uno de los países de la región.

En 1989, Estados y territorios de la Comunidad del Caribe (CARICOM) — Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Suriname y Trinidad y Tobago— suscribieron la Declaración de Grand Anse que permite la libre circulación de los nacionales de los Estados miembros. Los permisos de trabajo de los nacionales de la Comunidad fueron gradualmente suprimidos en las siguientes categorías: universitarios, periodistas de distintos medios, músicos, artistas y deportistas. En 2002, los Estados miembros acordaron ampliar la libertad de circulación para fines de 2005 a los proveedores independientes de servicios, empresarios, administradores, personal técnico y de supervisión, cónyuges y familiares a cargo.

Acuerdos de Reconocimiento de diplomas

La OIT reconoce que un requisito previo para poder competir con los trabajadores nacionales en materia de acceso al empleo consiste en tener calificaciones que sean reconocidas en el país de empleo. El Artículo 14 del Convenio núm. 143 estipula que “todo miembro podrá (b) después de consultar debidamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, reglamentar las condiciones de reconocimiento en el país, de las calificaciones adquiridas fuera de él, inclusive los certificados y diplomas obtenidos en el extranjero”. La misma disposición figura en el párrafo 6 de la Recomendación núm. 151. Se dan ejemplos de buenas prácticas en el cuadro 4 sobre reconocimiento de calificaciones a nivel multilateral.

Sin embargo, por falta de acuerdos de reconocimientos de diplomas y competencias con los principales países receptores como Estados Unidos, España, Portugal e Italia, se está dando una alta descalificación y pérdida de competencias adquiridas. Asimismo, se dan muy pocas posibilidades de movilidad ocupacional. Por ejemplo, una gran mayoría de las Latinoamericanas y Caribeñas trabajando en el sector doméstico en Europa Occidental tienen estudios universitarios o por lo menos estudios preparatorios. Este también es el caso de las Peruanas en Chile (Stefoni, 2005).

Acuerdos de Seguridad Social (bilaterales y multilaterales)

En la región se avanzó también desde los años noventa en la suscripción de convenios de seguridad social. De hecho, se han llevado a cabo grandes logros en la región para ofrecer igualdad de trato entre nacionales y trabajadores migrantes en lo que concierne la protección de la *seguridad social* y la posibilidad de transferir hacia sus países de origen los beneficios acumulados por los trabajadores migrantes. Como ya mencionado anteriormente, la OIT recomienda potenciar convenios bilaterales de Seguridad Social con países de origen de inmigración que garanticen a los trabajadores migrantes conservar los derechos adquiridos. En *Chile*, de los 17 acuerdos sobre seguridad social firmados, catorce de ellos fueron suscritos en la década de los años noventa. En estos momentos Chile está negociando un número importante adicional de acuerdos.

En *Argentina* y *Chile* los trabajadores migrantes conservan los derechos adquiridos a la seguridad social sin perjuicio de si se quedan o no en el país. *Chile* autoriza tanto a nacionales como a extranjeros el goce de ciertas prestaciones (asistencia médica, prestaciones económicas de enfermedad y de vejez), y *Portugal*, añade a estas prestaciones los beneficios de maternidad (Geronimi, 2004). *Portugal* permite acumular

derechos en situaciones en las que el trabajo se lleva a cabo en diferentes países. *Argentina y Chile*, también autorizan la acumulación de derechos en los casos en que se hayan suscrito acuerdos bilaterales o multilaterales (Geronimi, 2004). España tiene acuerdos sobre seguridad social concluidos con varios países de la región y además firmó el 10 de noviembre de 2007 el *Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social*. En España, para obtener la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo se requiere la afiliación y cotización del trabajador migrante a la Seguridad Social.

Cuadro 4. Reconocimiento de calificaciones: MERCOSUR y CARICOM

<p>CARICOM- Ejemplo de acuerdo regional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La mayoría de los trabajadores calificados a nivel profesional tienen derecho a circular y trabajar libremente en toda la región del Caribe. 2. Se aplica el principio de conformidad y convergencia. Todo tipo de certificación en la región se debe ajustar a al sistema de CARICOM de <i>Cualificación Profesional (CVQ)</i>. 3. La Asociación Caribeña de Agencias de Formación (CANTA por sus siglas en inglés) fue creada con el fin de establecer y administrar un Sistema Regional de Capacitación y Certificación para armonizar los sistemas nacionales de TVET y desarrollar estándares regionales de formación y para establecer un sistema de evaluación, certificación y reconocimiento de las competencias.
<p>MERCOSUR- Ejemplo de acuerdo regional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dentro de MERCOSUR se han ampliado las normas y criterios aceptables para el ejercicio de las actividades y profesiones en el ámbito de los servicios, a través de la autorización de licencias, matrículas y certificados a los prestadores de servicios; 2. Se aprobó una resolución que permite el reconocimiento recíproco de las competencias entre los organismos profesionales en los sectores de la agricultura, agronomía, geología e ingeniería.

El *Acuerdo sobre Seguridad Social de CARICOM* que tiene por objeto armonizar la legislación relativa a la seguridad social de los Estados miembros. Se refiere explícitamente a los convenios de la OIT y está basado en los tres principios fundamentales de igualdad de trato, el mantenimiento de los derechos adquiridos o en vías de adquisición y la protección y el mantenimiento de dichos derechos después de la migración a otros Estados. El acuerdo se funda en gran medida en la Recomendación núm. 167 de la OIT. Trece Estados miembros han firmado y ratificado el Acuerdo y doce han promulgado disposiciones legislativas para darle efecto legal.

En 1997, el *Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR* (Decisión N° 19/97) en su Artículo 2 estableció que “los derechos de Seguridad Social se reconocerán a los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en cualquiera

de los Estados Partes reconociéndoles, así como a sus familiares y asimilados, los mismos derechos y estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados Partes”. Además, estipulaba que se aplicaría a los trabajadores de cualquier otra nacionalidad residente en uno de los países miembros, siempre y cuando, hayan trabajado en él. Luego de casi una década desde su aprobación, en mayo de 2005 fue depositado el instrumento de ratificación de este acuerdo.

Contratos de empleo

Los contratos de trabajo son considerados una herramienta de protección eficaz en la gestión de la migración laboral. Tanto el Convenio 97 como la Recomendación núm. 86 y el Marco multilateral de la OIT mencionan la importancia de “promover el establecimiento de contratos de empleo por escrito que sirvan de base para determinar las obligaciones y responsabilidades, así como un mecanismo de registro de tales contratos, cuando esto sea necesario para la protección de los trabajadores migrantes”. La OIT considera esencial que el trabajador migrante sea informado, si posible antes de la salida del país de origen, sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible.

El Artículo 5 del Convenio 97 estipula lo siguiente: “Todo Miembro para el cual se halle en vigor este anexo y que disponga de un sistema para controlar los contratos de trabajo celebrados entre un empleador, o una persona que actúe en su nombre, y un trabajador migrante se obliga a exigir:

- que un ejemplar del contrato de trabajo sea remitido al migrante antes de la salida, o si los gobiernos interesados así lo convienen, en un centro de recepción al llegar al territorio de inmigración;
- que el contrato contenga disposiciones que indiquen las condiciones de trabajo y, especialmente, la remuneración ofrecida al migrante;
- que el migrante reciba, por escrito, antes de su salida, por medio de un documento que se refiera a él individualmente, o a un grupo del que forme parte, información sobre las condiciones generales de vida y de trabajo a que estará sujeto en el territorio de inmigración.”

Procesos de regularización

Otro ejemplo de los logros alcanzados durante los últimos años en cuestión de regulación de los flujos migratorios de trabajadores Latinoamericanos y Caribeños son las decisiones tomadas por los Gobiernos de la región y fuera de la región:

de sancionar leyes que procuran facilitar la regularización migratoria y que han otorgado a un gran número de trabajadores de regularizar su situación migratoria por medio de *procesos de regularización: Argentina* (1984, 1992 y 2006), *Brasil* (1988, 1998, y 2009-2010) *Chile* (1998), *España* (1986, 1991, 1996, 2000, 2001, 2005), *Italia* (1987-88, 1990, 1996, 1998, 2002-2004) y *Portugal* (1992-93, 1996, 2001, 2003, 2004, 2007).

Este número importante de programas de normalización o regularización beneficiaron en gran parte a trabajadores migrantes Latinoamericanos y Caribeños que se encontraban laborando indocumentados otorgándoles los derechos de igualdad de trato y oportunidades en cuestiones de empleo y protección social. Por ejemplo, los procesos de regularización llevados a cabo por *Brasil* en 1988, 1998 y 2009-2010 beneficiaron sobre todo a Bolivianos y Paraguayos. En *Argentina*, el Programa Nacional de Normalización Documentaria Migratoria “Patria Grande” del año 2006 permite a los nacionales de los cuatro Estados partes del MERCOSUR y sus asociados acceder a la regularización documentaria. A finales del año 2008, más de 550,000 personas se habían visto beneficiadas, la mayoría Sudamericanos (Novick, 2005). En *Venezuela*, los trabajadores migrantes que ya se encontraban en el país (principalmente Colombianos) puesto que 415 mil de ellos pudieron regularizar su situación migratoria lo que les permitió obtener la nacionalidad entre los años 1998 y 2006.

El proceso de regularización de 2005 llevado a cabo en *España* fue considerado una buena práctica puesto que su diseño y aplicación fueron objeto de extensas consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En este proceso se regularizaron a 127 842 Ecuatorianos; 50 407 Colombianos; 39 802 Bolivianos; 21 436 Argentinos; 9 660 Uruguayos; 8 068 Brasileños; 6 780 Venezolanos; 5 820 Paraguayos; 4 319 Chilenos; 3 568 Cubanos; 3 186 Dominicanos; y 2 938 Peruanos. En el proceso de regularización en *Italia* entre 2002 y 2004, se presentaron 71 mil solicitudes de regularización de Latinoamericanos y Caribeños. De ellas, 66 877 fueron aceptadas. Un 65% de las solicitudes aceptadas eran de mujeres. La mayor parte de los inmigrantes regularizados eran de origen Ecuatoriano (34 292), seguidos por los Peruanos (16 213), Brasileños (4 719) y Colombianos (3 670).

Argentina, Chile y España permitieron la obtención de la residencia permanente en el caso de los trabajadores temporarios con contrato de trabajo que ya hubieran renovado su contrato inicial de trabajo de dos años. Por lo tanto, después de un periodo de 4 años, la mayor parte de los trabajadores migrantes en estos países, tenían la posibilidad de regularizar su situación migratoria de manera permanente.

Diálogo a nivel nacional, regional e internacional

La importancia de las Comisiones Inter-ministeriales a nivel nacional que incluyan a los Ministerios de Trabajo y Empleo y a representantes sindicales y de los empleadores

El Marco Multilateral de la OIT aconseja establecer un mecanismo para garantizar la coordinación y la celebración de consultas entre todos los ministerios, autoridades y órganos encargados de las migraciones laborales e incluyan en el diálogo a los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Los Ministerios que deberían de estar participando en estas Comisiones Nacionales o Inter-ministeriales son los siguientes: Ministerios de Trabajo, Educación, Salud/Seguridad Social, Economía, y Relaciones Exteriores. También recomienda establecer una Unidad de Migración Laboral que reúna el trabajo de todos estos Ministerios y pueda coordinar el diálogo sobre el tema.

El trabajo en Brasil sobre la Contribución hacia la Construcción de Políticas Públicas sobre Migración Laboral realizado con el apoyo de la OIT, requirieron de la formación en 2009 de una *Comisión Interministerial y Tripartita para la elaboración de una Política sobre Migración Laboral*, que incluyó discusiones sobre diferentes temas como la discriminación, la seguridad social, el acceso al empleo u ocupación y el proceso de reglamentación de los trabajadores y sus familias para el acceso a todos los derechos y políticas públicas. Para más información, favor de consultar el siguiente sitio web: <http://www.oitbrasil.org.br/publication?keys=exterior&tid=All>

Entre 2008 y 2011, con el proyecto OIT/MIGRANDINA (que colaboró estrechamente con la OEA), ya mencionado anteriormente, se crean Mesas de Diálogo y Construcción de Políticas Públicas donde interactúan los diferentes ministerios transversalizando el tema migratorio (*en Perú la Mesa Intersectorial de Gestión Migratoria* refrendada por el Decreto Supremo 067-2011-PCM del 27 de Julio 2011; *en Ecuador la Comisión Mixta de Gestión Migratoria*; y *en Colombia la Mesa Nacional Tripartita de Gestión Migratoria Laboral*) las cuales han diseñado y ejecutado trabajos conjuntos con los diferentes niveles de Gobierno y la sociedad civil. En Perú, con el apoyo de la OIT, se crea en 2009 una *Mesa Intersectorial de Gestión Migratoria*, con la participación de 12 organismos del Estado que se constituye en el principal referente para la elaboración de la política migratoria peruana y se convirtió en un modelo de “gestión de migración laboral” para los países de la región Andina.

Procesos Consultivos Regionales(PCR)

A nivel mundial, existen cerca de 20 Procesos Consultivos Regionales (PCR), que reúnen a los gobiernos periódicamente para discutir las cuestiones de migración internacional. Sin embargo, la mayoría involucra, sobre todo a los Ministerios del interior, de justicia y de Estado. En pocos de ellos se ven incluidos los Ministerios de Asuntos Exteriores, y rara vez otros Ministerios que deberían de estar presentes como el del Trabajo, Educación, Salud y Seguridad Social, Economía, Desarrollo, etc. En los PCR se discuten temas tales como: estadísticas sobre los flujos migratorios y de refugiados, y de inmigrantes en situación irregular deportados.

Pocos PCR incluyen en sus debates a los ministerios de trabajo y mucho menos a los representantes de los trabajadores y los empleadores, a pesar de que muchos de los temas discutidos por los PCR están vinculados directa o indirectamente a la migración laboral internacional. Una excepción que se debe de mencionar es la del Proceso de Colombo que incluye a los Ministerios de trabajo y las cuestiones de protección de los trabajadores migrantes. Se debería asegurar que los mandantes tripartitos de la OIT participen de manera equitativa en estos procesos consultivos regionales.

Foro Global sobre Migración y Desarrollo

La OIT continua ofreciendo apoyo técnico al Foro Global sobre Migración y Desarrollo (siglas en inglés GFMD) que es un Foro informal, no vinculante y liderado por los Gobiernos (con una participación mayor de Ministerios del Interior, Justicia, y de Estado) y que últimamente empieza a mencionar temas de derechos humanos en sus debates, sin por lo tanto dar mucha mención a los Convenios Internacionales sobre Trabajadores Migrantes. La Presidencia del GFMD de 2013-2014 ha decidido incluir el tema de la migración laboral en su agenda y ha decidido organizar una reunión temática sobre migración laboral en septiembre 2013.

Presidencia del Grupo Mundial sobre Migración en 2014

En seguimiento a la petición del Consejo de Administración de la OIT, esta va a tomar durante el año 2014 la presidencia del GMG, que se encuentra conformado por un consorcio de 15 agencias de la ONU y la OIM. Mientras tanto, la oficina continua asesorando el trabajo global dentro de este grupo sobre los aspectos laborales de la migración, y el valor de un enfoque basado en los derechos en conjunto con el reconocimiento

de las necesidades del mercado de trabajo, así como de la importancia del diálogo social en este campo.

La presidencia de la OIT en el 2014 le permitirá un mayor liderazgo en el trabajo del GMG sobre la migración laboral.

Segundo Diálogo de Alto Nivel de Naciones Unidas sobre Migración y Desarrollo y la Reunión Tripartita Global sobre Migración Laboral de la OIT

La OIT se prepara a participar en el *Segundo Diálogo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Migración Internacional y el Desarrollo* que se llevara a cabo a principios de octubre 2013 en Nueva York. El mandato constitucional y las actividades de la OIT en materia de migración laboral internacional son muy relevantes para el tema general del mismo que es el de

[...] examinar los aspectos multidimensionales de la migración internacional y el desarrollo a fin de determinar los medios adecuados para aprovechar al máximo las ventajas de la migración internacional para el desarrollo y reducir al mínimo sus efectos negativos. El Diálogo de alto nivel debería estar centrado fundamentalmente en cuestiones de política, especialmente en la ardua tarea de alcanzar los objetivos de desarrollo del milenio convenidos internacionalmente (ODM).

La OIT está en una posición única para contribuir de manera significativa a este debate y se encuentra preparando el seguimiento que se le debe dar al Diálogo de alto nivel organizando una *Reunión Tripartita Global sobre Migración Laboral* en noviembre 2013 en Ginebra, Suiza.

Agenda Global para el Desarrollo después de 2015

La OIT ha participado en las consultas que se han llevado a cabo a nivel internacional sobre la Agenda Global para el Desarrollo Mundial después de 2015 (siglas en inglés Post-2015 UN Development Agenda) con el objetivo principal de promover el empleo productivo y el trabajo decente y la necesidad de pisos de protección social para todos los trabajadores incluyendo a los trabajadores migrantes. Así mismo, participó en las consultas sobre dinámicas poblacionales, promoviendo la importancia de considerar las sinergias existentes entre el mundo del trabajo (en particular las relacionadas con la protección del empleo y la protección social) y las principales tendencias identifi-

cadadas en esas dinámicas poblacionales (envejecimiento, el crecimiento demográfico, la migración interna e internacional, y la urbanización).

La OIT ha proporcionado información sobre los vínculos entre la migración laboral y: *a)* los cambios demográficos que afectan a la escasez y excedentes de mano de obra y de competencias laborales; *b)* la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social; *c)* el aumento de la participación laboral de las mujeres; *d)* las políticas de la reunificación familiar y los procesos de regularización migratoria; y, *e)* el crecimiento de la economía informal, debido a la afluencia de migrantes en situación irregular. Por último, ha contribuido al debate haciendo recordar la importancia de:

- considerar el impacto de la migración internacional en el desarrollo tanto de los países de origen, como de tránsito y de destino;
- asegurar la protección y respeto de los derechos humanos y laborales del migrante durante todo el proceso migratorio para poder maximizar su contribución al desarrollo y minimizar los riesgos ligados a la migración;
- enfocar el centro del diálogo entre migración internacional y desarrollo en el ser humano y trabajador que está detrás de esas contribuciones;
- ampliar el debate sobre migración y desarrollo a los temas laborales;
- asegurar la inclusión en este debate de los actores principales del Mundo del Trabajo.

Conclusiones

A medida que aumenta la movilidad laboral a nivel internacional, tanto en número como en diversidad, existe la necesidad premisa de mejorar la comprensión del impacto de la migración laboral en el desarrollo económico, humano y social tanto de los países de origen, como de tránsito y destino, incluyendo aquella de reconocer la creciente demanda por la labor y competencias de la mano de obra extranjera en los países de destino y de proveer a los trabajadores migrantes de canales legales de migración regular acompañados de derechos humanos y laborales.

El presente informe presenta un bosquejo del presente debate sobre migración y desarrollo y la visión y propuestas de la OIT sobre la migración internacional. El informe concluye recordando que la protección durante todo el proceso migratorio del trabajador y trabajadora migrante deberían de estar al centro del debate, y recuerda que la migración internacional es fundamentalmente una migración en búsqueda de empleo y mejores salarios y, que por lo tanto, se vincula directamente con políticas y prácticas en materia de empleo, trato equitativo y de protección social. Así mismo

reitera que el aumento de la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes y sus familiares incrementa su productividad y posibilidades de contribuir, de manera todavía más significativa, al desarrollo económico tanto de los países de origen, de tránsito, y de destino.

Este informe demostró la importancia de considerar al tripartismo y el diálogo social (entre representantes de Gobiernos, de empleadores y trabajadores) como elementos esenciales en la formulación de políticas de migraciones laborales, así como de una buena gobernanza y gestión de los flujos migratorios que deberían siempre verse acompañados por el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes guiados por los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre migrantes y trabajadores nacionales. Como menciona el mismo informe, las normas de la organización no excluyen a los trabajadores migrantes temporales o estacionales. Así mismo, estas abogan por igualdad de trato y oportunidades tanto entre los trabajadores migrantes y los nacionales, como entre los trabajadores migrantes mismos que van a ocupar puestos de trabajo que requieren diferentes niveles de calificación.

El informe recordó que los representantes del mundo del trabajo deberían verse incorporados adecuadamente en los debates sobre migración internacional y desarrollo a nivel nacional, regional, y mundial discutiendo sobre los elementos incluidos en este informe, y muchos otros elementos relacionados que no se pudieron incluir por cuestiones de espacio, pero que deberían de formar parte integrante de estos debates.

Asimismo, este informe recalcó la importancia del estrechamiento de lazos entre las políticas de migración laboral y las políticas de empleo/trabajo y protección social, y mencionó el rol esencial que deben de tener las instituciones laborales durante las cinco etapas principales del proceso migratorio, ya sea directamente ofreciendo servicios para asegurar la protección del(a) trabajador(a) migrante y sus familiares, o para monitorear a las agencias o instituciones que proveen estos servicios. De hecho, existe una alta desreglamentación de las agencias privadas de reclutamiento, y del reclutamiento directo por el empleador en la región. En este campo, la mayoría de los países Latinoamericanos y Caribeños tienen trabajo por delante que llevar a cabo guiados por las normas laborales de la OIT.

La OIT tiene un mandato constitucional desde 1919 que la nombra a hacer trabajo sobre migración laboral y la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes, y estas se encuentran plasmadas en las conclusiones y resolución y el *Plan de Acción de la OIT para los Trabajadores Migrantes* acordado por consenso tripartito entre los representantes de los Gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores de los 176 países participantes en la 92a. Conferencia Internacional del Trabajo de 2004. Por lo tanto, la OIT está en una posición única para apoyar a los países a mejorar sus políticas y prácticas migratorias con fines de empleo.

Referencias

- Castillo, G.; Orsatti, A. (2007), “Estrategias normativas. Trabajadores migrantes” en *Estrategias de sindicalización de “otros” trabajadores. Contenidos formativos*, Montevideo, CINTERFOR/OIT, 2007. pp. 44-52
- Geronimi, Eduardo, (2004), “Admisión, contratación y protección de trabajadores migrantes: Panorama de la legislación y la práctica nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Perú, Portugal y Uruguay”, Ginebra, OIT.
- Geronimi, Eduardo; Cachón, Lorenzo; Texidó, Ezequiel (2004), “Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra”, Estudio de casos, Ginebra, OIT.
- ILO, IOM, OSCE, (2006), *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*, Vienna, 248 p.
- López Espinosa, Mario, (2002), *Remesas de mexicanos en el exterior y su vinculación con el desarrollo económico y social y cultural de sus comunidades de origen*, Ginebra, OIT.
- Morales Gamboa, Abelardo, (2002), *Situación de los trabajadores migrantes en América Central*, Ginebra, OIT.
- Moreno Fontes Chammartin, Gloria, (2008), “Migration, Gender Equality and Development, Overview Paper of International Conference on Gender, Migration and Development: Seizing Opportunities, Upholding Rights”, Manila, OIT, 2008.
- Moreno Fontes Chammartin, Gloria, (2002) “Feminización de la migración”, *Educación Obrera*, núm. 129, 2002/4. Ginebra, OIT, pp. 43-54
- Mujica Petit, Javier, (2004), *El desafío de la solidaridad: Condiciones de vida y de trabajo de los migrantes peruanos en Chile*, Lima, OIT/Oficina Regional.
- OIT (1996), “Migraciones internacionales y trabajadores migrantes”, Ginebra: Documentos del Consejo de Administración. 265.a reunión. 23 p. (GB/265/ESP/2) http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/265/GB.265_ESP_2.pdf
- _____ (1997), “Informe de la Reunión tripartita de expertos sobre las actividades futuras de la OIT en el campo de las migraciones”, Documentos del Consejo de Administración, 270a. reunión, Ginebra, noviembre de 1997). 32 p. (GB/270/5) http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/270/GB.270_5_span.pdf
- _____ (1998), “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, Ginebra, OIT.
- _____ (1999), “Trabajadores migrantes. Estudio General”. Conferencia Internacional del Trabajo, 87a. Reunión, 1999. Ginebra.
- _____ (2004), “Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada”, Conferencia Internacional del Trabajo, 92a reunión, Ginebra.

- OIT (2004), “Trabajadores migrantes (discusión general en un enfoque integrado). Informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes. (Actas Provisionales No 22)”, Conferencia Internacional del Trabajo. 92a. reunión, Ginebra, 74 p. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/pr-22.pdf>
- _____ (2004), “Discusión general sobre trabajadores migrantes basada en un enfoque integrado. Documento de antecedentes. Consulta tripartita de los Estados Miembros de la OIT de las Américas”, Ginebra, Oficina Internacional Del Trabajo/ Sector de la Protección Social: Programa de Migraciones Internacionales, 2004. <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/ilc2-sp.pdf>
- _____ (2004), “Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos. Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización”, Conferencia Internacional del Trabajo, 92a. Reunión. Ginebra, junio de 2004, (Informe). 185 p. <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-wc.pdf>
- _____ (2006), “Reunión Tripartita de Expertos sobre el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Nota sobre las Labores. Ginebra, 31 de octubre-2 de noviembre de 2005”, Ginebra, OIT, Sector de la Protección Social, 58 p.
- _____ (2006), “Trabajo decente en las Américas: una Agenda Hemisférica», 2006-2015, Informe del Director General. XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, mayo de 2006, Ginebra: OIT, 89 p.
- _____ (2006), “Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos”, Ginebra, OIT, 94 p.
- _____ (2006), “Curso que ha de darse a las recomendaciones de las reuniones sectoriales y técnicas: Reunión tripartita de expertos sobre el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales”, Documentos del Consejo de Administración. 295a. reunión. Ginebra, 9 p. GB.295/STM/3/2.
- _____ (2008), “Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo”, Ginebra, OIT.
- OIT, (2008), “Ejecución del Plan de acción de la OIT para los trabajadores migrantes”, Documentos del Consejo de Administración, 301a. reunión, Ginebra, 11 p. (GB.301/4).
- _____ (2009), “En busca de trabajo decente: los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: un manual para sindicalistas”, Ginebra, OIT, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), 152 p.
- Texido, E.; Baer, G.; Perez Vichich, N.; Santesteban, A.; Gomes, Ch. (2004), “Migraciones laborales en Sudamérica: MERCOSUR ampliado”, Ginebra, OIT.
- Torales. Ponciano; González, Estela; Pérez Vichich, Nora. (2004), “Migraciones laborales en Sudamérica: La Comunidad Andina”, Ginebra, OIT.

- Verdera V, Francisco.; Sánchez A, William, (2009), “Análisis de la metodología y resultados del Módulo sobre Migraciones Laborales Internacionales (MLI) en la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo Urbano de Ecuador, de septiembre de 2007. Informe final”, Lima: OIT/OSRA, 2009.
- Vittin-Balima, Cécile (2002), “Los trabajadores migrantes y las normas de la OIT”, *Educación Obrera*, núm. 129, 2002/4. Ginebra, OIT, pp. 7-14
- Wickramasekara, Piyasiri (2011), “Circular Migration: A Triple Win or a Dead End”, ILO. Bureau Workers’ Activities (ACTRAV), Geneva, ILO, 108 p
- ILOLEX, base de datos trilingüe que contiene los Convenios y Recomendaciones de la OIT, información sobre ratificaciones, comentarios del Comité de Expertos y del Comité sobre Libertad de Asociación, representaciones, demandas, solicitudes, interpretaciones, Encuestas Generales y numerosos documentos relacionados, <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>
- International Migration Programme (MIGRANT), Página Web de la Oficina de Migraciones de la OIT en Ginebra, (sólo en inglés), http://www.ilo.org/global/Themes/Labour_migration/lang--es/index.htm
- Migración Laboral (OIT), Sección “temas” de la página Web de la OIT, http://www.ilo.org/global/Themes/Labour_migration/lang--es/index.htm

Gloria Moreno-Fontes Chammartin

Estudió Relaciones Internacionales y tiene un doctorado (Ph.D.) del Instituto de Altos Estudios Internacionales de Ginebra en esta materia. Desde 1997 se desempeña como especialista en cuestiones de Migración Laboral (políticas, legislación y administración) en el Programa de Migraciones Internacionales (MIGRANT) de la OIT. En esta función, es responsable del trabajo sobre migración laboral que se realiza en América Latina, Europa del Este y Asia Central y sigue el trabajo en los debates globales: GMG, GFMD, High Level Dialogue on Migration and Development, Agenda sobre Desarrollo Post-2015 (mfontes@ilo.org).

La centralidad de la migración en las sociedades avanzadas. Intersecciones entre demografía, economía y sociedad

Alejandro I. Canales

Palabras Clave: Migraciones, Trabajo, Reproducción Social

Resumen

En este artículo, partimos de la tesis que la migración, como proceso social, es un engranaje, que junto a otros, contribuye a la configuración y estructuración de las sociedades globales. En este sentido, en este texto se hace una contribución a esta perspectiva, con base en datos empíricos y análisis estadísticos que ilustran la centralidad de los migrantes en diversos ámbitos y dimensiones de la vida social en las sociedades avanzadas. Con base en estadísticas oficiales de cada país, se muestran estimaciones sobre el aporte de los inmigrantes latinoamericanos a la dinámica económica y social de Estados Unidos y España, principales destinos de este flujo migratorio. En particular, se demuestra que la migración a la vez que contribuye a subsanar el déficit de población activa que genera el envejecimiento demográfico, por ese mismo medio, aporta la fuerza de trabajo necesaria tanto para mantener el dinamismo económico como para sustentar los estilos de vida y patrones de consumo que requiere la reproducción de la población nativa en estas sociedades.

Trabajo, Año 8, No. 11, enero-junio 2014, tercera época

Key words: migrations, social reproduction

Abstract

In this article, we argue that migration as a social process, contributes whit others to structure of contemporary global societies. In this sense, this paper is a contribution to this perspective. Based on empirical data and statistical analyzes, we illustrate the centrality of migrants in various fields and dimensions of social life in advanced societies. Based on official country statistics, we show estimates of the contribution of Latin American immigrants to the economic and social dynamics of the United States and Spain, the main destinations of these immigrants. In particular, it shows that while migration contributes to remedy the structural deficit of labor force of an aging population, by the same means, brings the workforce needed to maintain both economic dynamism and to support lifestyle and consumption patterns that require reproduction of the native population in these societies.

Resume

Dans cet article, nous soutenons que la migration comme un processus social, contribue à la structure des sociétés mondiales contemporaines. En ce sens, le présent document est une contribution à cette perspective, basée sur des données empiriques et des analyses statistiques qui illustrent la centralité de migrants dans divers domaines et les dimensions de la vie sociale dans les sociétés avancées. Selon les statistiques officielles des pays, nous montrons des estimations de la contribution des immigrants latino-américains à la dynamique économique et sociale des États-Unis et en Espagne, les principales destinations de ces immigrants. En particulier, il montre que si la migration contribue à remédier au déficit structurel de main-d'œuvre d'une population vieillissante, par les mêmes moyens, apporte la main-d'œuvre nécessaire pour maintenir à la fois le dynamisme économique et de soutenir des modes de vie et de consommation qui nécessitent la reproduction de la population autochtone dans ces sociétés

Introducción

La migración internacional ha dejado de ser un tema de mero interés académico, para convertirse en uno de los principales temas del debate político a nivel mundial. Junto

a la cuestión del calentamiento global, la globalización, las desiguales regionales y el cambio demográfico, entre otros, constituye un tema que está presente ya no sólo en los grandes foros mundiales, sino también en las conversaciones de parroquianos en los bares y cafés de la esquina de cada barrio. Al igual que en el debate de otros temas, éste sobre la migración, no hace sino recrear en este campo, las posiciones y debates sobre el presente y futuro de nuestra sociedad. Así como en esos otros grandes temas, se trata de un debate profuso y amplio, que involucra posiciones tan opuestas, como quienes abogan por el cierre total de fronteras, deportaciones masivas, criminalización de la condición de indocumentado, construcción de muros de contención que harían palidecer a cualquier rey o señor feudal de la Edad Media, hasta quienes en posiciones opuestas y antagónicas, promueven la abolición total de las fronteras nacionales y el libre tránsito de personas y trabajadores, e incluso, la posibilidad de instaurar una fórmula de ciudadanía mundial o supranacional.

No obstante este amplio abanico de posiciones, el debate académico y por sobre todo, el debate político, ha estado fuertemente dominado por visiones conservadoras de la sociedad que suelen cuestionar el papel de la migración en ella y sus transformaciones. Claro ejemplo de ello es el mínimo y poco significativo avance que se ha dado en los diferentes Foros Mundiales sobre Migración y Desarrollo (Delgado, Márquez y Puentes, 2010). En ellos, suele predominar la visión de los países desarrollados, principales áreas de destino de la migración contemporánea, quienes no sólo imponen sus intereses, sino que además, coartan las posibilidades de un consenso mundial en la materia, y han sido reacios a la firma y/o ratificación de diversos convenios internacionales en materia de derechos humanos, sociales, laborales y políticos de los inmigrantes.

Más allá de lo cuestionable que resulta este tipo de planteamientos, lo que nos interesa resaltar en esta oportunidad, es que esta perspectiva ha llevado a invisibilizar tanto las condiciones económicas y demográficas de los países de destino que sustentan y dan espacio a la inmigración, así como el aporte de estos inmigrantes a la dinámica de la economía y de la reproducción social de la población en las sociedades de destino. En particular, desde la perspectiva de los países de destino, esta visión conceptualiza a la migración como un problema, al menos desde tres perspectivas:

- Por un lado, como un problema social y cultural, en términos de las tensiones sociales generadas por la inmigración masiva, así como por la ausencia en los procesos de integración-asimilación de los migrantes en las sociedades de destino. Al respecto, tal vez la expresión intelectual más importante sea la de Huntington (2004), para quien los mexicanos y latinos, en general, no son el tipo de inmigrante necesario y deseable para Estados Unidos, pues en

su horizonte de vida no está presente su asimilación ni su americanización, esto es, la adopción del modo de vida americano, lo cual dado el carácter masivo de la inmigración contemporánea, no hace sino poner en riesgo la identidad nacional de Norteamérica.

- Por otro lado, se plantea la cuestión en términos de que los costos económicos de la inmigración (en seguridad social, educación, salud, carga fiscal, entre otros) que el Estado debe asumir para mantener a esta población inmigrante son muy superiores a los beneficios económicos que ellos generan (Borjas, 2001)
- Por último, se señala que los migrantes tienen un doble impacto negativo sobre el mercado laboral. Por un lado, desplazando a trabajadores nativos de sus puestos de trabajo, y por otro lado, manteniendo deprimidos los niveles salariales. En ambos casos, la inmigración (especialmente indocumentada) no hace sino ahondar los problemas sociales derivados del desempleo y bajos salarios (Martin, 2002).

Frente a estos enfoques que se escudan en el discurso de la necesidad de una adecuada gestión de los flujos migratorios, surge con fuerza una visión que invierte los términos del debate y que sitúa la problemática de la migración desde otras perspectivas, poniendo especial énfasis en el enfoque de los derechos humanos y la responsabilidad de los Estados receptores en esta materia (Puentes, y colaboradores, 2011). No es casual que desde esta visión, se plantee la necesidad de pasar del enfoque del llamado *management migration*, que predomina en los gobiernos de los países centrales y diversas instituciones internacionales, a uno de la así llamada *gobernanza de la migración*, que busca incluir los derechos e intereses de los migrantes en el centro del debate de la migración y el desarrollo (Mármora, 2010).

Considerando este enfoque alternativo y crítico, creemos que es necesario cambiar la perspectiva de análisis, de modo de poner en el centro del debate el papel de la migración contemporánea en la configuración y estructuración de las sociedades globales. La migración, como proceso social, no es sino un engranaje, que junto a otros, hace funcionar las sociedades actuales. Frente a ello, lo relevante es desentrañar las formas en que esto ocurre, entendiendo que las tensiones y conflictos que ello genere, son producto no de la migración en sí y por sí misma, sino de la sociedad en su conjunto.

En este sentido, nuestro interés en este texto, es contribuir a esta perspectiva que busca visibilizar a los migrantes y la migración como un proceso social multifacético, generando y mostrando datos empíricos y análisis estadísticos que ilustren la centralidad de los migrantes en diversos ámbitos y dimensiones sociales. En particular, nos interesa mostrar estimaciones sobre el aporte de los inmigrantes latinoamericanos a

la dinámica económica y social de Estados Unidos y España, principales destinos de este flujo migratorio. Para ello, nos sustentaremos en el análisis de datos cuantitativos e información proveniente de estadísticas oficiales de ambos países. Este análisis empírico a su vez, se inscribe en un modelo de análisis que busca ofrecer una visión comprehensiva del papel de la migración internacional en la reproducción social, demográfica y económica en las sociedades avanzadas.

La migración internacional frente al cambio demográfico en las sociedades avanzadas

El análisis de las causas y consecuencias de la migración, aunque ha sido ampliamente documentado, presenta sin embargo, un doble sesgo metodológico. Por un lado, las condiciones estructurales de los lugares de origen y de destino, suelen analizarse en forma independiente, y sin establecerse los vínculos e interacciones entre ambos contextos. Por otro lado, existe un gran énfasis en los procesos de globalización económica, que en el caso de los lugares de origen se asocian con el subdesarrollo, baja productividad, alto desempleo, y similares condiciones de vulnerabilidad social y pobreza. En el caso de las sociedades de destino, a su vez, el énfasis es puesto en el impacto de la globalización en la dinámica de los mercados laborales, y en la conformación de mercados de trabajo segmentados y duales (Pioré, 1979), así como la precariedad laboral y vulnerabilidad social de los trabajadores migrantes, especialmente cuando se encuentran en situación irregular o indocumentada (Sassen, 2007).

En esta ocasión, quisiéramos centrarnos en un aspecto que aunque no muy mencionado, a nuestro entender resulta cada vez más relevante para entender y dimensionar el aporte de la inmigración contemporánea en los países de destino.¹ Nos referimos al cambio demográfico que se vive en las sociedades avanzadas, y que se manifiesta en la dinámica de dos fenómenos diferentes pero complementarios: el envejecimiento de la población y el advenimiento de la Segunda Transición Demográfica. Al respecto, nuestra tesis es que la migración internacional configura un mecanismo que permite llenar el déficit de población económicamente activa que produce la conjunción de estos dos fenómenos demográficos, y que considerando su magnitud y extensión en el tiempo, muy bien pudieran derivar en profundas transformaciones en la composición étnico-demográfica de la población en esas sociedades.

¹ En siguientes secciones, retomamos el papel de la migración laboral en el marco de las transformaciones en los mercados de trabajo derivadas de la globalización económica.

La segunda Transición demográfica

Se trata de un modelo propuesto por van de Kaa (1987), para explicar la dinámica demográfica en las sociedades europeas de fines del siglo xx, y que experimentarían un continuo descenso en los niveles de fecundidad, llegando en algunos casos a estar incluso por debajo de los niveles que asegurarían la reproducción demográfica. De acuerdo a este autor, estos cambios en el comportamiento demográfico y reproductivo, radican en el proceso de individuación que prevalece actualmente en las sociedades avanzadas, mismos que permiten definirlos como sociedades líquidas, postmaterialistas y postmodernas (Bauman, 2003). En las sociedades avanzadas los valores familiares propios del capitalismo industrial (trascendencia a través de la descendencia, los hijos y la familia, por ejemplo), tienden a ser desplazados por los valores de autorrealización personal, de libertad y autonomía individual (van de Kaa, 2002).²

Las consecuencias demográficas de este fenómeno, son de dos tipos. Por un lado, implica un cambio en la composición y dinámica de los hogares y familias, y por otro, un continuo descenso en los niveles de fecundidad. En el primer caso, el tradicional modelo de familia nuclear, ha quedado desfasado, imponiéndose una variedad y diversidad de patrones de uniones y de familias, las cuales además, presentan una evolución y cambio de gran dinamismo. Frente al descenso de las familias nucleares tradicionales, se antepone el incremento de las personas que viven solas, así como de familias monoparentales, familias recompuestas, y de hogares compuestos. Asimismo, ha aumentado la tasa de divorcio, la de cohabitación, y se ha reducido la tasa de nupcialidad (Herrera, 2007).

Por otro lado, el descenso de la fecundidad se debe ya no tanto al impacto del uso de métodos modernos de anticoncepción (los cuales ya son de uso generalizado por la población), como a factores sociales que han modificado el comportamiento y actitud frente a los hijos y la descendencia, y que se manifiestan en un mayor retardo en la edad al primer hijo, pero sobre todo, al aumento de madres con un solo hijo, y al incremento de parejas y de mujeres que no desean tener hijos.

Al respecto, los datos para Estados Unidos y España resultan claramente ilustradores. Por un lado, en ambos países se pasa de una tasa global de fecundidad superior a los 2.5 hijos por mujer en 1970, a niveles por debajo del nivel de remplazo. Sin duda,

² Como un componente importante de este proceso de individualización, se sitúa la emancipación femenina, que ha derivado en la promoción de un contexto con mayor equidad de género, abriendo diversos espacios para la participación de las mujeres en la vida pública, laboral, social, educativa, así como también en la recomposición de los roles de género al interior de los espacios privados del hogar, la familia y de la vida cotidiana (Beck y Beck, 2002).

este descenso es más marcado en el caso de España, en donde la Tasa Global de Fecundidad (TGF) ha llegado a niveles inferiores al 1.5 hijos por mujer, mientras que en Estados Unidos, aunque el descenso es igualmente sistemático, es sin embargo menos pronunciado, alcanzándose actualmente una TGF de 1.8 hijos por mujer. Asimismo, en el caso de España resulta ilustrativo que el descenso de la fecundidad se estabiliza en los noventa para recuperarse levemente en los años 2000. Ello puede explicarse por la conjunción de dos factores. Por un lado, la bonanza económica que experimentó España a partir de la década de los noventa, y por otro lado, el incremento de la inmigración, especialmente de mujeres provenientes de América Latina, las cuales presentan históricamente mayores niveles de fecundidad que las mujeres españolas (cuadro 1).

Cuadro 1. Estados Unidos y España. Tasa Global de Fecundidad y Tasa Bruta de Reproducción, 1970-2010

Año	Tasa Global de Fecundidad*		Tasa Bruta de Reproducción**	
	Estados Unidos	España	Estados Unidos	España
1970	2.48	2.86	1.21	1.40
1980	2.18	2.21	1.06	1.08
1990	2.00	1.36	0.98	0.66
2000	1.90	1.23	0.93	0.60
2010	1.80	1.37	0.88	0.67

* TGF. Promedio de hijos e hijas que una mujer tiene a lo largo de su vida reproductiva.

**TBR. Promedio de hijas que una mujer tiene a lo largo de su vida reproductiva.

Fuentes: Estados Unidos, CDC Vital Statistics Data Available Online, http://www.cdc.gov/nchs/data_access/Vitalstatsonline.htm y España, INE. Indicadores demográficos básicos. Natalidad y Mortalidad. www.ine.es

El envejecimiento demográfico

El proceso de envejecimiento se refiere al cambio en la composición y estructura etárea de la población, como resultado de los cambios en la dinámica de la mortalidad y de la fecundidad, que se consolidaron bajo el contexto de la primera transición demográfica. Se llama envejecimiento, pues la tradicional estructura por edades de la población, que adoptaba una forma piramidal, con una base amplia producto de las altas tasas de fecundidad y natalidad, y una cúspide baja y angosta, producto de los altos niveles de mortalidad, comienza a adquirir una forma más bien de una ojiva, con una base en continuo estrechamiento, derivado de la reducción de los nacimientos, y una

cúspide que a la vez que se eleva, también se ensancha, producto de la reducción de la mortalidad, y el incremento en la esperanza de vida de las personas.

En los países desarrollados, principal destino de las migraciones internacionales actuales, este proceso de envejecimiento se encuentra más avanzado, y ya se expresa en un cambio en la estructura etárea de su población.

En el caso de España, por ejemplo, la proporción que representa la población de 65 años y más, ha empezado a crecer sistemáticamente desde los años setenta, pasando de representar menos del 10% de la población total en 1970, a casi el 17% en el 2010. Asimismo, la población infantil (menores de 15 años), muestra la tendencia inversa, pasando de casi el 28% en 1970, a sólo el 15% en el 2010. En Estados Unidos, sucede algo similar. Mientras los adultos mayores incrementan su participación, desde el 8% en los años cincuenta, al 15% en el 2010, a población infantil repite el comportamiento que se da en España, pasando de casi 30% en los cincuenta, a cerca de 17% en el 2010 (cuadro 2).

Cuadro 2. Estados Unidos y España, 1950.2010. Población infantil y adulta mayor (%) e Índice de envejecimiento demográfico

Año	Población Adulta Mayor (65 años o más)		Población Infantil (menores de 15 años)		Índice de Envejecimiento *	
	Estados Unidos	España	Estados Unidos	España	Estados Unidos	España
1950	8%		26%		0.32	
1960	10%		30%		0.32	
1970	10%	10%	28%	28%	0.37	0.35
1980	12%	11%	21%	26%	0.60	0.43
1990	14%	14%	20%	20%	0.73	0.69
2000	15%	17%	19%	15%	0.80	1.14
2010	15%	17%	18%	15%	0.86	1.15

*IED Población Adulta Mayor-Población Infantil.

Fuentes: España: INE, Evolución de la población de España entre los Censos de 1970 y 1981, Estimaciones intercensales de población, 1991-2010. Estados Unidos: Hobbs, Frank y Nicole Stoops. 2002; y Current Population Survey, March Supplement. 2010.

La conjunción de ambas tendencias, tienen prácticamente el mismo efecto en ambos países, y se expresan en el sistemático crecimiento del índice de envejecimiento de su población. En el caso de Estados Unidos, por ejemplo, se pasa de una relación

de más de 3 niños menores de 15 años, por cada adulto de 65 años o más, en 1950, a una relación casi paritaria entre ambos grupos etáreos en la actualidad. En el caso de España, este cambio es aún más intenso, pues en menos tiempo, no solo se reduce esta relación, sino que incluso se ha invertido. Si en 1970 la población infantil superaba a la adulta mayor en una relación de casi 3 a 1, en la actualidad es la población adulta mayor la que supera a la infantil en algo más de un 15%, tendencia que se espera continúe incrementándose en las siguientes décadas (cuadro 2).

Migración y cambio demográfico: el déficit de Fuerza de Trabajo

Estas tendencias derivadas tanto de la segunda transición demográfica, como del envejecimiento de la población, configuran una situación de inestabilidad demográfica, que tiene serios impactos en la dinámica y estabilidad económica y social en estas sociedades. En concreto, el sistemático descenso de la fecundidad y natalidad, junto al envejecimiento demográfico, se manifiestan en un persistente déficit de población en edades activas y de la fuerza de trabajo necesaria para sustentar la dinámica y crecimiento de la economía de los países desarrollados, comprometiendo así, la capacidad de reproducción económica de la población de estos países, así como de sus estilos de vida y patrones de consumo y reproducción social (Canales, 2011; Cooke, 2003).

En efecto, y aún a pesar de los efectos negativos de la crisis económica en la generación y crecimiento del empleo, ya en la última década constatamos un persistente desequilibrio entre la oferta de puestos de trabajo que genera el crecimiento económico, y que demanda por tanto, la reproducción del capital, y la oferta de mano de obra que la demografía local está en condiciones de generar.

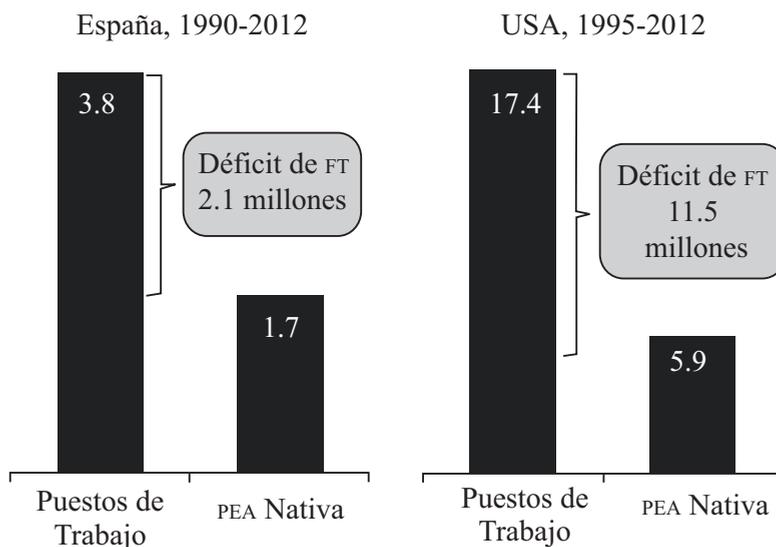
En el caso de España, por ejemplo, entre 1999 y el 2012, la economía logró generar 3.8 millones de nuevos empleos, ello a pesar del serio impacto de la crisis de los últimos años. Sin embargo, la dinámica demográfica de la población española (sin los inmigrantes), logró generar tan sólo 1.7 millones de nuevos trabajadores, generándose así un déficit de mano de obra que alcanza los 2.1 millones de personas (gráfico 1). Esto es, la economía española, aún en un contexto de lento crecimiento derivado de la crisis económica actual, genera una oferta de empleo, que es más de un 125% superior a la capacidad de crecimiento demográfico de su población activa.

Por su parte, en el caso de Estados Unidos, la situación es muy similar. Entre 1995 y el 2012, la dinámica de crecimiento de su economía logró generar 17.4 millones de nuevos empleos, sin embargo, la dinámica demográfica de su población nativa, apenas pudo generar una oferta de fuerza de trabajo de 5.9 millones de personas. En este caso, el déficit de mano de obra supera en casi un 200% la capacidad demográfica de su población nativa.

Considerando lo anterior, nuestra tesis es que en los países avanzados, la inmigración desde países periféricos contribuye a llenar el vacío demográfico que se genera por la insuficiencia estructural de sus actuales patrones de reproducción demográfica, y que se manifiesta en toda su magnitud en el persistente déficit de población económicamente activa que hemos mostrado previamente, y que presiona a estas sociedades a recurrir a mano de obra migrante para cubrir las ocupaciones que la dinámica económica está generando cada año.

Al respecto, un primer aspecto que evidencia el aporte de la inmigración latinoamericana a la fuerza de trabajo en los países centrales, es su volumen actual, así como su crecimiento en las últimas décadas. En el caso de Estados Unidos, por ejemplo, en 1995 había 6.8 millones de inmigrantes latinoamericanos en la fuerza de trabajo de Estados Unidos, los que representaban apenas el 5% del total de la fuerza de trabajo. A partir de entonces, este volumen se incrementa sistemáticamente, hasta alcanzar los 13.3 millones en el 2012, los que representan el 8.6% de la fuerza de trabajo de Estados Unidos (cuadro 4).

Gráfico 1. España y Estados Unidos. Estimación del déficit de mano de obra, crecimiento del empleo y de la población económicamente activa



Fuentes: Estimaciones propias, con base en España: INE, Encuesta de Población Activa, 1999 y 2012; y Estados Unidos: Current Population Survey, March Supplement, 1995 y 2012.

En el caso de España, sucede algo similar. Hacia 1999, la inmigración latinoamericana era prácticamente marginal. Se registraban tan solo 158 mil trabajadores latinoamericanos trabajando en ese país, los que representaban menos del 1% de la fuerza de trabajo. Para el 2012, en cambio, la inmigración latinoamericana ya aportaba el 8.6% de la fuerza de trabajo, e involucraba a un volumen de casi 2 millones de trabajadores (cuadro 4).

Cuadro 3. Estados Unidos y España. Inmigrantes Laborales provenientes de América Latina. Volumen y proporción de población (%)

	<i>Volumen de personas</i>		<i>Proporción de la Población</i>	
	<i>Estados Unidos</i>	<i>España</i>	<i>Estados Unidos</i>	<i>España</i>
1995	6 777 568	n.d.	5.15%	n.d.
1996	6 917 002	n.d.	5.21%	n.d.
1997	7 710 805	n.d.	5.68%	n.d.
1998	8 014 528	n.d.	5.83%	n.d.
1999	8 000 967	158 454	5.77%	0.92%
2000	8 615 709	245 997	6.11%	1.39%
2001	9 111 019	361 054	6.41%	2.03%
2002	10 335 490	571 909	7.15%	3.10%
2003	10 713 382	777 979	7.34%	4.05%
2004	11 054 668	975 303	7.55%	4.90%
2005	11 502 458	1 263 341	7.78%	6.14%
2006	12 014 524	1 533 136	8.01%	7.19%
2007	12 692 795	1 770 977	8.32%	8.08%
2008	12 502 714	1 966 094	8.15%	8.71%
2009	12 534 895	2 084 853	8.17%	9.02%
2010	12 918 376	2 099 266	8.40%	9.12%
2011	12 878 430	2 053 011	8.42%	8.90%
2012	13 333 663	1 987 857	8.63%	8.62%

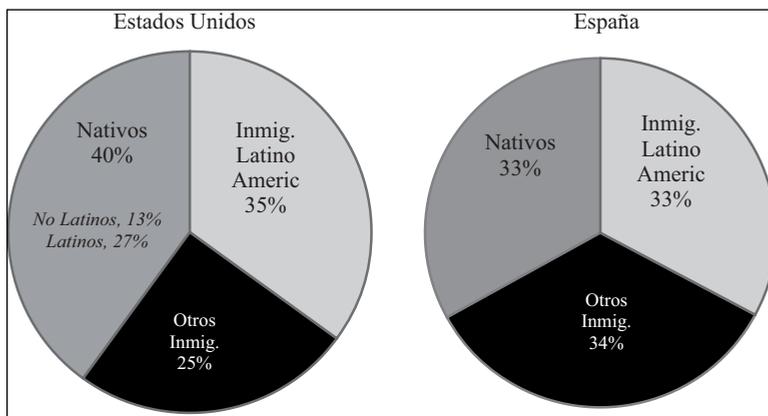
Fuentes: Estimaciones propias, con base en España: INE, Encuesta de Población Activa, 1999 a 2012; y Estados Unidos: Current Population Survey, March Supplement, 1995 a 2012.

Si bien en los últimos años se da un leve descenso del volumen de trabajadores latinoamericanos en España, así como un estancamiento en Estados Unidos, en ambos casos se debe principalmente a los efectos de la crisis económica, la cual sin embargo,

no ha tenido los efectos que se vaticinaban en términos de generar un retorno masivo de inmigrantes a sus países de origen (Canales, 2012).

Ahora bien, esta tendencia de la migración de origen latinoamericano en ambos países, ha contribuido a saldar en parte el déficit de mano de obra que ya hemos señalado para ambos países. En efecto, en el caso de España, por ejemplo, entre el 2000 y el 2012, la inmigración latinoamericana ha contribuido a cubrir un tercio del crecimiento de la fuerza de trabajo en ese país, ello a pesar de los efectos negativos de la crisis económica, especialmente en cuanto a la reducción de los puestos de trabajo y caída del empleo en diversos sectores económicos, donde se insertan preferentemente los inmigrantes (construcción, por ejemplo). En el caso de Estados Unidos, sucede algo similar, registrándose que la inmigración latinoamericana habría aportado el 35% del crecimiento de la fuerza de trabajo en esos mismos años (gráfico 2).

Gráfico 2. Estados Unidos y España. 2000-2012.
Composición del crecimiento de la Fuerza de Trabajo según origen migratorio



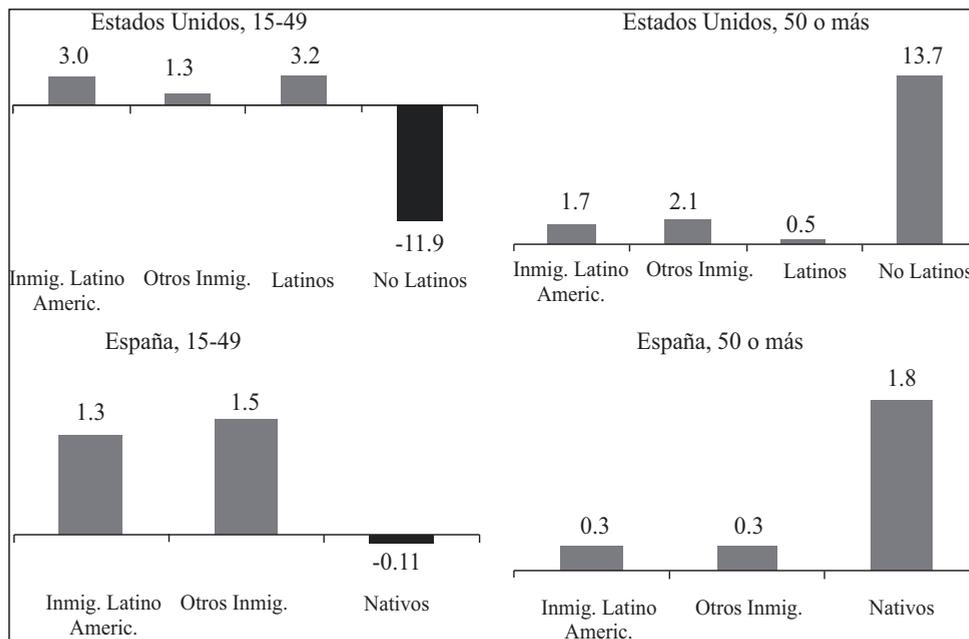
Fuentes: Estimaciones propias, con base en España: INE, Encuesta de Población Activa, 2000 y 2012; y Estados Unidos: Current Population Survey, March Supplement, 2000 y 2012.

En diversos textos se señala que esta inmigración laboral constituiría una presión innecesaria sobre el mercado de trabajo, provocando un virtual desplazamiento de mano de obra nativa de sus puestos de trabajo (Borjas, 2001; Martin, 2002). En realidad, la situación es mucho más compleja. Como veremos a continuación, los datos indican que más que un supuesto desplazamiento del mercado de trabajo de un grupo étnico (trabajadores nativos) por otro (inmigrantes), lo que está sucediendo

es el virtual agotamiento del crecimiento demográfico de un grupo étnico (nativos), producto del proceso de envejecimiento y descenso de la natalidad que están actualmente experimentando.

En efecto, como se ilustra en la gráfica 3, es evidente el efecto que el envejecimiento demográfico está teniendo sobre la estructura etárea de la población económicamente activa nativa de cada país. En el caso de Estados Unidos, por ejemplo, en tan sólo 12 años (del 2000 al 2012) se ha reducido en casi 12 millones de personas la fuerza de trabajo menor de 50 años, a la vez que se ha incrementado en casi 14 millones la mayor a esa edad. En el caso de España, sucede algo similar, aunque en menor intensidad. Por un lado, entre los mismos años, la fuerza de trabajo nativa menor de 50 años se redujo en algo más de 110 mil personas, a la vez que la de mayor de esa edad se ha incrementado en 1.8 millones de personas.

Gráfico 3. Estados Unidos y España. 2000-2012. Crecimiento de la Fuerza de Trabajo, según grandes grupos de edad y origen migratorio (millones de personas)



Fuentes: Estimaciones propias, con base en España: INE, Encuesta de Población Activa, 2000 y 2012; y Estados Unidos: Current Population Survey, March Supplement, 2000 y 2012.

En otras palabras, en ambos países, el envejecimiento de la población nativa que ya hemos documentado, es de tal magnitud, que su dinámica demográfica ya no le permite reponer su fuerza de trabajo, la cual también presenta un claro proceso de envejecimiento en términos absolutos.

Ahora bien, el vacío que el envejecimiento de la población nativa está dejando en las edades jóvenes de la población económicamente activa (menores de 50 años), está siendo compensado por la dinámica de crecimiento de la población de origen migrante, tanto proveniente de Latinoamérica, como de otras regiones del Tercer Mundo.

En el caso de Estados Unidos, la fuerza de trabajo inmigrante menor de 50 años, se incrementó en 4.3 millones de personas, de las cuales, 3 millones corresponden a inmigrantes latinoamericanos, y 1.3 a otras regiones del mundo. Si a ello sumamos el crecimiento de los descendientes de inmigrantes latinoamericanos, quienes crecieron en otros 3.2 millones de trabajadores, vemos que en conjunto, estas minorías demográficas, contribuyen a paliar en gran medida el efecto negativo que genera el descenso absoluto de la población ocupada de origen nativo en estas edades.

En el caso de España, sucede algo similar. Aquí, también el crecimiento de la fuerza de trabajo menor de 50 años, se sustenta exclusivamente en el aporte que hacen los trabajadores inmigrantes, los que crecieron en 2.8 millones de personas activas, de las cuales, 1.3 millones provenían de Latinoamérica, y 1.5 millones de otros países del mundo.

En síntesis, estos datos indican que más que un proceso de *desplazamiento* de fuerza de trabajo nativa por fuerza de trabajo inmigrante, lo que está ocurriendo tanto en España como en Estados Unidos, es un virtual *reemplazo* demográfico de un grupo étnico por otro, producto en gran medida, de la propia insuficiencia de crecimiento demográfico de la población nativa.

Globalización y mercados de trabajo. Sobre la centralidad de la migración

Este aporte de la migración latinoamericana a la fuerza de trabajo local se enmarca además, en los cambios en la dinámica laboral y económica derivada de la globalización de la economía de las sociedades avanzadas. No es el momento de revisar y discutir este proceso, sólo nos interesa retomar los cambios en la dinámica del mercado laboral y estructura de ocupaciones que se derivan de él, y que configuran el marco estructural de la inserción laboral de los migrantes.

Al respecto, diversos autores señalan que en términos de la organización del trabajo, la globalización ha implicado el pasar del ya clásico modelo industrial de producción en masa de tipo fordista, a uno de producción flexible, *just in time*, basado

en los principios de organización industrial postfordistas (Lipietz, 1997). Si en el primero, se articulaba una base productiva nacional con una comercialización mundial, en el segundo, la globalización ha alcanzado también al mismo proceso de trabajo (Hobsbawm, 2000) Asimismo, si el primero daba origen a un orden social y estatal, identificado con el keynesianismo y el Estado de Bienestar como marcos de regulación de la economía, el segundo da origen a un nuevo orden económico y social mundial, sustentado en el neoliberalismo y el mercado como mecanismo de (des)regulación del funcionamiento de la economía (de la Garza, 1998).

Este contexto de producción flexible y la desregulación de los mercados, plantea no pocos cambios en la estructura y dinámica económica de las sociedades actuales. Entre ellos, destacan por su importancia, los cambios que afectan la estructura del empleo y las ocupaciones, y en general, las relaciones capital-trabajo, y que son la base del surgimiento de una nueva estructura de clases y estratificación social. Se trata en particular de la configuración de un nuevo patrón de polarización y diferenciación social, basado en dos procesos diferentes y complementarios.

- Por un lado, la reestructuración del régimen laboral con base en las nuevas estructuras de flexibilidad y desregulación laboral, que derivan en lo que Beck (2000) ha llamado como un *régimen de riesgo laboral*, que sustituye al régimen laboral e instituciones sociales surgidas a través del estado de Bienestar.
- Por otro lado, la transformación del sistema de ocupaciones con base en la creciente segmentación de ellas y la diferenciación y desigualdad social y laboral que ellas implican (Sassen, 2007). El advenimiento de una economía de la información, conlleva la polarización de la estructura ocupacional en las sociedades informacionales, con el consecuente incremento de las ocupaciones y actividades ubicadas en los extremos de la estratificación socio-ocupacional (Castells, 1998).

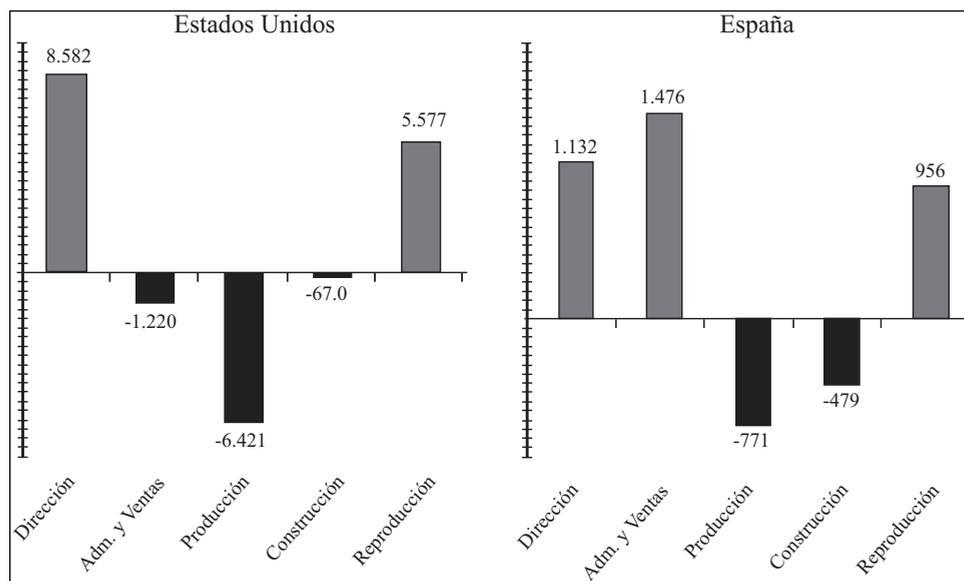
En este régimen de riesgo laboral, los puestos y ocupaciones en auge no son sólo los más “ricos” en información o conocimiento incorporado, sino también hay un sostenido incremento de las ocupaciones en servicios y trabajos de baja calificación. Se trata del auge cuantitativo de empleos “*no-informacionales*”, pero que al igual que su contraparte, forman parte de la nueva estructura social que caracteriza a la sociedad informacional (Bauman, 2011).

No se trata ni de ocupaciones residuales ni de remanentes de sociedades pre-informacionales. Tampoco corresponden a empleos marginados, “excluidos” de los circuitos de producción y reproducción de la sociedad informacional. Por el contrario, corresponden a empleos y ocupaciones que surgen con la misma modernidad

informativa, pero que están expuestos a formas extremas de flexibilidad salarial y desregulación contractual, lo que ha implicado su desvalorización social y económica. Corresponden a ocupaciones que constituyen piezas importantes en el proceso de reproducción de la sociedad informativa.

En términos cuantitativos, esta polarización se manifiesta en un cambio importante en el peso relativo de cada actividad y ocupación. Al respecto, los datos para Estados Unidos, permiten ilustrar esta tesis. Entre el 2000 y el 2012, el crecimiento económico acumulado en esos años, no arrastró tras de sí a todos los estratos ocupacionales por igual. De hecho, este ciclo está asociado a un cambio en la estructura ocupacional. Mientras las ocupaciones directamente productivas (manufactura, y similares) perdieron 6.4 millones de empleos, en los niveles más altos de dirección (ejecutivos, profesionales, etc.) así como en los niveles ocupacionales más bajos (tareas de la reproducción social), se generaron 8.6 y 5.6 millones de nuevos puestos de trabajo, respectivamente (gráfica 4).

Gráfico 4. Estados Unidos y España, 2000-2012. Crecimiento del empleo según tipo de ocupación (miles de puestos de trabajo ocupados)



Fuentes: España, INE, Encuesta de Población Activa, 2000 y 2012, información disponible en: www.ine.es; Estados Unidos, Buró del Censo, Current Population Survey, March Supplement, 2000 y 2012.

En el caso de España, se da una tendencia similar, aunque con algunos matices. Por un lado, se observa también la caída del empleo en ocupaciones directamente productivas, la cual en igual periodo, implicó la pérdida de 770 mil empleos, a los que se les agregan otros 480 mil del sector de la construcción. Por otro lado, se constata el crecimiento del empleo en los extremos de la estructura ocupacional. Las ocupaciones de los niveles altos de dirección y puestos de servicios profesionales se incrementaron en 1.3 millones. Asimismo, el empleo en los niveles ocupacionales más bajos (servicio doméstico, cuidado de personas, limpieza y mantenimiento, entre otras), también aumentan en casi un millón de nuevos puestos de trabajo. La especificidad del caso español, lo constituye el gran incremento del empleo en ocupaciones de administración y ventas, sector en donde se habrían generado casi 1.5 millones de nuevos puestos de trabajo

Salvando esta diferencia, en ambos casos, España y Estados Unidos, se trata claramente de una polarización, en donde las ocupaciones más dinámicas, son precisamente, las que se ubican en los extremos de la estructura ocupacional. Se trata de una dinámica de crecimiento que adopta la forma de una herradura, donde los extremos crecen, y los empleos de niveles medios y directamente productivos se estancan, o simplemente decrecen en términos absolutos.

Estos datos sobre la polarización ocupacional, resulta de gran interés para nuestra discusión, pues nos permite centrar el análisis, en el impacto que la nueva economía global y flexible tiene en las ocupaciones de bajo nivel de calificación, y que corresponden a servicios personales, del cuidado, y otros, que contribuyen precisamente, a sustentar la reproducción social y cotidiana de estos nuevos profesionales, ejecutivos y directivos que genera la misma economía de la información. El incremento en el número de este tipo de ocupaciones de servicios no calificados, resulta así, en el contrapunto necesario para la expansión de las ocupaciones en la cúspide de la estructura ocupacional, los que con su alto nivel de poder adquisitivo, generan una mayor demanda de trabajo en servicios y personales, no sólo cualificados (diseñadores de interiores, servicios profesionales diversos, redes de comunicaciones y transportes, entre otros), sino también de servicios personales de baja calificación de todo tipo.

Esta polarización de las ocupaciones resulta de particular interés para nuestra discusión, pues nos ofrece el contexto estructural desde el cual analizar y comprender no solamente la inserción laboral de los inmigrantes, sino a través de ello sus contribuciones y aportes a la reproducción social de la población nativa, así como de sus estilos de vida y patrones de consumo, derivados del advenimiento de una sociedad posmoderna, y de la consolidación de procesos de individuación social.

Al respecto, los datos tanto para Estados Unidos como para España, nos permiten ilustrar esta tesis. En la siguiente gráfica, presentamos la composición del crecimiento

del empleo en los extremos de la estructura ocupacional, según la condición migratoria de los trabajadores. En el caso de Estados Unidos, vemos que en el extremo superior de la estructura ocupacional, esto es, en los trabajos de alta dirección, gerenciales, servicios profesionales y otros de similar nivel y status socioeconómico, los inmigrantes latinoamericanos prácticamente están ausentes. En efecto, entre el 2000 y el 2012, el 62% de los nuevos empleos fueron ocupados por trabajadores nativos no latinos, a la vez que otro 18% fue ocupado por inmigrantes de otros países. Los inmigrantes latinoamericanos apenas consiguieron el 8% de esos nuevos empleos, que se suma al 12% conseguido por los nativos de origen latino (cuadro 4).

Cuadro 4. Estados Unidos y España, 2000-2012. Composición del crecimiento del empleo según origen migratorio en extremos ocupacionales

	Dirección y Profesionales	Reproducción Social
ESTADOS UNIDOS	100%	100%
Nativos no Latinos	61.8%	35.0%
Inmigrantes no Latinos	18.2%	14.4%
Nativos Latinos	11.9%	13.4%
Inmigrantes Latinos	8.2%	37.1
ESPAÑA	100%	100%
Nativos españoles	75.2%	22.3%
Inmigrantes no Latinos	13.8%	29.4%
Inmigrantes Latinos	10.9%	48.3%

Fuentes: España, INE, Encuesta de Población Activa, 2000 y 2012 www.ine.es
Estados Unidos, Buró del Censo, Current Population Survey, March Supplement, 2000 y 2012.

Por el contrario, en el extremo inferior de la estructura ocupacional, esto es, en los trabajos dedicados a la reproducción social de la población (servicio doméstico, tareas de limpieza y mantenimiento, preparación de alimentos, cuidado de ancianos, enfermos y niños, entre otros), se da la situación inversa. Aquí, entre el 2000 y el 2012 los inmigrantes latinoamericanos, a pesar de que sólo constituyen menos del 9% de la fuerza de trabajo, consiguieron sin embargo, el 37% de los nuevos empleos generados en este grupo de ocupaciones, lo que los convierte en el principal grupo étnico migratorio en este tipo de actividades y puestos de trabajo. Asimismo, los trabajadores nativos no latinos, aunque constituyen el 77% de la fuerza de trabajo, sólo contribuyeron con el 35% del empleo generado en este tipo de ocupaciones de bajo status social y económico.

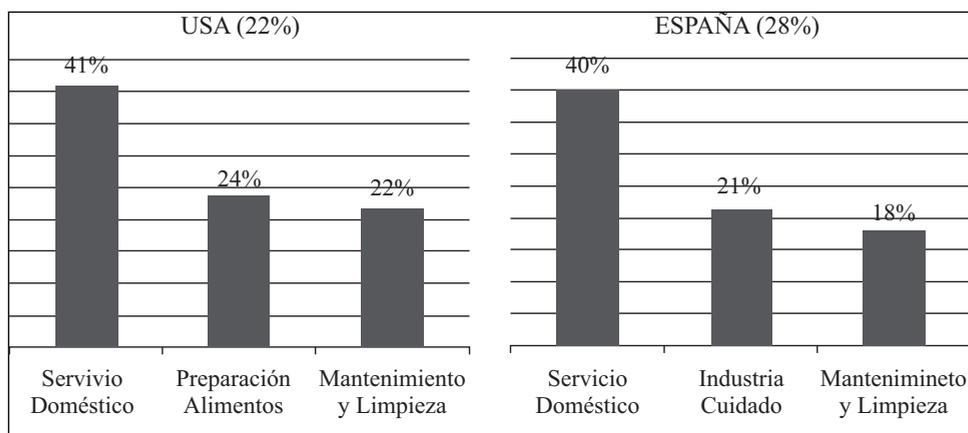
En el caso de España, sucede algo similar. Por un lado, en el extremo superior de la estructura ocupacional, se tiene que prácticamente 3 de cada 4 nuevos empleos, fueron a parar a trabajadores nacidos en España, mientras que por el contrario, los inmigrantes latinoamericanos apenas consiguieron el 11% de los nuevos empleos de este tipo de ocupaciones. Por su parte, en el extremo opuesto de la estructura ocupacional, se da la situación inversa. Aquí, los españoles a pesar de constituir el 82% de la fuerza de trabajo, sólo participaron con el 22% de los nuevos empleos en este tipo de ocupaciones de bajo nivel y status socioeconómico. Por el contrario, los inmigrantes latinoamericanos, que aunque apenas constituyen el 8.6% de la fuerza de trabajo, consiguieron casi el 50% de los nuevos puestos de trabajo en estas ocupaciones de mayor vulnerabilidad social, precariedad e inestabilidad laboral.

Los datos aquí presentados corroboran lo que otros análisis y estudios recientes sobre la inserción laboral de los migrantes han también documentado en relación a su creciente papel en diversas actividades económicas orientadas a la reproducción social y cotidiana de la población nativa de los países de destino, particularmente la de los estratos sociales medios y altos (Vershuur, 2007). Nos referimos al amplio conjunto de ocupaciones que conforman lo que se ha llamado como servicios de proximidad, o servicios para la reproducción de la vida cotidiana, y que corresponden a aquellas actividades remuneradas que tienen por objeto satisfacer directamente, necesidades de las personas y las familias, en su ámbito doméstico, o bien que conlleven a su reproducción como personas y familias. El caso más paradigmático es el del servicio doméstico, pero no es el único. Junto a él, han proliferado muchas otras actividades y ocupaciones orientadas al cuidado de personas enfermas, niños y adultos mayores, preparación de alimentos, limpieza y mantenimiento, entre un largo etcétera.

La mercantilización del servicio doméstico y otras actividades similares, no es algo nuevo en la sociedad capitalista, lo novedoso en la situación actual, es que en los países desarrollados la masiva demanda por este tipo de trabajadores se da en el contexto de cambios sociales y demográficos que ya hemos señalado. De esta forma, el envejecimiento demográfico, la inserción masiva de la mujer al mercado de trabajo, los cambios en la formación y estructura de los hogares, la reducción de la fecundidad, entre otros, impulsan una demanda creciente por trabajadores que se dediquen a esas labores. Sin embargo, esos mismos procesos de transformación social, han derivado que los trabajadores nativos que antes se dedicaban a estas mismas labores (mujeres en el servicio doméstico y cuidado de personas, hombres en tareas de mantenimiento, preparación de alimentos y la construcción, por ejemplo), se reducen en volumen, pues crecientemente están optando por otros trabajos menos precarizados y que gozan de mayor valoración y prestigio social, y por ende, de mejores salarios y condiciones de trabajo más dignas (Parella, 2003).

Esta situación se manifiesta en un desajuste estructural entre la demanda y oferta en este mercado de trabajo, lo que abre el espacio para que hombres y mujeres inmigrantes provenientes de países periféricos, se incorporen a este tipo de mercados en los países centrales. Al respecto, los datos para España y Estados Unidos son elocuentes. En el primer caso, por ejemplo, entre el 2010 y el 2012, el 28% de los trabajadores latinoamericanos se concentraron en tan sólo 3 tipos de ocupaciones, el servicio doméstico, la industria del cuidado de personas (niños, ancianos, enfermos) y actividades de limpieza y mantenimiento. Asimismo, en estas actividades, centrales para la reproducción social y cotidiana de la población activa, los inmigrantes latinoamericanos contribuyeron con el 40% del empleo en el servicio doméstico, el 21% en la industria del cuidado y el 18% en limpieza y mantenimiento (gráfico 5).

Gráfico 5. Estados Unidos y España, 2012. Participación de migrantes latinoamericanos en servicios personales específicos



Fuentes: España, INE, Encuesta de Población Activa, 2012, información disponible en: www.ine.es; Estados Unidos, Buró del Censo, Current Population Survey, March Supplement, 2012.

En el caso de Estados Unidos, sucede algo similar. El 22% de los inmigrantes latinoamericanos se concentran en sólo tres tipos de ocupaciones, el servicio doméstico, la preparación de alimentos y limpieza y mantenimiento. Asimismo, y al igual que en el caso de España, los inmigrantes latinoamericanos contribuyen con 40% del empleo en el servicio doméstico, 24% de los trabajadores dedicados a la preparación de alimentos, y 22% en el caso de las ocupaciones de limpieza y mantenimiento.

Estos datos ilustran el alto grado de dependencia que estas actividades y ocupaciones tienen respecto a la provisión de mano de obra latinoamericana, o lo que es

lo mismo, cuan dependiente es la reproducción social y de la vida cotidiana de la población nativa, respecto a la inmigración latinoamericana.

Esta creciente demanda en los países centrales por trabajadores inmigrantes procedentes preferentemente de países del Tercer Mundo, para realizar este tipo de tareas de servicio doméstico, cuidado de personas, y en general, de los llamados servicios reproductivos y personales, conlleva una forma emergente de división social del trabajo, que adopta una forma transnacional, y que se sustenta en una forma de “trasvase de desigualdades de clase y etnia” (Parella, 2003:15), que va desde las mujeres nativas de los países centrales, que se habrían emancipado y liberado de las antiguas cadenas que las ataban a las tareas del hogar, hacia las mujeres inmigrantes que requieren de esos ingresos para su propia reproducción social, y que se ven obligadas a desatender sus propias cargas y responsabilidades reproductivas de sus familias, que se han quedado en sus países de origen.³

En este contexto, la polarización de las ocupaciones que surge con el proceso de globalización económica, no hace sino contribuir a la configuración de diversos nichos laborales en los cuales suelen insertarse preferentemente los trabajadores migrantes. Se trata no sólo de trabajos de baja calificación laboral, sino de tareas de muy baja valoración social, lo que redundaría en sus bajos salarios, contextos de precariedad, ausencia de marcos regulatorios formales, y que encierran un importante grado de desprestigio social. En este contexto, no es de extrañar entonces que surja un proceso de *etnoestratificación* (Catarino y Oso, 2000) o de *racialización* de los servicios reproductivos (Hondagneu-Sotelo, 2007), esto es, de una diferenciación socio-laboral, con base en factores étnico-migratorios, más que en las credenciales laborales de cada persona.

En este sentido, sostenemos que el análisis y entendimiento de la migración y sus contribuciones en las sociedades de destino, debiera considerar no sólo sus aspectos directamente económicos y laborales, sino también debieran enmarcarse en la profundidad de las transformaciones sociales y demográficas de estas sociedades, que surgen con la misma globalización y advenimiento de una sociedad posmoderna. Nos referimos a

³ Aunque este no es el momento para entrar en el debate, no podemos pasar por alto, la paradoja que implica todo este proceso de emancipación de la mujer en los países centrales. Al respecto, lo menos que podemos decir, es que se trata de una emancipación fragmentada y que reproduce formas de desigualdad social y de género. Sin duda, favorece en algunos aspectos a las mujeres de los países centrales, pero no rompe necesariamente con la inequidad de género en esos mismos países. Esta desigualdad tan sólo habría sido transferida desde las mujeres nativas hacia las mujeres inmigrantes. En el fondo, la liberación de unas (las mujeres nativas), así sea parcial e incompleta, descansa en cierta forma, en la opresión de otras (las mujeres inmigrantes).

los procesos de individuación y que se manifiestan entre otras cosas, en la emancipación de la mujer y su creciente incorporación a los mercados de trabajo, a los cambios culturales y de comportamiento social y demográfico vinculados a la postmodernidad, al avance en la segunda transición demográfica, al cambio demográfico que se expresa en el envejecimiento de las poblaciones de los países desarrollados, entre muchos otros (Herrera, 2007; Beck y Beck, 2002). En este sentido, la inmigración laboral permite llenar no sólo vacíos demográficos y laborales que deja el envejecimiento, sino además sustentar estos cambios sociales y culturales de la población nativa (es lo que hemos representado en la parte central-derecha del esquema). Asimismo, la migración no sólo permite contribuir a la reproducción del capital y la economía global, sino también a la reproducción social de las clases medias y altas de las sociedades avanzadas, y en especial, sus patrones de comportamiento y estilos de vida posmodernos.

Conclusiones

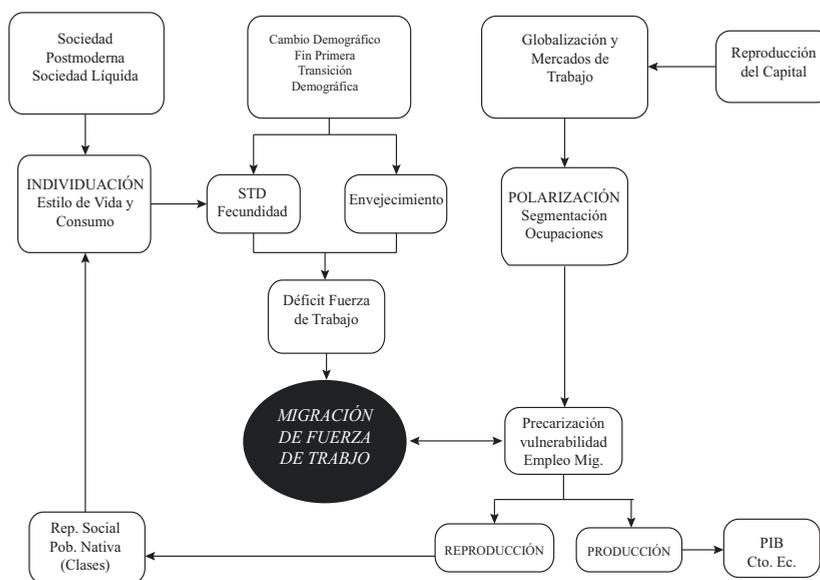
En este texto hemos querido exponer con datos y argumentos, nuestra tesis de que la migración internacional puede entenderse como un fenómeno social que desde diversos ámbitos y niveles, contribuye a la *estructuración* de las sociedades avanzadas. En este sentido, nuestro análisis busca desentrañar el papel y significado de la migración contemporánea considerando simultáneamente el conjunto de transformaciones sociales, económicas y demográficas que constituyen a las sociedades avanzadas en este mundo global y posmoderno. Con este modelo, queremos aportar en el entendimiento no sólo de la migración, sino que además, y a través de ella, en un mejor entendimiento de la sociedad contemporánea.

Los datos que hemos presentado en este texto, dan sustento a nuestra tesis sobre el papel de la migración internacional como campo de articulación del cambio demográfico, económico y social en las sociedades avanzadas. En particular, la migración a la vez que contribuye a subsanar el déficit de población activa que genera el envejecimiento demográfico, por ese mismo medio, aporta la fuerza de trabajo necesaria tanto para mantener el dinamismo económico como para sustentar los estilos de vida y patrones de consumo que requiere la reproducción de la población nativa en estas sociedades. El siguiente diagrama nos permite ilustrar esta tesis sobre la centralidad que comienza asumir la migración internacional en la estructuración de las sociedades avanzadas.

En primer lugar, el cambio demográfico iniciado en las últimas décadas, se manifiesta crecientemente en un déficit persistente de mano de obra local. El envejecimiento de la población junto al descenso de la fecundidad en el marco de la segunda transición demográfica, conllevan no sólo un lento y a veces nulo crecimiento demográfico, sino

por sobre todo, un cambio sustancial en la estructura etárea de la misma, incrementándose la población en edades adultas, y reduciéndose la de edades jóvenes. Este cambio demográfico ya está afectando directamente la capacidad de las sociedades avanzadas, para proveerse internamente de la población activa necesaria para mantener los ritmos de crecimiento económico y transformación productiva. Se trata además de economías que necesitan generar los excedentes necesarios para mantener no sólo sus altos niveles de vida y patrones de consumo suntuosos, sino por sobre todo, necesitan mantener y reproducir cotidianamente una amplia clase ociosa (en términos de Veblen), especialmente en términos de una industria de guerra y de un ejército de administración de la economía y la política internacional, que les permita mantener su privilegiada posición dominante y hegemónica en la sociedad mundial.

Ilustración 1. Modelo de análisis y entendimiento de la migración internacional en las sociedades avanzadas



Fuente:

Digámoslo en términos más simples. La demografía en estas sociedades, presenta una evidente insuficiencia estructural para generar los contingentes de trabajadores que ocupen los puestos de trabajo que la dinámica y crecimiento económico de estas mismas sociedades genera cotidianamente. Frente a este desajuste estructural la

solución ha sido apelar a la inmigración masiva de trabajadores, provenientes en su mayoría de países del Tercer Mundo, donde se vive un régimen demográfico diferente.

Paralelamente a estos cambios demográficos, las economías desarrolladas están experimentando una serie de transformaciones económicas y productivas, en el marco de la globalización. Para nuestra discusión, lo más relevante de estos procesos, se refieren a las transformaciones en la dinámica de los mercados de trabajo en estas sociedades. En particular, queremos llamar la atención en la creciente polarización de la estructura de las ocupaciones, que indica que junto al auge de empleos y puestos de trabajo insertos directamente en la economía de la información, surgen y se expanden diversas actividades y ocupaciones de bajo nivel productivo, altamente precarias y vulnerables, pero que crecen a la par de las primeras. Nos referimos especialmente a trabajos como el servicio doméstico, industria del cuidado, mantenimiento y limpieza, preparación de alimentos, entre muchos otros, todos ellos vinculados directamente a la reproducción social y cotidiana de la población de ingresos medios y altos de las sociedades avanzadas.

En este contexto de polarización de las ocupaciones, en las sociedades avanzadas se configuran diversos nichos de mercados en los cuales suelen insertarse preferentemente los trabajadores inmigrantes, quienes por su misma condición migratoria y muchas veces indocumentada, no tienen las herramientas sociales y políticas necesarias para enfrentar y renegociar las condiciones de precariedad, vulnerabilidad e inestabilidad laboral que prevalece en estos segmentos del mercado laboral.

Finalmente, cabe señalar que esta polarización y auge de las ocupaciones vinculadas a los servicios reproductivos y personales, no está ajena de las transformaciones sociales y culturales que desde hace algunas décadas experimentan las sociedades avanzadas, en el marco de lo que Bauman ha denominado como sociedades líquidas. Por un lado, el mismo desarrollo económico promueve nuevos patrones de consumo y estilo de vida, favoreciendo la mercantilización de muchas actividades vinculadas a la reproducción social y cotidiana, que antes se realizaban en los espacios de la vida privada y familiar. Los procesos de individuación y cambios en el papel del hogar y la familia, por ejemplo, junto a la creciente incorporación de la mujer a la vida pública y laboral, conllevan una cierta liberación y emancipación de las antiguas cadenas que las ataban a las tareas del hogar.

Estos cambios sociales, también abren un espacio para la creciente incorporación de trabajadores inmigrantes, hombres y mujeres, en estas diversas actividades vinculadas a la reproducción social de la población nativa. Desde esta perspectiva, la migración internacional también contribuye a sustentar los cambios sociales, culturales y demográficos que caracterizan a las sociedades avanzadas contemporáneas. Así por ejemplo, tanto el cuidado de niños y ancianos, como el mismo servicio

doméstico deja de ser una tarea propia de las mujeres nativas, para convertirse en un trabajo mercantilizado que realizan las inmigrantes, pero bajo las condiciones que dicta la flexibilidad laboral y la desregulación contractual de las sociedades postindustriales.

Referencias

- Bauman, Zygmunt (2011), *Daños colaterales. Desigualdades sociales en la era global*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- _____ (2003), *Modernidad líquida*, Argentina, Fondo de Cultura Económica.
- Beck, Ulrich (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós.
- Beck, Ulrich y Elisabeth Beck-Gernshmeim (2002), *Individualization*, Londres, SAGE Publications.
- Borjas, George J. (2001), *Heaven's Door: Immigration Policy and the American Economy*, Princeton, Princeton University Press.
- Canales, Alejandro I. (2012), “La migración mexicana frente a la crisis económica actual. Crónica de un retorno moderado”, *REMHU, Revista Interdisciplinaria de Movilidad Humana*. v. XX, n. 39, jul./dez. Brasil, Centro Scalabrianiano de Estudios Migratorios.
- _____ (2011), “Las profundas contribuciones de la migración latinoamericana a Estados Unidos” en Jorge Martínez Pizarro (ed.), *Migración internacional en América Latina y el Caribe. Nuevas tendencias, nuevos enfoques*, Santiago, Chile, CEPAL, pp. 257-331, LC/R.2170.
- Castells, Manuel (1998), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1. La sociedad red*, España, Alianza Editorial.
- Catarino, Christine y Laura Oso (2000), “La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza”, *PAPERS, Revista de Sociología*, núm. 60, Universidad Autónoma de Barcelona, pp. 183-207.
- Cooke, M. (2003), “Population and Labour Force Ageing in Six Countries” in *Workforce Aging in the New Economy*, Working Paper (4).
- De la Garza, Enrique (1998). “El concepto de economía y su transformación” en Enrique de la Garza (coord.), *Ciencia económica. Transformación de conceptos*. México, Siglo XXI Editores y UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.

- Delgado-Wise, R., H. Márquez Covarrubias y R. Puentes (2010), *Elementos para Replantear el Debate sobre Migración, Desarrollo y Derechos Humanos*. Acción Global de los Pueblos para la Migración, Desarrollo, y los Derechos Humanos (AGP). IV Foro Global, noviembre, México.
- Herrera Ponce, María Soledad (2007), *Individualización social y cambios demográficos: ¿hacia una segunda transición demográfica?*, Madrid, España, Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección monografías, núm. 232.
- Hobbs, Frank y Nicole Stoops (2002), *Demographic Trends in the 20th Century*, Census 2000 Special Reports 4, US Census Bureau.
- Hobsbawm, Eric (2000), *Entrevista sobre el siglo XXI*, Barcelona, Crítica.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrete (2007), *Domestic: Immigrant Workers Cleaning and caring in the Shadows of Affluence*, Los Angeles, University of California Press.
- Huntington, Samuel (2004), *Who are we? The Challenges to America's National Identity*, New York, Simon and Schuster.
- Lipietz, Alain (1997), *El mundo del post-fordismo*, Jalisco, México, Cuadernos del CUSCH. Universidad de Guadalajara.
- Mármora, Lelio (2010), "Modelos de gobernabilidad migratoria. La perspectiva política en América del Sur", *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, Brasília, ano XVIII, N° 35, p. 71-92, jul./dez.
- Martin, Joyce A.; Brady E. Hamilton; Stephanie J. Ventura; Michelle J.K. Osterman y T.J. Mathews (2013), *Births: Final Data for 2011*, National Vital Statistics Report, vol. 62, num. 1. US Department of Health and Human Services. Center for Disease Control and Prevention, National Vital Statistics System.
- Martin, Philip (2002), "Mexican Workers and U.S. Agriculture: The Revolving Door", *International Migration Review*, vol. 36, num. 4.
- Parella Rubio, Sonia (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, España, Anthropos.
- Puentes, R., A. Canales, H. Rodríguez, R. Delgado-Wise y S. Castles (2011), *Towards an assessment of migration, development and human rights links: Conceptual framework and new strategic indicators*, Acción Global de los Pueblos para la Migración, Desarrollo y los Derechos Humanos (AGP), IV Foro Global, noviembre 2010, México.
- Sassen, Saskia (2007), *Una sociología de la globalización*, Buenos Aires, Katz Editores.
- Van de Kaa, Dirk (2002), "The idea of a Second Demographic Transition in Industrialized Countries", Paper presented at the *Sixth Welfare Policy Seminar of the National Institute of Population and Social Security*, Tokyo, Japan, 29 January.

- _____ (1987), “Europe’s second demographic transition”, *Population Bulletin*, 42(1).
- Vershuur, Christine (2007), “Inmigrantes y nueva división internacional del trabajo y de los cuidados” en Isabel Yépes del Castillo y Gioconda Herrera (eds.), *Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa Balances y desafíos*, Ecuador, FLACSO, OBREAL, GRIAL y Universidad de Barcelona.

Alejandro I. Canales

Profesor-Investigador del Departamento de Estudios Regionales (INESER) de la Universidad de Guadalajara, México. Es doctor en Ciencias Sociales con especialidad en Estudios de Población por El Colegio de México y Economista por la Universidad de Chile (acanales60@gmail.com).

Inmigración, crisis del Sur de Europa y sostenibilidad social de las estrategias de desarrollo. El caso de los enclaves productivos de agricultura intensiva

*Carlos de Castro,
María Elena Gadea
Andrés Pedreño¹*

Palabras Clave: Enclaves agroexportadores, Migración, Trabajo

Resumen

La configuración de enclaves de producción agroexportadora ha constituido una de las estrategias de inserción de algunas regiones del Sur de España en la economía global. Dada la centralidad de los trabajadores migrantes en los resortes productivos y económicos de dichos enclaves, este artículo se propone rastrear la metamorfosis de la condición inmigrante en el contexto de la actual crisis, como indicador de la sostenibilidad social de la opción de desarrollo basada en la producción intensiva y globalizada de frutas y hortalizas en fresco, así como de las contradicciones entre la norma de competitividad y la cohesión social.

¹ En este artículo se presentan los resultados preliminares del proyecto de investigación en curso SOSTENIBILIDAD SOCIAL DE LOS NUEVOS ENCLAVES PRODUCTIVOS AGRÍCOLAS: ESPAÑA Y MÉXICO (ENCLAVES), dirigido por Andrés Pedreño Cánovas y financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (2012-2014, CSO2011-28511).

Trabajo, Año 8, No. 11, enero-junio 2014, tercera época

Palabras clave: inmigración, enclaves productivos, crisis, sustentabilidad social.

Key-words: migration, work

Abstrat

From decades the configuration of agri-food production enclaves have been one the strategies of incorporation of Southern European regions into the new Global Economy. The current crisis is shadowing this strategy due to the deep social fragmentation manifested in massive unemployment and huge social inequalities. This article intends to study the metamorphosis of migrant condition within the context of the current structural crisis as an example of the social sustainability of global agri-food production that several regions have followed. These changes in the migrant condition reveal some contradictions between competitiveness and social cohesion of these development strategies.

Key words: immigration, production enclaves, crisis, social sustainability.

Résumé

Durant des décennies, la production alimentaire pour l'exportation a été une stratégie clé pour l'intégration des régions méridionales de l'Europe dans la nouvelle économie mondiale. La crise actuelle remet en question cette stratégie en raison de la fragmentation sociale, le chômage de masse et les énormes inégalités sociales rencontrées par ces pays. Ce document traite de la transformation de la situation des migrants dans le contexte de la crise actuelle comme exemple de durabilité sociale dans la production alimentaire dans le monde. Ces changements dans la condition de migrants révèlent les contradictions entre la compétitivité et la cohésion sociale de ces stratégies.

Motes clés: migrations, production alimentaire pour l'exportation, crise, durabilité sociale.

Introducción: Modelo de Desarrollo del Sur de Europa e Inmigración

Con la crisis de la deuda que viene azotando en los últimos años, en el contexto de la crisis global, a los países del Sur de Europa y con los efectos catastróficos sobre la cohesión social de las políticas de austeridad del gasto público y del incremento del desempleo, resulta significativo que retorne el viejo problema de “la Europa de las dos velocidades” y de la fractura que divide a la Unión Europea entre su eje central

(Francia-Alemania) y sus realidades periféricas. ¿Vuelve de nuevo la problemática de “la cuestión meridional”?

“La cuestión meridional” desapareció de la agenda política arrinconada por la dinámica expansiva de década y media (1994-2008) que vivieron países como España, durante la cual “la elevada tasa de creación de empleo permitió incorporar el mayor contingente de fuerza de trabajo de toda su historia: siete millones de trabajadores, la mitad migrantes de los países del Sur global” y se produjo “un espectacular incremento del valor del patrimonio de las familias que creció en más de tres veces en sólo diez años gracias a la continua alza de los precios de la vivienda” (López y Rodríguez, 2010, 20). A la narrativa de la cuestión meridional le sucedió una narrativa triunfalista (o ceguera interesada) que venía a anunciar la convergencia de las diferentes realidades territoriales europeas.

Sin embargo, en un sentido sí conviene volver de nuevo a poner en la agenda la cuestión meridional. Desde luego no se trata ya de la cuestión decimonónica que insistió en el atraso y subdesarrollo de las regiones periféricas europeas. Más bien se trataría de interrogarse sobre el modo de desarrollo, es decir, sobre las opciones de crecimiento impulsadas en estas regiones meridionales y en cuya raíz hemos de situar la actual situación catastrófica de las mismas.

Desde esta perspectiva, han de señalarse dos aspectos fundamentales para entender la senda de desarrollo seguida en las regiones del Sur de Europa. El primero, la naturaleza socioeconómica de una Europa efectivamente “de dos velocidades”, bien analizada, entre otros, por Alain Lipietz quien advertía de una división en la Unión Europea entre las regiones ricas del Norte de Europa garantizando compromisos sociales del tipo kalmariano (implicación negociada, altos salarios) gracias a su supremacía tecnológica, y las regiones periféricas, con una estrategia defensiva de tipo neotayloriana basada en actividades económicas de escasa innovación, trabajo temporal de bajos salarios, mano de obra inmigrante sin apenas derechos de ciudadanía, etc. Las regiones que garantizasen estrategias ofensivas-kalmarianas se erigirían en “regiones ganadoras” y las que por el contrario adoptasen estrategias de tipo defensivo y neo-taylorista se configurarían como “regiones perdedoras” (Leborgne y Lipietz, 1994).² Este mosaico de regiones responde a la lógica del desarrollo desigual inherente al capitalismo (Smith, 1990), el cual traza divisiones dentro de un espacio político-

² Tanto los conceptos de flexibilidad defensiva y neotayloriana como de flexibilidad ofensiva y kalmariana provienen de los desarrollos teóricos y empíricos de la denominada Escuela francesa de la Regulación (Michael Aglietta, Robert Boyer, etc.). La aportación de Leborgne y Lipietz (1994) tiene el interés de acuñar un mapa conceptual para interpretar el mosaico territorial generado por el desarrollo desigual europeo.

económico homogeneizado (Hudson y Williams, 1999). El segundo aspecto, que los mecanismos del denominado “milagro económico” de los países del Sur de Europa se basaban más en una apuesta de especialización en la exportación de determinados bienes o servicios (turismo, construcción de segundas residencias, y frutas y verduras frescas), según una lógica de dependencia de las inversiones de los grandes capitales del norte, que en la configuración de un modelo de desarrollo propio y autónomo. En efecto, en las diferentes realidades territoriales españolas hubo una total ausencia de actores de la sociedad local (regional o nacional) para generar proyectos políticos, culturales y económicos que posibilitasen desarrollos específicos y bajo su control y orientación. Por el contrario, y en el paradigmático caso del sector de la construcción, la denominada financiarización de la economía propiciada por el capitalismo global, estimuló las apuestas fáciles de “coaliciones de crecimiento” a nivel regional que abrieron las puertas al capital foráneo y convirtieron al sector inmobiliario en una nueva rueda de la fortuna. Fueron los bancos españoles y las cajas de ahorro regionales las que tomaron prestados ingentes cantidades de dinero a crédito de las finanzas globales para favorecer los intereses de la “economía del ladrillo”.

Este modelo de desarrollo ha tenido unos notables efectos sociales y ambientales que explican la dimensión catastrófica que ha adquirido la crisis global en las regiones de la periferia sur-europea. Su especialización productiva en sectores de bajo valor añadido (turismo, hostelería, agricultura intensiva, industria de transformación alimentaria, etc.) intensivos en mano de obra y dependientes de mercados externos, con unas relaciones de trabajo caracterizadas por una fuerte eventualidad. En este contexto los flujos migratorios internacionales arribaron en las regiones meridionales europeas conforme la modernización económica transfería hacia otros sectores en expansión las bolsas de trabajadores eventuales autóctonos generando problemas de escasez en los sectores más tradicionales que seguían siendo muy intensivos en trabajo. El reclutamiento de trabajadores inmigrantes posibilitó la reproducción de ese modelo de desarrollo de capitalismo meridional que perpetuaba la eventualidad como relación social de producción básica. Esta lógica configuró “regiones vulnerables” (Alonso y Conde, 1996) que en la fase recesiva se tradujeron inmediatamente en tasas de desempleo de masas nunca antes conocidas.

El sector de la construcción ha sido sin duda el pilar sobre el que se asentó la apuesta especulativa de las economías meridionales y es bien conocido su papel en la génesis de la crisis, así como los efectos sociales generados en su fase recesiva. Menos atención se ha puesto en otros sectores de las economías meridionales, como la agricultura intensiva de exportación, que también han tenido y tienen un protagonismo fundamental en las estrategias de desarrollo de una serie de regiones, por ejemplo, en la vertiente mediterránea española. El subsector de los cultivos intensivos de hortalizas y frutas

para mercados de fresco según una lógica de competencia global, en la medida que moviliza importantes contingentes de fuerza de trabajo asalariada, se presenta como un escenario privilegiado para preguntarse por la sostenibilidad social de esta estrategia de desarrollo regional, máxime en estos momentos que desde la ortodoxia económica se presenta como salida a la crisis el fortalecimiento de los sectores de exportación.

En este artículo se analiza la sostenibilidad social de una estrategia de desarrollo seguida en las últimas décadas por la Región de Murcia –constituida como un polo de producción intensiva de frutas y hortalizas en fresco para su exportación a los países europeos del Norte– incidiendo en los aspectos relativos al trabajo y la inmigración. El enclave global de producción agroalimentaria de la Región de Murcia se encuentra atravesado por una tensión ineliminable en relación al trabajo. Por un lado, el desarrollo del sector agroalimentario ha permitido crear una gran cantidad de puestos de trabajo en la Región, pero, por otra parte, se trata de un trabajo muy precario. El problema que se plantea, desde el punto de vista del conjunto de la industria y de las empresas, es cómo garantizar una afluencia permanente de una mano de obra semi-especializada para puestos de trabajo estacionales, con duras condiciones y bajos salarios. Por su parte, desde el punto de vista de la sociedad local y de los trabajadores, el problema es cómo garantizar un nivel de renta suficiente para cubrir las necesidades básicas ya que los salarios agrícolas no lo hacen. Por tanto, es necesario preguntarse cuáles han sido las estrategias que han seguido los diferentes actores para garantizar la reproducción social de un específico tipo de trabajador y para mantenerse en el territorio alcanzando un nivel de vida básico.

Este problema de abastecimiento de mano de obra ha encontrado una solución gracias al aumento de la población inmigrante que registró la Región desde finales de la década de 1990, justo en el momento de inicio de crecimiento del sector. Así puede afirmarse que el desarrollo de los enclaves de agricultura intensiva de Murcia se ha basado en la elevada disponibilidad de trabajadores inmigrantes socio-económica y jurídicamente vulnerables. La idea de fondo es que esta estrategia de desarrollo del sector agro-exportador depende de la reproducción permanentemente de posiciones sociales vulnerables en la estructura social del territorio en el que se ubica (y del mantenimiento de una estructura de oportunidades profesionales y vitales deficitaria). Se trata de algo que no depende únicamente de las iniciativas empresariales sino, sobre todo, de la intervención del entramado de las instituciones políticas locales, regionales, estatales y supraestatales.

Estas estrategias ponen de manifiesto es la insostenibilidad social de un modelo de desarrollo orientado a la competencia en los mercados globales o, dicho de otra manera, la incompatibilidad entre el desarrollo y la sostenibilidad de la vida social. Para dar cuenta de ello se analizará, en primer lugar, el desarrollo de los

enclaves de producción y del trabajo agrícola en el contexto de la globalización del sistema agroalimentario, centrándonos en el caso de la Región de Murcia sobre el que venimos investigando desde hace más de una década (Pedreño, 1998 y 1999). Posteriormente, se diseccionan el conjunto de procesos que han posibilitado la construcción del trabajador inmigrante como un sujeto vulnerable y disponible para los requerimientos de fuerza de trabajo eventual de los diferentes desarrollos agrícolas de las regiones españolas. A continuación se abordarán los efectos que la actual situación de crisis está generando sobre los trabajadores inmigrantes agrícolas. Finalmente se retomará la hipótesis de la sostenibilidad social de esta estrategia de desarrollo agroexportadora.

El desarrollo de un enclave de agricultura intensiva en la Región de Murcia

La producción globalizada de alimentos se ha visto impulsada por la liberalización del comercio iniciada a finales de los años 70 por la Organización Mundial de Comercio (OMC) y por la ampliación de la escala de operaciones de las empresas transnacionales (Busch y Bain, 2004). Esto ha llevado a una profunda reestructuración espacial y organizativa de la producción agro-alimentaria puesto que, por un lado, han proliferado numerosos enclaves de agricultura intensiva en diferentes partes del mundo y, por otro lado, ha aumentado el protagonismo de grandes cadenas de distribución comercial que controlan esas cadenas globales de producción (Gereffi y colaboradores, 2005; Busch, 2010). El resultado ha sido la configuración de una cadena global agroalimentaria territorialmente muy jerarquizada en la que puede distinguirse una lógica de ganadores y perdedores. Los ganadores serían aquellas empresas de los países centrales que logran controlar las fases estratégicas y de mayor rentabilidad de la cadena (investigación y distribución comercial) mientras que los perdedores serían los trabajadores de aquellas empresas de producción local cuyas rentabilidades son potencialmente más bajas y que dependen principalmente de la intensificación de la explotación del trabajo (Bonnano, 1994).

Murcia es uno más de los enclaves de agricultura intensiva que han surgido en el Sur de Europa y, en general, en los países del Sur de la economía mundo. Desde finales de los años 80 la estrategia de desarrollo de la Región de Murcia ha consistido en insertarse en las redes de la economía global por medio principalmente del fomento de tres sectores de actividad: turismo, construcción y, sobre todo, exportación de frutas y hortalizas en fresco.

La incorporación de España a la Unión Europea en 1986 permitió que el sector hortofrutícola de Murcia pudiera acceder al vasto mercado europeo para convertirse en

lo que se ha llamado “la huerta de Europa” (Pedreño, 2005), ampliando así su escala de producción. Desde entonces, gran parte de la producción agroalimentaria se destina a la exportación, principalmente a abastecer las variedades más demandadas por los consumidores europeos. Esta orientación exportadora ha ido de la mano del desarrollo de nuevas estrategias comerciales dirigidas por las preferencias de los consumidores y controladas por las grandes cadenas de distribución pasando, como indica Van der Ploeg (2010), de una lógica campesina a una lógica comercial. Las grandes cadenas de distribución comercial, que controlan los canales de comercialización, ejercen una poderosa presión sobre los productores locales. Al necesitar suministro a lo largo de todo el año, su estrategia consiste en recurrir a proveedores de diferentes partes del mundo (mercado contra-estacional). Esto provoca que la actividad de los productores esté absolutamente condicionada por los periodos de tiempo (2-3 meses) en los que abastecen a los supermercados. Cualquier retraso o adelanto de la cosecha (debido a factores climáticos, fitosanitarios, de transporte) puede tener dañinos efectos económicos. Al igual que otras regiones, en Murcia los productores locales han tomado la iniciativa tratado de ampliar el calendario productivo por medio de la introducción de nuevas variedades o buscando los mercados locales en otros momentos del año.

Por otro lado, la ampliación de la escala de producción, unido a la orientación exportadora, ha multiplicado las necesidades de recursos: capital, agua, tierra y trabajo. Esto ha provocado un importante cambio en la estructura del tejido empresarial del territorio en la que los pequeños productores han sido desplazados por las grandes y medianas empresas o cooperativas de productores. Murcia no ha sido una excepción con respecto a esta tendencia. De una agricultura que tradicionalmente se estructuraba en torno a pequeñas y medianas explotaciones gestionadas por pequeños productores se ha pasado a una agricultura de grandes empresas (Camarero y colaboradores, 2002; Segura y Pedreño, 2006). En segundo lugar, con respecto a la tierra, puede apreciarse un aumento del tamaño medio de las explotaciones, un proceso que apunta claramente hacia un paulatino acaparamiento de tierras o concentración de la propiedad de las tierras y, consecuentemente, hacia una paulatina expulsión de los pequeños productores. En tercer lugar, la producción agroalimentaria a gran escala, por un lado, requiere de grandes cantidades de mano de obra y, por otro lado, gracias a la estructuración en torno a grandes empresas, se ha dado lugar a un proceso de asalarización masiva de la mano de obra, incorporando en ocasiones a algunos de los previos pequeños productores. Así pues, los enclaves de agricultura de exportación son muy dependientes del trabajo asalariado especialmente durante los periodos de cosecha. A pesar de que las empresas productoras han intentado ampliar el calendario productivo, no han conseguido reducir significativamente la estacionalidad de la actividad. Y precisamente la estacionalidad de la actividad y la condición precedera

de los productos aumentan su dependencia del trabajo asalariado durante la campaña. Obviamente la expansión de la agricultura intensiva ha provocado que aumenten las oportunidades de empleo en la región. Así, en 2011 en la Región de Murcia trabajaban 75.169 personas en actividades agrícolas y 19.120 en la industria del procesamiento de alimentos, lo cual representa el 18.8% sobre el total de empleo en la Región, muy por encima de la media nacional. No obstante, al mismo tiempo, se trata de trabajos estacionales, muy duros y de bajos salarios. Esta precariedad del trabajo agrícola ha acrecentado las dificultades de las empresas para abastecerse de mano de obra lo suficientemente cualificada y disponible para los periodos requeridos.

En el caso de la región de Murcia, desde mediados de la década de 1990 ese incremento de la demanda de trabajo asalariado en la agricultura se ha cubierto, en términos generales, con trabajadores inmigrantes y con mujeres autóctonas, lo cual ha dado lugar a un mercado de trabajo segmentado sexual y étnicamente.

Las incertidumbres respecto al trabajo que el modelo de desarrollo agroexportador murciano ha venido evidenciando desde finales de los años 80 han sido gestionadas, una y otra vez, con las sucesivas oleadas migratorias que han venido proporcionando trabajo a los cultivos intensivos, lo cual ha posibilitado: 1) encarar los problemas de escasez de mano de obra en condiciones de extrema flexibilidad ; 2) contener los salarios, en un sector donde mantener estables los costes laborales es fundamental dadas los estrechos márgenes de beneficios que posibilitan los precios de los productos impuestos por las cadenas de supermercados; y 3) proporcionar cuerpos jóvenes, resistentes físicamente y adaptables, dados los ritmos de trabajo y las habilidades requeridas para cumplir con los plazos de entrega y los estándares de calidad definidos en los contratos con los supermercados (Castellanos y Pedreño, 2001).

La construcción de un suministro de trabajo vulnerable para sectores intensivos en mano de obra como los territorios agro-exportadores

Dada la naturaleza eminentemente salarial de las relaciones de trabajo dominantes en las diferentes regiones agroexportadoras españolas, y las determinaciones de las cadenas globales agroalimentarias anteriormente descritas para el caso de la Región de Murcia, los empleadores tuvieron buenas razones para cubrir sus necesidades de trabajo barato con inmigrantes extranjeros. En este apartado se verá el papel jugado por la política de extranjería del Estado, la gestión empresarial del trabajo y la etnicidad en la movilización de trabajadores inmigrantes que garantizaran la disponibilidad de mano de obra en condiciones de vulnerabilidad y disciplina.

Ley de extranjería y construcción de una vulnerabilidad basada en la fragilidad del vínculo de ciudadanía

Las políticas de extranjería constituyen un dispositivo institucional de primer orden en la construcción del trabajador inmigrante. En el caso español, esta política ha tenido como pilares básicos la subordinación a las necesidades laborales y el control de los flujos como forma de garantizar la migración regular. La normativa de extranjería³ ha configurado al inmigrante, al buen inmigrante, como un trabajador; más aún, como un trabajador invitado cuya presencia se justifica única y exclusivamente por las necesidades laborales de la economía española (De Lucas, 2002). Este modelo, el del *gasterbeiter* o *guest worker*, se ha traducido en una legislación que supedita la estabilidad jurídica de los trabajadores extranjeros de su situación laboral, ya que el otorgamiento o renovación de permisos suele estar ligado a la posesión de un empleo y un contrato de trabajo. Además, hace depender la contratación de la “situación nacional de empleo”, por la que se establece que sólo se otorgarán permisos de trabajo para aquellas ocupaciones en las que la oferta de mano de obra local sea insuficiente. Así, el inmigrante se construye no sólo como un trabajador, sino como complemento del trabajador español (o del extranjero residente). Para ello, se han puesto en marcha dos procedimientos básicos: el Régimen General y el contingente. Mediante el primero de estos mecanismos, los empresarios contratan a los trabajadores extranjeros en su país de origen, de manera nominal, una vez que se “comprueba” que dicho puesto de trabajo no puede ser cubierto por ningún parado inscrito en territorio nacional” (Torres, 2011,234). Las dificultades para llevar a la práctica este procedimiento llevaron a que en 1993 se estableciera el contingente. Se trata de un cupo anual, fijado por el gobierno, que establece un número de puestos de trabajo, sectores y territorios en los que se puede contratar a trabajadores extranjeros. Ambos mecanismos han traído consigo la concentración de inmigrantes en determinadas ocupaciones, generando nichos de trabajo en los que destacan la agricultura y el servicio doméstico. Como podemos ver en la tabla 1, los trabajadores extranjeros se encuentran sobrerrepresentados en los regímenes de Seguridad Social del sector agrario y del servicio doméstico, aquellos en los que se había producido una huida de los trabajadores autóctonos.

³ Desde la primera ley de extranjería, en 1985, en España se han promulgado un total de cinco leyes: LOEX 4/2000, LOEX 8/2000, LOEX 14/2003 y LOEX 2/2009.

**Tabla 1. Extranjeros afiliados a la Seguridad Social según régimen
(% sobre el total de afiliados)**

	<i>Total</i>	<i>General</i>	<i>Especial Agrario</i>	<i>Empleados del Hogar</i>
1999	2.3	1.8	3.7	30.1
2000	2.7	2.2	4.3	30.2
2001	3.6	3.1	6.1	33.1
2002	4.8	4.2	8.4	41.2
2003	5.6	5.0	10.3	42.9
2004	6.1	5.7	10.7	40.8
2005	8.2	7.4	13.7	61.5
2006	9.8	9.1	15.4	66.5
2007	10.3	9.9	15.5	58.1
2008	10.8	10.1	24.7	58.4
2009	10.5	9.3	29.2	60.2
2010	10.5	9.1	30.4	61.3
2011	10.3	8.8	30.0	61.4

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Además, estos dispositivos se han mostrado ineficaces para ordenar los flujos migratorios y dar respuesta a las necesidades de mano de obra de la economía española. En relación a esa ineficacia cabría destacar varios motivos. En primer lugar, las dificultades que implica planificar el volumen de trabajadores necesarios, especialmente en sectores sometidos a la estacionalidad. En segundo lugar, la elevada incidencia de la economía sumergida en los nichos laborales donde se ha concentrado la población inmigrantes. Por último los intereses, a veces contrapuestos, de los actores políticos y económicos, de manera que mientras los primeros buscaban controlar la entrada de inmigrantes en España, los empresarios han tratado de “anegar” el mercado de trabajo para contar con un ejército de reserva. Como señala Torres (2011), en la práctica tanto el Régimen General como el contingente han funcionado como procedimientos para la regulación de extranjeros residentes en España que trabajaban en la economía sumergida.

La irregularidad ha constituido, especialmente en las décadas finales del siglo pasado, una de las características más relevante de la migración en España.⁴ Podemos

⁴ Un indicador clave de la importancia de la inmigración irregular viene dado por los siete procesos de regularización extraordinaria colectivos que, entre 1985 y 2005, regularizaron a un total de 1 183 331 (Torres, 2011).

afirmar que las elevadas tasas de irregularidad son consecuencia de dos elementos: una legislación muy restrictiva⁵ unida a un mercado laboral con elevadas tasas de economía sumergida, especialmente en los sectores que las instituciones españolas han definido como prioritarios para la inserción laboral de los migrantes.

La agricultura constituye un ejemplo paradigmático de estos procesos ya que ha constituido la puerta de entrada al mercado laboral para una buena parte de trabajadores inmigrantes en situación irregular que, con el tiempo, regularizaban su situación mediante procedimientos de arraigo.⁶ Como veremos más adelante, una vez obtenido el permiso de trabajo y residencia, estos migrantes abandonaban la agricultura en busca de mejores ocupaciones en la construcción y los servicios. Este proceso constituye el itinerario laboral tipo de muchos trabajadores inmigrantes, pero también ha funcionado como mecanismo de sostenimiento de la economía sumergida y, como vemos más adelante, de reproducción de un ejército de reserva altamente funcional a las estrategias empresariales de sustitución étnica.

En conjunto, la legislación española de extranjería coloca a los trabajadores inmigrantes en una situación de vulnerabilidad y dependencia respecto de los empleadores, en tanto que su estabilidad jurídica depende de la obtención y mantenimiento de un empleo. Para los trabajadores inmigrantes el trabajo es la condición *sine qua non* de su permanencia en España, al menos en situación regular, lo que limita su capacidad de negociación respecto a las condiciones laborales. Además, para aquellos inmigrantes que entran o permanecen en el territorio español de manera irregular, la vía más frecuente de regularización es el arraigo social, que requiere su permanencia en España tres años en los que, generalmente, se ven abocados a trabajar en condiciones de informalidad. Estamos, por tanto, ante un régimen que “embrida” la movilidad de los trabajadores inmigrantes (Mezzadra, 2005) y limita sus posibilidades de inserción y mejora laboral.

⁵ La primera ley de extranjería se promulga en el momento de entrada de España con la Comunidad Económica Europea y responde más a las prioridades de una Europa que apuesta por el control de la migración y que concibe a España como la frontera con África (Torres, 2011).

⁶ Junto a los procedimientos básicos de la normativa de extranjería, la legislación prevé que, en determinadas circunstancias excepcionales, las personas extranjeras puedan acceder a una autorización de residencia temporal. Una de estas circunstancias excepcionales es el arraigo laboral o social. En el primer caso el trabajador inmigrante debe acreditar una permanencia continuada en España de un mínimo de dos años, y demostrar la existencia de relaciones laborales durante un año. En el segundo, debe acreditar una permanencia continuada en España de, al menos, tres años y un contrato de trabajo firmado por un año. Existen dos situaciones más en las que es posible la regularización por arraigo social, cuando se acrediten vínculos familiares de primer grado con otros extranjeros residentes y cuando se acredite la inserción mediante informe emitido por el ayuntamiento en el que reside habitualmente.

La gestión empresarial y la movilización del trabajo inmigrante

Los empresarios han sabido poner este marco institucional discriminatorio al servicio de la competitividad de la agroindustria. Para ello, han puesto en marcha diversas estrategias orientadas a asegurarse la disposición de la cantidad necesaria de trabajadores, con la cualificación adecuada y con una actitud no conflictiva, durante todo el tiempo de la campaña y a un coste lo más bajo posible. En este sentido, han jugado un papel fundamental las estrategias empresariales de sustitución étnica y la externalización del reclutamiento de la mano de obra.

Los empresarios son conscientes de que la vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes es mayor en los primeros momentos del proceso migratorio, cuando muchos de estos trabajadores se encuentran en una situación legal precaria y las presiones del proyecto migratorio son mayores; por ello, han favorecido la sustitución de unos colectivos por otros. En el caso de Murcia, los marroquíes que sustituyeron a las familias jornaleras locales a mediados de los 1980s empezaron a ser sustituidos por la población ecuatoriana a finales de los noventa (Castellanos y Pedreño, 2001) y una dinámica similar encuentra Reigada (2011, 2012) en la fresa de Huelva cuando los trabajadores marroquíes fueron sustituidos por mujeres polacas.

Respecto a la externalización del reclutamiento, la gestión del trabajo en las empresas agrarias está muy descentralizada en las labores relativas a recolección, plantación y otras tareas manuales. Esto ha dado lugar al surgimiento de una serie de figuras encargadas de intermediar en el reclutamiento de la mano de obra. El intermediario puede ser una empresa de trabajo temporal o un contratista individual de mano de obra o una cuadrilla. La función principal de los intermediarios consiste en coordinar espacial y temporalmente la oferta y la demanda del mercado de trabajo. Se trata de una función crucial a que la necesidad de mano de obra sigue siendo fluctuante. Los intermediarios garantizan el suministro estable y puntual de mano de obra y un coste reducido. La empresa paga una cantidad global por el trabajo de un determinado número de trabajadores durante un periodo de tiempo determinado y en un campo concreto. No establece así ninguna relación jurídica con el trabajador sino con el intermediario, quien se hace responsable de la situación legal de los trabajadores (Sánchez, 2006, 2012).

En algunos enclaves agrícolas, donde la necesidad de fuerza de trabajo es muy estacional, los empresarios han recurrido a un tipo particular de externalización del reclutamiento: los convenios de contratación en origen. Esta modalidad se basa en un acuerdo migratorio bilateral previo con los países de origen. Los representantes del sector, respaldados por las instituciones estatales, y del país de origen negocian la cantidad y el perfil de la mano de obra solicitada, el procedimiento de selección de

personal y las condiciones de trabajo. Además las contrataciones y los permisos de trabajo suelen estar limitados geográfica, ocupacional y temporalmente de tal manera que la mano de obra seleccionada sólo puede trabajar en un determinado sector, en una determinada provincia y durante un específico periodo de tiempo (Reigada, 2011). De esta manera, los empresarios logran combatir, en cierta medida, los abandonos de campaña por parte de los trabajadores.

Lo más importante de estas estrategias de externalización del reclutamiento no es tanto la reducción de costes sino el incremento del control social que permiten alcanzar en el seno de la relación laboral. En el caso de la contratación por medio de redes informales, la confianza en la persona que hace de mediadora es fundamental. De manera tácita, responde por la gente a la que recomienda lo cual genera unas redes informales de control dentro del grupo que atenúan la expresión de conflictos laborales. En el caso de la contratación en origen, la mera expresión de conflictos laborales por parte de los trabajadores puede situarles fuera del acuerdo migratorio, lo que les hace especialmente atractivos a los empresarios. Por último, en el caso de los intermediarios, la aparición de un tercero en la relación laboral desdibuja el conflicto entre los empresarios y los trabajadores, hasta el punto de que en ocasiones los trabajadores no saben a quién han de dirigirse para expresar sus demandas.

El papel del ejército de reserva de fuerza de trabajo etnificada y segmentada

La etnicidad jerarquiza a los inmigrantes en la estructura ocupacional y social según su mayor o menor proximidad a los referentes marcados por el imaginario nacional.⁷

El colectivo mejor valorado son los europeos del este, a los que por ser europeos se atribuyen automáticamente cualidades y cualificaciones superiores que a los procedentes de otros países. Los “sudamericanos” ocupan un lugar intermedio entre los inmigrantes, y dentro de ellos los argentinos o uruguayos son preferidos a los ecuatorianos, bolivianos o peruanos. En las posiciones más bajas de esta escala étnica están los africanos, entre los cuales los más denostados son los “moros”, marroquíes en su gran mayoría. Tal jerarquización tiene efectos sobre las posibilidades de unos u otros de acceder a toda clase de recursos, empezando por el empleo.

⁷ En el caso español, a los extranjeros procedentes de la Unión Europea (UE) no se les califica como “inmigrantes”, una etiqueta reservada a los extranjeros extracomunitarios que vienen a trabajar. La excepción a esta norma son los rumanos y búlgaros que dada su condición inmigrante antes de su incorporación a la UE siguen siendo vistos como tales.

El sector agrícola español define el mercado laboral donde mayormente se concentra la inmigración masculina marroquí y ecuatoriana (Riquelme y Pedreño, 2006). Los diferentes estudios de caso muestran una cierta tendencia a la sobreconcentración del colectivo marroquí en las tareas de jornalerismo agrícola⁸ aunque en las regiones levantinas comparte protagonismo con el colectivo ecuatoriano (Castellanos y Pedreño, 2001; Sempere, 2002). Los colectivos rumanos y búlgaros también tienen una presencia significativa en el sector agrícola, pero en menor cuantía, aunque parecen tener un peso privilegiado en las agriculturas de ciertas zonas geográficas (Viruela, 2003 y 2006).

El proceso de constitución de la agricultura salarial como un espacio ocupacional de y para inmigrantes extranjeros ha de comprenderse analíticamente como un proceso de etnificación del trabajo (Wallerstein, 1991) o de “racialización de la agricultura” (Suárez, 1998). Según datos de la Encuesta de Población Activa, de los casi 362 mil peones agrícolas que se ocupaban en la agricultura española en 2010, un 50% eran varones y mujeres inmigrantes.

Esta etnificación también se demuestra en el hecho de que son los trabajadores inmigrantes extranjeros los que ocupan las ocupaciones menos cualificadas, con peores condiciones salariales y peor prestigiadas socialmente. En efecto, la formación de una agricultura altamente globalizada y salarial se ha venido basando en una acusada dualización de las cualificaciones de trabajo, que es al mismo tiempo una polarización de las condiciones de empleo. Mientras que está experimentando un incremento de las cualificaciones hacia arriba (técnicos, comerciales, maquinistas, etc.), hacia abajo se abre un amplio proceso de desvalorización del trabajo más manual (recolectores, mujeres de almacenes de confección, etc.). Esta lógica está fuertemente etnificada: el 90% de los activos trabajadores cualificados son españoles, mientras apenas el 10% son extranjeros.

Los empleadores han utilizado las diferenciaciones etnonacionales para segmentar el mercado laboral agrícola, incentivando la competencia interétnica con el fin de disciplinar la mano de obra y contener los salarios: entre ecuatorianos y marroquíes en la agricultura murciana (Castellanos y Pedreño, 2001; Pedreño, 2001), entre europeos del Este y marroquíes en los invernaderos hortícolas de Almería (Martínez Veiga, 2001; Viruela, 2006) o entre mujeres del Este y marroquíes en la recogida de la fresa en Huelva (Gualda y Ruiz, 2004; Reigada, 2011 y 2012). También los propios colectivos inmigrantes han utilizado la etnicidad como estrategia para ganarse “la estima de los hombres” (Bourdieu, 1999) de la sociedad dominante y de los empleadores frente a “los otros” competidores.

⁸ Véase Checa (1995) para el caso almeriense, Pedreño (1999b) para el caso murciano y Barbolla (2001) para el caso extremeño.

Crisis del modelo de desarrollo y repercusiones sobre la inmigración

A pesar del régimen de vulnerabilidad y explotación del trabajo anteriormente analizado, sobre el que se fundamentó la expansión de la agricultura intensiva pero también otros sectores intensivos en trabajo centrales en el modelo de desarrollo de las economías meridionales como España como la construcción, la hostelería turística y otros servicios o el sector informal (Pedreño, 2006), los trabajadores inmigrantes pusieron en marcha estrategias de progresiva integración social aprovechando los recursos del sistema de protección social y presionando para mejorar sus condiciones laborales. En los almacenes de manipulado de frutas y hortalizas, en cuyas cintas transportadoras trabajan miles de mujeres según una lógica de flujo continuo de producto y materiales (Pedreño, 1999), las mujeres trabajadoras inmigrantes tuvieron un papel central en lo que podríamos calificar de un proceso de constitución cambiante de las relaciones de género, en la medida que posibilitaron presiones y conflictos por la destradicionalización de las relaciones de trabajo, los cuales introdujeron un importante proceso de cambio de una concepción del trabajo de la mujer en la agroindustria en términos de “ayuda familiar” (relación de empleo puntual y altamente flexible en la medida que se le concebía como un complemento al salario familiar aportado por el varón) a una concepción más individualizante y profesionalizante, unido a los cambios tecnológicos y organizacionales introducidos en la agroindustria que favorecieron esta destradicionalización al posibilitar progresivas rupturas con la secular estacionalidad agrícola (Gadea, García y Pedreño, 2013).

El régimen de trabajo de la agricultura intensiva también se vio cuestionado por lo que en otra parte analizamos en términos del ejercicio de un derecho de fuga (Pedreño, 2007). En efecto, muchos trabajadores inmigrantes pudieron trasvasarse desde la agricultura hacia otros sectores económicos, muy especialmente hacia la pujante actividad de la construcción, como estrategia de fuga de las duras condiciones de trabajo del campo. Esta fuga también se expresó a través de la movilidad territorial hacia otras regiones con oportunidades de empleo más diversificadas.

Esta trayectoria más o menos ascendente se truncó con el advenimiento de la crisis de 2008. El vehículo de la integración social pacientemente tejido durante los últimos años se resquebraja por todas partes. La generalización del desempleo y la pobreza convierte a la crisis en un punto de inflexión para la vida de la gente trabajadora inmigrada. Como señalábamos en otro lugar,

[...] en las dos últimas décadas, habíamos asistido a una mejora en las condiciones de inserción de los migrantes asentados en la Región, tanto a nivel jurídico como en el ámbito

laboral, residencial o de acceso a los servicios públicos. La actual crisis económica marca, sin embargo, un punto de inflexión en estas tendencias. Más allá de los aspectos estrictamente laborales, la crisis económica ha tenido como consecuencia un rápido deterioro de las condiciones de inserción de una parte importante de estos nuevos vecinos, que se manifiesta, entre otros aspectos, en la dificultad para la renovación y obtención de los permisos, la degradación en la situación residencial o el aumento de la precariedad social (Alzamora y colaboradores, 2010: 87).

En este contexto de crisis, los enclaves productivos agroexportadores evidencian las contradicciones sociales que anidan en su interior, resultado de la tensión entre competitividad económica y sostenibilidad de la vida y del trabajo. Por un lado, como se analizará más adelante, la búsqueda incesante del abaratamiento de costes laborales como estrategia de competitividad lleva continuamente a los empresarios a “seleccionar” su fuerza de trabajo entre la población más vulnerable y disponible para la aceptabilidad de formas más intensivas de trabajo y más degradadas salarialmente. Por otro lado, la persistencia de una perpetua problemática de reproducción social del trabajo, lo que lleva a las franjas menos vulnerables de la población trabajadora a rechazar las opciones de empleo ofertadas por los mercados agroexportadores, inclusive en la actual situación de desempleo de masas. Este rechazo es un indicador de la insostenibilidad social de esta opción de desarrollo pues evidencia su imposibilidad de construir una relación de empleo que dote de dignidad a los asalariados agrícolas. Los hijos e hijas de las familias inmigrantes jornaleras son un interesante indicador de esta crisis de sostenibilidad y reproducción social inherente a la agricultura de exportación.

Desempleo inmigrante y agricultura

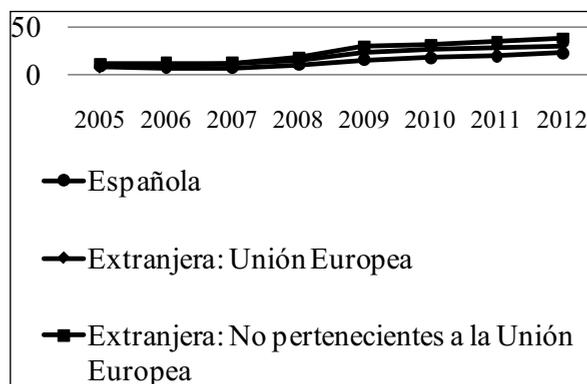
La vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes también se está reproduciendo en la actual fase recesiva, como muestra el hecho de que están siendo los primeros en ser expulsados del mercado laboral en la actual coyuntura recesiva, con una tasa de desempleo que casi duplica a la de los nacionales, especialmente en el caso de los extranjeros extracomunitarios (gráfico 1).

En 2005, antes de que la actual crisis económica se materializara en una destrucción de empleo sin precedentes, la tasa de paro se situaba en 8.87% para los trabajadores españoles y 11.87% para los extranjeros no pertenecientes a la Unión Europea. Siete años más tarde, el desempleo de los extranjeros no comunitarios alcanzaba 38.6%, mientras que la de los nacionales se situaba en 23.11%. Estamos ante “el criterio de preferencia nacional” aplicado, ahora, no para emplear sino para desemplear.

Ciertamente, como no paran de insistir periodistas y empresarios del sector, la agricultura se ha convertido en “un refugio” para muchos trabajadores golpeados por

la crisis. Pero esto ha de entenderse con las debidas matizaciones para no incurrir en excesivos triunfalismos. Los datos de evolución de la ocupación desde el inicio de la crisis muestran el tremendo ritmo de destrucción del empleo en el mercado laboral español, especialmente en el sector de la construcción. Entre 2008 y 2012 el número de ocupados desciende en casi tres millones de personas de las que 1 305 800, pertenecen al sector de la construcción, lo que supone 53.2% de ocupados menos en el sector. La evolución de ocupados en la agricultura nos muestra una destrucción del empleo mucho menor, 65 700 ocupados, 8% menos (tabla 2).

Gráfico 1. Tasa de paro por nacionalidad, España 2005-2012



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Tabla 2. Ocupados en el sector de la agricultura por nacionalidad y sexo, España 2008 y 2012

		2008	2012	Variación absoluta	Tasa variación
Total	Ambos	818 900	753 200	-65.700	-8.0
	Hombres	597 700	556 300	-41.400	-6.9
	Mujeres	221 200	196 900	-24.300	-11.0
Española	Ambos	657 400	565 200	-92.200	-14.0
	Hombres	476 900	415 100	-61.800	-13.0
	Mujeres	180 400	150 100	-30.300	-16.8
Extranjera	Ambos	158 900	180 000	21 100	13.3
	Hombres	119 400	134 700	15 300	12.8
	Mujeres	39 400	45 300	5 900	15.0

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Pero si miramos esta evolución en función del origen nacional concluiremos que este trasvase es más intenso en el caso de los trabajadores extranjeros, entre los que el número de ocupados en la agricultura se incrementa en 21 100 personas, mientras que entre los trabajadores españoles se produce una pérdida de 92 200 ocupados. El sexo también modula de manera diferente el impacto de la crisis en la ocupación agraria. Así, los varones españoles ocupados en la agricultura descienden un 13% mientras que las mujeres lo hacen en un 16.8%. En el caso de los extranjeros, los varones incrementan el número de ocupados en 12.8% mientras que en las mujeres este aumento se sitúa en 15%. Es decir, la agricultura es un refugio, efectivamente, pero étnicamente diferenciado también en términos de género. En definitiva, las fracciones más vulnerables de las clases trabajadoras, esto es, los trabajadores inmigrantes no comunitarios, son los que mayormente están encontrando “un refugio” en la agricultura (pues persiste en términos generales el rechazo al trabajo en un sector donde perduran unas condiciones laborales altamente precarias). Algunos estudios regionales han llegado a conclusiones similares, como el Observatorio Permanente Andalucía de las Migraciones (OPAM, 2011), que señala que la movilidad hacia la agricultura se habría producido principalmente entre los trabajadores extranjeros que habían perdido su empleo y, en particular, entre varones africanos con varios años de residencia en España.

De tal forma que una vez más, gracias a la coyuntura recesiva, la agricultura salarial cuenta con un ejército de mano de obra disponible, vulnerable y altamente disciplinado. Y como en otros momentos de abultamiento del ejército de reserva, las empresas del sector están encarando las dificultades de la crisis mediante una estrategia de competitividad basada en la reducción de costes laborales. Como muestran numerosas denuncias sindicales y algunas investigaciones realizadas (Torres y Gadea, 2010) y en curso estamos asistiendo a una proliferación de las prácticas de economía sumergida (destajos, ausencia de contrato, no remuneración de las horas extraordinarias, prestamistas informales de mano de obra, etc.), a una intensificación de los ritmos de trabajo y a una generalización de la precariedad laboral en un sector donde siempre persistió la eventualidad como relación contractual básica.

Un indicador de insostenibilidad social: los hijos de las familias inmigrantes jornaleras

Como se ha venido insistiendo anteriormente, en el enclave de agricultura intensiva de la Región de Murcia, la inmigración desempeña un papel fundamental como proveedora de la fuerza de trabajo vulnerable. Recientemente hemos realizado una

investigación (Pedreño, 2013) en la que nos planteamos las posibilidades de reproducción de esta configuración socio-económica, siendo una de sus posibles vías de mantenimiento a medio plazo el que los trabajadores inmigrantes fuesen progresivamente sustituidos por españoles de origen extranjero, esto es, hijos de aquellos inmigrantes que quedasen adscritos a minorías étnicas. En definitiva, la pregunta a la que esta investigación trató de responder es: ¿heredarán los hijos de inmigrantes los puestos de trabajo de sus padres, y con ellos, la condición inmigrante (Pedreño, 2005), a pesar de haber vivido en España desde una edad temprana y de haber sido escolarizados en este país? Pregunta que puede plantearse de otra manera, apuntando directamente a los mecanismos que estructuran el mercado de trabajo agroexportador: ¿el lugar que hoy ocupan los inmigrantes será ocupado en el futuro por sus hijos, los españoles de origen inmigrante? El análisis que a continuación se presenta forma parte de esa investigación⁹.

Aunque es indudable que la búsqueda de mejoría de las condiciones de vida y trabajo forma parte del sentido práctico inmigrante, y así se refleja en las estrategias que despliegan y ponen en marcha, también en el mismo se incorpora la contundente realidad de unas posibilidades limitadas, de tal forma que emerge en el discurso de los padres una especie de fatalismo que viene a constatar los límites de lo realizable, momento que impone en sus disposiciones la asunción del trabajo degradado y precario como “destino”; un destino propio de su ser social en la sociedad de acogida, en la cual ser extranjero consiste en hacer trabajos destinados a extranjeros. Se trata de lo que Bourdieu denominó “efecto destino” del estigma ejercido por un conjunto de normas sociales y juicios clasificatorios que contribuyen a “producir los destinos enunciados y anunciados” (Bourdieu, 1999, 68) para aquellos categorizados como pertenecientes a la estigmática condición inmigrante.

Uno de esos destinos laborales, “el trabajo en el campo” condensa, a modo de visión del mundo compartida, los adjetivos más negativos de su experiencia migratoria y, sobre todo, representa de forma paradigmática el destino que de ninguna manera quieren ni desean para sus hijos. Esta apuesta para que sus hijos no reproduzcan la posición que les ha tocado a ellos como padres extranjeros recién llegados trata de llevarse a cabo a través de la inversión escolar en los hijos, quienes a su vez tendrán mayores o menores posibilidades de acumulación de capital escolar dependiendo de la estrategia reproductiva familiar. Los padres confían en que la escuela “libre” a sus hijos del efecto destino ejercido por la pertenencia a la condición inmigrante, propi-

⁹ El trabajo de campo realizado, eminentemente cualitativo, se basó en la realización de entrevistas en profundidad en hogares de familias inmigrantes, de procedencia marroquí y ecuatoriana, que trabajasen en los trabajos agrícolas o en los almacenes de manipulado de los campos de la Región de Murcia.

ciando trayectorias laborales que contribuyan a la dignificación social que ellos han visto mermada. Siguiendo a Goffman —quien afirmaba que “el individuo estigmatizado puede también intentar corregir su condición en forma indirecta, dedicando un enorme esfuerzo personal al manejo de áreas de actividad que por razones físicas o incidentales se consideran, por lo común, inaccesibles para quien posea su defecto” (Goffman, 1998, 20)— la escuela aparece en la mirada paternal como ese espacio social en el que merece la pena invertir para el futuro de los hijos, a modo de inversión que invierta el destino de los marcados por la condición inmigrante.

Pero la inseguridad e incertidumbre laboral imponen sus reglas y no todos los hijos van a poder beneficiarse de la inversión escolar deseada por los padres. A través de las condiciones de empleo y trabajo de los padres se produce lo que podríamos llamar un efecto inercia, a través del cual la precaria situación social y laboral de los padres tiende a trasladar a los hijos ese mismo estado de precariedad existencial. En efecto, los largos horarios de trabajo en los campos o almacenes de manipulado o las condiciones de informalidad de las relaciones de empleo inciden en las posibilidades escolares de los hijos, en sus trayectorias formativas y laborales. Y es que en un contexto de subsistencia tan extremo como el que experimentan las familias inmigrantes recién asentadas, la cantidad y calidad de la inversión escolar en los hijos va a depender, de una serie de condiciones sociales cruciales como la edad de llegada a España (llegar a una edad temprana garantiza una escolarización más larga e hipotéticamente menos abocada al fracaso o abandono escolar) o la posición en la fratria (los hermanos mayores tienen más presiones familiares para ponerse a trabajar lo antes posible y contribuir a los ingresos siempre escasos de las familias inmigrantes).

Las trayectorias de estos jóvenes están marcadas por las necesidades familiares, el deber de contribuir cuanto antes al sostenimiento del grupo, los recursos limitados de éste, el abandono de los estudios y, en definitiva, la etnicidad como variable estructurante y sobredeterminada que confiere a este nuevo proletariado una señal distintiva construida durante décadas de reparto socialmente elaborado y espuriamente legitimado de los bienes, los recursos, los trabajos, y las representaciones simbólicas asociadas a unos u otros grupos sociales. La segmentación étnica del mercado de trabajo opera en este sentido, asignando determinados trabajos y condiciones laborales a unos grupos definidos por su etnia. Estos condicionamientos se refuerzan con la acción y el ambiente del grupo de pares, sobre el que lógicamente se apoyan los jóvenes en su difícil tránsito entre la escuela de origen y la escuela de destino y, fundamentalmente debido a la rapidez del proceso, entre la escuela y el mercado de trabajo. Para estos jóvenes, en definitiva, se reproduce como algo inapelable el destino de los padres.

Esta modalidad de inserción laboral, sin duda, posibilitará a los sistemas productivos que han basado su norma de competitividad en los salarios bajos, como la

agricultura intensiva mediterránea, una fuerza de trabajo disponible y vulnerable. No obstante, la visión del mundo de los hijos de inmigrantes se sostiene sobre una clasificación de las opciones ocupacionales según la cual los “trabajos duros e indignos”, representados de forma paradigmática por los trabajos agrícolas, son fuertemente denostados. En la medida que esta estrategia de rechazo de determinados trabajos, como el de la agricultura, sea viable y realizable, la reproducción “endógena” de la fuerza de trabajo jornalera se pondrá en cuestión.

Conclusiones

En este artículo se han analizado los dispositivos que han contribuido a la configuración de un mercado de trabajo étnicamente segmentado, en el que los trabajadores inmigrantes ocupan sistemáticamente las posiciones más precarias, en los enclaves de agricultura intensiva, tal y como se han configurado en España, y concretamente en la Región de Murcia. Esta desigualdad no se genera en el proceso de trabajo sino fuera de él, en la estructura social del territorio.

La hortofruticultura intensiva depende de que exista de manera permanente una población socio-económicamente vulnerable cuyo origen se encuentra en las desigualdades de la estructura social del territorio. Lo relevante no es el hecho de que los trabajadores sean inmigrantes, sino más bien que ocupan una posición social, económica y políticamente vulnerable, permanentemente renovada y reproducida que ha sido ocupada por diferentes colectivos a lo largo de la historia de la región. La figura o la posición del trabajador eventual cuenta, por tanto, con una larga tradición no sólo en la Región de Murcia sino también en el conjunto del Sur de Europa. Hoy son los inmigrantes quienes encarnan esa figura o quienes ocupan esa posición. Mañana podrían ser otros.

Esta pervivencia de la eventualidad como característica básica de las relaciones de empleo en los enclaves productivos agroexportadores plantea una tensión fundamental entre competitividad económica y sostenibilidad de la vida y del trabajo. El que solamente las fracciones más vulnerables y disponibles de la fuerza de trabajo eventual estén optando por el mercado laboral agrario en la actual situación de crisis o el rechazo de los hijos e hijas de las familias inmigrantes jornaleras a “heredar” las posiciones laborales de sus padres y madres, son indicadores de las dificultades de la estrategia de desarrollo agroexportadora para garantizarse a largo plazo la reproducción de la fuerza de trabajo. De esta forma emerge con todas sus aristas la cuestión de la insostenibilidad social de esta opción de desarrollo, dada su imposibilidad de construir una relación de empleo que dote de dignidad a los asalariados agrícolas.

Referencias

- Alonso, L. E. y Conde, F. (1996), “Las paradojas de la globalización: Estado del bienestar nacional y las regiones vulnerables”, *Estudios Regionales*, núm. 44, pp. 87-124.
- Alzamora, M. A.; Castro, C. de; Gadea, M^a E.; Moraes, N. y Pedreño, A. (2010), “Efectos de la crisis del trabajo sobre la Murcia Inmigrante en un contexto europeo de renacionalización de las fronteras” en Diego Marín (ed), *El Otro Estado de la Región, Murcia*, Foro Ciudadano de la Región de Murcia, pp. 81-98.
- Barbolla, D. (2001), *Inmigración marroquí en la zona de Talayuela (Cáceres) 1992-1996*, Mérida, Editora Regional de Extremadura.
- Bonnano, A. (1994), “La globalización del sector agroalimentario”, Madrid, Ministerio de Agricultura, ganadería y pesca.
- Bourdieu, P. (1999), *Meditaciones Pascalianas*, Barcelona, Anagrama.
- Busch, L. (2010), “Can Fairy Tales Come True? The Surprising Story of Neoliberalism and World Agriculture”, *Sociologia Ruralis*, vol. 50, num. 4, pp. 331-351.
- Busch, L. y Bain, C. (2004), “New! Improved? The transformation of the Global Agrifood System”, *Rural Sociology*, vol. 69, num. 3, pp. 321-346.
- Camarero, L. Sampedro, R. y Vicente-Mazariegos, J.I. (2002), “Los horticultores: una identidad en transición (1988)”, *AREAS, Revista Internacional de Ciencias Sociales*, vol. 22, Murcia, Universidad de Murcia, pp. 43-69.
- Castellanos, M^a L. y Pedreño, A. (2001), “Desde el Ejido al accidente de Lorca. Las amargas cosechas de los trabajadores inmigrantes en los milagrosos vergeles de la agricultura mediterránea”, *Sociología del Trabajo, nueva época*, núm. 42, pp. 3-31.
- Checa, F. (1995), “Oportunidades socioeconómicas en el proceso migratorio de los inmigrantes africanos en Almería”, *Agricultura y Sociedad*, núm. 77, pp. 41-82.
- De Lucas, J. (2002), “Algunas propuestas para comenzar a hablar en serio de política de inmigración” en J. de Lucas y F. Torres (eds.), *Inmigrantes: ¿cómo los tenemos? Algunos desafíos y (malas) respuestas*, Madrid, Talasa, pp. 23-48.
- Gadea, M^a E., García, A. A. y Pedreño, A. (2013), “Jornaleras de la globalización en el campo murciano” en M. J. Sánchez e I. Serra (coords.), *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España*, México, IIS-UNAM.
- Gereffi, G., Humphrey, J. y Sturgeon, S. (2005), “The governance of global value chains”, *Review of International Political Economy*, vol. 12, num. 1, pp. 78-104.
- Goffman, E. (1998), “Estigma. La identidad deteriorada”, Buenos Aires, Amorrortu.
- Gualda, E. y Ruiz, M. (2004), “Migración femenina de Europa del Este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España”, *Migraciones Internacionales*, vol. 2, núm. 4, pp. 36-65.

- Hudson, R. y Williams, A. (ed.) (1999), *Divided Europe: society and territory*, London, Sage.
- Leborgne, D. y Lipietz, A. (1994), “Flexibilidad ofensiva, flexibilidad defensiva. Dos estrategias sociales en la producción de los nuevos espacios económicos” en G. Benko y A. Lipietz (eds.), *Las Regiones que Ganan*, València, Edicions Alfons el Magnànim.
- López, I. y Rodríguez, E. (2010), *Fin de siglo. Financiarización, territorio y sociedad de propietarios en la onda larga del capitalismo hispano (1959-2010)*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- Martínez Veiga, U. (2001), *El Ejido: Discriminación, exclusión social y racismo*, Madrid, Libros de la Catarata.
- Mezzadra, S. (2005), *Derecho de fuga. Migraciones, ciudadanía y globalización*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- Observatorio de las ocupaciones (2012a), “Informe del mercado de trabajo de Murcia. Datos de 2011”, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- _____ (2012b), *Estudio Prospectivo. El Sector Hortofrutícola en España 2012*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- OPAM (2011), “Inmigración y empleo agrario en Andalucía 2005-2010”, Sevilla, Dirección General de Coordinación de Políticas Agrarias, Consejería de Justicia e Interior, Junta de Andalucía.
- Pedreño, A. (1998), *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales*, Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- _____ (1999), “Taylor y Ford en los campos: trabajo, género y etnia en el cambio tecnológico y organizacional de la agricultura industrial murciana”, *Sociología del Trabajo* (nueva época), núm. 35, pp. 25-56.
- _____ (2001), “Gitanos, magrebíes, ecuatorianos: una segmentación étnica del mercado de trabajo en el campo murciano (España)”, *Ecuador Debate*, núm. 54, pp. 189-200.
- _____ (2005), “Sociedades etnofragmentadas” en A. Pedreño y M. Hernández (coords.), *La condición inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la Región de Murcia*, Murcia, Ediciones de la Universidad de Murcia, pp. 75-106
- _____ (2006), “¿Cómo se lo monta la otra mitad? Economía informal y estrategias de trabajo en los relatos de vida de la inmigración extranjera en España”, *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, núm. 60, pp. 221-264.
- _____ (2007), “Proletarizados y etnificados: la inmigración ecuatoriana en la agricultura intensiva de la Región de Murcia”, en: V. Bretón, F. García, A. Jové, y M^a J. Villalta, (eds.), *Ciudadanía y exclusión. Ecuador y España frente al espejo*, Barcelona, Libros de la Catarata, pp. 225-250.

- Pedreño, A. (coord.) (2013), *Que no sean como nosotros. Trayectorias formativo-laborales de los hijos de familias inmigrantes en el campo murciano*, Murcia, EDITUM, Universidad de Murcia.
- Pedreño, A. y Riquelme, P. J. (2006), “La condición inmigrante de los nuevos trabajadores rurales”, *Revista de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, núm. 211, pp. 189-233.
- Reigada, A. (2011), “Más allá del discurso sobre la ‘inmigración ordenada’: contratación en origen y feminización del trabajo en los campos de fresas”, *Política y Sociedad*, vol. 49, núm. 1, pp. 103-122.
- _____ (2012), “Reflexiones feministas en torno a la confrontación globalización agroalimentaria vs. soberanía alimentaria”, *AREAS, Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 31, pp. 123-137.
- Sánchez, K. (2006), *Los capitanes de Tenexpango. Un estudio sobre la intermediación cultural*, México, UAM.
- _____ (2012) “Un enfoque multidimensional sobre los intermediarios laborales en el medio agrícola”, *Política y Sociedad*, vol. 49, núm. 1, pp. 73-88
- Segura, P. y Pedreño, A. (2006), “La hortofruticultura intensiva de la Región de Murcia: un modelo productivo diferenciado”, en: M. Etxezarreta, *La agricultura española en la era de la globalización*, Madrid, Ministerio de Agricultura, pesca y ganadería, pp. 369-421.
- Sempere, J. D. (2002), “Marroquíes y ecuatorianos en la agricultura intensiva del litoral mediterráneo”, *Cuadernos de Geografía*, núm. 72, Valencia, Universitat de València, pp. 173-190.
- Smith, N. (1990), *Uneven Development: Nature, Capital, and the Production of Space*, Athens, University of Georgia Press.
- Suárez, L. (1998), “Dinámicas y políticas de invisibilidad. Ley, vigilancia y racialización en la agricultura”, *Migraciones*, núm. 4, pp. 177-214.
- Torres, F. (2011), *La inserción de los inmigrantes. Luces y sombras de un proceso*, Madrid, Talasa.
- Torres, F. y Gadea, M^a E. (2010), “Inserción laboral de los inmigrantes, estructura etno-fragmentada y crisis económica. El caso del Campo de Cartagena (Murcia)”, *Sociología del Trabajo*, núm. 69, pp. 73-94
- Van der Ploeg, J. (2010), “The Food Crisis, Industrialized Farming and the Imperial Regime”, *Journal of Agrarian Change*, vol. 10, núm. 1, pp. 98-106.
- Viruela, R. (2003), “La nueva corriente inmigratoria de Europa del Este”, *Cuadernos de Geografía*, núm. 72, pp. 231-258.

- Viruela, R. (2006), “Inmigrantes rumanos en España: aspectos territoriales y procesos de sustitución laboral”, *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, vol. X, núm. 222.
- Wallerstein, I. (1991), “La unidad doméstica y la formación de la fuerza de trabajo en la economía-mundo capitalista” en E. Balibar y I. Wallerstein (ed.), *Raza, nación y clase*, Madrid, Iepala.

Carlos de Castro

Licenciado y Doctor en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Ha trabajado en la Universidad de Murcia y desde 2011 trabaja en el departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid. Es co-fundador y miembro del consejo de redacción de la revista *Sociología Histórica* (c.decastro@uam.es).

María Elena Gadea Montesinos

Diplomada en Trabajo Social y Doctora en Sociología por la Universidad de Valencia. Desde 2006 trabaja en la Universidad de Murcia, actualmente como Profesora Contratada Doctora (megadea@um.es).

Andrés Pedreño Cánovas

Doctor en sociología y Profesor Titular del Departamento de Sociología de la Universidad de Murcia. Perteneció al grupo de investigación Reestructuración Territorial y Desigualdades Sociales (Retydes, Universidad de Murcia) y al Seminario de Sociología del Trabajo Charles Babage (Universidad Complutense de Madrid). Dirige la revista *Sociología Histórica* (SH).

Los nuevos destinos de la migración Latinoamericana y su inserción en los mercados de trabajo durante la primera década del siglo XXI

*Roberto Benencia*¹

Palabras Clave: Migración Latinoamericana, feminización, discriminación

Resumen

Este trabajo tiene por objeto mostrar los nuevos rumbos que están tomando los inmigrantes latinoamericanos y caribeños con respecto a los destinos tradicionales de años atrás, en particular los constituidos por los países de la propia región de América Latina (AL), donde se destacaban Argentina, Brasil y Estados Unidos. En las últimas décadas adquieren marcada relevancia algunos países de la Unión Europea, sobre todo los del sur de dicha región (como España e Italia). En este cambio de dirección de los migrantes latinoamericanos aparecen nuevos elementos para analizar la migración internacional: las crisis económicas de los países de origen, agravadas después del consenso de Washington, la feminización de la migración, la inserción ocupacional de carácter precario, que contraría el concepto de trabajo decente propugnado por los organismos internacionales como la OIT, acompañada de una sobre oferta de mano de obra migrante respecto de una reducción de la demanda en los nuevos mercados; así como una fuerte discriminación étnica hacia los migrantes por parte de las poblaciones locales, lo que crea crecientes dificultades para la

¹ Investigador del Conicet-Argentina.

Trabajo, Año 8, No. 11, enero-junio 2014, tercera época

integración. El artículo se apoya en información reciente y en trabajos realizados por investigadores latinoamericanos y europeos que han captado el fenómeno, así como en investigaciones propias sobre las características de este tipo de migración.

Key-words: latinamerican migration, femenization, discrimination.

Abstract

This work is intended to show the new directions being taken by Latin American and Caribbean immigrants compared to what we might call the traditional destinations, years ago, especially made by the countries of the region itself (LA), which include Argentina, Brazil and the United States. In recent decades some outstanding acquire some European Union countries, especially those in the south of that region (like Spain and Italy). It is important in this regard to observe how this change in direction of Latin American migrants are new elements to analyze international migration, such as: the economic crises of the countries of origin, aggravated after the Washington Consensus, the feminization of migration the insertion occupational precariousness which contradicts the concept of decent work advocated by international agencies dealing with the issue (ILO), accompanied by an oversupply of migrant labor for a reduction in demand that accuse the new markets, and is also seen strong ethnic discrimination of migrants by the local populations, creating increasing difficulties for integration. The paper is based, in turn, on recent information and work done by American and European researchers have captured the phenomenon as well as his own research on the characteristics of this type of migration

Résumé

Ce travail a pou objet montrer les nouveaux chemins qui prennent actuellement les migrants de l'Amérique Latine et le Caraïbe, en le comparant avec ceux qu'on peut nommer les destinations traditionnelles des dernières anées: les pays de la même région, spécialement Argentine, Brésil, et les États Unis. Dans les dernières décadas sont devenus particulièrement importants les pays de la'Union Européenne, surtout les pays du sud de cette région (Espagne et l'Italie). Dans ce sens, il est important de constater, dans ce changement de directions des migrants latinoaméricains, la présence de nouveaux éléments pour analyser la migration internationale: les crises économiques du pays d'origine, agravées après le Consensus de Washington, la féminisation de

la migration, l'insertion professionnelle précaire, qui contredit le concept du travail décent, proposé par les Organismes Internationaux qui s'occupent de ce question (OIT), accompagné d'une offre excédentaire de l'approvisionnement en main-d'œuvre migrante en relation avec la réduction de la demande des nouveaux marchés. On peut constater aussi une augmentation de la discrimination ethnique vers les migrants de la part des populations locales, avec les difficultés croissantes de l'intégration. L'article se fonde sur information récente et des travaux réalisés par des chercheurs latino-américains et européens qui ont saisi ce nouveau phénomène, ainsi que de propres investigations sur les caractéristiques de ce type de migration

Introducción

Este artículo procura mostrar los cambios que ha sufrido la migración latinoamericana en la primera década del siglo XXI, donde los datos muestran una fuerte preferencia por los países de la Unión Europea, en particular hacia España, en relación con lo que sucedía en décadas anteriores. Proceso que podríamos enmarcar en lo que Sassen (2007) sostiene, desde una perspectiva analítica, acerca de

[...] que los países receptores de mano de obra inmigrante fueron ampliando su zona de contratación e influencia a medida que se volvían más ricos y desarrollados[...] (éste sería el caso de España, por ejemplo, para los inmigrantes de países hispanoparlantes, que tratamos en este artículo), y continúa: [...] en la actualidad, dicha zona abarca un conjunto cada vez mayor de países y una gran variedad de dinámicas migratorias, ya sea que se basen en las condiciones imperiales del pasado o en asimetrías actuales, que subyacen a gran parte de los flujos migratorios[...].

De esta manera, podría decirse que los movimientos migratorios de trabajadores están insertos en una dinámica de desigualdad que continúa constituyendo a algunas regiones en exportadoras y a otras en importadoras de mano de obra, aunque algunos países pueden cambiar de categoría, como sería el caso de Argentina, que forma parte de nuestro estudio.

Las crisis económicas que soportaron los países latinoamericanos de la década comprendida entre fines de los noventa e inicios del 2000 (Perú, Ecuador, Brasil, Argentina), agravadas por las consecuencias del consenso de Washington, desencadenaron un fuerte proceso migratorio de latinoamericanos hacia Europa.

Dentro de las características de dicho proceso, pueden apreciarse, del lado de la demanda, algunos elementos que han caracterizado a las migraciones laborales en los últimos tiempos: la inserción ocupacional de carácter precario, un importante proceso de feminización de la migración; así como se aprecia por parte de las sociedades

demandantes una fuerte discriminación étnica hacia los migrantes por parte de las poblaciones locales, lo cual crea dificultades para la integración.

Sobre la base de lo antedicho, el cuerpo del artículo hace referencia a los nuevos rumbos tomados por los migrantes latinoamericanos en esta etapa; a las características esencialmente económicas de esta “nueva” migración; a la existencia de mayor cantidad de oferentes de empleo que de demandantes; al hecho de ser una migración de carácter exclusivamente laboral, y como ejemplo de esto se analizan en más detalle los casos de migrantes hacia España y hacia Italia.

El desarrollo del artículo se apoya en información reciente y en trabajos realizados por investigadores latinoamericanos y europeos que han captado el fenómeno en la última década, así como en investigaciones propias sobre las características de estas migraciones.

Los nuevos rumbos

Si bien Estados Unidos siguen concentrando el grueso de la inmigración latina,² la geografía y los destinos de ésta se han ampliado y diversificado en los últimos años, sorprendiendo la velocidad con la que se ha producido la "nueva ola migratoria" hacia Europa. Probablemente las mayores dificultades para el ingreso a Estados Unidos y las necesidades de mano de obra en los nuevos países de destino expliquen en parte esta diversificación de trayectorias migratorias. Se estima que hay entre dos millones y dos millones y medio de inmigrantes latinoamericanos en Europa occidental.³ Se trata de cálculos aproximados, debido a que una cantidad significativa de ellos no aparece en las estadísticas nacionales dada su situación de irregularidad.

² Según estimaciones del centro no gubernamental de estudios demográficos Pew Hispanic Center (www.pewhispanic.org), entre 1966 y 2006 la población de Estados Unidos creció en cien millones de personas. Los latinos (población originaria de ALC y sus descendientes) contribuyeron con un 36 por ciento a este crecimiento. Así, entre 1966-1967 y 2006 la población latina aumentó de 8.5 millones a 44.7 millones, convirtiéndose así en la primera minoría étnica. El incremento de la natalidad —cuya tasa es el doble de la estadounidense— y la inmigración constituyen dos factores explicativos de este crecimiento. Del total de latinos se estima que 60% ya nació en Estados Unidos y 40% en sus países de origen. Según esta misma fuente, 30% de la población de origen extranjero que reside en Estados Unidos es ilegal. Calculándose en 11 millones el número de personas indocumentadas, de las cuales más de la mitad serían de origen mexicano.

³ Esta cifra no incluye a las segundas y terceras generaciones de las emigrantes hacia España, Italia y Portugal que disponen de la nacionalidad del país receptor, ni a aquellos que han adquirido la nacionalidad del país de residencia en la Unión Europea.

Por ejemplo, en sólo seis años, España ha multiplicado por siete el número de inmigrantes de América Latina y el Caribe (ALC): de 200 mil en 2000 han llegado a ser un millón 400 mil en 2006.⁴ Servicio doméstico, agricultura, construcción y hotelería constituyen algunas de las actividades en las que se insertan los migrantes económicos de más reciente llegada: ecuatorianos, colombianos, bolivianos, los que se suman a los peruanos, dominicanos, venezolanos llegados en los años noventa. Puesto que existen medidas que permiten a ciertas personas recuperar la ciudadanía de origen de sus antepasados que emigraron a ALC, existen inmigrantes que practican lo que se denomina una modalidad de retorno diferido entre generaciones. Además, los latinoamericanos se han acogido, más que las otras colectividades de inmigrantes, a los diferentes procesos de regulación que se han dado en este país durante los últimos años, así como a los procedimientos para la obtención de la nacionalidad española.

En Italia, en 2003, había registrados legalmente 200 mil latinos (según cifras del Centro Studi Emigrazioni de Roma, 2004), procedentes mayoritariamente de países andinos —algunos de migración más antigua, como la peruana, y otros de la más reciente como la boliviana y la colombiana. Hasta hace poco, las mujeres eran ampliamente mayoritarias en los flujos migratorios, precediendo a sus familiares, pero los procesos de reunificación familiar estarían gravitando en el aumento de la población masculina —esposos e hijos. Las y los inmigrantes se ocupan principalmente del servicio doméstico, atención de niños y de personas mayores, integrando las llamadas cadenas globales de los cuidados —de salud, por ejemplo— características de la nueva división del trabajo entre el Norte y el Sur.

Según cálculos correspondientes al año 2005, existirían en Portugal un poco más de 83 mil brasileños registrados con diferentes estatutos: autorización de residencia, autorización de permanencia, contrato/visado de trabajo. En Francia se calcula en 100 mil el número de latinoamericanos inmigrantes, de los que una parte importante proviene de Colombia, Perú y Ecuador.⁵

La presencia de los caribeños es especialmente importante en Holanda y el Reino Unido, países en que dentro del total de inmigrantes los de AL son minoritarios. En Bélgica, el número de latinoamericanos registrados oficialmente es muy reducido, sin embargo, estudios exploratorios dan cuenta de unos 30 mil inmigrantes provenientes principalmente de Ecuador, Colombia, Bolivia, Brasil y Perú. En otras latitudes como el Japón, existirían cerca de medio millón de migrantes procedentes de AL,

⁴ Confrontar al respecto las investigaciones de Laura Oso Casas, por ejemplo: “Prostitution et immigration des femmes latino-américaines en Espagne”, en *Cahiers du Genre* N° 40/2006.

⁵ En Isabel Yepes del Castillo y Víctor Manuel Méndez Villegas “Las peculiaridades de América latina y el Caribe”, en *Vanguardia Dossier*, N° 22 enero marzo 2007, Barcelona.

mayoritariamente brasileños y peruanos.⁶ En Australia son mayoritarios los chilenos, y en Israel, los argentinos. En Canadá, los inmigrantes y residentes no permanentes alcanzan casi el cuarto de millón de personas, mayoritariamente mexicanos, chilenos, colombianos y salvadoreños, según las estimaciones realizadas por Luin Goldring de la Universidad de York, en base al censo de 2001.⁷

A pesar de la diversidad y variedad de las inserciones de los latinoamericanos en los diferentes países europeos, es posible formular dos consideraciones (Yépez de Castillo y Méndez Villegas, 2007):

- *Primero*, que la inmigración latina se caracteriza por su gran movilidad. Está compuesta por familias que se encuentran repartidas por varios países (España, Italia, Francia o Inglaterra, por ejemplo) y que se desplazan de manera permanente por el territorio europeo, de acuerdo con las posibilidades de empleo o de regularización.
- *Segundo*, cabe observar que, en general, la pertenencia de los migrantes no es solamente a un país, sino específicamente a una región dentro de éste. Por ejemplo, los emigrantes brasileños que trabajan en la industria de la construcción en Bruselas son originarios de sólo dos regiones: Minas Gerais y Goias, zonas en las cuales las poblaciones están habituadas a desplazarse en búsqueda de mejores tierras de cultivo o de nuevas fuentes de trabajo, y que, además, han constituido redes en el exterior que les permiten acoger a nuevos migrantes. En Lisboa, las redes que reciben a los brasileños provienen del estado de Mato Grosso do Sul.⁸

Una migración principalmente de carácter económico

A diferencia de la emigración de los años sesenta y setenta, de carácter político, en un contexto de regímenes militares autoritarios, la emigración latinoamericana de los años noventa y 2000 es de carácter laboral, formada por adultos y familias jóvenes. El

⁶ Inter-American Development Bank. Multilateral Investment Fund, Remittances to Latin America from Japan, Okinawa, abril de 2005.

⁷ Luin Goldring, “Latinoamericanos en Canadá: historia migratoria, el contexto de recepción y diversidad de formas de transnacionalidad”, www.focal.calgoldring.ppts/f

⁸ Beatriz Padilla, “Redes sociais e integraçáo de facto dos Brasileiros em Portugal”. Actas do 1º Congresso Internacional sobre A Imigraçáo em Portugal e na Uniáo Europeia. Associação para a Investigaçáo e Desenvolvimento Sócio-cultural, Póvoa de Varzim, junio de 2006.

deterioro de la situación económica, el aumento de la pobreza, así como la existencia y consolidación de redes que facilitan la migración constituyen algunos de los factores explicativos del aumento masivo del flujo emigratorio durante los últimos años.

En este sentido, el caso ecuatoriano constituye un ejemplo típico. El fin de los años noventa marca la consolidación de la dinámica migratoria iniciada en los ochenta, tanto hacia Estados Unidos, hacia donde en que se desplazan personas provenientes de Azuay y Cañar, como hacia España, donde lo hacen desde Loja y Otavalo. La acentuación de la crisis política y económica que vivió este país a partir de 1998, así como la existencia de redes sociales previas, explica el porqué de la intensificación de los flujos migratorios a inicios del siglo XXI. El número de personas viviendo en hogares cuyo consumo era inferior al valor de la línea de pobreza aumentó de 34% en 1995 a 146% en 1998 y 156% en 1999. La Dirección Nacional de Migración estima que para el periodo 1997/2004 la cifra de personas que no han regresado al Ecuador es de 837.062 personas.

Como lo dice la filial de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) en este país, nos encontramos frente a un cambio no sólo cuantitativo, sino ante una modificación de los perfiles migratorios: "Este éxodo se convierte en un hecho nacional, multclasista, multigeneracional y se feminiza".⁹

Las mujeres representan una proporción creciente de los migrantes internacionales de AL. Ya en los inicios del nuevo siglo ellas constituían 70% de las dominicanas y de las brasileñas llegadas a España. Ello coincidía con el incremento de la demanda de mano de obra doméstica debida a diversos factores, especialmente a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, a la falta de trabajadores en la economía de cuidados de salud (*care economy*), al envejecimiento de la población.

Se asistía, de esta manera, a una perpetuación de los papeles tradicionales y al establecimiento de una suerte de cadena global de cuidados domésticos (*global care chain*). Se trata de vínculos personales mediante los cuales las mujeres, principalmente, encomiendan dichas labores a otra mujer, remunerándola o no, en un encadenamiento que llega, por ejemplo, hasta la hija mayor que ha quedado a cargo del hogar en su país, y que no recibe salario.

⁹ Gioconda Herrera y colaboradores (eds.) (2006), *La migración ecuatoriana: transnacionalismo, redes e identidades*, Sede Ecuador (Quito), FLACSO, p. 13

Más oferentes que demandantes

La primera implicación de la globalización migratoria es la aparición de un gran desequilibrio entre oferta y demanda de inmigrantes, por expresarlo términos económicos. En el pasado, la capacidad de acogida de los países receptores era capaz de absorber a todos que lo intentaban: aunque pasaran penalidades, a los emigrantes no les faltaba adónde ir. Muchos de ellos, de hecho, fueron reclutados.

Ahora los candidatos a la emigración, efectivos o potenciales, superan ampliamente el número que los receptores están dispuestos a admitir. Ese número se ha multiplicado, tanto por el aumento de la nómina de países de origen como por el gran crecimiento demográfico que ha tenido lugar en el último medio siglo en Asia, África y América latina. Como dice Arango (2007), tomando prestado un término popularizado hace 50 años por el Nobel de Economía jamaicano W. Arthur Lewis, "...puede decirse que la oferta de trabajo foráneo ha devenido ilimitada...".

Por el otro lado de la relación, la demanda de inmigrantes ha dejado de ser ilimitada, como prácticamente lo fue durante la era de las grandes migraciones transoceánicas. No cabe duda de que todas las economías desarrolladas o de alto nivel de renta demandan trabajadores inmigrantes. Pero la demanda de inmigrantes, entendida como lo que los economistas denominan demanda solvente —en este caso el número de inmigrantes que los países receptores están dispuestos a aceptar—, se ha reducido considerablemente en el conjunto de los países receptores. En parte, ello debido a la disminución relativa de la demanda de trabajo en general, tanto por procesos de mecanización e intensificación de capital y tecnología como por una nueva división internacional del trabajo que ha relegado las operaciones más intensivas en trabajo a países con niveles salariales más bajos, a partir del fenómeno de la relocalización industrial.

No obstante, hay demanda de trabajo inmigrante, pero en general se sitúa en sectores donde la tasa de beneficio depende de bajos salarios, por dificultades para aumentar la productividad, como ejemplifican diversos tipos de servicios y actividades agrícolas. Y por ello es limitada en volumen. En algunos países receptores, particularmente los del golfo Pérsico y algunos asiáticos, la demanda sigue siendo intensa, pero su magnitud no altera el desequilibrio a escala mundial. Si en el pasado era ilimitada la demanda, ahora lo es la oferta (Arango, 2007).

La disminución de la demanda también es resultado de las fuertes y crecientes reservas que muchas sociedades receptoras muestran hacia el aumento del volumen de la población inmigrada en su seno. No pocos países receptores se muestran reticentes a admitir a los trabajadores foráneos que necesitan, por el temor a que menoscaben la homogeneidad cultural, en la medida en que exista. En tiempos no lejanos, en la literatura especializada se acuñó la expresión *wanted but not welcom*,

para definir los sentimientos de algunas sociedades receptoras hacia los inmigrantes. Hoy cabría sustituir el primero de los adjetivos, *wanted*, por *needed*: precisados pero no bienvenidos.

Una inmigración básicamente laboral

La inmigración de países no comunitarios en España es, sobre todo, una inmigración de trabajadores, lo que constituye una situación excepcional tanto en términos comparativos, porque lo que ocurre en España y el resto de países comunitarios del sur de Europa no acontece en el centro y norte de la UE, como temporales, porque la situación actual tenderá a ir evolucionando con el tiempo a medida que los inmigrantes actuales vayan envejeciendo y el ciclo migratorio se vaya completando.

Como manifiesta Cachón (2007), en la nueva situación, la cara la ponen los trabajadores inmigrantes y ellos son los que al mismo tiempo padecen la cruz. La primera son sus elevadas tasas de actividad, que oscilan, según diferentes colectivos, entre 20 y 25 puntos por encima del 56 por ciento que corresponde a los trabajadores españoles. Con ello van otros efectos positivos, como el trabajo de los inmigrantes en las empresas y sus aportaciones a la Seguridad Social y la mayor movilidad geográfica que tienen y que favorece el ajuste del mercado de trabajo.

En tanto que la *cruz* de esta situación es la gran concentración en determinados sectores económicos, como la agricultura, el servicio doméstico, la construcción y la hostelería, que no es incompatible con la aparición de un número significativo de inmigrantes en otras ramas de actividad; los empleos que ocupan los inmigrantes se caracterizan por ser los empleos más penosos, más peligrosos y más precarios, así como el hecho de que padezcan mayores tasas de desocupación, de temporalidad y de accidentabilidad. En tanto que un capítulo aparte merecen las situaciones de discriminación a que se ven sometidos, sobre todo, algunos colectivos de inmigrantes como los marroquíes, por ejemplo.

Una incorporación laboral diferenciada: ejemplos para España e Italia

En relación con la migración de latinoamericanos a *España*, podemos recurrir a estudios que han analizado esta migración; por ejemplo, Gadea, Benencia y Quaranta (2009) presentan un cuadro que permite cuantificar este fenómeno:

Tabla 1. España: Extranjeros procedentes de Latinoamérica, principales nacionalidades, 2000-2011

<i>Población migrante</i>	<i>Ecuador</i>	<i>Colombia</i>	<i>Bolivia</i>	<i>Argentina</i>	<i>Perú</i>	<i>Total</i>
2000	20 481	25 247	2 117	23 351	27 422	98 978
2001	139 022	87 209	6 619	32 429	34 975	300 254
2002	259 522	191 018	13 517	56 714	44 752	565 523
2003	390 297	244 684	28 432	109 445	55 915	828 773
2004	475 698	248 894	52 345	130 851	68 646	976 434
2005	497 799	271 239	97 947	152 975	85 029	1 104 989
2006	461 310	265 141	139 802	150 252	95 903	1 112 408
2007	427 099	261 542	200 496	141 159	103 650	1 133 946
2008	420 110	280 705	239 942	145 315	120 272	1 206 344

Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Municipal de Habitantes, INE.

Las razones de este fuerte incremento de inmigrantes latinoamericanos en España (1 118.8% entre los años 2000 y 2008) son complejas y tienen que ver con factores diversos, tanto políticos como económicos y culturales, que actúan a uno y otro lado del Atlántico. Las crisis económicas y políticas que afectaron a Venezuela, Ecuador y Argentina en el cambio de siglo “provocaron que se generalizara la búsqueda en el exterior de una alternativa, ante la inestabilidad laboral y la violencia” (López y Oso, 2007). En este contexto, y ante el endurecimiento de la política migratoria de Estados Unidos tras los atentados de septiembre de 2001, Europa se convirtió en destino de los nuevos flujos migratorios fuera de la región.

En el hecho de que España se haya constituido en el principal país de recepción de la migración latinoamericana a Europa podemos destacar también factores diversos. A nivel económico, su inserción en la Comunidad Europea trajo consigo “una nueva organización de la producción, representada por una expansión de los servicios y la concentración de la actividad económica en las grandes ciudades”, que generó un incremento de “trabajos de bajo salario, tanto para el mantenimiento del sector de servicios avanzados y especializados como para atender los nuevos estilos de vida de la creciente mano de obra profesional” (Herranz, 1998). Otro cambio clave fue la creciente incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo, principalmente en las grandes ciudades, lo que unido a la falta de reparto de las tareas domésticas y la ausencia de servicios públicos, provocaría un paulatino aumento en la demanda de trabajadoras para el empleo doméstico y de cuidados. En este contexto, determinados segmentos del mercado laboral, como los servicios de proximidad, la actividad agrícola y la construcción se convertían en nichos laborales para la población inmigrante.

Junto a los factores señalados para el conjunto de la migración latinoamericana, en el caso boliviano habría que añadir la crisis económica que padeció Argentina hacia finales del año 2000 y que produjo una reorientación de la migración hacia España (Hinojosa, 2008).

Estamos, por tanto, ante un flujo migratorio que tiene un carácter muy reciente y que, además, se ha consolidado en un periodo de tiempo muy breve. Los datos del Padrón Municipal de Habitantes mostrados (tabla 1) dan cuenta de la rapidez con la que España se ha convertido en país de destino para estos migrantes.

Un estudio realizado para España por Gil Araujo (2008) permite afirmar que es posible establecer distinciones en cuanto a las formas de incorporación laboral de las distintas corrientes latinoamericanas prestando atención al momento de su llegada. Una considerable proporción de los inmigrantes latinoamericanos llegados entre los años setenta y principios de los ochenta trabajaba por cuenta propia o como profesionales, técnicos y en ocupaciones de cualificación media. En 1990 la mayor parte de los argentinos, peruanos, colombianos y ecuatorianos trabajaban como técnicos, profesionales, administrativos y comerciantes.

Por el contrario, la inmigración dominicana, que empezó a tener cierta presencia a mediados de los años ochenta, se concentró desde el principio en el sector servicios. El proceso de regularización de 1991 sacó a la luz un número importante de latinoamericanos que trabajaban en los sectores de menor cualificación, que resultaron ser, según la nacionalidad, entre dos y siete veces más que los ya regularizados. Después de la legalización, fueron mayoría las mujeres ecuatorianas, peruanas y colombianas que trabajaban en el servicio doméstico, la limpieza y el cuidado de ancianos y enfermos. Los argentinos y cubanos continuaban desempeñando tareas más cualificadas. Pero a medida que crecía la inmigración proveniente de los países de América Latina, aumentaba también su presencia en los trabajos más desvalorizados. Paulatinamente, cada vez más inmigrantes latinoamericanos se emplearon en trabajos de bajos salarios, con especial preponderancia del servicio doméstico, al tiempo que disminuía la inserción en sectores de alta cualificación y el empleo por cuenta propia.

Yolanda Herranz (1998) señala que los distintos tipos de inserción laboral y el éxito económico de los migrantes latinoamericanos están condicionados en un principio por la interrelación de las siguientes variables, contextuales y coyunturales, a saber:

- a) reestructuración del mercado laboral,
- b) la transformación de la regulación interna de los distintos sectores laborales,
- c) cambios en la demanda de bienes y servicios por transformaciones en los hábitos de consumo en la sociedad española,

- d) la intervención estatal por medio de una política que rompe los lazos de excepción con América Latina,
- e) cambios socioculturales e ideológicos de la población española y la transformación de su percepción sobre la inmigración.

En 1999, más de dos tercios de los trabajadores ecuatorianos, peruanos y dominicanos estaban empleados en el servicio doméstico y de limpieza, al igual que el 53% de los colombianos.

Un estudio de Actis y Esteban (2008) estima que el 60% de los inmigrantes argentinos trabajan en puestos subordinados, si bien una parte importante (40%) desarrolla actividades administrativas. Estos autores llaman la atención sobre el cambio en los niveles educativos de esta población inmigrante y sugieren que el nivel de estudios de los migrantes con más años de residencia es superior al de los llegados recientemente.

Contrariamente a lo que ocurre en otros países comunitarios, en España la tasa laboral de los extranjeros es superior a la de los considerados autóctonos: 89% contra 67% en el caso de los varones y 69% frente a 44% entre las mujeres. Esta diferencia existe desde la llegada de inmigrantes no comunitarios y ha crecido en los últimos años debido al incremento de inmigrantes provenientes de América latina y Europa del Este, ya que las mujeres de estas regiones son más activas en España que las mujeres españolas, africanas y asiáticas.

Las mayores tasas de actividad son las de los latinoamericanos (83%), seguidos por europeos no comunitarios (81%), africanos y asiáticos (69%). Las mujeres inmigrantes originarias de Latinoamérica tienen una tasa de actividad de 77% y las de Europa no comunitaria de 72%, muy superior a las españolas. Los extranjeros no comunitarios registran también mayores tasas de desempleo, accidentabilidad y temporalidad, que alcanza 65% en el caso de los varones y 55% para las mujeres.

El número de altas laborales en la Seguridad Social que más han aumentado desde 1999 es el de latinoamericanos, que se han multiplicado por seis entre 1999 y 2005. Es, además, el grupo con mayor porcentaje de altas femeninas.

A principios del año 2006, el 40% de las altas de extranjeros eran de latinoamericanos, porcentaje que en el caso de las mujeres alcanza el 53.54%. La mayoría de los trabajadores extranjeros inscritos de la Seguridad Social están en lo que se denomina Régimen General, donde se concentran las altas laborales de gran parte de los trabajadores y trabajadoras de la construcción y del sector servicios (comercio, restaurantes, hoteles, etcétera). Para los europeos no comunitarios y los latinoamericanos le siguen en importancia el Régimen de Empleo de Hogar, en el caso de los africanos el segundo es el Régimen Agrario y para los asiáticos el Régimen Autónomo.

Otra de las fuentes estadísticas para explorar el tipo de trabajo al que acceden los inmigrantes documentados son los contratos laborales. Según datos disponibles, los 2 745 243 contratos correspondientes a trabajadores extranjeros representan 16% del total de contratos registrados en el año 2005. Cerca de 40% fueron para trabajadores latinoamericanos, 29% para africanos, 13% para europeos comunitarios, 13% para europeos no comunitarios y 5% para asiáticos. El 67% de los contratados eran varones y 33% mujeres.

Dentro de los latinoamericanos, los principales países de origen son Ecuador (39%), Colombia (19%), Perú (11%), Argentina (8%) y Bolivia (4%); que en conjunto reúnen el 86% de los contratos a trabajadores de la región.

En cuanto a la distribución por sexos, existe una preponderancia de contratación de varones, con algunas excepciones según el país de origen, como es el caso de República Dominicana y Brasil, con el 54 y 57% de contrataciones femeninas, respectivamente. En cuanto a la distribución por sector de actividad, el sector servicios concentra la mayor proporción de contratos, seguido a distancia por la construcción y la agricultura.

El peso de los distintos sectores presenta importantes diferencias según el país de origen, con una mayor concentración de contratos en el sector servicios para argentinos, peruanos, dominicanos y colombianos; y un peso importante de la construcción en el caso de bolivianos y ecuatorianos, que también presentan los porcentajes más altos de contratos en el sector agrícola. En el caso de los varones ecuatorianos fue mayor el número de contratos en la construcción que en los servicios. Sólo 10% de los contratos de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes latinoamericanos tuvieron un carácter indefinido, más de la mitad fueron por menos de doce meses.

Tabla 2. Distribución de los contratos por sector de actividad, según principales países de origen, en % (2005)

<i>País de origen</i>	<i>Servicios</i>	<i>Construcción</i>	<i>Industria</i>	<i>Agricultura</i>
Argentina	79.45	13.72	5.59	1.25
Bolivia	46.27	29.87	5.98	17.83
Colombia	70.66	19.87	5.70	3.77
Ecuador	52.75	25.51	5.94	15.80
Perú	77.51	16.49	3.61	2.38

Fuente: Actis y Esteban (2008).

Respecto de los inmigrantes latinoamericanos en Italia, podemos apreciar que se replican situaciones similares a las que pueden observarse en España, aunque con sus

particularidades; un trabajo reciente de Grasso (2009) nos informa de que si bien las migraciones de AL no son las más numerosas ni las más preocupantes para el gobierno italiano —razón por la cual no son las más estudiadas—, se ven fuertemente afectadas por las nuevas medidas gubernamentales para con los migrantes en general, al punto tal de que quienes no poseen el permiso de residencia correspondiente no tienen garantizado un trabajo y un ingreso que les permitan sobrevivir en condiciones dignas.

El Centro Studi Emigrazioni de Roma (2004) releva algunas características de los latinoamericanos en Europa: la prevalencia del género femenino, el crecimiento vertiginoso de la población, la relativa similitud entre las culturas de estos países e Italia, la modalidad de habitar colectivamente el espacio urbano, la fuerte presencia de condiciones de irregularidad, así como la concentración ocupacional en algunos sectores bien delimitados como el trabajo doméstico, construcción, y trabajos agrícolas.

Los seis principales países de inmigración latinoamericana en la actualidad son: Perú, Brasil, Ecuador Venezuela, México y Argentina.¹⁰

Tabla 3. Principales nacionalidades de inmigrantes latinoamericanos en Italia: “residentes” y con pedido de regularización

<i>Nacionalidad</i>	<i>“Residentes”</i>	<i>Con pedido de regularización</i>	<i>(%)</i>
Peruana	31 115	17 004	54.6
Brasileña	20 804	5 272	25.3
Ecuatoriana ¹¹	12 108	3 598	29.7
Argentina	11 278	1 372	12,.
Mexicana	4 719	136	2.9
Venezolana	3 544	404	11,4

Fuente: Centro Studi Emigrazioni de Roma, 2004.

Quienes presentan el pedido son irregulares ya asentados en el territorio en condiciones de regularización, es decir con un trabajo y casa en alquiler o como huésped de un nativo u otro regular, situación compleja toda vez que para alquilar, de acuerdo con la reciente ley de Seguridad del 2008 se requiere ser inmigrante legal, ya que en

¹⁰ Si bien estas cifras pueden constituir una aproximación al fenómeno de la migración en Italia, la medición es aún muy inexacta.

¹¹ El caso de los migrantes ecuatorianos es emblemático: esta población es la más reciente y de crecimiento más vertiginoso a partir de la crisis que sufrió este país a fines de los años 90.

caso contrario se aplican penas de hasta dos años de prisión para quien alquile a un ilegal.¹² Por otro lado, ser residente implica una inscripción en la Comuna, lo cual requiere contrato de alquiler y trabajo en blanco.

Un colectivo importante que no aparece reflejado en las estadísticas es el boliviano, ya que hasta el 2007 no requería visa para ingresar. Esto fue aprovechado por otros latinoamericanos que utilizaban pasaportes de esa nacionalidad para entrar y permanecer en calidad de turistas. Estimaciones informales calculan en 300 mil el número de bolivianos que viven en Italia en situación irregular.¹³

Según los datos estadísticos, los latinoamericanos registrados se concentran en el Noroeste y Centro del país, principalmente en las ciudades de Roma, Milán, Turín y Génova (D'Angelo, 2004), aunque existe una amplia comunidad brasileña concentrada en el Véneto y la Emilia Romagna (Caritas, 2009).

Existen diferentes posiciones respecto a cómo afecta la inmigración extranjera a la economía de la sociedad de llegada:

- Los argumentos a favor de la inmigración se basan en que los extranjeros aportan al rejuvenecimiento de la población, que la división del trabajo opera ocupando puestos no deseados por los autóctonos, concluyendo así la complementariedad de la fuerza de trabajo, y que la incorporación de estos trabajadores contribuye, en general, positivamente a las economías de los países de acogida.
- Por el contrario, algunos autores destacan los efectos negativos como el aumento en costos sociales, principalmente salud y seguridad bajo la premisa que los que los inmigrantes son más proclives a la delincuencia. Asimismo, se orientan en

¹² Si bien estas penas aún no se han efectivizado, el temor cotidiano generado por los medios en este sentido actúa como freno a los alquileres y subalquileres a ilegales produciendo el despliegue de estrategias cada vez mayor, y una precarización creciente en su forma de vida, llevando a alquilar en algunos casos cuartos en hoteles o casas por un día, o semana o aunando esfuerzos con otros compatriotas, viviendo en hacinamiento, pasando temporadas en campings, lugares prestados, etcétera.

¹³ En la actualidad, en un contexto de endurecimiento de las políticas de inmigración en toda Europa, los migrantes de Perú, Ecuador y Bolivia requieren visa para ingresar al país, con requisitos de difícil acceso, lo que hace poco posible que ingresen como turistas y permanezcan en el territorio trabajando ilegalmente. Los argentinos, en cambio, no precisan visa, si bien se han endurecido las condiciones de entrada en los últimos años, sólo se requiere dinero, tarjeta de crédito y un seguro médico para ingresar. Así, en ausencia de ciudadanía doble, para un argentino permanecer como ilegal es más fácil que para nativos de otros países. Luego, las prácticas para permanecer son “perder el pasaporte” y renovarlo para fingir un ingreso reciente y contar con otro periodo de tres meses de gracia para su permanencia, mientras se tramita algún permiso de residencia, o salir del área “Shengen” para reingresar inmediatamente.

favor de la existencia de sustitución de la mano de obra nacional por la extranjera, en especial cuando aquella no es calificada. Esta sustitución disminuiría los salarios de los nativos y generaría un aumento en la tasa de desempleo.

Respecto de la prevalencia del género femenino, puede apreciarse que gran parte de las mujeres provenientes de América latina inician su recorrido inmigratorio solas, a diferencia de otros grupos migratorios, ingresando en el mercado de trabajo como cuidadoras de enfermos y de ancianos (*colf o badante*), y en otros trabajos del mercado informal, sustituyendo a las ex inmigrantes nacionales del sur de Italia que otrora realizaban estas actividades. Este tipo de ocupación generalmente incluye la atención del anciano, limpieza, cocina y las más variadas tareas del hogar.¹⁴

Los mismos intermediarios reconocen que muchas veces la trabajadora tiene un nivel de instrucción superior al de la jefa de hogar, lo que produce algunos conflictos de autoridad: “Muchas (migrantes) vienen con títulos (universitarios) y casi nunca los pueden revalidar, así que trabajan como ‘colf’ o ‘badante’, en principio por un tiempo y luego algunas, las que pueden pagar el curso, hacen la reconversión para los centros de salud, y otras siguen trabajando en casas de familia”.

Otro tipo de actividad para el que son muy requeridas las mujeres migrantes latinoamericanas es la de enfermera o asistente en los centros hospitalarios, ya que hay pocas enfermeras tituladas en Italia, y la formación de éstas no es de calidad. Sin embargo la retribución económica por este trabajo es inferior a la que reciben las nacionales.

El acceso de los inmigrantes a los puestos de trabajo también se encuentra diferenciado según nacionalidad, de acuerdo con las propuestas recibidas por parte de sus propios connacionales al llegar, por lo que la sectorización se reproduce. Siempre dentro de los trabajos menos cualificados en relación de dependencia, el sector de atención a enfermos y servicio doméstico es prácticamente ocupado por peruanas y ecuatorianas; la gastronomía, por peruanos y argentinos; en tanto que la construcción, por ecuatorianos.

A su vez, brasileños y argentinos tienen una gran presencia en los servicios profesionales, como los que corresponden a empresas, sociedades de limpieza, mudanzas, actividad inmobiliaria; servicios de asistencia informática, etcétera.

¹⁴ “...En una observación (realizada) en un centro de colocación pude escuchar cómo una familia italiana solicitaba ‘una ayuda’; ayuda que era en principio para cuidar al padre de familia, pero que finalmente requería la limpieza de la casa con cuatro habitaciones, la comida para toda la familia —el hombre y sus dos hijos mayores—, planchado y demás actividades que incluían toda la jornada y el pago se atribuía sólo a la atención del enfermo, siempre aclarándole que era provisorio y que si su ‘badante’ habitual regresaba perdía el puesto; que todo dependía de ella, sin embargo, de cómo trabajara...” (Grasso, 2009).

Como excepción, puede apreciarse que existen unos pocos puestos de trabajo en los que sí existe competencia. Estos son empleos precarios destinados a jóvenes en los *call centers*. Son puestos *part-time* para venta telefónica. Este tipo de trabajo lo realizan los inmigrantes legales o, en los casos en los que se requiera acento nativo, los estudiantes italianos, quienes pueden decidir sin problemas ausentarse si un día no pueden trabajar.

La sociedad italiana ve al inmigrante como “el otro” útil para determinados trabajos. La cultura relativamente similar entre Italia y los países latinoamericanos, y la lengua fácilmente aprehensible no alcanzan para equiparar los tipos laborales. Esta tipificación del inmigrante es compartida por los mismos latinoamericanos, quienes no ofrecen sus servicios al mercado salvo en los lugares considerados “propios del inmigrante”.

Esta segmentación del mercado de trabajo produce y a su vez reproduce las diferencias sociales, generándose un conflicto latente que también pueden evidenciarse en hechos de violencia. Esta latencia del conflicto, es decir la imposibilidad de profundización de las contradicciones de la sociedad, visiblemente asimétricas, se debe en gran parte a lo severamente represivo que resulta el sistema jurídico, que penaliza con dureza cualquier tipo, por mínimo que sea, de infracción a las leyes, y a la propensión del sistema policial de acudir prontamente ante cualquier litigio donde se hallen involucrados inmigrantes.

Si bien esto produce mucho temor entre los inmigrantes latinoamericanos, que rehúyen el verse involucrados en disputas de cualquier especie, tiene la “ventaja” de que no son “perseguidos” ni obligados a identificarse por las calles, como sí ocurre con otros grupos étnicos, tales como los africanos o asiáticos. El temor a la deportación opera, al menos por el momento, eficientemente como persuasivo a esos fines.

La etapa de la crisis y sus consecuencias reflejadas en España

¿Cómo influyó sobre la población inmigrante la crisis económica que se desató en Europa a inicios de la nueva década? Según Arango (2012), en lo que respecta a España, la crisis ha golpeado con especial dureza a la población inmigrada. Sus niveles de desempleo son aún más astronómicos que los de la población general (tasa de paro 2011: españoles: 22-21, extranjeros: 36-95), y lo mismo ocurre con las proporciones de parados de larga duración y de familias que tienen todos sus componentes en paro. Para no pocos inmigrantes la pérdida del puesto de trabajo conlleva la del permiso de residencia, lo que supone una irregularidad sobrevenida que se extiende a sus hijos. En términos generales, la crisis está suponiendo la agravación de los rasgos que permitían calificar de desfavorecida su inserción en el mercado de trabajo. Las implicaciones

sociales de tal deterioro no son menos severas, empezando por el aumento de las situaciones de emergencia y exclusión.

No obstante, el clima social en el que se desenvuelve el fenómeno de la inmigración en España no registra los grados de crispación observables en países menos castigados por la crisis. Ello puede resultar sorprendente, sobre todo para observadores situados allende nuestras fronteras.

Las razones de esta relativa excepcionalidad no son fáciles de identificar. No debe ser ajeno a ella el fuerte predominio de jóvenes adultos en la población inmigrada, con su elevada tasa de actividad económica, y el amplio consenso existente acerca de su positiva contribución a la economía. También ha debido influir una cultura política profundamente reformulada en los años de la Transición, fuertemente igualitarista y proclive al reconocimiento universal de derechos, que seguramente subyace a los considerables esfuerzos desplegados por diversos poderes públicos en pro de la integración, en estrecha colaboración con un vigoroso tercer sector.

Pese a su extremada severidad —reafirma Arango—, la crisis no ha alterado significativamente el clima social en el que se desenvuelve la inmigración, aunque sin duda ha deparado un contexto mucho más adverso y algunos motivos de preocupación.

¿Planeando el regreso?

A pesar de expuesto en el punto anterior, y de acuerdo con los últimos datos del Padrón INE (enero 2012), se puede apreciar que entre 2008 y fines del 2011 se produce una caída de la población de inmigrantes latinoamericanos en España, y que los mayores descensos se registran entre los ciudadanos de Ecuador (-54.330), Colombia (-28.506) y Bolivia (-14.374), de tal manera que, el cuadro que se podría ofrecer en la actualidad, en relación con el pico alcanzado en 2008 por los inmigrantes latinoamericanos, sería el siguiente:

Tabla 4: Inmigrantes latinoamericanos en España, entre 2008 y 2011

	<i>Ecuador</i>	<i>Colombia</i>	<i>Bolivia</i>	<i>Argentina</i>	<i>Perú</i>
2008	420 110	280 705	239 942	145 315	120 272
2011	306 380	244 670	184 706	108 390	121 851
En %	-37.1	-12.8	-12.0	-30.7	+1.3

Fuente: INE. Avance de la explotación estadística del Padrón a 1° de enero de 2012 (Datos provisionales).

Esta disminución que se aprecia entre 2008 y 2011 de los inmigrantes latinoamericanos en España no necesariamente implica regreso a Colombia, Bolivia o hacia la Argentina, ya que la cifra esconde los casos de adquisición de la nacionalidad española, que no fueron pocos, o migraciones hacia otros países de la Comunidad Europea.

Reflexiones finales

Como hemos podido apreciar, las migraciones internacionales a comienzos del siglo XXI presentan rasgos un tanto diferentes respecto de las de periodos anteriores, lo que permitiría hablar, quizá, de una nueva era en la historia de la movilidad humana. Tales rasgos ayudan a explicar la relevancia contemporánea que aún revisten para los actores, así como las emociones que despiertan y la general acogida que reciben en las agendas de numerosos gobiernos y organismos internacionales.

La migración desde América latina, por el número de personas que involucra, la complejidad, composición, novedad y diversidad ha desafiado las políticas públicas y exige reflexión. Es indispensable que se abandonen los estereotipos y las generalizaciones arbitrarias, así como es necesario dejar de lado visiones simplificadoras de las migraciones y de sus protagonistas.

Los países desarrollados y de alto nivel de renta necesitan de los inmigrantes, por razones demográficas y laborales, pero en muchos de ellos se impone la lógica política y de seguridad que emana de la existencia de rechazo a la inmigración y a la sociedad multicultural por parte de su propia población. Por lo tanto, el fuerte potencial de complementariedad que correspondería a la desigual distribución internacional de las personas y los recursos apenas llega a materializarse.

Los elementos que estructuran el contexto de llegada no deberían impedir captar la capacidad de gestión de los migrantes, de sus familias y de las redes de las que forman parte; ni deberían hacer olvidar las múltiples diferencias y jerarquías presentes en los colectivos migratorios; diferencias que, si bien tienden a hacerse invisibles en los nuevos contextos, siguen condicionando las trayectorias futuras en el país de acogida.

Los estudios recientes llaman la atención acerca de las redes sociales y las interacciones socioculturales, demográficas, políticas, etcétera, que se establecen entre los migrantes y las sociedades de acogida; pero aún falta seguir investigando acerca de los efectos de las migraciones en las sociedades de destino; por ejemplo, en los cambios demográficos que éstas provocan, así como en la reconfiguración de los mercados de trabajo que se producen. Una mirada simultánea desde los países de origen y de destino sería necesaria para comprender mejor a los que emigran y a quienes se quedan.

Referencias

- Actis, W. y Esteban, F. (2008), “Argentinos hacia España (“sudacas” en tierras “gallegas”): el estado de la cuestión” en S. Novick (dir.), *Sur-Norte: Estudios sobre la reciente emigración de argentinos*, Buenos Aires, Catálogos.
- Arango, J. (2007), “Las migraciones internacionales en un mundo globalizado” en *Vanguardia Dossier*, núm. 22, enero/marzo, Barcelona.
- _____ (2012), “Nubes en un cielo sereno”, *Diario El País*, España (22/10/2012).
- Baganha, M. y Reynieri, E. (2001), “La inmigración en los países del sur de Europa en C. Solé (coord.), *El impacto de la migración en la economía y sociedad receptora*, Barcelona, Anthropos.
- Cachón, L. (2007), “Diez notas sobre la inmigración en España 2006”, *Vanguardia Dossier*, N° 22, enero/marzo, Barcelona.
- Caritas/Migrantes (2009), *Immigrazione. Dossier Statistico*, Roma, Idios.
- Castells, M. y Portes, A. (1990), en Alejandro Portes (ed.), *La economía informal: estudios en países avanzados y menos desarrollados*, Buenos Aires, Planeta.
- D’Angelo, A. (2004), “L’immigrazione latinoamericana in Europa e in Italia. Spunti di análisis statistico demografica”, *Studi Emigrazione*, N° 154, Roma.
- Gadea, E.; Benencia, R. y Quaranta, G. (2009), “Bolivianos en Argentina y en España. De la migración tradicional a las nuevas rutas”, *AREAS-Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 28, Universidad de Murcia, Murcia.
- Gil Araujo, S. (2006), “Periféricos a la conquista de la metrópolis. Panorámica sobre las (in)migraciones latinoamericanas en España”, versión original, Madrid.
- Goldring, L. (2006), “Latinoamericanos en Canadá: historia migratoria, el contexto de recepción y diversidad de formas de transnacionalidad”, información disponible en: www.focal.calgoldring.ppts/f
- Grasso, M. A. (2010), “La inmigración sudamericana en Italia. Efectos sobre el mercado de trabajo”, *Trabajo y Sociedad*, núm. 14, vol. XIII, Santiago del Estero.
- Herranz, Gómez, Y. (1998), “La inmigración latinoamericana en distintos contextos de recepción”, *Migraciones* 3, Madrid.
- _____ (1997), “Transformación del mercado laboral de Madrid y feminización de la inmigración latinoamericana” en V. Maqueira y M. Vara (coords.), *Género, clase y etnia en los nuevos procesos de globalización*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.
- Herrera, G. y colaboradores (eds.) (2006), *La migración ecuatoriana: transnacionalismo, redes e identidades*, Sede Ecuador (Quito), FLACSO.
- Hinojosa Gordonava, A. (2008), “Transnacionalismo y multipolaridad en los flujos migratorios de Bolivia. Familia, comunidad y nación en dinámicas globales” en

- H. Godard y G. Sandoval (eds.), *Migración transnacional de los Andes a Europa y Estados Unidos*, Lima, Instituto Francés de Estudios Andinos.
- Inter-American Development Bank (2005), Multilateral Investment Fund, Remittances to Latin America from Japan, Okinawa.
- López, D. y Oso Casas, L., "La inmigración latinoamericana en España. Tendencias y estado de la cuestión" en I. Yépez y G. Herrera (2007), *Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa. Balances y desafíos*, Ecuador, Quito, FLACSO.
- Oso Casas, L., "Prostitution et immigration des femmes latino-américaines en Espagne", *Cahiers du Genre* N° 40/2006.
- Padilla, B. (2006), "Redes sociais e integraçáo de facto dos Brasileiros em Portugal". Actas do 1º Congresso Internacional sobre A Imigraçáo em Portugal e na Uniáo Europeia. Associaçáo para a Investigaçáo e Desenvolvimento Sócio-cultural, Póvoa de Varzim.
- Sassen, S. (2007), *Una sociología de la globalización*. Katz Editores, Buenos Aires.
- Yepes del Castillo, I. y V. M. Méndez Villegas (2007), "Las peculiaridades de América Latina y el Caribe", *Vanguardia Dossier*, N° 22, enero/marzo, Barcelona.

Roberto Rodolfo Benencia

Licenciado en Sociología por la Universidad Católica Argentina, Magister en Ciencias Sociales por la FLACSO, Argentina, y DEA de la Unión Europea, Universidad de Córdoba, España. Es Investigador Principal del CONICET e Investigador de la Universidad de Buenos Aires (UBA), categoría "I", Profesor Titular Consulto; así como director de la Revista *Estudios Migratorios Latinoamericanos* (benencia@agro.uba.ar).

El mundo del trabajo

El sindicalismo en Chile. Panorama de sus tendencias y notas para su revitalización¹ Unionism in Chile, panomeric, tendencys in its revitalization

Dasten Julián Vejar

Palabras Clave: Sindicalismo en Chile, Democracia, Neoliberalismo

Resumen

Las transformaciones en el trabajo de las últimas dos décadas, han generado un cambio en las estrategias sindicales que han reorganizado el mapa de la acción de los actores y sujetos del trabajo. En Chile, las políticas de ajuste económico, liberalización del comercio, privatización de empresas estatales y transformación de los mercados de trabajo y sus instituciones, han suscitado una nueva cartografía del trabajo en donde el sindicalismo ha debido reordenar sus prácticas en la defensa de los intereses de los trabajadores/as sin tener éxito en clima de precarización del trabajo y flexibilización laboral. Este artículo constituye una revisión a las tendencias de los últimos 20 años en el proceso de constitución del sindicalismo y las organizaciones de trabajadores/as en Chile, generando algunas propuestas y orientaciones ante los desafíos de su actualidad, desde el enfoque y la experiencia de la revitalización y refundación sindical.

¹ Este artículo es parte de las reflexiones y resultados obtenidos parcialmente de mi proyecto de tesis de Doctorado (2010-2014) “Restrukturierung der Arbeitswelt in Chile 1975-2010. Analyse der Arbeitskraftnutzung in strategischen Industriesektoren”. Bajo la supervisión del Profesor Klaus Dörre. Universidad Friedrich Schiller. Jena, Alemania.

Trabajo, Año 8, No. 11, enero-junio 2014, tercera época

Palabras Claves: Sindicalismo, democracia sindical, revitalización, neoliberalismo.

Abstract

The changes in the work of the last two decades have generated a change in the trade unions strategies that have reorganized the map of the action of the actors and subjects in the world of work. In Chile, economic adjustment policies, trade liberalization, privatization of state enterprises and the transformation of labor markets and their institutions, have created a new cartography of work where unionism has had to reorganize their practice in defense of the interests of workers/as without success in a climate of precarization of work and labor flexibility. This article is a revision to the most problematic nuclei for the constitution of trade unionism and workers' organizations, generating proposals and orientations for his challenges of today, from the approach and experience of Revitalization und Refunding Unions.

Key-words: unionism in Chile, democracy, neoliberalims

Résumé

Les changements dans le monde du travail ont provoqué une transformation dans les stratégies syndicales. Au Chili, les politiques d'ajustement économique, la libéralisation des échanges, la privatisation des entreprises étatiques, la transformation des marchés et des institutions du travail, ont suscité une nouvelle cartographie du travail où le syndicalisme a dû réorganiser leurs pratiques en matière de défense des intérêts des travailleurs et travailleuses, sans avoir de succès, dans un climat de précarisation de l'emploi et de flexibilité du travail. De ce contexte cet article est une revue critique des cinq tendances des syndicalisme, conjointement avec la génération de quelques propositions et orientations depuis un approche et de l'expérience de le revitalisation syndicale.

Mots-clés: Syndicalisme; démocratie syndicale; revitalisation syndicale; Néolibéralisme.

Introducción

Considerando que los sindicatos y asociaciones juegan un papel significativo, como expresión institucionalizada de la representación de los intereses de los trabajadores en la sociedad, en el marco de lo que se entiende por las relaciones laborales (Hyman,

1989), es que éste se vuelve un actor que es necesario estudiar con el fin de generar mayor entendimiento sobre el desarrollo y dinámica de las llamadas “sociedades inequitativas” (Atria, 2004). El sindicalismo juega un rol clave en la mediación del conflicto social y la relación salarial capital/trabajo (Antúnez, 2005), en su incidencia creciente como sujeto/actor de políticas públicas en materia laborales en distintos contextos (González, 2006; Ermida, 2007; Dixon, 2010; Rojas, 2010), y como agente en la redistribución del ingreso y de superación de la pobreza (Caputo & Galarce 2007; Pizarro, 2005; Ramos, 2010).

A comienzos de la década de los 90' y en medio del proceso de estabilización de los marcos de la reestructuración productiva neoliberal, muchos trabajadores en América Latina transitaban entre puestos y condiciones de trabajo precarias y flexibles (De la Garza, 2001; Sotelo, 2003; Sisto, 2009; Weller, 2011), una base de desprotección, inseguridad e informalidad en el empleo (Portes y Hoffmann, 2003; De la Garza, 2011), la fragmentación y la mecanización productiva (Drake, 2003), y el acrecentamiento de los niveles de vulnerabilidad social (Hoenh, 2009; Antúnez, 2011). Estos fenómenos parecían acoplarse al proceso de configuración de un sindicalismo neo-corporativo (Guzmán, 2004), que debía comenzar a integrar la contingencia de las medidas y políticas neoliberales como parte de su programa de acción, de forma de no debilitarse aún más ante la amenaza de erosión de las bases estructurales de su columna medular: los grandes sectores productivos exportadores y el sector público (Díaz, 1995; Leiva, 2009).

En el caso de Chile, la “transición democrática” (1990-2010) involucró un cambio en las estrategias y métodos del sindicalismo, hacia un giro corporativo (Guzmán, 2004; Frías, 2008), dejando de lado la tradición y experiencia política que había sido obtenida de las fases anteriores del proceso de “lucha por la democracia” (Zapata, 2004), principalmente en la década de los 80'. Así se sellaban las raíces de la lucha contra el Plan laboral de 1979, las demandas de democratización del régimen político; el fortalecimiento de la negociación colectiva; el paro y la huelga nacional como métodos de protesta y lucha sindical; las demandas referidas a la libertad sindical (Gonzalez, 2013), etc.; y recanalizando sus fuerzas hacia una orientación dialógica tripartita con el empresariado y el gobierno, a través de la mediación de los partidos políticos (Frías, 2008), lo cual resultó funesto para 20 años de afiliación sindical

Así es como el rol del sindicalismo, ha estado marcado en las últimas décadas por la instalación, estabilización y gestión del régimen democrático (Garretón, 2007), subordinando el proceso de democratización a las exigencias neoliberales de sostener los ritmos de crecimiento y estabilidad de los indicadores macroeconómicos. De todas formas, este discurso tecnocrático ha ido en un amplio desgaste en términos de legitimidad (tanto en el espacio de la opinión pública nacional como en la internacio-

nal), ya que su imposición fue realizada con un claro déficit ciudadano y participativo (Paredes, 2011), alcanzando su límite en la actualidad del contexto de protestas y movilización social en Chile (Julián, 2013a).

A este nuevo escenario, le sigue la problematización del modelo sindical neocorporativo (Guzmán, 2004), el cual fue producto de un contexto de flexibilización laboral del mercado de trabajo (Arrieta, 2003), la consecuente fragilidad de los derechos de los/as trabajadores/as (Soto, y colaboradores, 2008), la mundialización de la producción (Campero, 2000), y la acelerada descomposición del actor sindical en el mundo del trabajo (Zapata, 2004; De la Garza, 2005), con lo cual se distingue de las experiencias “corporativas clásicas” (Baccaro, 2003), donde la fortaleza de las organizaciones sindicales estaba semi-equilibrada a los actores empresariales, con un correspondiente compromiso estatal en la materia.

La presente situación de fragilidad se caracteriza y retroalimenta con/de la configuración de pequeños sindicatos, con pocos afiliados, reducidos al ámbito de la gran empresa, y parte de un proceso de fragmentación de las endebles organizaciones sindicales; la existencia del paralelismo, la atomización y la falta de unidad; la existencia de gran número de sindicatos en situación de receso, etc., lo cual demuestra objetivamente, que el sindicalismo ha perdido fuerza en este contexto social (Espinoza & Yanes, 1998), pero aún así no es posible clarificar ni las causas específicas del proceso, ni las responsabilidades de la acción del sindicalismo como actor de su propia crisis (Julián, 2012a).

En este artículo, pretendemos dar cuenta de una descripción general del panorama de la actualidad del sindicalismo, haciendo una revisión de información secundaria y los principales indicadores estadísticos que muestran el estado del sindicalismo en Chile, donde definimos cinco tendencias que marcan el proceso de constitución sindical en la actualidad, referidas a su precariedad, fragmentación y heterogeneidad. A continuación planteamos algunas notas desde el debate global de las nuevas tácticas del sindicalismo de forma generar lineamientos y perspectivas para su acción, a partir de los debates teóricos y experiencias prácticas de Revitalización Sindical (Voss & Sherman, 2000; Turner, 2005), Renovación Sindical (Dörre, 2008; Haipeter & Dörre, 2011), y Democratización (Schmalstieg, 2013). Finalmente

Un sindicalismo heterogéneo, precario y fragmentado. Cinco tendencias

La llamada “crisis del sindicalismo en América Latina” (Zapata, 2004), tuvo su correlato en Chile. Ésta crisis se extendió por dos décadas (1990-2010) hasta la ac-

tualidad (2012), caracterizada principalmente por bajas tasas de afiliación sindical, la tendencia a la inactividad de los sindicatos, el escaso crecimiento de la tasa de negociación colectiva, la fragmentación del mundo del trabajo e individualización de las relaciones laborales, con una respectiva heterogeneización y complejización de las formas de trabajo y composición de la clase trabajadora (Antúnez, 2003) a partir de los cambios en el mundo del trabajo. A ello se suma un debilitamiento de la base social real de los sindicatos; una reducción de la conflictividad laboral; y la disminución de su influencia social en el plano de los debates de política pública. Todo esto pareció sentar las bases del agotamiento del discurso y la práctica sindical, y sus dificultades para dar respuestas satisfactorias a los retos planteados por el capitalismo global, con una profunda erosión y acelerada descomposición de los elementos y relaciones que permitían hablar de un actor colectivo, de un sujeto social.

Si bien reconocemos que la “crisis del sindicalismo” más bien es un fenómeno propio de la heterogeneidad estructural latinoamericana y que está atravesada por diferentes tensiones temporales, con dinamizadores culturales, sociales, políticos, etc., en cada formación social, nos adentraremos a continuación en cada una de las dimensiones que hemos señalado como características estructurales que dan forma y representan el fenómeno concreto e histórico de la crisis del sindicalismo en Chile.

Tendencia I. Las bajas tasas de afiliación sindical

Según las cifras del 2011,² existían alrededor de 10 310 sindicatos activos, con una población total de afiliados/as de 892 365 trabajadores/as, lo cual representaba 11.8% de la fuerza total ocupada y 14.1%, si se considera tan solo a los asalariados del sector privado, la población de servicios y trabajadores/as por cuenta propia (con potencial de sindicalización), que se encuentran en sindicatos activos. Esta tendencia contrasta con la realidad de países de la región latinoamericana, como Argentina, Brasil, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Uruguay, en donde el crecimiento de las tasas ha sido más alto y ha existido un proceso de fortalecimiento, en contraste con países como Costa Rica, Colombia, Chile, Ecuador, Guatemala y México, los cuales presentan un estancamiento o debilitamiento en el poder de sus sindicatos.³

En Chile “existen cuatro tipos de sindicatos: empresa, interempresa, independiente, transitorio, concentrándose el poder de negociación básicamente en los primeros”

² Fuente: Compendio estadístico de la Dirección del Trabajo (1990-2012).

³ Aún así las tasas de sindicalización siguen siendo bajas en la región, con excepción de Argentina con 37%, seguida por Uruguay con 25% y Brasil con 19,1%. (Almeyra y Suárez, 2009).

(Aravena & Nuñez, 2011: 123). Dentro de las diferentes tipologías que asumen las organizaciones sindicales, es claro evidenciar una evolución significativa desde 1990 a 2012 en la formación de los sindicatos interempresas. La problemática surgida referente a la figura de empresa y Rut de la empresa (Calderón, 2008; Durán & Kremerman, 2008) es la que representa problemas para efectuar la acción colectiva de los trabajadores en la actualidad. Los sindicatos interempresas, que surgen como parte del conflicto de las empresas con multirrut y la subcontratación (Silva, 2007), en 1991 alcanzaban los 571, decayó a 452 sindicatos activos en 2000, mientras que en 2011 alcanzaron los 1 152. Esto significa un crecimiento en 20 años de más de un 100%. Lo cual queda de manifiesto en los 580 sindicatos que de una u otra forma se han estructurado en relación al periodo de transición. Cabe también resaltar el caso de los sindicatos transitorios, los cuales en el año 1991 representaban 248 sindicatos, llegando a caer hasta los 176 en 1997, para comenzar a recomponerse en el año 2001 con 238 y un crecimiento del 27.7% en 2002. En 2011 alcanzan los 305 sindicatos, aunque con un claro síntoma de estancamiento en relación a los últimos 3 años, y lejos de los 394 del año 2004. Similar es el caso de los sindicatos independientes que deben reconocer en 2004 un año histórico con 2 873 sindicatos, lo cual se encuentra lejano a los 2 502 en 2011. La particularidad de los sindicatos independientes es que no sufrieron la baja en su número en el periodo 1994-2000, como si lo hicieron los sindicatos de trabajadores de empresa, y más bien ha tenido un impacto en los años 2007-2008, con una baja del 18%. Lo que es claro es que el crecimiento de 2010 a 2011 de 490 sindicatos, ha significado el crecimiento de todos los tipos de sindicatos, excepto del transitorios (-1). Este último caso debe estar relacionado de la desafiliación de 2.652 trabajadores/as desde 2010 a 2011 en sindicatos de éste tipo.⁴

La evolución de la tasa de sindicalización en la década de los 90' muestra que en sus primeros años (1990, 1991 y 1992), los saltos en materia de afiliación fueron considerables. En 1990 un 13.4% del total de la población ocupada se encontraba afiliada, lo cual llegó a un histórico 15.1% en 1991 (el porcentaje más alto en las últimas dos décadas), alcanzando un 14.8% en 1992, lo que inaugura el decrecimiento en la tasa de afiliación sindical hasta llegar a un 10.7% en 1999.

⁴ No es imposible determinar si este hecho está relacionado directamente con la desaparición del sindicato en cuestión, o con un fenómeno transversal de desafiliación de acuerdo a las características de los sindicatos transitorios, ya que el promedio de los trabajadores afiliados a un sindicato transitorio es de 105 por sindicato, lo cual destacaría la presencia de una desafiliación tendencial en los sindicatos transitorios, más la explicación de la desaparición de más de 2 mil trabajadores por la desaparición de las actividades de un sindicato en particular.

Este fenómeno va de la mano de las expectativas que se generaron el conjunto de los actores sociales sobre el proceso “transición democrática” (Garretón 2007; Paredes, 2011), y especialmente de parte del mundo sindical (Zapata, 1992; Trafilaf & Montero, 2001), ya que en los primeros años se esperaban se realizaren mejoras en las condiciones de trabajo, fortalecimiento de la negociación colectiva y consolidación de la libertad sindical, lo cual alimentó un sentimiento de movilización y de identificación con las organizaciones laborales, con crecimientos en las tasas de un 2% en relación a 1989.

En definitiva estas expectativas no fueron satisfechas por ninguno de los gobiernos de la Concertación (Aravena & Nuñez, 2011), sino que al contrario, consolidó las condiciones de flexibilización y precariedad laboral, además del debilitamiento de las organizaciones de trabajadores, lo cual a vez impactó en las tasas de sindicalización de forma negativa, ya que detuvo el motor dinamizador del proceso de afiliación: un respaldo político orgánico a las demandas de los trabajadores y la promoción de una política de fortalecimiento del actor sindical.

Por otra parte, Jorge Salinero (2006) señala que “las variaciones de la afiliación sindical se muestran sensibles a los cambios en la composición de la fuerza de trabajo ocupada, especialmente por la mayor importancia relativa de los trabajadores por cuenta propia y de las mujeres en la fuerza de trabajo asalariada”, esta variación no llega a ser significativa para explicar los cambios producidos en la tasa de afiliación desde los primeros 3 años de 1990 hacia la actualidad, ya que la estabilización de las tasas de afiliación del segmento de los asalariados dependientes del sector privado, entre 1993-2012, con una tasa entre el 18% (1994) y el 16.6% (2012), no muestran significativos cambios que puedan ser extrapolables a la conducta de la estructura productiva,⁵ sino que más bien refieren a fenómenos de: *a*) precarización de las condiciones de trabajo del trabajo dependiente, y *b*) las disposiciones en materia de política laboral y de relaciones laborales (Aravena & Nuñez, 2011; Julián, 2012a; González, 2013).

El déficit de un aumento en las tasas de sindicalización constituye uno de los síntomas del imaginario de los/as trabajadores/as, en cuanto a concebir al sindicalismo como una herramienta colectiva de acción, organización y representación eficiente de sus intereses en el mundo del trabajo (Hyman, 2006). Este fenómeno comporta una multidimensionalidad de características, que detonan algunos de los núcleos problemáticos del sindicalismo en la actualidad, lo cual comporta las presiones institucionales disciplinares de restricción al derecho de “libertad sindical” (Julián,

⁵ Sólo es posible observar dos puntos que rompen ésta tendencia. La primera en el año 2008, con una tasa de 16.1%, y la segunda en el año 2009 con una tasa de 17.5%. Si bien esto permitiría hablar del un proceso ascendente en la afiliación sindical, contrasta con estabilización de la tasa en 2010 en 15.8%, y en el 2011 con 15.7%.

2012b; González, 2013), y las presiones internas de las lógicas de representación, burocratización y participación en el seno de las organizaciones sindicales (Julián, 2012a) como elementos de construcción de legitimidad y fortalecimiento organizacional (Wright, 2000; Dörre, 2008).

Esta última medición descarta considerablemente la tesis acerca de la centralidad de los cambios productivos ocupacionales como el factor central de la explicación del fenómeno de la baja afiliación sindical, y más bien instala la pregunta sobre los ciclos económicos y la bonanza de la actividad sindical, en referencia a los cambios políticos, y las lógicas organizacionales de los sindicatos, referentes a sus modelos de participación y delegación (Zoll, 1981; Dörre, 2008), como a modelos de modernización (Haipeter & Dörre, 2011).

Tendencia II. El decrecimiento de la negociación colectiva

La tendencia que se observa en la afiliación sindical, con un alto crecimiento en los primeros años de la década de los noventa y su decreciente tendencia y estancamiento, pueden ser observadas en correlación con el fenómeno de la negociación colectiva en Chile, la cual consta de una grave debilidad y de un gran desincentivo institucional (López, 2009b: 43-72), a partir de su carácter descentralizado a nivel de empresa, la sujeción a la voluntad del empleador para financiar inter-empresas, y la fragmentación de los grupos negociadores.

En Chile la legislación laboral desactiva la necesidad de los contratos colectivos, con el enfoque de impulsar las negociaciones individuales, al otorgar los mismos beneficios obtenidos en un proceso de negociación colectiva para los/as trabajadores/as sindicalizados como no sindicalizados (Julián, 2012b), lo cual se conoce como modelo de “open shop” (Naylor & Raau, 1993), en donde los beneficios del contrato colectivo son extendibles a los trabajadores no sindicalizados, desincentivando la sindicalización. Además, la negociación colectiva no reglada permite que se pueda negociar un convenio con el empleador, sin la necesidad de que los/as trabajadores/as posean sindicato (Salinero, 2004).

Se debe agregar que el mayor porcentaje de Instrumentos Colectivos (IC) en Chile es realizado por sindicatos (80.2%) en contraste con grupos negociadores de trabajadores no sindicalizados (19.8%), lo cual representa un ensanchamiento de las diferencias entre ambas, en relación al año 2001, donde los sindicatos alcanzaban un 56.2% del total de los IC obtenidos por grupos negociadores. Además los sindicatos han promovido una expansión de los convenios colectivos, pasando de 229 en el año 2000, a 514 en 2012, con un crecimiento mayor al 50% en 12 años, lo cual involucra:

a) el fortalecimiento de un marco de relaciones corporativas y una “cultura laboral” en el espacio de trabajo, entre Management, directivos, la institucionalidad laboral y los sindicatos; y/o b) la imposición de modelos y términos más flexibles y menos reglados, verticalmente desde la administración empresarial a sindicatos frágiles y débiles para afrontar los procesos de negociación de contratos colectivos (Nuñez, 2007).

En ésta serie de datos también es posible observar la caída del número total de IC entre los años 1993 hasta el 2001. En el caso de los sindicatos pasaron de 1.803 instrumentos colectivos obtenidos en 1993, a 1.285 en el año 2001. Mientras que los grupos negociadores de trabajadores no-sindicalizados que alcanzaban entre contratos y convenios instrumentos colectivos un promedio de 1.139 instrumentos colectivos entre los años 1990-1995, sufrieron un decrecimiento hasta llegar a los 1.000 en 2002. Ello puede ser atribuido a las reformas en materia de rebajar el número de trabajadores necesarios para la formación de un sindicato (Aravena & Nuñez, 2011), lo cual acrecentó el número de sindicatos dispuestos a negociar, ya que desde aquel año se registra un proceso de estabilización entre los 465 IC en 2003 y un considerable crecimiento en 2011 con 659 IC. En la actualidad (2012) los grupos negociadores han logrado 540 IC, de los cuales 440 son convenios colectivos, mostrando la emergencia de un núcleo negociador e interlocutor importante en las relaciones industriales, lo que puede ser interpretado como estrategia del empresariado de desincentivar la formación de sindicatos y el conflicto laboral.⁶

Por otra parte el crecimiento de los IC celebrados por sindicatos, ha estado marcado por un crecimiento sostenido desde el año 2005 a la fecha. Se pasó de 1 595 IC en 2005 a 2.349 en 2011, con un crecimiento de 32% en 7 años, con un fortalecimiento de los convenios colectivos en detrimento de los contratos colectivos.⁷ La Encuesta Laboral 2011, también señala la importancia de los sindicatos, al constatar que de las 88.7% empresas encuestadas con presencia de sindicatos, habían negociado colectivamente en los últimos 5 años, mientras que sólo 8.3% sin sindicato lo había hecho (ENCLA, 2011: 252).

⁶ Debemos destacar la notable baja del porcentaje de contratos colectivos logrados por los grupos negociadores. Si bien el año 2006 los contratos colectivos representaban un 44% de los IC obtenidos por los grupos negociadores, en el año 2012 solo alcanzaron el 24% del total, lo cual exhibe una debilidad de los trabajadores en imponer condiciones de negociación a nivel de empresa.

⁷ Queda entre paréntesis el año 2009, en el cual las tasas de sindicalización crecieron significativamente, pero en términos de negociación colectiva e instrumentos colectivos por parte de los sindicatos, significó una baja de un 7.3 y 7.9% en los IC obtenidos por los grupos negociadores no-sindicalizados. Esto claramente tuvo su relación con las tácticas empleadas por el sindicalismo en relación a la crisis capitalista de 2009, las cuales implicaron un retroceso y una adaptación a los imperativos empresariales de ajustes productivos (Cradden, 2010).

Por otra parte, éste crecimiento en el número de IC no se ha reflejado de forma significativa en el número de trabajadores bajo la cobertura de un instrumento colectivo. La negociación colectiva en Chile involucra, a través de la vigencia de IC (convenios y contratos colectivos), a tan solo 306.303 trabajadores/as para el año 2012, del cual 270.292 están sindicalizados, es decir el 88.4%, y de 112 664 mujeres cubiertas por IC, de las cuales la mayoría, 75.194 (66.7%) están cubiertas por un contrato colectivo⁸.

Tendencia III. Fragmentados y atomizados. Realidades sectoriales

Es posible identificar diferencias significativas en términos de concentración y fragmentación, a partir de los tamaños y características de los sectores productivos en donde la sindicalización se hace efectiva. Tomaremos como ejemplo 3 sectores:

1. *Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones*: este sector es el que comprende el mayor número de sindicatos activos (2.020). Este sector para el año 1991 poseía 1.168 sindicatos activos, con un total de 101 636 afiliados/as, lo que significa un promedio de 87 trabajadores/as por sindicato. 20 años después, el total de su población afiliada era de 144 644, con 1 991 sindicatos, lo que significa un promedio de 72 trabajadores por sindicato, con una clara dispersión de sus trabajadores/as. Para 2012, el número de sindicatos había aumentado en 29 sindicatos, con un total de 147 887 afiliados, sosteniendo la tendencia a la dispersión, con 73 trabajadores/as promedio por sindicato.
2. *Intermediación financiera*: En este sector se da una tendencia distinta, ya que en 1991 existían 223 sindicatos activos, con un total de 32 429 trabajadores/as afiliados, lo cual implica un promedio de 145 trabajadores/as por sindicato. Para el año 2011, este sector presentaba 191 sindicatos activos, con un total de 38 042 sindicalizados, lo cual significa un promedio de 199 trabajadores por sindicato. Para el año 2012, la población sindicalizada había crecido a 41 081 trabajadores/as, con una disminución del número de sindicatos (187), lo cual significa un proceso de (re)concentración, en comparación a 1991, con un promedio de 220 trabajadores/as por sindicato.

⁸ Según los resultados de la Encuesta Laboral 2011, no existiría una correlación significativa entre empresas feminizadas y negociación colectiva, debido a que de acuerdo a las empresas encuestadas, tan sólo el 13.5% de las empresas feminizadas (con un 50% de su personal contratado directamente es femenino) presentaba una negociación colectiva en los últimos 5 años, mientras que 14.8% de las empresas no feminizadas lo hacía de igual forma.

3. *Comercio al por Mayor (Retail)*: Para el 2011, en este sector, se encontraba el mayor número de población afiliada con 183 104 afiliados/as, y un total de 1 714 sindicatos, con un promedio de 106 trabajadores/as por sindicatos. Estas cifras cambian al año siguiente con 1 761 sindicatos y con un total de 198.457 afiliados/as, con un promedio de 113 trabajadores por sindicato. El total del empleo en el sector de Comercio al por mayor y menor, representaba 1 547 290 del total de la población ocupada en 2011.⁹ Si consideramos que el número total de afiliados es de 183 104, obtenemos que su tasa de afiliación es de un 11.8%, es decir, un 3% bajo la tasa promedio.

Esto muestra cómo se desarrollan tendencias diversas por los sectores de la producción referentes a la concentración, dispersión y fragmentación de los afiliados, lo cual está imbricado con las actuales condiciones de trabajo y la legislación laboral. En términos totales de trabajadores sindicalizados, en relación al número total de sindicatos activos, obtenemos un promedio de 86 trabajadores por sindicato en Chile para el año 2011 y de 89 en 2012.

Es claro que la tendencia ha sido desigual en términos de sectores, y ha avanzado por distintas características en distintas direcciones. Mientras que en cifras totales vemos que las variaciones por año en términos de afiliación y número de sindicatos activos, encontramos una correlación hasta el año 1999 manifestada en el decrecimiento de los trabajadores sindicalizados y el decrecimiento correspondiente del número de sindicatos.¹⁰

Lo que nos señalan en términos generales los datos es que el crecimiento del número de sindicatos no está relacionado con el crecimiento de la tasa de afiliación sindical, sino que habla de una tendencia de la fragmentación y atomización de la población sindicalizada en sindicatos cada vez de menor tamaño, lo cual representa un limitante para el poder colectivo de los trabajadores organizados. Las tendencias al crecimiento y decrecimiento del número de la población afiliada, es proporcional con la tendencia en el número de sindicatos activos, y además se observa una tendencia a la creación de mayor número de sindicatos en relación al crecimiento de la población afiliada. El año 2000 marca un hito en éste sentido ya que a contra-tendencia de los años anteriores, se observa un crecimiento de la población afiliada, el cual no se experimentaba desde el año 1995. Podría decirse que ésta situación se restituye en los

⁹ Fuente: Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo. 1990-2011. División del Trabajo. Santiago, Chile.

¹⁰ Fuente: Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo. 1990-2012. División del Trabajo. Santiago, Chile.

años 2007-2008, hacia la concentración, donde existe un mayor número de sindicatos y de población sindicalizada, pero en términos generales se ha reforzado la tendencia a la atomización sindical¹¹ (Aravena & Nuñez, 2011: 123).

Tendencia IV. La “conflictividad laboral” y el consenso

Entre los años 1990-1993 se realizaron en Chile un total de 886 huelgas legales. El año 1991 resulta ser icónico, no tan sólo por el número de huelgas realizadas (219), sino por el número de trabajadores involucrados en ella, el cual asciende a 45 910 trabajadores. Esta cifra no vuelve a repetirse ni a superarse, pese al crecimiento acumulado de un 23.1% de la población total sindicalizada (216 538 trabajadores/as) al año 2012. También en estos primeros destaca el año 1990 con el mayor promedio de duración de las huelgas (15 días), justo el referente establecido en el marco de la legislación laboral como la duración de la huelga legal, sin que en ningún año siguiente vuelva a repetirse o elevarse tal número promedio. Mientras que el año 1992 se registra el máximo de duración de días de huelga con 2 975 días totales, cifra que no se volverá a repetir ni a sobrepasar en los siguientes 20 años. Esta tendencia de los primeros cuatro años de transición democrática (1990-1993) muestra las bases de un sindicalismo distinto al que se articulará en las décadas siguientes, y que constituye parte de un periodo caracterizado por

[...]las posibilidades de expresión del contexto democrático, así como también un alto crecimiento económico del país. Ambos factores plantean el momento propicio para que los trabajadores impulsen una demanda que retribuya su participación en dicho crecimiento (Espinoza, 2007: 4).

Esto cambiará a mediados de los noventa con un decrecimiento significativo de la actividad huelguista. A finales de la década se consolidaba un modelo sindical que ya no basaba su acción en la herramienta de la huelga, y estaba marcado por las conse-

¹¹ Claro que también cabe mencionar que hay casos de sectores que poseen menos trabajadores y mayor concentración, como el caso del sector de Suministro de Electricidad, gas y agua. Este sector para 2011 contaba con 57 940 trabajadores, los cuales presentaban una afiliación de 11 478, es decir un 19.8%, cifra la cual se encontraba en 5.7% sobre la tasa promedio de afiliación sindical nacional. Este ejemplo muestra como las tasas de afiliación y de concentración varían de acuerdo a la estructura de los sectores productivos. Fuente: Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo. 1990-2011. División del Trabajo. Santiago, Chile.

cuencias producidas para el empleo por la crisis asiática.¹² En el año 1999 era posible identificar un decrecimiento del 51.7% en relación al número de huelgas efectuadas en 1993; una baja del 57.4% en los trabajadores involucrados; una reducción de un 50.3% en la duración de los días totales de la huelga; y con una baja de un 66.9% en los costos días personas.

Entre el año 2000-2006 destaca un total de 1 345 huelgas legales e ilegales (Espinoza, 2007), las cuales incorporan al sector público, para el cual las huelgas son ilegales. En ciclo de huelgas del año 1998-2006 se encuentran como principales causas de la huelga, motivos estrictamente económicos con un 70.4%, siguiéndola con un 7.4% las protestas por cambio de dependencia o propiedad de la empresa, y con la misma cifra el reclamo por las condiciones generales de trabajo (Amstrong & Aguila, 2006; Espinoza, 2007). Así los motivos principales de huelga se van consolidando a un modelo corporativo sindical (Ross, 2007), tanto en el sector privado, como en el sector público.

Por otra parte, el dinamismo del conflicto laboral durante el proceso de “transición democrática” (1990-1997) tuvo como principales ejes sectores de la producción como la Industria (41.7%), la Minería (25%), y Transporte y comunicaciones (20.8%). Ésta estructura concentrada del conflicto laboral procedió a una mayor diversificación en el periodo entre 1998-2006, con una presencia de sectores como el comercio (con un 3.7%), gobierno y sector público (14.8%), construcción (7.4%) y servicios financieros (7.4%). A ello debemos agregar en éste periodo, una crisis de los núcleos anteriores del conflicto laboral, con una baja en Minería (-13.9%), Industria (-19.5%) y Transporte y comunicaciones (-12.5%). Esto se graficará en el número de huelgas que se realizarán en estos últimos tres sectores entre los años 2006-2011, las cuales ascenderán a 51 huelgas en Minería, 101 en Transporte y Comunicaciones, y 262 en Industria.

Ante este escenario Diego López (2009a: 7) señalaba que

[...] es probable que en vez del predominio de la acción política —centrada en los intentos de influir en las decisiones gubernamentales y legislativas—, estemos presenciando un nuevo protagonismo de la acción directa sobre las empresas en la agenda sindical, sobre

¹² En esta dirección nuestra tesis es contraria a la de Espinoza quien señala que éste tercer periodo del conflicto sindical se extendería desde 1990 a 1997, lo cual para nosotros parece incomprensible, ya que observando los mismos datos que ella analiza en su texto (Espinoza, 2007) da cuenta de un cambio en el periodo 1993 al 1997, con una baja sostenida de todos los indicadores del conflicto laboral. Por ello creemos aquí se prepara o modela una caída de la actividad sindical, en un breve margen que instala una etapa de inactividad, que será parte importante para entender el fenómeno de la reacción del sindicalismo ante la crisis asiática de 1997 al 2000, y sus residuos el 2001.

todo protagonizada por colectivos que hasta ahora no habían logrado un reconocimiento cabal de sus propios intereses en las habituales instancias de representación sindical.

A nuestro parecer este “nuevo protagonismo” genera un nuevo núcleo de conflicto en el seno del sindicalismo nacional, lo cual se inserta en:

- a) *La formación de un nuevo contexto político entre 2010-2012*: con el tercer año de un gobierno de coalición de partidos de derecha, donde se registraron, en el plano de los espacios laborales, 518 huelgas efectuadas, las cuales involucraron a 84 532 trabajadores/as con un total de 6 291 días, y un promedio de duración de 12.1 días. Contrasta con el 2010, donde pese a haber menos huelgas (174), involucró la participación 31 799 trabajadores/as, lo cual significa un crecimiento de un 50% en relación al 2009,¹³ para bajar a 22 980 en 2011, y empinarse nuevamente sobre los 30 mil en 2012. Si bien existe una nueva estrategia sindical que implica el crecimiento en convocatoria y llamado a la huelga, esta se encuentra sujeta a los canales institucionales de mediación y a un empresariado que al ver aprobada la huelga, resuelve dialogar con el sindicato. La mayoría de las huelgas entre 2010-2012 se produjo en el sector Servicios, el cual recordemos se encuentra altamente feminizado, con 128 huelgas efectuadas, lo cual implicó a 10.212 trabajadores/as en 2012, y 10 598 entre 2010 y 2011.¹⁴ Este hecho además entronca con la situación política de movilización social, en torno a las demandas de *decomodificación* de los servicios sociales en Chile, lo cual genera mayor activación de los actores sindicales y gremiales.
- b) *Las tendencias a la legalización del conflicto laboral*, esto por medio de los requerimientos oficios, una disposición introducida al código del trabajo el año 2001, por medio del Artículo 374 bis (Aravena & Nuñez, 2011), lo cual ha conseguido direccionar las huelgas aprobadas hacia procesos de diálogo y acuerdo mutuo entre trabajadores y empleadores antes de hacer efectiva la huelga. Esto se grafica en que de las 6 860 huelgas aprobadas entre 1997-2011, tan sólo se efectuaron 2 026, es decir un 29.5% del total. Para el periodo 2010

¹³ Este fenómeno es significativo al considerar que va en contra tendencia de los hechos que caracterizan el año 2011 en Chile: la movilización social, la emergencia de actores sociales, y la organización ciudadana (Julián, 2013a).

¹⁴ Luego le sigue el sector de la Industria Manufacturera con 52 huelgas en 2010, 37 en 2011, y 22 en 2012. Estas 111 huelgas involucraron a 9 622 trabajadores/as. Fuente: Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo. 1990-2012. División del Trabajo. Santiago, Chile.

-2012 las huelgas aprobadas, por lo tanto legales, resultaron ser 2 179, con 271 694 trabajadores/as involucrados/as, de las cuales 1 837 de ellas requirieron el uso buenos oficios. Finalmente de total de huelgas aprobadas tan solo se efectuaron de ellas 518, es decir tan sólo el 27.3% del total.

En esta misma dirección la tendencia a la institucionalización y judicialización de la acción del sindicalismo, se reflejan en la instalación de los tribunales y defensores laborales (Aravena & Núñez, 2011: 124-126), y el rol de las inspecciones del trabajo, que parecen ser el reflejo y la externalización de las dolencias de un sindicalismo frágil, al cual no se le han dado las herramientas para fortalecer los procesos de negociación y su acción reivindicativa en la asimetría de la relación capital/trabajo representada en el marco de las relaciones laborales.¹⁵

Cabe resaltar que en Chile está permitido el remplazo de trabajadores/as en huelga legal, luego de 15 días de haberse hecho efectiva la misma,¹⁶ o antes en el caso de que el empresario haya realizado una oferta de contrato colectivo igual al contrato anterior reajustado anualmente al Índice de Precios del Consumidor (IPC). Esto a la vez reduce el poder de presión que pueden generar los/as trabajadores/as de forma de obtener los beneficios propuestos y de acelerar el proceso de negociación (López, 2009b; Julián, 2012b).

Tendencia V. Flexibilidad y Precariedad

A la vez, la diversificación de las tipologías de empleos y trabajos precarios ha generado un nivel de desprotección e inseguridad de un conjunto de la población ocupada en Chile. Aquí podemos señalar algunos fenómenos importantes como *a*) la aprobación de la ley de subcontratación (N° 20.123) el año 2007 (Caamaño, 2007; Aravena & Núñez, 2011), como práctica institucionalizada del proceso de precarización de las condiciones de trabajo (Silva, 2007); *b*) las políticas-planes pro-empleo de gobierno y la instalación de la hegemonía de la *forma-empleo* precaria y flexible en estos

¹⁵ Creemos que la ineffectividad de los tribunales y defensores laborales, no puede solo ser buscada en los resultados de los juicios y los casos *per se*, sobre demandas y resoluciones, etc., sino que en el éxito de individualizar las problemáticas laborales y “externalizarlas” hacia otra área de la empresa: el estado.

¹⁶ Además sucede, al igual que en el caso de las prácticas antisindicales, que la sanción de parte de los organismos del estado por la contratación de trabajadores/as en los primeros 15 días de huelga, se traduce en multas que no resultan significativas y nuevamente son dispositivos disciplinares utilizados por las clases empresariales en Chile para debilitar el sindicalismo y su acción.

programas; *c*) las lógicas de intensificación del trabajo por medio de un sistema de remuneraciones basado en la productividad del trabajador/a; *d*) la feminización de la fuerza de trabajo y la desigualdad(es) de género presentes en la actualidad; entre otros. Como señala Salinero (2006: 24)

[...] la presencia del empleo precario en el país ha ido acompañada de otros cambios relativos a la composición de las categorías de la ocupación, así como de los cambios en las magnitudes de empleo en los sectores económicos y también cambios en los tipos de empleo.

La emergencia de tránsitos permanentes entre la informalidad y la formalidad del trabajo; entre el trabajo dependiente al independiente; el trabajo subcontratado, el terciarizado y el a domicilio; los trabajadores estacionales o de temporada; los trabajos de tiempo parcial; etc., van configurando nuevas formas de integración cohesión precarias que envuelven a la población en la fragilidad, la incertidumbre y la vulnerabilidad social. Es el nuevo mapa del trabajo en Chile, que ha alcanzado una amplitud en su definición clásica para dar cabida a una tipología cada vez más amplia y masiva de formas de trabajo, las cuales se encuentran atravesadas por un status del trabajo en abierta degradación, como síntoma del fenómeno social de la precariedad laboral (Dörre 2010) y la precarización social (Hoehn 2009; Weller, 2011).

La flexibilidad laboral manifiesta la existencia de una heterogénea variedad de relaciones laborales, las que van desde aquéllas que externalizan al máximo la relación con el trabajador y debilitan el compromiso ligado a la relación laboral clásica, hasta otras que, conservando las obligaciones entre empleador y asalariado, introducen cambios en el contrato que afectan el desempeño laboral y la calidad del empleo asalariado de manera significativa (Henríquez & Riquelme, 2006). Esto va sumado a condiciones “atípicas” de trabajo, en un contexto de flexibilización laboral y de trabajo indecente (Henríquez & Riquelme, 2006) que potencian la incertidumbre, la vulnerabilidad y el miedo como factores subjetivos estructurales en el proceso de sujeción en el trabajo,¹⁷ apuntando a un compromiso moral y de identificación disciplinar, en un contexto de flexibilidad de las relaciones laborales (Julián, 2012b).

¹⁷ Entre estas nuevas formas que escapan al estatuto clásico de asalariado en el que se basa el sistema de protección laboral y social, se encuentran los Trabajadores periféricos, que corresponde a trabajadores que conforman claramente la periferia de la empresa, con relaciones en el límite de lo laboral-comercial; los Trabajadores/as con vínculo laboral débil e inestable, que incluye las modalidades de trabajo flexible en varios aspectos, con vínculos laborales debilitados; y los Asalariados/as en condiciones flexibles, que incluye asalariados cuyos contratos tienen flexibilidad horaria, salarial y/o polifuncional (Henríquez & Riquelme, 2006).

Todos estos fenómenos empujan a la conformación de una zona gris de integración social que estaría caracterizada por un 77.3% de los trabajos asalariados, los cuales no están protegidos y/o no superan un ingreso mensual de 300 mil pesos (US\$650), generando un ejército de “trabajadores pobres” (Julián, 2013c). Su importancia cuantitativa además es la marca de una sociedad dual, con escasas bases de cohesión, y con una actividad cada vez más disciplinada que desactiva formas de recreación, de participación, expresión política y ocio.¹⁸

El carácter estructural de las condiciones de empleo se ve reflejado en la concentración de los sindicatos de acuerdo al tamaño de la empresa. Según ENCLA (2011: 228-229), el 48.3% de las grandes empresas y el 23 % de las medianas empresas cuentan con un sindicato. Esto se debe a las condiciones de “poder estructural” (Wright, 2000; Brinkmann y colaboradores, 2008) con que cuentan los/as trabajadores/as al organizarse en unidades productivas descentralizadas pero de gran tamaño, ya que permiten la confluencia de grandes núcleos de concentración de la fuerza de trabajo, y a la vez, se encuentran relacionados a cadenas productivas de carácter internacional y de mayores volúmenes de producción/rentabilidad (Weller, 2011), lo cual los posiciona en motores de la actividad sindical nacional.

Notas sobre renovación y revitalización sindical. Las tácticas del “Organizing” y el movimientismo sindical

El sindicalismo, en la actualidad, encuentra una heterogeneidad de formas, ha diversificado de cierta manera su capacidad de representación y direcciones políticas, desbordando las posibilidades institucionales de organización (Julián, 2012a; 2013b). Es un fenómeno contradictorio en donde si estructura se ha fragmentado, por una parte, en una serie de centrales sindicales, federaciones y confederaciones, mientras que por otra, ha organizado y nucleado a “nuevos/as” trabajadores/as, con distintas expectativas sociales, que dan paso a una reconfiguración del mapa sindical en Chile.

En este fenómeno es posible distinguir dinámicas de continuidad y dinámicas de irrupción:

¹⁸ Si nos concentramos en la Encuesta Caracterización Socioeconómica de Hogares (CASEN) del año 2009, obtenemos como resultado que el 75% de los empleos asalariados no están protegidos y/o no supera un ingreso mensual de 300 mil pesos (U\$630). Si consideramos los últimos datos de la Nueva Encuesta laboral (2012) los resultados reflejan que tan sólo un 40% de los ocupados y el 53.3% de los asalariados poseen un trabajo protegido.

Las nuevas formas que ha asumido la organización de los/as trabajadores/as en cuanto a buscar figuras de colectivos, coordinadoras, etc., que escapan a las figuras legales de sindicatos, federaciones y confederaciones, muestra nuevas expresiones de parte del mundo del trabajo, tratando de desafiar los niveles de, por una parte, la *vigilancia y castigo* de parte de los/as empleadores/as (en la constitución del sindicato), como por la desafiliación entendida como una limitante normativa-legal para los/as trabajadores/as más precarizados/as y explotados/as del sistema productivo (Julián, 2012a: 104).

Esto a la vez constituye la irrupción de una nueva subjetividad al interior de la multiforme fuerza del movimiento sindical (Leiva 2009; Julián, 2012a; 2013b).

Creemos que éste diagnóstico acompaña la tensión entre el proyecto corporativo dominante en el sindicalismo chileno de las dos últimas décadas, y un proyecto sociopolítico con rasgos *movimientistas* (Moody, 2001; Julián, 2012a), que define lo político *más-allá* de las relaciones partidarias, encuentra su soporte ético en “lo comunitario”, “lo ciudadano” y en la acción de los actores sociales, reordenando simbólicamente el carácter del trabajador y el trabajo (Julián, 2013b), lo cual es la llave maestra para discutir sobre nuevas estrategias de renovación y revitalización sindical (Voss & Sherman, 2000; Frege & Kelly, 2004a; Dörre, 2008).

La renovación sindical y su modernización (Brinkmann y colaboradores, 2008), se orienta como proyecto para el sindicalismo con el objetivo de dar cuenta de nuevos fenómenos en el trabajo, como el de la precariedad laboral (Dörre, 2009), y de cambios a nivel de orientaciones sociopolíticas de la clase trabajadora, en marcos de neoliberalización y procesos de ofensiva reingeniería empresarial de los espacios de trabajo, lo cual está acoplado a fenómenos de transformación de la morfología de la clase trabajadora (Silver & Arrighi, 2000; Antúnez, 2003), y la generación de dinámicas eficientes de fortalecer la acción del sindicalismo en diversos contextos de forma diferenciada. En Chile, como hemos podido observar, se puede destacar por un contexto centrado en una alta concentración económica, la debilidad institucional de los sindicatos en el sistema de relaciones laborales y una profunda desigualdad social estructural.

En esta misma dirección es que el caso de los trabajadores precarios y pobres (Julián, 2013b; 2013c), como partes de los procesos de flexibilización laboral, constituyen un núcleo central para la activación de nuevas estrategias, como las llamadas *Organizing* (Dörre, 2008), las cuales se enfocan en las poblaciones no afiliadas al sindicato dentro de las fábricas o lugares de trabajo, o que no tienen derecho a afiliación sindical, de forma de incluir y potenciar el poder organizacional de los sindicatos y de la clase trabajadora de conjunto. *Organizing*, puede ser sintetizada como una estrategia concertada del sindicato de extender su rasgo de influencia en distintos campos: a) en

el lugar de trabajo, generando campañas de información, consentimiento y cooperación con los/as trabajadores/as no sindicalizados, que promuevan la afiliación sindical (Hälker, 2008); *b*) en la colaboración con núcleos de trabajadores organizados bajo otro tipo de orgánica que no responde a la propiamente sindical; y/o *c*) organizando a trabajadores/as que se encuentran fuera del rango del espacio de trabajo del propio del sindicato, pero que por diversas razones, no están organizados colectivamente.

Complementario a ello, desde el mundo académico y científico, se encuentra el potencial de la Investigación Acción (IA), la cual ha constituido una de las herramientas investigativas que mayor frutos ha dado al análisis de los procesos de “revitalización sindical” (Frege & Kelly, 2004a; 2004b; Turner, 2005) y los procesos de *organizing* (Silver, 2003; Dörre; y colaboradores, 2009). A modo de la constitución de una relación estratégica que acompaña un ejercicio político y científico en el generar nuevas construcciones y formas de cooperación en los espacios sindicales de participación, activación, organización y democratización (Huzzard & Björkman, 2012), las instituciones sindicales desarrollan un flujo mas fluido de comunicación con universidades, académicos, investigadores y organizaciones no gubernamentales, generando conocimientos e información que fortalecen el poder y la acción de los sindicatos.

Dependiendo del contexto, *organizing* ha trascendido el espacio de trabajo propiamente tal, y se ha constituido en una estrategia sindical sociopolítica de movilización y activación de legitimidad social (Voss & Shermann, 2000). Así es como un modelo de revitalización sindical que extiende el *organizing* hacia la comunidad (Moody, 2001; Frege & Kelly, 2004b), va acompañado de promover lógicas de intersección y solidaridad entre los movimientos y actores sociales, generando una nueva red de colaboración y soporte para el sindicalismo, el cual ya cobra una dimensión social, como organismo de confluencia de intereses desde el “espectro ciudadano” (Watermann, 1993; Dixon, 2010). Además esta situación se encuentra asociada a la generación de canales de comunicación entre las organizaciones sindicales, y la generación de estrategias de “Todos Juntos” (*Alles Gemeinsam*), referido a la confluencia de distintos niveles de las organizaciones sindicales (como de profesiones y ocupaciones), tanto entre las centrales sindicales, como entre los sindicatos a nivel sectorial, local, regional e internacional (Ross, 2007).¹⁹

En esta misma dirección, y dado el contexto político-social en Chile en los últimos dos años, la interpelación al sindicalismo de parte de los actores sociales, constituye

¹⁹ En el caso de Alemania, que es con el que estamos más relacionados, *Alles Gemeinsam* es una practica que está sentada en la política del *Tarifvertrag*, es decir, el sistema de tarifado por ocupaciones y profesiones, negociado entre sindicatos y organizaciones empresariales, a nivel sectorial o por ramas de la producción (Renneberg, 2011)

un desafío para nueva dirigencia, de forma de generar un diálogo horizontal y convertirse en interlocutor válido en la movilización social (Dixon, 2010). Esta interpelación constituye una de las demandas que los movimientos sociales le han hecho al sindicalismo, y del cual, seguramente, habrá una permeabilidad a reconocer en estos un campo de experiencias contra-hegemónicas del cual obtener un aprendizaje colectivo, en cuanto a revitalizar las formas de identificación y proceder en acciones colectivas hacia demandas que se articulen desde el mundo del trabajo, lo cual a la vez exige de los sindicatos la confluencia a articular modelos organizativos más inclusivos y abiertos (Bersusán, 2003).

De acuerdo con esto último, la llamada “modernización de los sindicatos” (Haitpeter & Dörre, 2011), también está vinculada a la democratización de sus estructuras internas (Bersusán, 2003), en la promoción de lógicas participativas en su seno, en vez de las lógicas de delegación y de poder burocrático vertical que finalmente hacen a los sindicatos perder afiliados, contar con un capital social negativo de reconocimiento y credibilidad ciudadana, y debilitar su legitimidad como instituciones democráticas y transparentes (Julián, 2012a).

El fortalecimiento de ese reconocimiento social, la construcción de legitimidad y el posicionamiento en la esfera pública requieren de una estrategia comunicacional por parte de los sindicatos. Esta estrategia debe tratar generalmente de colocar las temáticas del mundo del trabajo y de las relaciones laborales en los medios de comunicación masivos, con la activación de un Cyber sindicalismo en las redes sociales e Internet (Diamond & Freeman, 2002; Shostak, 2002), difundiendo campañas de solidaridad y generando medios propios de difusión. El objetivo principal es conquistar un espacio mediático que intersecte o irrite al campo político y social, con una producción activa de nueva información sobre las condiciones de trabajo, remuneración, etc., pasando de un posicionamiento defensivo a uno ofensivo en la relación contra-hegemónica.

En relación a la huelga, las propuestas que se desprenden de una legislación como la chilena,²⁰ son las de fortalecer organizacional y comunicacionalmente una medida de presión que está debilitada institucionalmente. Este objetivo sólo es posible lograrlo a partir de una planificada, estructurada y participativa forma de enfrentar la huelga de parte de los miembros del sindicato, con claridad con respecto a una democratización de los roles al interior del sindicato (Schmalstieg, 2013), y de incentivo a expandir las relaciones con organizaciones de la comunidad local y del mundo sindical, con

²⁰ La legislación chilena debilita el ejercicio de la huelga por medio del remplazo legal de trabajadores, los límites a la negociación colectiva, la flexibilidad de despido, las prácticas anti-sindicales, etc. (Julián, 2012b), lo que hace que indirecta o directamente la huelga no constituya actualmente un fenómeno significativo en el mundo sindical

las cuales se fortalece la legitimidad y el posicionamiento público de los sindicatos, entablando lazos de solidaridad y de soporte que permiten solventar la huelga ante las restricciones institucionales. A la vez, los enfoques de “renovación por medio de la huelga” (Dörre, 2008; Haipeter & Dörre, 2011) proponen centrar la huelga como una posibilidad de fortalecimiento de la cohesión sindical, y de revitalización de la actividad pública de los sindicatos, concentrándose en una diversificación de tácticas de “hacer-la-huelga” (Riexinger, 2013: 5), desde paros de advertencia (los cuales duran un día o menos), hasta huelgas con ocupación de espacios públicos y/o de los espacios de producción.

Así es como a partir de las anteriores notas, podemos considerar que la “refundación sindical” va acompañada de un aprendizaje colectivo (“un saber”), y un ejercicio en las actuales condiciones de asociatividad (“un hacer”), los cuales confluyen en un fortalecimiento de los lazos de identidad colectiva con la consecuente promoción de una cultura de solidaridad y confluencia entre los actores sociales. Esta refundación, por lo tanto, es un llamado indirecto a sobrepasar el cerco de las relaciones industriales neocorporativas, las cuales se encuentra en profunda crisis a nivel mundial, y exigen una nueva toma de decisión estratégica del sindicalismo para enfrentar los nuevos escenarios del trabajo a nivel global.

Conclusiones

El objetivo de la cultura empresarial laboral de dificultar la afiliación sindical, y en otros casos simplemente prohibirla, hace que un clima de diálogo social y de participación simétrica en las relaciones laborales se vuelva extremadamente difícil y marcado por el sello de las instituciones autoritarias en materia laboral en el país (Salinero, 2004; 2006; Julián, 2012b). La continuidad del protagonismo del actor empresarial en la presente matriz de relaciones laborales, vuelve el problema en un eje de la economía política de las relaciones industriales en Chile (Hyman, 1989).

Ante esta permanente y constante relación de poder asimétrico, y que se ha solidificado en los últimos años, nuestra propuesta es que, si bien el sindicalismo debe sostener prácticas de innovación que estén orientadas a restituir derechos en materia de legislación laboral y de fortalecimiento institucional como actor en el escenario de las relaciones laborales, además debe unirse a lógicas no-oficiales y no-institucionalizadas de fortalecimiento organizativo de los sindicatos, conjunto a la profundización de su rol público en la esfera social, como núcleo y actor dialogante de la clase trabajadora y otros sectores sociales. Ello requiere un proceso de refundación sindical y modernización de las organizaciones sindicales, tal como lo hemos entendido en éste texto, a partir de algunas notas a su conceptualización.

La pregunta es: ¿Será necesario proyectar una refundación del sindicalismo en Chile? Aunque reconocemos que la respuesta a esta pregunta, más que ser un problema teórico, constituye un problema propiamente práctico, el cual creemos cobra vida en la dialéctica actual de reordenamiento y reexploración del mundo sindical desde sus actores, constatamos que una refundación no apelaría a la destrucción, a la eliminación y el tachado de las formas existentes, sino que más bien en su transformación, una “metamorfosis histórica”, con una respectiva adecuación dialéctica de sus contenidos, y la reactivación en una nueva dirección, proyecto, objetivo, etc., a partir de la resolución de los núcleos en tensión, con la idea de reconfigurar un imaginario de la clase trabajadora como un espectro más amplio, heterogéneo, diverso, simétrico en su composición y relación de poder(es), que implique un desarrollo armónico y democrático (directo) al interior de las estructuras y métodos organizativos de los/as trabajadores/as.

A la vez, es probable que las experiencias de crítica y resistencia a los poderes anidados en la “nueva” estructural sindical (Julián, 2012a), los cuales han sido objeto de diversos discursos y actores en el espacio político (ante la evidente permeabilidad corporativa de la estructura sindical), sean de cierta forma sintetizados en nuevas corrientes sindicales, que tenga como objetivo el cuestionar, reconstruir y remodelar la actual organización sindical en el país. Éste fenómeno es sincrónico con las nuevas perspectivas y orientaciones de las subjetividades emergentes en el proceso de (re) organización de la clase trabajadora, y sincrónico de una praxis crítica, destructora y propositiva que constituye en la actualidad la emergencia de movimientos y actores sociales contra-hegemónicos al modelo neoliberal.

En esta situación de desgaste de la fuerza dispositiva ideológica del neoliberalismo, y en la apertura de nuevos imaginarios sociales colectivos, se encuentran algunas bases para sentar los pilares de un nuevo proceso de organización e identidad de/por la clase trabajadora en Chile, ampliando su espectro de definición e identificación, desde el espacio de trabajo a la complejidad y activación orgánica (*Organizing*) de los fenómenos de precariedad, precarización, exclusión y marginalidad social dentro de la nueva agenda, planificación y programa de la acción sindical (Julián, 2013c).

Es esta apertura, la que puede significar un fortalecimiento del sindicalismo en la esfera pública, movilizar a otros actores a su alrededor, y potenciar sus demandas como respuestas a la contingente situación de cambios políticos, como alternativa a la posición estática y rígida de los acuerdos neo-corporativos de los anteriores 20 años de “transición democrática”, y a sus límites en materia de reformas en el plano laboral, político, económico y social.

Referencias

- Almeyra, Guillermo & Suárez, Carlos (2006), “Sindicalización, sindicatos y experiencias extra-sindicales actuales en algunos países de América Latina” en *Observatorio Social de América Latina*, Buenos Aires, CLACSO, año X, núm. 26.
- Antúnez, Ricardo (2003), *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo*, Buenos Aires, Argentina, Herramienta, Taller de Estudios Laborales.
- _____ (2005), *Los Sentidos del Trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*, Buenos Aires, Argentina, Herramienta, Taller de Estudios Laborales.
- Aravena, Antonio (2009), “La industria del salmón en Chile: ¿crecimiento social o explotación laboral?”, *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I*. Compilado por Julio César Neffa, Enrique De la Garza y Leticia Muñiz, Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, CAICYT, pp. 397-427.
- Aravena, Antonio & Núñez, Daniel (2011), “Los Gobiernos de la Concertación y el Sindicalismo en Chile”, *Revista Trabajo*, Año 5, núm. 8, pp. 113-133.
- Arbazúa, Enrique (2008), “Acción sindical de trabajadores contratistas” en Álvaro Soto (ed.), *Flexibilidad Laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psico-social del empleo contemporáneo*, Santiago, Chile, LOM ediciones, pp. 79-88.
- Arrieta, Adolfo (2003), *Mercado de trabajo, organización, representación sindical y gremial*, Santiago, Chile, Oficina Internacional del Trabajo.
- Atria, Raúl (2004), “Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales”, *Serie Políticas Sociales*, núm. 96, Santiago, Chile, CEPAL-ECLAC.
- Baccaro, Lucio (2003), “What is Alive and What is Dead in the Theory of Corporatism”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, num. 4, pp. 683-706.
- Baltera, Pablo and Juan Pablo Dussert (2010), *Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales*, Santiago, Chile, Dirección del Trabajo, Dirección de Estudios.
- Bersusán, Graciela (2003), “La democracia en los sindicatos. Enfoques y problemas”, en: Enrique De la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 392-421.
- Brinkmann, Ulrich; Choi, Hae-Lin; Dejte, Richard; Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Karakayali, Serhat; Schmalstieg, Catharina (2008), *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?* Wisbanden, Deutschland.

- Buroway, Michael (2013), "For a Sociological Marxism: The Complementary Convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi", *Politics & Society*, vol. 31, num. 2, pp. 193-261.
- Caamaño, Eduardo (2007), "La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios", *Revista Ius Et Praxis*, año 13. núm. 2, pp. 157-194.
- Calderón, Ricardo (2008), "Nuevas expresiones sindicales desde la precarización del empleo. El caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre" en Álvaro Soto (ed.), *Flexibilidad Laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, Santiago, Chile, LOM ediciones, pp. 111-133.
- Caputo, Orlando & Graciela Galarce (2007), "Salarios, ganancias y sindicalismo" [en línea] Archivo Chile. 2007. Disponible en: http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/galarceg/galarceg0033.pdf. [Consulta 21 noviembre 2012]
- Cradden, Connor (2010) "Understanding the past to change the present: The social compromise, the corporate theory of society and the future shape of industrial relations" en M. Serrano, E. Xhafa & M. Fitcher (eds.), *Trade unions and the global crisis: Labour's visions, strategies and responses*, Geneva, Suiza, International Labour Office, pp. 49-62.
- De la Garza, Enrique (2005) "Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado". En De la Garza (comp.) *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Consejo Latinoamericano de ciencias sociales, pp. 9-17.
- _____ (2011) "Más allá de la fábrica: Los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial", *Nueva Sociedad*, núm. 232. (marzo/abril, 2011), pp. 50-71.
- Diamond, W.J. & Freeman, R.B. (2002) "Will Unions prosper in Cyber-space? The promise of the internet for employee Organizations", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 4 (3), pp. 569 -596.
- Dixon, Marc (2010) "Union Threat, Countermovement Organization, and Labor Policy in the States, 1944-1960", *Social Problems*, vol. 57, Issue 2, pp. 157-174.
- Dörre, Klaus (2008), "Strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing?", in: WSI-Mitteilungen 1, S. 3-10.
- _____ (2009) "La Precariedad ¿Centro cuestión social del siglo XXI?", *Revista Actual Marx Intervenciones*, N° 8, La pesantez de la vida cotidiana. Santiago, Chile. LOM ediciones, pp. 79-108.
- _____ (2010), "Social Class in the Process of Capitalism Landnahme. On the relevance of secondary exploitation", *Socialist Studies/Études socialistes*, 6 (2), pp. 43-74.

- Drake, Paul (2003), "El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación", *Revista de Ciencia Políticam*, volumen XXIII. núm. 2, pp. 148-158.
- Durán, Gonzalo y Marcos Kremerman, "Nuevas formas de organizar el trabajo: Modelos Laborales y Razones Sociales". Evidencia desde el sector "Supermercados" *Cuaderno de Investigación*, núm. 12. Fundación SOL [En línea]. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/09/Cuaderno-12-Modelos-laborales-y-razones-sociales.pdf> (consultado el 14 de octubre de 2012).
- ENCLA (2011), *Encuesta Laboral 2011*, Santiago, Chile, División de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Ermida, Oscar (2007), "La política laboral en los gobiernos progresistas" *Revista Nueva Sociedad*. núm. 211, pp. 50-65.
- Espinoza, Carolina (2007), *Conflictos Laborales en Chile: 1985-2006*, Santiago, Chile, Consejo de Trabajo y Equidad.
- Espinoza, Malva & Hugo Yanes (1998), "Sindicalismo en Chile: Un actor que sobrevive contra viento y marea", *Temas Laborales*, núm. 8. Santiago, Chile: División de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Frege, C. M. & Kelly, J. E. (2004a), "Union Revitalisation Strategies in Comparative Perspective", *Europe Industrial Relations Journal*, (9) 1, pp. 7-24.
- Frege, C. M. & Kelly, J. E. (2004b), *Varieties of unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, New York, Oxford University Press.
- Frías, Patricio, (2008), *Desafíos del sindicalismo en los inicios del Siglo XXI*, Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Garrido, Jaime y Martín Retamozo (2010), "Orden y conflicto: reestructuración neoliberal y respuestas colectivas de los sectores populares urbanos en Chile y Argentina", *Revista Líder*, vol. 17, año 12, pp. 95-117
- González, Julio César (2013) "El movimiento sindical chileno, tensiones y obstáculos para su fortalecimiento", *Revista Trabajo & Sociedad*, núm. 20, pp. 103-118.
- Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (eds.) (2011), *Gewerkschaftliche Modernisierung*, Wiesbaden.
- Hälker, Juri (ed.) (2008), "Organizing. Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation", Supplement der *Zeitschrift Sozialismus* 9/2008, Hamburg. Disponible On-line: <http://www.vsp-vernetzt.de/soz-0809/080908.php>
- Henríquez, Helia & Verónica Riquelme (2006), "Lejos del Trabajo Decente: el empleo desprotegido en Chile", *Cuaderno de Investigación*, núm. 30. Santiago, Chile. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Hyman, Richard (1989), *The political economy of industrial relations: theory and practice in a cold climate*, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, Macmillan Press.

- Hyman, Richard (2006), "Marxist Trough and the analysis of Work" in M. Korczynski, R. Hodson & P. K. Edwards (eds.), *Social theory at work*, Oxford, New York, Oxford University Press, pp. 26-56.
- Huzzard, T., & Björkman, H. (2012), "Trade unions and action research", *Work, employment and society*, 26(1), pp. 161-171.
- Julián, Dasten. (2012a) "Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista".
- _____ (2012b) "Dispositivos de disciplinamiento en el Trabajo. Relaciones laborales y subjetividad(es) en Chile", *Revista Si Somos Americanos, Revista de Estudios Transfonterizos*, Universidad de Iquique, vol. 12, núm. 2.
- _____ (2013a), "La democracia formal y el fantasma terrorista. Una mirada a la paranoia estatal y su goce superyoico en Chile", *International Journal Zizek Studies*, vol. 7, num. 2.
- _____ (2013b), "Contribuciones al estudio de Identidades e Identificaciones precarias en Chile", *Revista Polis*, núm. 36.
- _____ (2013c), "Heterogeneidad estructural y trabajadores precarios. Un núcleo de la pobreza en Chile", *Revista Laboral*, núm. 15, Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz.
- Leiva, Sandra (2009), "La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis", *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, volumen 8, núm. 24, pp. 111-131.
- López, Diego (2009a), "El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: Nuevas acciones y Liderazgos". Análisis y Propuestas: Relaciones Industriales. Friedrich Ebert Stiftung [En línea], 2009. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/08579.pdf> (Consultado 12 de noviembre de 2012).
- López, Diego (2009b), "La ineficacia del derecho a negociar colectivamente" en *La negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible. Dirección del Trabajo*, pp. 43-72.
- Moody, Kim (2001), *Workers in a lean World. Unions in the international Economy*, London, Verso, 2001.
- Naylor, R. & Raam, O. (1993), "The open shop union, wages, and management opposition", *Oxford Economic Papers*, vol. 45, pp. 589-604.
- Núñez, Daniel (2007), "Negociación colectiva: la llave maestra de la institucionalidad laboral", *Revista laboral*, ICAL.
- Núñez, Daniel (2008), "Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile", *Revista Alternativa*, Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz. núm. 25, pp. 23-40.
- Pizarro, Roberto (2005), "Desigualdad en Chile: desafío económico, ético, y político". *Revista Polis Universidad Bolivariana*, vol. 4, núm. 10.

- Ramos, Joseph (2010), “Sindicalismos en el “Sur” en la era de la globalización”, *Revista CEPAL*, núm. 100, pp. 97-121.
- Renneberg, Peter (2011), *Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf*, Hamburg.
- Riexinger, Bernd (2013), *Demokratisierung von Streiks. Revitalisierung der Gewerkschaftsarbeit. Rosa Luxemburg Stiftung. Berlin. conferencia „Erneuerung durch Streik. Erfahrungen mit einer Aktivierenden und demokratischen Streikkulturen“*. Organizado por Rosa-Luxemburg-Stiftung y ver.di Bezirk Stuttgart. Stuttgart 01-03 de Marzo de 2013.
- Rojas, Jorge, “Las políticas laborales en Chile: 1900-1970”. Archivo Chile [En línea], 2010. Disponible en: http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/rojasfj/rojasfj0007.pdf (Consultado el 12 de diciembre 2012).
- Ross, Stephanie (2007), “Varieties of social unionism: Towards a framework for comparison”, *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, volume 11, Autumn, pp. 16-34.
- Salinero, Jorge (2004), “La destrucción del sindicato: Intolerancia a un derecho fundamental”, *Cuaderno de Investigación*, núm. 20, Santiago, Chile. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo.
- Salinero, Jorge (2006), “La afiliación sindical y Negociación colectiva en Chile: Problemas y Desafíos”, *Cuaderno de Investigación*, núm. 29, Santiago, Chile. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo.
- Schmalstieg, Catharina (2013), *Partizipative Arbeitskämpfe, Neue Streikformen, Höhere Streikfähigkeit?* Rosa Luxemburg Stiftung. Berlin.
- Segovia, Carolina y Ricardo Gamboa (2012), “2011: el año que salimos a la calle”, *Revista de ciencia Política*, vol. 32, núm. 1, pp. 65-85.
- Shostak, Arthur B. (2002), *The Cyberunion Handbook: Transforming Labor through Computer Technology*, Issues in Work and Human Resources. Armonk, N.Y., M.E. Sharpe.
- Silva, Consuelo. (2007), “La subcontratación en Chile. Un acercamiento sectorial”. Consejo de Trabajo y Equidad. [En línea] Disponible en: <http://www.estudiosdel-trabajo.cl/wp-content/uploads/2008/11/la-subcontratacion-en-chile-c1-silva.pdf> (Consultado el 28 de octubre de 2012)
- Silver, B. J. (2003), *Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870*, Cambridge, New York, Cambridge University Press.
- Silver, Beverly & Arrighi, Giovanni (2000), “Workers North and South” in Leo Patnich y Colin Leys (ed.), *Working Classes. Global Realities*, Socialist Register 2001, London, Merlin Press, pp. 53-76.
- Soto, Álvaro; Espinoza, Gabriela & Javiera Gómez (2008), “Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral” en Álvaro Soto (ed.), *Flexibilidad Laboral y*

- subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, Santiago, Chile, LOM ediciones, pp. 11-38.
- Trafilaf, Juan Carlos & Raúl Montero (2001), "Chile, sindicalismo y transición política" en Enrique de la Garza (coord.), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, Buenos Aires, Consejo latinoamericano de ciencias sociales, pp. 103-108.
- Turner, Lowell (2005), "From Transformation to Revitalization. A New Research Agenda for a Contested Global Economy" in *Work and Occupation*, vol. 32 (4), pp. 383-399.
- Ugarte, José Luis (200&), "Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores", *Revista Ius et Praxis*, vol. 12, núm. 1, pp. 11-29.
- Voss, Kim & Sherman, R. (2000), "Breaking the Iron law of Oligarchy: Union Revitalisation in the American Labor Movement", *American Journal of Sociology* 2, S. 303-349.
- Waterman, Peter (1993), "Social-Movement Unionism: A New Union Model for a New World Order?", *Review Literature and Arts of the Americas*, vol. XVI, núm. 3, pp. 245-278.
- Weller, Jurgén (2011), "Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina", *Revista Nueva Sociedad*, núm. 232, pp. 32-49.
- Wright, Erik Olin (2000), "Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise", *American Journal of Sociology*, volume 105, number 4, January, pp. 957-1002.
- Zapata, Francisco (1992), "La Transición democrática y el sindicalismo chileno", *Foro Internacional*, vol. 32. núm. 5 (130). oct-dic., pp. 703-721.
- _____ (2003), "¿Crisis del sindicalismo en América Latina?", *International Institute of Social History* [En línea]. Disponible en: <http://kellogg.nd.edu/publications/workingpapers/WPS/302.pdf> (Consultado el 13 de noviembre de 2012).
- _____ (2004), "De la democracia representativa a la democracia "protegida". Movimiento Obrero y sistema político en Chile", *Revista Enfoques*, núm. 3, pp. 125-155.
- Zoll, Rainer. (1981), *Partizipation oder Delegation. Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Italien und in der Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt.
- Julian Dasten, Doctorante de la Universidad en Sociología del Trabajo Industrial y Sociología Económica de la Universidad V.F. Schiller en Jena, Alemania.

Julian Dasten

Doctorante de la Universidad en Sociología del Trabajo Industrial y Sociología Económica de la Universidad V.F. Schiller en Jena, Alemania.

Jornada, trabajo por turnos y la contratación colectiva en el sector papelerero venezolano

*Héctor Lucena
Hérmes Carmona Alavarez*

Palabras Clave: Reducción de la Jornada, Contratación Colectiva, Trabajo a turnos

Resumen

Esta investigación es un estudio documental, descriptivo, en busca de la evaluación de la reducción del tiempo de trabajo por turnos, en las fábricas de papel de Venezuela. Análisis ergonómico, normativo y económico de las matrices de tiempo de trabajo y la organización se utilizaron para evaluar las consecuencias de tales cambios. La organización del trabajo por turnos se estudia a través de un caso simulado y pruebas documentales, tales como los convenios colectivos de empresas fabricantes de papel también se utiliza, la búsqueda concluye que la mayoría de los impactos en los recursos humanos de reducir el tiempo de trabajo en las fábricas de papel de Venezuela, va a ser positivo para nuestro país, debido a la expansión del empleo, el bajo impacto en los costos (3%) y la reducción a la exposición del riesgo de los trabajadores.

Key-words: reduction of labor time, collective bargaining

Abstract

This research is a documentary, descriptive study looking for assessment the reduced working time of shiftwork, in paper mills of Venezuela. Ergonomic, legal and economic

Trabajo, Año 8, No. 11, enero-junio 2014, tercera época

analysis of time work arrays and organization were used to evaluate the consequences of such changes. Organization of shiftwork is studied through a simulated case and documentary evidence such as Collective Bargains of paper mills companies is also used, search concludes that mostly of the impacts in human resources of cutting working time on Venezuelan paper mills is going to be positive for our country because employment expansion, low impact on cost and reduce time's work risk exposure.

Resumé

Ce travail est une étude théorique, descriptive, à la recherche de l'évaluation du travail posté de courte durée dans les papeteries du Venezuela. L'analyse ergonomique, la politique économique et tableaux du temps de travail et l'organisation ont été utilisés pour évaluer les conséquences de ces changements. L'organisation du travail par quarts est étudiée à travers un cas simulé et des preuves documentaires, tels que les accords collectifs fabricants de papier aussi utilisé la recherche conclut que les impacts sur les ressources les plus humaines de la réduction du temps travailler dans les usines de papier du Venezuela, sera positive pour notre pays, en raison de l'expansion de l'emploi, faible impact sur les coûts (3%) et la réduction de l'exposition au risque des travailleurs.

Evolución de la Jornada

Un aspecto ergonómico como lo es la organización del tiempo de trabajo es un componente importante de la insatisfacción. La reducción de la jornada de trabajo en el trabajo a turnos, el disfrute del tiempo libre, la generación de nuevos empleos, el impacto en la estructura del salario, el rediseño de las funciones en los puestos de trabajo y la incidencia de los mismos en la productividad es un trabajo en curso, desde que en 1990 por vía de la Ley Orgánica del Trabajo se reduce la jornada a un máximo de 44 horas semanales. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela —CRBV— introdujo (disposición transitoria 4ta) que se debía propender a la reducción de la jornada.

En lo que si fue precisa la CRBV fue en confirmar el límite de las 44 horas semanales, que ya venía en la Ley de 1990, y reducir la jornada nocturna a un límite de 35 horas semanales —Artículo 90.

En el caso que indagamos en detalle, como es el sector de fabricación de pulpa y papel, todavía en el 2003, en el diagnóstico realizado en un molino papelerero, se detecta un alto número de horas trabajadas durante la jornada diaria. Muchos cargos

trabajaban turnos 12 por 12, para cumplir con las rotaciones, generando disminución del desempeño (Durán y Rahamut, 2003).

El personal para poder aguantar y vigilar el proceso trabajaba a 63% del nivel normal establecido (Durán y Rahamut, 2003). La productividad de la empresa cayó a niveles preocupantes durante esos años y la conflictividad laboral aumentó; finalmente estalló un conflicto en el 2005, las violaciones frecuentes al contrato colectivo y la falta de comunicación entre las partes, paralizaron la empresa durante 8 días (Bonilla y colaboradores, 2005). En el 2002, el promedio semanal por turno era de 41 horas, aparentemente legal, pero los trabajadores se quejaban por estar media hora antes en el puesto de trabajo, sin compensación (Pérez, 2007).

En otras papeleras no se paralizaron las actividades, los paros en las papeleras son muy costosos por el hecho de ser procesos continuos, costo de la energía, materias primas y alto apalancamiento operativo. Por ello los problemas se solucionaron por medio de negociaciones con los trabajadores y consultas con los organismos oficiales.

Tipos de jornadas, coincidencias y divergencias

De acuerdo a Lucena (1996), los sectores en donde se observaba, un mayor uso del trabajo nocturno eran los siguientes:

- Fabricación de productos alimenticios.
- Industria de refinación, petroquímica y química.
- Fabricación de textiles, prendas de vestir e industrias del cuero y productos de papel.
- Comercio al por menor.
- Restaurantes y Hoteles.
- Servicios de salud y similares (Hospitales y Clínicas).
- Servicios de seguridad y vigilancia.

En años recientes la difusión de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han incentivado el trabajo nocturno en nuevas actividades productivas de bienes y servicios. Aquí destacan los servicios de tele mercadeo y tele servicios, asociados a servicios de seguros, de turismo, de finanzas, ventas.

Los turnos trabajados con más frecuencia habían sido diurnos: (6 a.m.- 2 p.m.), Mixto (2 p.m.- 10 p.m.) y Nocturno (10 p.m. 6 a.m.), al lado de estos tres turnos o equipos de trabajo existía un cuarto turno, encargado de suplir a los tres primeros (Lucena, 1996).

Posteriormente, Lucena (1999), realizó una investigación sobre la modernización productiva y negociaciones colectivas, donde analizan las tendencias de las convenciones colectivas ante los desafíos que planteaba la apertura económica y los efectos de la globalización. En este trabajo se evidencia la acción sindical venezolana en el sector de la metalmecánica. Visos de flexibilización laboral son detectados en este análisis; así, los pocos avances concretos en la acción innovadora, el interés de los sindicatos en el tema del tiempo de trabajo es escaso, así como el asunto de la capacitación; no se incrementan los días de disfrute (lo cual es una forma de reducir el tiempo de trabajo). La lucha es por el aumento de los días de pago, ello tiene que ver con los bajos salarios que a juicio de los negociadores sindicales, los ingresos extras mitigaban la debilidad salarial. Lucena (1999) apunta sobre la casi inexistencia de iniciativas sindicales modernizadoras en la organización del trabajo.

Por ello, el impacto de la reducción de la jornada sobre la morbilidad presente en las papeleras es reducido, ya que el tiempo de exposición no es tan relevante como el diseño de los puestos, el entrenamiento y la educación de los trabajadores. Pero es importante para la reducción de la propensión a accidentes, debido a fatiga o cansancio.

Reclamo Sindical en caso de Trabajo de Jornada Continua

En el año 2005, el Sindicato de la Industria del Cartón, Papel sus Similares y Conexos del Estado Carabobo (SINTRACART), solicitó pronunciamiento ante la Consultoría Jurídica del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social — MPPTSS—, cuanto a la problemática relacionada con el horario de trabajo por el cual se regía la relación laboral entre la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela S.A., División Cartones Nacionales y sus trabajadores, en virtud de que consideran que:

[...] éste resulta violatorio a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, ya que el cuarto grupo debe laborar turnos de 8 horas por 7 días continuos lo que representa un total de 56 horas continuas durante una semana, sin respetarse el día de descanso semanal ni el límite diario y semanal de la jornada (Consultoría del Ministerio P. P. del Trabajo y la Seguridad Social, 2005).

El horario establecido en la citada empresa, no cumplía con la condición prevista en el referido artículo, según la cual, el total de horas laboradas por cada trabajador en un periodo de 8 semanas no debía exceder de los límites diario y semanal, previstos en los artículos 195 *ejusdem* (antigua LOT) y 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, ello en virtud de que al tratarse de excesos constantes en la rotación, impide una compensación con jornada más cortas, que en todo caso es la forma que permitiría dar cumplimiento a esta norma.

Existía un horario de trabajo para el cuarto grupo, por el cual los trabajadores laboraban 7 días continuos en turnos de 8 horas que rotaban en la secuencia 3º, 2º, 1º, correspondientes a las jornadas nocturna (10:00 p.m. a 6:00 a.m.), mixta (2:00 p.m. a 10:00 p.m.) y diurna (6:00 a.m. a 2:00 p.m.) respectivamente, y agregaban que este horario traía como consecuencia que laboren 56 horas semanales, representando un sobre tiempo de 21, 14 y 12 horas extraordinarias, respectivamente, todo lo cual

[...] es violatorio de lo establecido en las cláusulas 41 y 32 de la Convención Colectiva de Trabajo 2002 – 2005 [...] los artículos 195 y 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, el artículo 114 de su Reglamento y el 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (Consultoría del Ministerio P. P. del Trabajo y la Seguridad Social 2005).

Ante tales argumentos, la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela sostenía que

[...] la jornada no viola los límites establecidos por la Ley Orgánica del Trabajo ya que está dividida entre dos semanas[...].

Sin embargo, el Consultor Jurídico señaló que sólo las 10 horas semanales y las 100 horas anuales tienen incidencia para todos los beneficios salariales, y las restantes han de ser pagadas a título indemnizatorio por afectar la salud de los trabajadores, estando ésta obligada a adecuar su horario de trabajo a los límites establecidos en el artículo 201 de la recién derogada Ley Orgánica del Trabajo, y dar así cumplimiento a las previsiones del artículo 207 *ejusdem*, circunstancia que trae como consecuencia la disminución de las horas laboradas en exceso, para adecuarse a la normativa legal vigente, lo cual no podrá considerarse como una desmejora de las condiciones de trabajo. En estos términos queda expuesta la opinión de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales (2005). La revisión de los Contratos Colectivos recientes dan muestra de una rectificación de las organizaciones y unas mejores condiciones de trabajo (López, 2008).

Horas extraordinarias, incumplimientos y trabajo nocturno.

Práctica común en el diseño de los horarios ha sido completar con horas extraordinarias, el tiempo necesario para operar en las jornadas mixtas y nocturnas, con solo tres equipos de trabajo. Sin embargo la inspección gubernamental y la vigilancia de los trabajadores, ha obligado a las empresas a recomponer sus turnos rotativos.

Bajo el sistema de 8 horas máximas en el turno diurno, 7 horas y media en la jornada mixta y 7 horas de jornada nocturna, existiendo una sentencia del Tribunal Supremo

de Justicia del 6-7-2001, que limita la jornada nocturna a 35 horas semanales, según el Art. 90 de la CRBV, de tal manera que las empresas actualmente deben 1 hora extra en la jornada mixta y dos horas extras en la jornada nocturna, para compensar el tiempo faltante, más el tiempo de descanso y comida ya que los trabajadores comen a pie de máquina.

La situación real de las empresas venezolanas es de alto número de infracciones e incumplimiento por parte de las empresas de la normativa vigente, como lo evidencia el siguiente cuadro de incumplimientos laborales durante el año 2005. No hay que dejar de mencionar que la ausencia de dialogo social en la construcción de leyes y regulaciones laborales, incide en la pérdida del apoyo que los procesos de negociación entre las partes pueden ofrecer al mejor desenvolvimiento de la organización del trabajo y el tema tiempo de trabajo.

Este alto incumplimiento señala la necesidad de actuar para lograr que se adecue la normativa legal vigente, recomponer y lograr un mayor nivel profesional de las inspectorías del trabajo para que se logre con la participación de los actores sociales (trabajadores y empresarios), mayor democracia social, mejorar los indicadores de cumplimiento de la legislación actual. Solo rompiendo los círculos viciosos de poder, podrán los trabajadores determinar los acuerdos más equitativos (tabla 1).

Tabla 1. Incumplimientos laborales

	<i>Normativa laboral</i>	<i>No. de visitas</i>	<i>No. de incumplimientos</i>	<i>%</i>
T1	Anuncios visibles de horario de trabajo	2 924	2 068	70.7%
T2	Límites máximos de jornada ordinaria	2 665	1 081	41 %
T3	Interrupción jornada de trabajo	2 530	601	23 %
T4	Descanso mínimo de 1 hora a trabajadores con más de 11 horas diarias de labor	2 745	1 097	40%
T5	Permiso otorgado por la inspectoría del trabajo para laborar horas extraordinarias	2 865	1 734	60,5%
T6	Existencia de trabajo de horas extras no excedan de 10 horas semanales ni de 100 al año	2 573	1 006	39%
T7	Registro de horas extras autorizado y sellado por la inspectoría del trabajo	2 791	1 032	37%
T8	Trabajadores laboran horas extras nocturnas se les cancela la hora con 30% de recargo sobre salario convenido a la jornada diurna (50%+30%)	2 811	1 827	65%

T21	Empresa cancela días feriados trabajados con recargo 150%	2 741	1 425	52%
T20	Empresa concede día de descanso compensatorio por domingo o día feriado trabajado	2 777	1 562	56%

Fuente: Ministerio del Poder Popular para el Trabajo. Memoria y Cuenta 2005.

Inconvenientes del trabajo por turnos: Los efectos negativos del trabajo a turnos sobre la salud de las personas se dan a distintos niveles. Por una parte se ve alterado el equilibrio biológico, por el desfase de los ritmos corporales y por los cambios en los hábitos alimentarios. También se dan perturbaciones en la vida familiar y social. Desde el punto de vista ergonómico, es importante tener en cuenta estas consecuencias y diseñar el trabajo a turnos de manera que sea lo menos nocivo posible para la salud de aquellas personas que se encuentran en dicha situación (Queinnec; Teiger y Terssac, 2001). Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

En una investigación reciente (*British Medical Journal*, 2012) realizada en más de dos millones de personas que participaron en el estudio (2 011 935), más de 17 mil sufrieron algún tipo de accidente vascular de importancia. 6 598 sobrellevaron infartos de miocardio y 1 854 accidentes isquémicos cerebro vascular. Las estadísticas demostraron que los trabajadores por turnos tenían un riesgo un 23% superior de sufrir un ataque al corazón, un 24% superior de un infarto de coronarias, y un 5% de sufrir un ictus. En concreto, el turno de noche estaría asociado a un mayor riesgo de infartos de coronarias (41%).

Incidencia en el tiempo de trabajo: La baja actividad del organismo durante la noche y la posibilidad de que los trabajadores nocturnos acumulen fatiga por un sueño deficiente hace que se den una serie de repercusiones negativas sobre la realización del trabajo: acumulación de errores, dificultad de mantener la atención, de percibir correctamente la información o de actuar con rapidez (Queinnec y colaboradores, 2001).

Generalmente en el turno de noche se obtiene un menor rendimiento y una menor calidad del trabajo realizado, especialmente entre las 3 y las 6 de la madrugada, ya que en estas horas la capacidad de atención y toma de decisiones, así como la rapidez y precisión de los movimientos es más reducida. Puede ocurrir también que, en el cambio de turno, las consignas no se transmitan de forma suficientemente precisa o que, por la prisa de marcharse, no se comuniquen al turno que entra las posibles incidencias u otras posibles informaciones necesarias para el desempeño del trabajo. Esta falta de comunicación puede dar origen a errores o incidentes. Algunos autores, (Nogareda y Nogareda, 2003) han demostrado que las personas que trabajan en turnos

rotativos perciben su trabajo como más estresante que las del turno de día, y con mayor frecuencia piensan que su trabajo es fatigante tanto física como mentalmente.

Tiempo biológico: El organismo humano tiene unos ritmos biológicos, es decir, que las funciones fisiológicas siguen unas repeticiones cíclicas y regulares. Estos ritmos suelen clasificarse en ultradianos, si son superiores a 24 horas; circadianos o nictamerales si siguen un ritmo de 24 horas; o infradianos, si su ciclo es inferior a las 24 horas. Los ritmos circadianos son los más afectados y, por tanto, los más estudiados en relación con el trabajo a turnos. Estos ritmos biológicos coinciden con los estados de vigilia y sueño, siendo la mayoría de ellos más activos durante el día que durante la noche. Las fases de activación (vigilia)-desactivación (sueño) se deben a la influencia de los ritmos circadianos sobre la formación reticular ascendente y el hipotálamo, coincidiendo la fase de activación con las horas diurnas, y las de inhibición con las horas nocturnas. Esto influye en una serie de funciones corporales; por ejemplo, la temperatura corporal disminuye por la noche hasta alcanzar un mínimo de 35.5-36° C entre las 2 y las 3 de la madrugada, y aumenta de día hasta los 37-37.3° C alrededor de las 17 horas. La presión sanguínea y la frecuencia cardíaca, desciende normalmente durante la madrugada y se incrementa durante la tarde. Al cambiar los ciclos sueño/vigilia, estos ritmos se desequilibran, pero recuperan la normalidad cuando se vuelve a un horario normal. El trabajo a turnos, en especial nocturno, obliga a la persona a invertir su ciclo normal de actividad descanso, exigiéndole ajustar sus funciones al periodo de actividad nocturna. Ello acarrea un cambio en las funciones corporales, que aumenta con el número de noches trabajadas, pero que no llega nunca a ser completo. Las alteraciones son debidas a la estabilidad de estos ritmos y a su dificultad para adaptarse a modificaciones externas. De hecho, el cuerpo está sometido a una tensión continua en su intento de adaptarse al cambio de ritmo.

Hábitos alimenticios: El deterioro de la salud física puede manifestarse, en primer lugar, por alteración de los hábitos alimentarios, y más a largo plazo, en alteraciones más graves, que pueden ser gastrointestinales, neuropsíquicas y cardiovasculares. Las alteraciones digestivas manifestadas a menudo por las personas que trabajan a turnos se ven agravadas por la alteración de los hábitos alimentarios: la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual. Desde el punto de vista nutricional, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada y suelen tener un alto contenido calórico, con abuso de ingesta de ácidos grasos y carbohidratos. En el turno de noche, además, suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y excitantes, factores que pueden ayudar a la aparición de dispepsias. La calidad de los alimentos se ve alterada (aumento de grasas, comidas rápidas, alcohol, etc.), así como el aporte equilibrado de elementos (exceso de lípidos y falta de glúcidos/hidratos de carbono), cuando el ritmo metabólico es más bajo. Los

ritmos alimenticios responden a la necesidad del organismo de rehacerse. El trabajo por turnos supone, a menudo, aplazar una comida o incluso saltársela (generalmente el desayuno después de un turno de noche). Las alteraciones debidas a la desincronización de los ciclos circadianos digestivos pueden verse agravadas por el hecho de que los trabajadores suelen comer a disgusto por comer fuera de hora, sin la familia.

Alteraciones del sueño: Además de las alteraciones que pueden producirse en el organismo de las personas al cambiar el curso natural de los ritmos circadianos, el trabajo a turnos ocasiona perturbaciones en el ritmo biológico del sueño; el cual comprende dos fases: una de sueño lento y una de sueño rápido. Durante la primera fase se da un periodo inicial de sueño ligero y un segundo periodo de sueño profundo, en el que las constantes fisiológicas y el tono muscular disminuyen. Esta fase del sueño permite la recuperación física del organismo. La fase de sueño rápido, o sueño paradójico, es la que permite la recuperación psíquica. Durante esta fase, que se repite unas cuatro veces durante el sueño nocturno, aumentan las constantes fisiológicas, metabólicas y endocrinas; aparecen una serie de movimientos oculares rápidos (REM, del inglés: *Rapid Eyes Movement*) y se produce la actividad onírica.

Para recuperarse de la fatiga diaria es necesario dormir, con variaciones individuales, alrededor de siete horas durante la noche, de manera que puedan darse todas las fases del sueño y se facilite la recuperación física durante las primeras horas de sueño, y la recuperación psíquica en las horas siguientes. En el trabajo a turnos, esto no es posible, ya que el sueño se ve alterado, no produciéndose nunca una adaptación plena al cambio horario. Por ejemplo, en el turno de mañana, al tener que despertarse demasiado pronto y acortar las últimas horas de sueño, se reduce el sueño paradójico, mientras que en el turno de noche, al alterar el ritmo sueño/ vigilia, y a causa de la mayor dificultad de dormir de día —debido a la luz, ruidos, etc.— se observa una reducción del sueño profundo, con lo que se dificulta la recuperación de la fatiga física. Ello hace que se vaya acumulando la fatiga, provocando, a largo plazo, la aparición de un estado de fatiga crónica, que puede considerarse un estado patológico y que produce alteraciones de tipo nervioso (cefaleas, irritabilidad, depresión, temblor de manos, etc.), enfermedades digestivas (náuseas, falta de apetito, gastritis, etc.) y del aparato circulatorio.

Tiempo social: Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en horarios habituales: puesto que el ser humano es diurno, la sociedad es una cultura diurna, cuyas actividades cotidianas siguen una programación social por bloques temporales; por ejemplo, entre medianoche y la seis de la madrugada la mayoría de las personas duermen; las tardes, las noches o los fines de semana se emplean para la interacción familiar y social. Ciertos momentos tienen más valor que otros, bien porque se dedican a actividades consideradas más importantes,

ya sea porque pueden ser dedicados a otros tipos de actividades. En consecuencia, trabajar no sólo significa renunciar a una cantidad de tiempo, se renuncia también a la compañía del círculo de los amigos y familiares más cercanos, y se aceptan otras relaciones sociales ligadas al ambiente de trabajo, pero cuando se trabaja a turnos la situación es aún más penosa por cuanto, el tiempo libre de las noches y las tardes, también se compromete con la empresa, se deja de coincidir socialmente inclusive con el círculo más íntimo. El tiempo libre se valora en cuanto a que permite realizar una serie de actividades de orden personal y doméstico, desarrollar intereses y talentos personales y facilitar la relación con los demás. El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el vespertino, dificulta estas actividades e incluso la relación diaria debido a la falta de coincidencia con los demás. Las dificultades se dan en el ámbito familiar, ya que se limita la vida de pareja, el papel de “padre” o “madre”; aparecen problemas de coordinación y de organización (horarios de comida, silencio durante el día, etc.); y existe menor oportunidad de vida social al disminuir la posibilidad de participar en actividades sociales o de coincidir con amigos o familiares, deteriorándose las relaciones personales. El tiempo de ocio se dedica a actividades individuales.

Contratos colectivos y jornada laboral

La revisión de las Convenciones Colectivas del sector papelero, Manpa, Paveca, y Smurfit, con la excepción de la empresa estatal Invepal, la cual carece de Contratación Colectiva y de representación sindical, proporciona información sobre el tratamiento de las horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo en feriados, duración de las vacaciones y pago de bono vacacional. En muchas cláusulas se observa estancamiento o muy pocos progresos, en donde hay un incremento significativo es en el costo de las horas extraordinarias para el trabajo nocturno. El número de días para vacaciones ha permanecido inalterable a lo largo de todos estos años en la mayoría de las papeleras, el aumento en el periodo de disfrute pudiera ser usado para reducir la exposición total del trabajador al ambiente de trabajo, sin embargo los sindicatos no han exigido el aumento en el periodo de disfrute. Como se puede evidenciar la Contratación Colectiva no ha contribuido en la reducción de la jornada laboral. El interés del Sindicato se concentra en obtener mejores ingresos, vía incremento del costo de las horas extraordinarias.

Estructuras Salariales

Con la información de la tabla 2 y con la obtenida a través de entrevistas en las Gerencias de Recursos Humanos, se logró construir la tabla 3 en ésta se presenta un

estimado de ingresos de un trabajador papelerero, en función de las cláusulas de la contratación colectiva vigentes el año 2007-2008. Cabe aclarar que aunque no se refleja totalmente todos los conceptos que conforman el salario integral, permite disponer de una aproximación al problema.

Tabla 2. Cuadro comparativo de contratación colectiva en papeleras venezolanas

	E-1/ 2007	E-2/ 2007	E-3/ 2007	E-4 / 2007
Horas extras diurnas, % de recargo	71%	55%	55%	83%
Horas extras nocturnas % de recargo	119%	95%	95%	116%
Bono especial por turnos rotativos fin de semana.	30% sab 50% dom	LOT	LOT	200% d 225% n
Bono por trabajo nocturno	71%	LOT	LOT	LOT
Bono p. fin de semana	30%/50%	60%	60%	150%
Vacaciones, días de disfrute/pago	15/61	21/40	15/57	22/66
Bono Pos vacaciones	150 BsF	100 BsF	50 BsF	220 BsF
Pago Transporte in itinere	71%	Solo rutas transporte acordadas		
Feridos (si se trabajan, hasta)	Libres y Rem 273%	Libres y Rem 360 %	LOT	200% d 225% n
Redobles		Sob+ jornada	Sob+jornada	Sob+jornada
Utilidades (Número de salarios)	120	95	120	120
Nº Uniformes /Nº de botas (dotación anual)	5/ 3	6/2	8/1	8/1
Turnos de trabajo en jornadas continuas	4 grupos 7 días Retrogrado	4 grupos 7 días Retrogrado.	4 grupos 7 días Retrogrado.	4 grupos 7 días Retrogrado.
Útiles escolares –contribución–	80Bs/hijo	Según lista	300BSF	
Tiempo de llamada	Garantiza pago 8 h.	Garantiza 1 hora 150%	Garantiza pago 4 h.	Bono por llamada +tiempo
Salario de eficacia atípica	No contemplado	20% salario básico	20% salario básico	Contempla ayuda p. vivienda

- (E1-E4) Convenciones Colectivas vigentes 2007 de las principales fábricas del sector.
- Salario de eficacia atípica pagado a la nomina diaria fija. Complemento de salario, no tomado en cuenta para el cálculo de prestaciones, y se paga una vez al mes.
- *Sistema de reclutamiento de la fuerza de trabajo: todas las empresas convienen en requerir al Sindicato la totalidad del personal obrero necesario, en primera opción y darle preferencia a los candidatos del sindicato sobre otros oferentes.*
- En esta tabla 2, no se incluyó a la empresa del Estado INVEPAL, ya que carece de los beneficios de una Convención Colectiva y se rige por un reglamento patronal interno “Transitorio del Consejo General de Gestión y de Los Comités de Gestión por Área y de representación sindical”, (Invepal, 2009), no fue incluida en el estudio. Para el resto de las empresas, se usaron los contratos colectivos citados en la bibliografía.

Tabla 3. Ingreso estimado de un trabajador papelerero típico

*Turnos en el año 2007: Salario Base. 45.000 Bs./día
(45 BsF = 10 \$) con 100 horas de sobretiempo anual*

Conceptos Nómina	Días	Salario	Fórmula Semana 5 Días de Trabajo	Totales
a) Días Trabajados.	250	S.B.	S.B. _ Días Trabajados.	250*SB
b) Vacaciones	15/57	S.B.	57*SB	57*SB
c) Prima por Trabajo en Día Domingo.	26	S.B.	S.B. _ 3*26	78*SB
d) Utilidades	1	S.B.	95*SB	95*SB
e) Descanso Legal.	100	S.B.		100*SB
f) Descanso Contractual Semanal Cinco (5) Días.	1	S.B.		
g) Sobretiempo		S.B.	SB/8*100*1,95	24,5 *SB
h) Tiempo de Viaje 1,5 Horas.	Nº Hrs.	S.B.	(S.B. ÷ 8) _ 1,52 _ Nº de Horas de T.V.	24*SB
g) Salario Eficacia Atípica o equivalente		S.B.	S.B. _ Días Trabaja.*20%	50*SB

Estimados ingresos anuales 678 salarios básicos diarios./año.

Fuente: elaboración propia.

Notas adicionales:

- Artículo 51 (reglamento LOT). Salario de eficacia atípica:
- Una cuota del salario, en ningún caso superior al veinte por ciento (20%), podrá ser excluida de la base de cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo, bajo las siguientes reglas:
- Deberá convenirse en la convención colectiva de trabajo.
- En el supuesto de que en la respectiva empresa no hubieren trabajadores sindicalizados o trabajadoras sindicalizadas, podrá convenirse:
- Acuerdos Colectivos, celebrados por el patrono o patrona con una coalición o grupo de trabajadores y trabajadoras, en los términos previstos en el Título III del presente Reglamento, o
- Contratos individuales de trabajo, mediante cláusulas que expresen detalladamente su alcance.
- Sólo podrá pactarse cuando afecte una porción del aumento salarial que se reconozca a los trabajadores y/o trabajadoras, o al inicio de la relación de trabajo a los fines de la fijación originaria del salario.
- Deberán precisarse las prestaciones, beneficios e indemnizaciones, sea cual fuere su fuente, para cuyo cálculo no se estimará la referida porción del salario; y
- La cuota del salario a la que se le atribuya eficacia atípica conservará su naturaleza jurídica y, en consecuencia, estará sometida al régimen de protección, modalidad de pago y privilegios (Reglamento de la LOT, 2007).
- Beneficios adicionales: Uniformes (8), Botas (al menos 1 par), Comedor (250 almuerzos año), Póliza de Seguro Hospitalización, Ticket de alimentación + útiles escolares + juguetes.

Viabilidad legal de la actual organización temporal del trabajo: Es prácticamente imposible cumplir con la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, con el esquema de trabajo planteado en estos contratos. Para disponer de una idea más clara, se simula el caso de un típico molino de papel que actualmente tenga una plantilla de producción constituida por cuatro turnos de trabajo de 60 operarios, trabajando 24 horas diarias de lunes a lunes. Los trabajadores que prestan servicios en los departamentos de Fabricación, Mantenimiento, Logística, y Calidad lo hacen en cuatro grupos rotativos (A, B, C y D) para cubrir siete (7) días de trabajos continuos, por cuanto las labores ejecutadas por razones técnicas no son susceptibles de interrupción.

La rotación es rápida con cinco días de trabajo y 56 horas de descanso, es retrógrada, ya que del primer turno se salta al turno nocturno, del turno nocturno al vespertino, y del vespertino se regresa al de la mañana. Los trabajadores laboran

en todos los turnos 8 horas, disponiendo de _ hora para comer, lo cual hacen en los sitios que tiene la empresa habilitados, aledaños a las máquinas de producción, por lo tanto dicho tiempo será imputable a la jornada de trabajo, tal como lo consagra el artículo 190 de la Ley Orgánica del Trabajo; sin embargo continua siendo a razón de media hora extra por turno laborado, bajo el concepto denominado compensación por tiempo de descanso y comida.

Adicionalmente la empresa paga media hora de sobretiempo cuando la jornada es mixta, con lo cual cubre la media hora laborada sobre el límite legal (extensión de la jornada mixta) y cuando la jornada es nocturna, la empresa paga dos (2) horas, con lo cual cubre la hora adicional laborada sobre el límite legal (extensión de la jornada nocturna), más una hora de sobretiempo nocturno como medida compensatoria. Estos turnos son grupos de sesenta personas. Para un total de 240 trabajadores.

En la tabla 4 se observa para un ciclo de cuatro semanas como queda la agrupación de turnos:

Tabla 4. Con la jornada vigente

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M								
M	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B
T	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D
N	C	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	

Se trabaja 40 horas en el turno diurno (+ sobretiempo), y 40 horas en el turno mixto y nocturno, mas el sobre tiempo, cada trabajador labora 22 turnos (176 horas) /cada 30 días, todo cambio de turno supone un descanso mínimo de 56 horas. Cada trabajador cobra 25 horas extraordinarias mensuales (entre bonificaciones y horas reales). El sobretiempo pagado mensual total alcanza 4620 horas. Para ilustrar el uso del sobretiempo de un grupo de trabajo, se realiza el seguimiento en ocho semanas tal como se ilustra en la tabla 5:

Tabla 5. Verificación sobre tiempo

<i>Sem</i>	<i>L</i>	<i>M</i>	<i>M</i>	<i>J</i>	<i>V</i>	<i>S</i>	<i>D</i>	<i>Total horas</i>	<i>Exceso Semanal</i>	<i>Compensación</i>
1		3	3	3	3	3		40	5 horas	5 horas
2		2	2	2	2	2		40	2.5 horas	2.5 horas
3		1	1	1	1	1		40		2.5 horas

4	3	3	3	3	3		40	5 horas	5 horas
5	2	2	2	2	2		40	2.5 horas	2.5 horas
6	1	1	1	1	1	3	48	8 horas	3.5 horas
7	3	3	3	3		2	40	4.5 horas	4.5 horas
8	2	2	2	2		1	40	2 horas	2 horas
Totales							328	29.5 horas	27 horas

De la tabla 5 se obtiene lo siguiente:

El total de horas trabajadas es de 328 horas, para un promedio de 41 horas semanales.

- Solo en una semana se debe trabajar 48 horas, lo cual conlleva a un exceso de 8 horas las cuales se hacen nocturnas (semana 6)
- Se trabajan más de 20 horas de sobretiempo nocturno en las semanas 1, 4, 6 y 7
- Se pagan 27 horas extraordinarias como compensación.
- Se trabajan 191 horas extraordinarias en el año, violándose el Artículo 207 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, literal b, según el cual ningún trabajador debe laborar más de 100 horas semanales, habiendo un excedente de 91 horas por trabajador, por encima del límite establecido.
- Todos los excedentes de horas nocturnas superiores a 35 horas semanales deben ser pagados como horas extraordinarias de trabajo, a partir del 3-07-2001 (Dictamen No. 7 del 12-03-2003, del Ministerio del Trabajo)

Para responder: ¿Qué ocurre con la reducción de la jornada? se recomienda ordenar los grupos como se ilustra en la tabla 6:

Tabla 6. Con la nueva jornada reducida

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M
M	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
T	C	C	C	D	D	D	D	D	E	E	E	E	E	E	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C
V	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	E	E	E	E	E	E	A	A	A	A	A	A	B	B
N	D	E	E	E	E	E	E	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	

La solución más racional es instalar un quinto grupo, véase tabla 6, cada equipo trabajaría 36 horas, en casi todos los turnos, debiéndosele cancelar horas de sobretiempo en el tercero, y cuarto turno. Cada trabajador laboraría 143 horas mensuales de las cuales 6 serían de sobretiempo (debido a que la jornada nocturna se limitaría

a 5 horas, y las mixtas a 5 horas y media, siguiendo la lógica de la LOT (1997). Se requieren 60 trabajadores adicionales, o sea 25% más de trabajadores, se pagarían 1 800 horas de sobretiempo al mes. Se requiere incrementar en 25% el transporte de personal; un servicio de transporte para 240 trabajadores en tres turnos, urbano, cuesta 14 mil Bs. F. (3.110 US \$, al cambio oficial) El incremento de un turno adicional lo eleva a 18 mil BsF (\$ 4 200 al cambio oficial).

Tabla 7. Verificación sobre tiempo con la jornada reducida

<i>Sem</i>	<i>L</i>	<i>M</i>	<i>M</i>	<i>J</i>	<i>V</i>	<i>S</i>	<i>D</i>	<i>Total horas</i>	<i>Exceso Semanal</i>	<i>Compensación</i>
1		4	4	4	4	4	4	36		
2			2	2	2	2	2	30		
3	2		3	3	3	3	3	36		5 horas
4	3			1	1	1	1	30		
5	1	1		4	4	4	4	36		4 horas
6	4	4			2	2	2	30		
7	2	2	2		3	3	3	36		3 horas
8	3	3	3			1	1	30		
Totales								264		12 horas

Incremento total en los costos de mano de obra: Incremento en trabajadores + Incremento /reducción en horas extras + incremento en costos de transporte y alimentación.

Como se observa, las horas extras se reducen: de 4 620 horas extras, se baja a 1 800 horas; eso da una diferencia de 2 820 horas extraordinarias menos. Con base en la Tabla 3, el incremento anual se establece como de 29 956 salarios básicos. Para el año 2007, el costo anual es de 628 salarios básicos por trabajador (ver tabla 8), entonces el costo de 240 trabajadores es de 150 720 salarios básicos y el incremento (29.956/150.720) es de 19.5 %. En la Tabla 8 se detalla un comparativo entre la jornada actual y la reducida.

Tabla 8. Comparación Jornada Actual Vs. Jornada Reducida

<i>Fuente de variación</i>	<i>Jornada actual</i>	<i>Jornada reducida</i>	<i>Variación</i>	<i>Costo anual</i>
Trabajadores	240	300	+60	37.680 sb
Horas extras	4620/mes	1800 /mes	-2820	-11.280 sb

Transporte	Tres turnos 14.000 Bs F/mes	Cuatro turnos 18.000 Bs F/mes	1 turno	1846 sb
Alimentación	Tres turnos	Cuatro turnos	1 turno	1350 sb
Total variación				29.596 sb

En el sector de pulpa y papel venezolano los costos de mano de obra equivalen a un 10.1% del costo de venta de los productos (BCV, 2003), los incrementos del costo del producto estarán en el orden de 2%, lo cual puede ser absorbido por la estructura de costos de estas empresas.

Conclusiones

La investigación realizada indica que los impactos en las estructuras de costos deberían ser inferiores al 3%, del costo total del producto, el Estado deberá reconocer esta situación y permitir ajustar los precios en forma equitativa.

**Tabla 9. Producción Bruta y Remuneración a los asalariados.
Venezuela 2003 (Millones de bolívares 2003)**

<i>Cod Activ. Vzla</i>	<i>Actividad Económica</i>	<i>Producción Bruta</i>	<i>Remuneración de asalariados</i>	<i>Remuneración/- de Producción</i>
<i>Industrias Manufactureras</i>				
026	Elaboración de alimentos preparados para animales	1 295 309	49 219	3.8%
027	Elaboración de productos de panadería	2 750 079	264 111	9.6%
028	Elaboración de azúcar	606 183	58 063	9.6%
029	Elaboración de cacao, chocolates y prod. Confitería	113 309	13 091	11.6%
030	Elaboración de macarrones, fideos y otros prod.pastas	874 243	33 127	3.8%
031	Elaboración de otros productos alimenticios, n.c.p	744 666	32 979	4.4%
032	Elaboración de bebidas alcohólicas	1 578 116	118 116	7.5%
033	Elaboración de bebidas no alcohólicas y agua mineral	781 748	112 612	14.4%

Continúa...

...continuación

034	Elaboración de productos de tabaco	364 092	53 210	14.6%
035	Hilatura, tejeduría y acabado de productos textiles	187 498	22 487	14.6%
036	Fabricación de otros productos textiles	237 373	16 503	7%
037	Fabricación de tejidos y artículos de punto o ganchillo	137 651	22 132	16.1%
038	Fabricación de prendas de vestir, exc. prendas de piel	947 095	111 815	11.8%
040	Curtido y adobo de cueros, marroquinería y sim.	128 838	16 399	12.7%
041	Fabricación de Calzado	450 360	76 127	16.9%
042	Aserradero y acepilladura de madera	317 389	34 116	10.7%
043	Fabricación de productos de madera, corcho, paja y m. trenzado	416 793	26 287	6.3%
044	Fabricación de papel y productos de papel	2 100 268	213 076	10.1%
045	Edición, impresión y reproducción de grabaciones	1 500 080	253 719	16.9%
046	Fabricación de productos de hornos de carbón	101 995	25 691	25.2%
047	Fab. De productos de refinación petróleo y nuclear	11 398 911	639 382	5.6%
048	Fabricación de sustancias químicas	1 882 807	182 399	9.7%
050	Fabricación de plásticos y polímeros	578 417	66 092	11.4%
051	Fabricación de plaguicidas y otros químicos uso agrope.	309 381	6 686	2.2%
052	Fabricación de pinturas barnices y lacas	412 188	26 438	6.4%
053	Fab. .Productos farmacéuticos, sustancia químicas y p.bot.	1 142 488	141 487	12.4%

Fuente: Banco Central de Venezuela, en revista de Relaciones Industriales y Laborales/No. 41/ 2005.

El ajuste de los turnos de trabajo en los molinos papeleros, permitirá una mayor calidad de vida en el trabajo y reducir la centralidad del trabajo en las vidas de los trabajadores papeleros, permitiendo un mayor disfrute del tiempo libre, menores niveles de estrés y posibilidad de disfrutar de su familia y amigos.

Las empresas y el Estado deberán ayudar a los trabajadores en esta transición, a fin de que se asimile esta situación que probablemente reduzca a nivel individual los

ingresos percibidos, ofreciendo opciones y servicios asequibles para los trabajadores y sus familias.

Referencias

- Banco Central de Venezuela (2003), *Informe Económico en Revista Sobre Relaciones Laborales*, UCAB, Caracas, Venezuela, núm. 41 enero-diciembre 2005.
- Bonilla J., García, G. y Lauriño, L. (2005), “Crónica Laboral Documentada, julio 2004 a junio 2005”, *Revista Sobre Relaciones Laborales*, núm. 41, enero-diciembre, UCAB, Caracas, Venezuela, pp 167-250.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), *Gaceta Oficial de la República*, núm. 36.860 del 30 de diciembre de 1999.
- Consultoría del Ministerio P. P. para el Trabajo y la Seguridad Social (2005), Dictamen núm. 6, Disponible: <http://www.mintra.gov.ve>. [Consulta: 2008, Mayo 6]
- Durán, J.; Rahamut P. (2003), *Propuesta para rediseñar la estructura e cargos y posiciones de nómina diaria de Manpa*, División papeles de imprimir, escribir y embalaje, Valencia, Universidad de Carabobo, Facultad de Ingeniería, Venezuela.
- Invepal (2009), *Reglamento interno Transitorio del Consejo General de Gestión y de Los Comités de Gestión por Área de Invepal*, Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997), *Gaceta Oficial* N° 5.152 extraordinario del 19 de junio de 1997, Colección Jurídica Básica LEC N° 1. LEC Editores, C.A. Caracas, 1997, Venezuela.
- Lucena, H. (1999), *Modernización Productiva y Negociaciones Colectivas*, Valencia, Universidad de Carabobo, Venezuela
- _____ (ed.) (1996), *Los Efectos Laborales de la Reestructuración Productiva*, Valencia, Universidad de Carabobo, Venezuela.
- López, F. (2008), *Entrevista personal realizada a Jefe de Recursos Humanos de la Empresa Cartones Nacionales*, Valencia, 30 de mayo 2008. Venezuela.
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Memoria y cuenta 2005. Disponible: <http://www.mintra.gov.ve>. [Consulta: 2008, mayo 6].
- Manpa (2004), *Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007*, División Higiénicos, Maracay, Venezuela.
- _____ (2006), *Convención Colectiva de Trabajo 2006-2009*, División Papel IEE y Conversión Empaques, Maracay, Venezuela
- Nogareda, C.; Nogareda, S (2003) NTP 455, *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*, España, Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo (INSHT).

- Paveca (2007), *Convención Colectiva de Trabajo 2007-2010*, Sindicato Único de Trabajadores Paveca, Guácara, Venezuela.
- Pérez, B. (2007), *Entrevista personal realizada a Supervisora de Recursos Humanos de Empresa Manpa*, Valencia, 30 de mayo, Venezuela.
- Queinnec, Yvon; Teiger, Catherine y Terssac, Gilbert (2001), *Trabajo por turnos y salud. Referencias para la negociación*, Buenos Aires, PIETT y Lumen, UBA, p.257.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo* (Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006). Decreto N° 4.447 25 de abril de 2006. Venezuela
- Smurfit-Kappa (2005), *Convención Colectiva de Trabajo 2005-2008*, Cartón de Venezuela-SINTRACART, Valencia, Venezuela.
- _____ (2005), *Convención Colectiva de Trabajo 2005-2008*, Cartón de Venezuela, Sindicato MOCARPEL-Carbonero-San Felipe, Venezuela.
- Vyas, M ; X Garg, A; Iansavichus, A; Costella, J, Donner, A ; Laugsand, L, ; Janszky, I, Mrkobrada, M; Parraga, G.; Hackam, D. (2012), *Shift work and vascular events: systematic review and meta-analysis*. Department of Epidemiology and Biostatistics, Western University, London, ON, Canada.

Héctor Lucena

Phd Universidad de Glasgow. Comisión del Doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Carabobo. Correo electrónico: hector.lucena@gmail.com www.hectorlucena.blogspot.com

Hermes Carmona Álvarez

Dr.Cs UCV. Departamento de Gerencia, Facultad de Ingeniería, Universidad de Carabobo, Correo electrónico: hcarmonaa@yahoo.es

