

# LA CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCION DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y DE SUS FAMILIAS

## THE INTERNATIONAL CONVENTION ON THE PROTECTION OF THE RIGHTS OF ALL MIGRANT WORKERS AND MEMBERS OF THEIR FAMILIES

---

IGNACIO CAMÓS VICTORIA Y EDUARDO ROJO TORRECILLA<sup>1</sup>

*El presente artículo es una aproximación al contenido de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias, de 1990, en el que no sólo se hace una aproximación al contenido de este importante instrumento normativo internacional sino que se pretende destacar cuáles son los ejes del mismo, y las aportaciones que en este texto se hacen en relación al reconocimiento de derechos a favor de los inmigrantes y de sus familias, especialmente respecto de los que se encuentran en situación irregular, la integración social de estos individuos y la lucha contra el tráfico de inmigrantes, manifestándose claramente en contra de las barreras ya que estas favorecen la inmigración clandestina y en la que se aboga porque la situación administrativa de los que emigran no sea un obstáculo para el reconocimiento y disfrute, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos fundamentales.*

**Palabras clave:** *Inmigración; Convención internacional; Derechos humanos; Inmigración irregular; Igualdad de trato.*

---

<sup>1</sup> Cátedra de Inmigración, Derechos y Ciudadanía de la Universidad de Girona.

*This article is an approach to the content of the 1990 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, in which the aim is not only to broach the content of this important international legislative instrument, but also to highlight its axes, as well as the contribution that this text makes to the recognition of the rights of migrants and the members of their families, particularly with regard to those who are in an irregular situation. The social integration of these persons and the fight against the traffic of immigrants are other axes of the document which clearly declares itself as opposed to establishing barriers against the recognition of basic rights, as these favour clandestine immigration, talking the stand that the administrative situation of those who emigrate should not be an obstacle for the recognition and enjoyment, under equal conditions, of basic human rights.*

**Key words:** *Immigration; International Convention; Human rights; Irregular immigration; Equality of treatment.*

## **1. INTRODUCCIÓN. CONSIDERACIONES PREVIAS SOBRE LAS MIGRACIONES A ESCALA MUNDIAL Y SU PROTECCIÓN EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL**

Con ocasión de la entrada en vigor el 1 de julio de 2003 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios<sup>2</sup> y de sus familias, de 1990<sup>3</sup>, después de haber sido objeto de las 20 ratificaciones a que alude el artículo 87 de la misma<sup>4</sup>, parece oportuno efectuar una aproximación a este ins-

<sup>2</sup> Teniendo en cuenta al alcance de esta expresión debería optarse por su sustitución por la de trabajadores migrantes o inmigrantes.

<sup>3</sup> Vid, texto íntegro en: [http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/m\\_mwctoc\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/m_mwctoc_sp.htm)

<sup>4</sup> A fecha de 01/07/04 ha sido objeto de 26 ratificaciones: Azerbaijjan, Belice, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Cabo Verde, Colombia, Ecuador, Egipto, El Salvador, Ghana, Guatemala, Guinea, Kyrgyzstan, Libya Arab Jamahiriya, Mali, México, Marruecos, Filipinas, Senegal, Seychelles, Sri Lanka, Tajikistan, Timar Leste, Uganda y Uruguay. <http://www.december18.net/web/general/page.php?pageID=192&menuID=36&lang=ES#one>

trumento normativo internacional habida cuenta de las remarcables e importantes cuestiones tratadas en el mismo en orden a facilitar la integración de los inmigrantes sobre la base del respeto a los derechos de éstos y de sus familias, así como la necesidad de reclamar la firma y ratificación de esta Convención por parte de España<sup>5</sup> y, obviamente, la adecuación del ordenamiento nacional en materia de extranjería a las previsiones contenidos en la misma.

Es cierto que la lentitud en el proceso de elaboración de esta convención, así como la demora en la entrada en vigor de este texto 12 años y medio después de su aprobación, evidencian una cierta despreocupación para con este colectivo por parte de la Comunidad internacional<sup>6</sup>, pero una vez conseguido este importante objetivo parece necesario profundizar sobre la conveniencia y necesidad de que sean cada vez más numerosos y significativos los Estados que procedan a la firma y ratificación de este importante documento internacional.

En el caso de España, la suscripción de esta Convención, comportaría, indudablemente, la necesidad de proceder a una reforma del marco jurídico en materia de extranjería, reforma que debería ir incluso más allá de los postulados contenidos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros

---

<sup>5</sup> En la pasada legislatura el Grupo parlamentario socialista presentó una proposición no de Ley relativa a la firma y ratificación por parte de España de la Convención internacional sobre protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias. *Boletín Oficial del Congreso de los Diputados (BOCD)*, 9 de diciembre de 2003, Serie D. N.º 636, pp. 10 a 12. En esta misma línea, recientemente y por segunda vez (ya se presentó una primera iniciativa la pasada legislatura) el Parlament de Catalunya ha vuelto a manifestarse a favor de esta ratificación instando al Gobierno para que haga las gestiones necesarias para que se firme y ratifique de forma solemne la citada norma. Ver al respecto proposición no de Ley presentada por parte del Grup parlamentari socialista-Ciutadans pel Canvi, Esquerra Republicana de Catalunya e Iniciativa per Catalunya Verds-Esquerra Alternativa. *Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya* n.º 87, 27 de julio de 2004, p. 40.

<sup>6</sup> ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, A.; habla, al respecto, de ausencia de sensibilización para con este colectivo por parte de la Comunidad internacional, vid., al respecto: La entrada en vigor de la convención internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y sus familiares, de 18 de diciembre de 1990, *Revista Española de Derecho Migratorio y Extranjería*, n.º 2 p. 11, donde se incluye un apartado específico sobre el proceso de elaboración de esta convención (pp. 16-21).

en España y su integración social, norma en la que se introdujo una mención expresa sobre la igualdad de derechos entre españoles y extranjeros, aunque efectuando una remisión a los términos establecidos en la propia Ley Orgánica, así, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de esta Ley, «los extranjeros gozarán en España, en igualdad de condiciones que los españoles, de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución y en sus leyes de desarrollo, en los términos establecidos en esta Ley Orgánica».

Aunque la redacción del artículo 3 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, no estaba exenta de cierta confusión, por cuanto que, no sólo no se incorporaba alusión alguna en relación con los tratados como fuente normativa del derecho de extranjería<sup>7</sup>, sino que además, la igualdad declarada en el primer inciso del artículo 3 estaba sujeta al contenido de la propia Ley Orgánica, de tal manera que, fijadas en la Ley diferencias de trato, la igualdad a que aludía el artículo 3, aparecía, en parte, y respecto de algunos derechos vacía de contenido<sup>8</sup>, suponía el reconocimiento expreso de la igualdad de derechos entre españoles y extranjeros, en términos muy diferentes a los recogidos en la actual Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

Así, frente a la cláusula de igualdad contenida en el precedente artículo 3, la redacción del actual artículo 3 opta por fijar simplemente un canon interpretativo respecto a los derechos reconocidos en la propia ley<sup>9</sup>, implicando una vuelta a los postulados de la Ley Orgánica/1985, de 1 de julio<sup>10</sup>, ya que su contenido mantiene una redacción similar a la del artículo 4 de esta última ley<sup>11</sup>,

---

<sup>7</sup> SANTOLAYA MACHETTI, P., en AA.VV, SANTOLAYA MACHETTI, P. (Coord.), *Comentarios a la nueva Ley de Extranjería*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2000, p. 55.

<sup>8</sup> RAMOS QUINTANA, M. I.: «Trabajadores extranjeros e integración social», *Tribuna Social*, n.º 54, 2000, p. 18.

<sup>9</sup> TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: *Reforma y contrarreforma de la ley de Extranjería*, Tirant lo Blanch, monografías, n.º 121, Valencia, 2002, p. 44.

<sup>10</sup> CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.; y SÁNCHEZ JIMÉNEZ, M. Á.: «Legislación sobre nacionalidad y extranjería comentada y con jurisprudencia», Ed. Colex, Madrid, 2002, p. 117.

<sup>11</sup> Vid., al respecto, Informe del Consejo General del Poder Judicial, de 24 de julio de 2000 al Anteproyecto de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, donde no sólo se advierte de la desaparición de la

optándose por la introducción de un criterio interpretativo al disponerse que los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados Internacionales, en esta ley (LO 8/2000, de 22 de diciembre), y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos.

La convención supone un claro y significativo avance al respecto, por cuanto que defiende, tal y como tendremos ocasión de apreciar, la igualdad de trato, por lo que respecta al goce de los derechos humanos fundamentales, incluso a favor de los inmigrantes irregulares, al extenderse el disfrute de estos derechos con independencia de la autorización o no del inmigrante por parte del Estado de acogida.

Una vez reconocido por parte del actual Gobierno que la lucha contra la inmigración irregular constituye uno de los objetivos estratégicos de la política de inmigración, en tanto que fenómeno perverso tanto para los inmigrantes como para la sociedad de destino<sup>12</sup>, deberían ponerse el acento, tal y como se hace en la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias en el respeto a los derechos humanos fundamentales de todo aquél que emigra, más allá de la distinción entre extranjeros en situación regular e irregulares.

---

rúbrica «igualdad con los españoles» establecido en el mismo precepto de la Ley 4/2000, cuestión ésta no exenta de importancia, sino que además se manifiesta que la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, opta por una fórmula similar a la de la Ley Orgánica 7/1985, pasando del máximo nivel de equiparación de derechos y libertades entre los españoles y los extranjeros a que sean los Tratados Internacionales, la propia Ley Orgánica y las que regulen el ejercicio de los derechos los que modulen su goce y ejercicio por parte de los extranjeros. Texto que puede consultarse en: [http://www.extranjeria.info/revista/005/Op\\_Contraref\\_CGPJ.PDF](http://www.extranjeria.info/revista/005/Op_Contraref_CGPJ.PDF) (p. 21/49).

<sup>12</sup> Vid., al respecto, la intervención de la Secretaria De Estado de Inmigración e Emigración, Sra. Consuelo Rumí, en su comparecencia ante el Congreso de los Diputados el 29 de junio de 2004, *Diario de Sesiones*, Congreso de los Diputados, n.º 49 de 29/06/2004, Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales.

## **2. EL AVANCE EN EL RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DE LOS MIGRANTES COMO MECANISMO DE SUPERACIÓN DE LA VULNERABILIDAD DE QUE SON OBJETO Y PARA HACER FRENTE AL USO DE LA INMIGRACIÓN IRREGULAR**

A partir de los principios consagrados en los instrumentos fundamentales de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, en particular la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948<sup>13</sup>, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>14</sup> y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966<sup>15</sup>, así como la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre Derechos del niño, y teniendo en cuenta los principios y normas establecidos en el marco de la OIT sobre esta materia, no sólo los convenios y las recomendaciones en materia de inmigración también los convenios núm(s) 29 y 105 relativos al trabajo forzoso u obligatorio así como a la abolición del trabajo forzoso respectivamente, la ONU adoptó por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990, la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares.

La ONU aunque reconoce en el Preámbulo de esta Convención, de un lado, el importante trabajo realizado en relación con los trabajadores migrantes y sus familias en los distintos órganos de las Naciones Unidas, particularmente en la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión de Desarrollo Social, así como por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Organización Mundial de la Salud y en otras organizaciones internacionales y, de

---

<sup>13</sup> Vid., texto íntegro en: <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>.

<sup>14</sup> Vid., texto íntegro en: [http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a\\_ccpr\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ccpr_sp.htm)

<sup>15</sup> Vid., texto íntegro en: [http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a\\_ceschr\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ceschr_sp.htm).

otro, los progresos realizados por algunos Estados mediante acuerdos regionales o bilaterales para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familiares, es consciente no sólo de la importancia y magnitud del fenómeno migratorio, de la repercusión que las corrientes de trabajadores migratorios tienen sobre los Estados, sino que también de un hecho esencial como es que los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familiares no han sido debidamente reconocidos en todas partes y, por tanto, requieran una protección internacional apropiada.

Sin duda alguna la vulnerabilidad en la que con frecuencia se encuentran los trabajadores migrantes y sus familias, en gran parte debida al desplazamiento de su país de origen y a las dificultades con las que se encuentran en los países de acogida, especialmente por lo que respecta al reconocimiento de derechos, ha sido uno de los motivos, si no el motivo principal que movió a las Naciones Unidas a la aprobación de esta Convención teniendo en cuenta la necesidad de proceder a extender la protección de los trabajadores migrantes y de sus familias mucho más allá de una simple declaración referida a la «igualdad de trato» entre nacionales y extranjeros, por cuanto que se entiende que la protección de los derechos de éstos requiere una protección internacional apropiada.

Es indudable que el hecho de emigrar genera una serie de problemas sobre quienes forzados por la imperiosa necesidad de buscarse un futuro más esperanzador o huyendo de unas determinadas circunstancias políticas se ven compelidos a abandonar, transitoriamente, aunque sin fecha cierta, a sus familias, problemas que, en parte, pueden resolverse, o cuanto menos, paliarse, a través del reconocimiento de los derechos humanos fundamentales, en especial aquellos que se derivan de la inexistencia de vínculo con el país de acogida.

Movido por ese afán de extender el reconocimiento de estos derechos y, teniendo presente que los problemas humanos que plantea la migración son más graves si cabe en el caso de la migración irregular, las Naciones Unidas han actuado por medio de esta norma convencidos de que debe alentarse la adopción de medidas adecuadas a fin de evitar y eliminar los movimientos y el tránsito clandestinos de los trabajadores migratorios, asegurándoles a la vez la protección de sus derechos humanos fundamentales.

En no pocas ocasiones estos trabajadores son empleados en condiciones de trabajo menos favorables que la de otros trabajadores, constituyendo para algunas empresas un aliciente para buscar este tipo de mano de obra con el objetivo de obtener los beneficios de una competencia desleal.

Es frecuente considerar de forma equivocada que el empleo de trabajadores migrantes indocumentados ha degradado las condiciones de trabajo de los trabajadores en general cuando no es así, sino que éstos por su situación de irregularidad se ven abocados a trabajos en los que la degradación de las condiciones de trabajo son ya de por sí considerables y contra las que las instancias judiciales, administrativas, políticas y sindicales deben actuar por el bien de los trabajadores en su conjunto y, especialmente, por el de los inmigrantes irregulares.

La ONU considera en el preámbulo de la Convención que esta práctica censurable de emplear a trabajadores migrantes que se hallan en situación de irregularidad será desalentada si se reconocen más ampliamente los derechos humanos fundamentales de los trabajadores migrantes y, además, que la concesión de determinados derechos adicionales a los trabajadores migratorios y a sus familiares que se hallen en situación regular estimulará que estos trabajadores respeten y cumplan las leyes y procedimientos establecidos por los Estados interesados.

También es importante enfatizar que la Convención no crea nuevos derechos para los inmigrantes y que sólo asegura que los derechos humanos sean aplicados propiamente a los trabajadores migratorios, y de ahí que se critique en foros internacionales el temor de los Estados a la ratificación, si bien es cierto que la Convención reconoce el acceso a los derechos mientras que las tendencias de las políticas actuales de muchos Estados van en sentido contrario, es decir tienden a establecer más restricciones a la entrada de inmigrantes y a facilitar la expulsión de quienes se encuentren en situación irregular.

Este sería el caso de la política española en materia de extranjería desarrollada por parte de España durante los últimos 4 años, en la que la preocupación principal ha sido la del control de los flujos migratorios. Así, las reformas aprobadas tanto por parte de la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros como por la Ley Orgánica



14/2003, de 20 de noviembre de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, cuya entrada en vigor se produjo el 21 de diciembre de 2003, deberían ser objeto de reconsideración, a partir de los principios y derechos reconocidos en la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias, al limitarse determinados derechos humanos fundamentales, en especial, por lo que respecta al no respeto de ciertas garantías en los procedimientos que afectan a trabajadores extranjeros, o el uso extendido de numerosos conceptos jurídicos indeterminados, así como al endurecimiento del régimen de sanciones y expulsiones y, muy especialmente, por lo que respecta a los límites introducidos respecto al derecho a la reagrupación familiar, y cuestiones —varias— que afectan al empadronamiento de los extranjeros, especialmente, por lo que respecta al acceso a los datos del padrón por parte de la Dirección General de la Policía.

Siendo ciertamente difícil efectuar un examen detallado de carácter comparado entre la legislación española y europea y el contenido de esta convención, la firma y ratificación de esta Convención por parte de España comportaría la necesidad de dar un giro considerable a la política de control de los flujos migratorios desarrollada en los últimos años y poner el acento, de forma notable, en el tratamiento dispensado a los trabajadores migrantes y a sus familias con independencia de la estancia regular o irregular en el país de acogida, profundizándose en derechos que o bien no están recogidos en nuestra legislación o estándolo, su desarrollo es insuficiente, tal y como sucede, a modo de ejemplo, con la libertad de circulación de los trabajadores migratorios, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión que incluye, de conformidad con lo previsto en el artículo 12 de la Convención, la libertad de manifestar su religión o creencia, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración de ritos, prácticas y la enseñanza y, muy significativamente, por lo que respecta al derecho a la libertad y a la seguridad personales (art. 16) y el trato humano y con respeto debido a la dignidad a favor de los trabajadores migrantes o familiares privados de libertad que, incluye, el deber de separarlos de los condenados, así como en relación a la igualdad de derechos con respecto a los nacionales ante los tribunales y las cortes de justicia, en especial, durante el proceso.

Capítulo aparte merecen el apartado de los derechos laborales y sindicales de los trabajadores migrantes y sus familiares por cuanto que las modificaciones en su momento introducidas por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, procediendo a limitar el ejercicio de estos derechos a los extranjeros que carecen de permiso de trabajo efectuando una distinción entre reconocimiento y ejercicio de los mismos no sólo son de difícil encaje constitucional sino que se mueven en clara desconexión con los artículos de la Convención dedicados a estos derechos en los que se aboga, tal y como tendremos ocasión de apreciar, por un reconocimiento, en el plano de igualdad, para todos los trabajadores migrantes y sus familias.

### **3. ÁMBITO SUBJETIVO DE LA CONVENCIÓN: DESTINATARIOS Y EXCLUIDOS, LA NOCIÓN DE TRABAJADOR MIGRATORIO**

La Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias, tiene, así pues, por finalidad otorgar una protección, mediante el reconocimiento de derechos, a los trabajadores afectados por la migración y a sus familiares con independencia, en parte, de su condición regular o irregular en el país de acogida.

La escasa aceptación de esta Convención, si atendemos al número de ratificaciones y firmas efectuadas,<sup>16</sup> no excluye, al contrario, la posible consideración de esta Convención como un instrumento idóneo de reflexión en torno al fenómeno migratorio y el tratamiento del mismo por parte de los Estados, sobre todo si tenemos en cuenta que es el texto marco que aglutina y sintetiza el empeño de la comunidad internacional en la protección de las personas migrantes<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Vid., al respecto, el *Informe del Secretario General sobre la situación de esta convención y, en general, de los esfuerzos desplegados por esta Secretaría para promover la Convención*, en [http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/4a7fe49594839214c1256b72005e2475/\\$FILE/G0116416.pdf](http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/4a7fe49594839214c1256b72005e2475/$FILE/G0116416.pdf).

<sup>17</sup> MANEU MARCOS, S.: «Una aproximación a la legislación española de extranjería», Cruz Roja Española, Departamento de actividades y servicios, Madrid, 2001, p. 165.

La Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares considerada como un tratado internacional de carácter global, inspirado en acuerdos jurídicamente vinculantes, en estudios de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, en conclusiones y recomendaciones de reuniones de expertos y en los debates celebrados y las resoluciones aprobadas sobre esta cuestión, es, sin duda alguna, un documento muy importante en esta materia que como la propia ONU reconoce: «abrió un nuevo capítulo en la historia de la labor emprendida para establecer los derechos de los trabajadores migratorios y garantizar la protección y el respeto de esos derechos»<sup>18</sup>.

La finalidad de esta Convención no es otra que la de garantizar que los trabajadores migratorios, es decir, aquellas personas que de conformidad con párrafo 1º del artículo 2 de la misma, «vayan a realizar, realicen o hayan realizado una actividad remunerada en un Estado del que no se sea nacional», puedan gozar de sus derechos humanos independientemente de su situación jurídica. Al margen, así pues, del reconocimiento o la concesión de ciertos derechos adicionales a favor de los trabajadores migrantes documentados, uno de los objetivos de esta Convención es la incorporación del principio de no discriminación en el reconocimiento de derechos que comporta la necesidad de garantizar a todos los trabajadores y a sus familiares que se hallen dentro de su territorio los derechos recogidos en la Convención y que son considerados como «derechos humanos fundamentales de trabajadores migrantes no documentados».

Aunque en el artículo 1, apartado 1.º, de la Convención se alude a «todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna» a la hora de hacer referencia al ámbito subjetivo de la misma, la verdad es que es posible concluir, si nos atenemos a las definiciones contenidas en el artículo 2 de este mismo texto y a las exclusiones a que hace referencia el artículo 3<sup>19</sup>, que no todos los

---

<sup>18</sup> Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Folleto informativo n.º 24, *Los derechos de los trabajadores migratorios*, [http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu6/2/fs24\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu6/2/fs24_sp.htm).

<sup>19</sup> Tal y como se establece en el artículo 3 de la Convención, ésta no se aplica, entre otros, a las personas enviadas o empleadas por organizaciones y organismos internacionales y a las personas enviadas o empleadas por un Estado fuera de su territorio para desempeñar funciones oficiales, cuya admisión y condición jurídica estén reguladas por el derecho internacional general

migrantes son considerados a efectos de esta Convención como «trabajadores migratorios» obligándonos a hacer una matización respecto al alcance de la expresión «todos» a que antes se hacía referencia por cuanto que, tal y como hemos visto, se entiende por trabajador migratorio a quien este sujeto al ejercicio pasado, presente o futuro de una actividad remunerada, siendo, así pues, no sólo trascendente la movilidad propia del fenómeno migratorio, sino también la vinculación de la misma al ejercicio de una actividad remunerada en un Estado del que no es nacional.

Por lo que respecta a la noción o idea de «familiares», destinatarios así mismo de la Convención, en el artículo 4 de este texto opta por considerar como tales a las personas casadas con trabajadores migratorios o que mantengan con ellos una relación que, de conformidad con la legislación aplicable, produzca efectos equivalentes al matrimonio, quedando, así pues, la idea de «familiares», de un lado, vinculada estrechamente a la noción de matrimonio ya sea de forma directa o indirecta y, de otro, por lo que respecta a las relaciones no matrimoniales, éstas quedan sujetas a la regulación que de las mismas haga cada una de las legislaciones, ya que sólo si éstas tienen o producen efectos equivalentes al matrimonio, formaran parte del ámbito subjetivo de la convención, las dudas surgen en relación a que debe entenderse por «relaciones que produzcan efectos equivalentes al matrimonio» y, especialmente sobre si quedan, por ejemplo incluidas, dentro de estas relaciones, entre otras, las uniones de hecho heterosexuales u homosexuales.

Haber optado, en este caso, por que sea el derecho aplicable por cada Estado el que determine la noción exacta de «familiares»

---

o por acuerdos o convenios internacionales concretos. Tampoco se aplica a las personas enviadas o empleadas por un Estado fuera de su territorio, o por un empleador en su nombre, que participen en programas de desarrollo, de cooperación, cuya admisión y condición jurídica estén regulados por un acuerdo con el Estado de empleo y que, de conformidad con este acuerdo, no sean considerados trabajadores migratorios. Quedan igualmente excluidos de esta Convención las personas que se instalen en un país distinto de su Estado de origen en calidad de inversionistas, los refugiados y apátridas, salvo si esta previsto, en este caso, que se les aplique la legislación nacional pertinente del Estado Parte de que se trate, así como los estudiantes y las personas que reciben capacitación y, en última instancia, los marinos y los trabajadores en estructuras marinas que no hayan sido autorizados a residir y ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo.

responde tanto a la idea de que estamos ante una cuestión sumamente dispar en el tratamiento dado por parte de la legislación de cada Estado como al hecho, no menos cierto y relevante, de que al tratarse de cuestiones relativas al «estatuto personal» están vinculadas a la ley personal del individuo y aunque puede suponer el hecho de admitir la posibilidad de que la disparidad de regulaciones existentes actúe de forma perniciosa respecto a un tema tan importante como es la determinación de los destinatarios de esta Convención, no en vano, relaciones reconocidas en algunos Estados como equivalentes al matrimonio pueden no estar reconocidas como tales en otros ordenamientos jurídicos comportando en unos casos su inclusión en el contenido de esta Convención y en otros su exclusión aún tratándose del mismo tipo de relación familiar, en términos generales, se ha optado por una fórmula flexible en clara correspondencia con la voluntad manifestada en el texto de la Convención de proteger los derechos de los familiares de los trabajadores migratorios. Así, en una interpretación abierta y flexible se debería incluir dentro del término familiares además del compañero o compañera en el caso de las parejas de hecho, a los descendientes menores de veintiún años a cargo del trabajador migrante, así como a los ascendientes del trabajador y de su cónyuge o compañero de hecho que estén a su cargo<sup>20</sup>.

La voluntad de la Convención no parece ser, sin más, la de limitar el alcance subjetivo de la misma, sino más bien el establecer o fijar un móvil vinculado al fenómeno de la migración ya que se protege cualquier situación en la que éste se encuentre incluida la planificación de la emigración, y todos y cada uno de los estadios por los que éste debe pasar.

Existe además, a nuestro parecer, un segundo propósito o finalidad en la introducción de esta matización como es el poder diferenciar la noción de trabajador migratorio de otras situaciones en las que la migración no se ejerce por razones vinculadas a una acti-

---

<sup>20</sup> Vid., al respecto, ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, A.: Contenido Jurídico de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante la resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990, *Migraciones n.º 5*, pp.135-136. En este mismo sentido ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, A.: La entrada en vigor.... Op cit., pp. 26-30.

vidad remunerada, tal y como sucede, entre otros, con los asilados, los refugiados políticos, los apátridas, e incluso con los estudiantes.

#### **4. ÁMBITO OBJETIVO DE LA CONVENCIÓN: DERECHOS HUMANOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES QUE ESTÉN DOCUMENTADOS**

La Convención parte del compromiso que asumen los Estados Partes de la misma de respetar y asegurar a todos los trabajadores y a sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción, tal y como se hace constar en el artículo 7 de la misma, los derechos previstos en la misma, sin distinción alguna por motivo de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

Esta declaración relativa a la no discriminación aparece después matizada en el propio texto de la Convención por cuanto que se opta en el mismo por separar en títulos diferenciados el listado de derechos humanos que pertenecen a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares, parte III de la Convención, artículos 8 a 35 de la misma y la inclusión de una parte IV, artículos 36 a 56, donde se recogen una serie de derechos que pertenecen sólo a los trabajadores migratorios y sus familiares que estén documentados o se encuentren en situación regular.

Así pues, apuntado este compromiso de no discriminación en el reconocimiento de derechos, la parte III de la Convención efectúa un examen de cuáles son los derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, destacando, entre otros, por sus repercusiones de índole laboral, el derecho recogido en el artículo 25 de la Convención a gozar de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo que afecta a la remuneración, incluyéndose las horas extraordinarias, el horario de trabajo, los descansos semanales, anuales, la seguridad y salud, el fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo, así como respecto a otras condiciones de empleo como sucede con la edad mínima de empleo, la restricción del trabajo a domicilio

y cualesquiera otros asuntos que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo.

Es importante destacar que la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares alude igualmente a los contratos privados de empleo y la ilegalidad de que en el marco de los mismo se opte por menoscabar el principio de igualdad de trato a que estamos haciendo referencia, así como a la importancia de respetar estos derechos con total independencia de la situación de irregularidad o no del migrante.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.3 de la Convención, «los Estados Parte adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sea privados de ninguno de los derechos derivados de este principio a causa de irregularidades en su permanencia o empleo», añadiéndose al respecto que los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna como consecuencia de estas irregularidades.

El reconocimiento de derechos recogidos en esta Convención con la importante mención expresa de la irregularidad y sus efectos en materia de derechos y sobre los empleadores se extiende igualmente a los denominados derechos sindicales, al establecerse en el artículo 26.1.a), b) y c) de la Convención que los Estados Parte reconocerán el derecho de los trabajadores migratorios y sus familiares tanto a participar en reuniones o actividades de los sindicatos con miras a proteger sus intereses económicos, sociales culturales o de otra índole, como a afiliarse libremente a cualquier sindicato, así como a solicitar ayuda de éstos, pudiendo sólo establecerse restricciones por cuestiones de seguridad nacional y de orden público o para proteger los derechos y libertades de los demás.

Admitiéndose que el ejercicio de estos derechos sólo podrá ser objeto de restricciones en interés de la seguridad nacional, por cuestiones de orden público o para proteger los derechos y libertades de los demás, quedan, por tanto, prohibidas las restricciones y/o limitaciones en el ejercicio de estos derechos por razones diferentes a las apuntadas sin que, a los efectos, de esta Convención, la posesión o no de la oportuna documentación prive al trabajador migratorio y a sus familiares del ejercicio de estos derechos básicos.

No debe olvidarse que en el caso español la base fundamental de los diferentes recursos de inconstitucionalidad planteados contra la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, reformada por la Ley Orgáni-

ca 8/2000, de 22 de diciembre y, en general, de los diversos Informes realizados por diversas Organizaciones y que han sido utilizados por los actores legitimados para la interposición de estos recursos, hacen referencia a la falta de reconocimiento de ciertos derechos fundamentales a favor de los extranjeros, al exigirse para su ejercicio la obtención previa por parte del extranjero de una autorización de estancia o de residencia, o incluso en algún caso, como por ejemplo, en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva.

Entre los derechos afectados por esta distinción se encuentran además del derecho de reunión y asociación recogidos en los artículos 7 y 8, de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero reformada antes citada, los derechos de sindicación, afiliación a organizaciones profesionales y de huelga a que hace referencia el artículo 11 de la citada Ley, derechos todos ellos vinculados a la dignidad humana y que por tanto deberían pertenecer, sin distinción alguna, tanto a españoles como a extranjeros, de conformidad con lo previsto, entre otras en la sentencia del Tribunal Constitucional n.º 107/1984, de 23 de noviembre<sup>21</sup>.

En materia de Seguridad Social, además del derecho a recibir asistencia sanitaria urgente en igualdad de condiciones que los nacionales para preservar la vida y evitar daños irreparables en la salud de éstos, asistencia que no podrá negarse por motivos de irregularidad (art. 28), los trabajadores migratorios y sus familias gozarán en el Estado de empleo también del mismo trato en la medida que cumplan los requisitos previstos en la legislación aplicable o en los tratados bilaterales o multilaterales aplicables (art. 27.1).

Se prevé incluso la posibilidad de que cuando la legislación aplicable excluya a los trabajadores migratorios y sus familiares del go-

---

<sup>21</sup> El TC resuelve el problema de la titularidad y ejercicio de los derechos, y más en concreto, el problema de la igualdad en el ejercicio de los derechos efectuando una triple diferenciación, tal y como se establece, en el fundamento jurídico 4.º de esta sentencia, al establecerse que existen derechos que corresponden por igual a españoles y extranjeros y cuya regulación ha de ser igual para ambos, que son aquellos derechos que pertenecen a la persona en cuanto a tal y que resultan imprescindibles para la garantía de la dignidad humana; existen, por su parte derechos que no pertenecen en modo alguno a los extranjeros, tal y como sucede con los reconocidos en el artículo 23 de la CE, según dispone el artículo 13.2 y con la salvedad que contiene; y existen otros derechos que pertenecerán o no a los extranjeros según lo dispongan los tratados y las Leyes, siendo entonces admisible la diferencia de trato con los españoles en cuanto a su ejercicio.



ce de alguna prestación, se considere, tal y como aparece recogido en el artículo 27.2 de la Convención, la posibilidad de rembolsar el montante de las contribuciones que éstos hubieran aportado en relación con esas prestaciones.

Entre los derechos recogidos en la Convención como derechos humanos de todos los trabajadores es necesario destacar, al margen de los derechos estrictamente laborales ya comentados, que se reconoce, entre otros, el derecho a la libertad de circulación al establecerse en el artículo 8 de la Convención, que los trabajadores y sus familiares podrán salir libremente de cualquier Estado, incluido el Estado de origen, sin que puedan establecerse limitaciones más allá de las derivadas de la seguridad nacional, orden público o compatibilidad de este derecho con otros derechos.

También se reconoce el derecho a la vida que deberá estar protegido por Ley en el artículo 9 de la Convención, y el reconocimiento en el artículo 24 de su personalidad jurídica, excluyéndose, por lo que respecta al derecho a la vida, como es obvio, el sometimiento a tortura ni a tratos a penas crueles, inhumanos o degradantes (art. 10), así como la realización de trabajos forzosos u obligatorios o la esclavitud (art. 11). Dentro del capítulo de los trabajos forzosos u obligatorios quedan excluidos los que hayan sido impuestos por un Tribunal competente en cumplimiento de una sentencia si la legislación del Estado prevé castigar ciertos delitos con penas de prisión con trabajos forzosos. Tal y como se establece en el artículo 11.4 de la Convención, no se entenderá por trabajos forzosos los trabajos o servicios que normalmente debe realizar una persona detenida o que haya sido puesta en situación de libertad condicional, tampoco los servicios exigidos en casos de emergencia o de desastre que amenacen la vida o el bienestar de la comunidad, ni tampoco cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones civiles normales, en la medida que se impongan a los ciudadanos del Estado de que se trate.

También tienen reconocido dentro de la categoría de derechos humanos de todos los inmigrantes y de sus familias, el derecho a la libertad y seguridad personales, incluyendo la protección contra toda violencia, daño corporal, amenaza o intimidación ya provenga ésta de un funcionario público, de un particular o de un grupo o institución (art. 16), y excluyéndose la posibilidad de que les sean impuestas medidas de expulsión colectiva por cuanto que cada caso de expulsión, tal y como se establece en el artículo 22.1 de la Convención, deberá ser examinado y decidido individualmente.

Así, los trabajadores migratorios y sus familiares, de conformidad con lo previsto en el artículo 16.3 de la Convención, no podrán ser sometidos, de forma individual o colectiva a detención o prisión arbitraria, y, en general no podrán ser privados de libertad más allá de los motivos y de conformidad con los procedimientos que la Ley establezca, garantizándoseles el derecho a la igualdad de trato antes los tribunales y las cortes de justicia (art. 18.1), la presunción de inocencia (art. 18.2), así como al derecho a una serie de garantías mínimas durante el proceso (art. 18.3) y el derecho a recurrir a la protección y la asistencia de las autoridades consulares o diplomáticas de su Estado en todos los casos en los que queden menoscabados los derechos reconocidos en la Convención, en particular, en caso de expulsión, en cuyo caso se informará sin demora de este derecho a la persona interesada, facilitándose el ejercicio del mismo (art. 23).

Obviamente la detención de un trabajador extranjero comportará el cumplimiento de una serie de obligaciones esenciales, como por ejemplo, ser informados en el momento de la detención de los motivos de su detención, o que se les notifique las acusaciones que contra ellos se han formulado, así como que sean llevados sin demora ante un juez o funcionario autorizado por Ley para ejercer funciones judiciales y ser juzgados en un plazo razonable o a ser puestos en libertad, garantizándose una serie de derechos cuando éstos sean arrestados, reclusos en prisión o detenidos en espera de juicio.

Dentro de este abanico de «derechos humanos fundamentales», queda igualmente garantizada la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión (art. 12); el derecho de opinión y la libertad de expresión (art. 13); el no sometimiento a injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familiar, así como tampoco ataques contra su honor y buen nombre (art. 14).

Se incluye, por su parte, el derecho a no ser privado arbitrariamente de sus bienes sean éstos propiedad exclusiva del trabajador migratorio o de su familia o en asociación con otras personas, y cuando éstos hayan de ser expropiados total o parcialmente, tendrán derecho a una indemnización justa y apropiada (art. 15).

La Convención hace un énfasis especial respecto al trato que se debe prestar a los trabajadores migratorios o familiares privados de libertad, por cuanto que más allá de la igualdad de trato ante los tribunales y de las garantías mínimas durante el proceso a que antes hemos hecho referencia, en el artículo 17 de este texto, se incluyen una serie de derechos y garantías que afectan a la privación de libertad de estos

individuos. Así, deberán ser tratados humanamente y con respeto debido a la dignidad inherente al ser humano y a su identidad cultural, preveyéndose la necesidad de que en caso de estar acusados estén separados de los condenados y sometidos a un régimen distinto, adecuado a su condición de personas no condenadas, así como que se mantenga esa separación entre inmigrantes y condenados en aquellos casos en los que éstos están detenido en un Estado de tránsito o en el Estado de acogida por violación de las disposiciones sobre migración, debiendo ser alojados, en estos casos, en la medida de lo posible, en locales distintos de los destinados a las personas condenadas o detenidas que esperan ser juzgadas.

Como no podría ser de otra manera la detención o prisión, en ningún caso, supondrá una merma del principio de igualdad de trato, teniendo los mismos derechos respecto de los nacionales en relación al régimen de visitas y, en general, por lo que respecta a todos los derechos.

Ahora bien la Convención no se preocupa, tal y como acabamos de apreciar, sólo de los derechos de los trabajadores migrantes, hace una especial mención al derecho de los hijos de éstos a tener un nombre, el registro de su nacimiento y lo que es más importante una nacionalidad (art. 29), así como a gozar del derecho fundamental de acceso a la educación, no pudiendo negarse el derecho al acceso de éstos a la enseñanza preescolar o a las escuelas públicas con ocasión de su situación irregular por lo que respecta a cualquiera de los padres, ni del carácter irregular de la permanencia del hijo en el Estado de acogida (art. 30).

Tal y como se preocupa de apuntar en la Convención el reconocimiento importante de este capítulo de derechos, en modo alguno supone eximir a los trabajadores migratorios y a sus familiares de la obligación de cumplir las leyes y reglamentos de todos los Estados de tránsito y/o acogida, ni tampoco la regularización de la situación de estos trabajadores no documentados o en situación irregular (arts. 34 y 35, respectivamente).

Más allá de los derechos de contenido estrictamente laboral (que en caso de que sea objeto de ratificación la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias entrarían en clara colisión con la actual redacción de la Ley de extranjería, tras la reforma operada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, a expensas, obviamente, de lo que al respecto dictamine el Tribunal Constitucional y que, proba-

blemente, comporte un replanteamiento de esta cuestión a partir de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero), la asunción por parte de España de la presente Convención supondría un claro reforzamiento de estos otros derechos considerados como derechos humanos fundamentales, y si bien, en algún caso, deberían ser objeto de ciertas mejoras en su régimen jurídico como sucede con el derechos a la libertad y seguridad de las personas, a la igualdad con los nacionales ante los tribunales, etc., al tratarse de derechos ya recogidos en otros documentos internacionales, no parece que sean éstos un serio obstáculo para la ratificación de esta Convención.

Efectuado un reconocimiento general de derechos para todos los trabajadores migrantes y sus familiares, la parte IV de la Convención pasa a enunciar y regular cuáles son los otros derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares que estén documentados o se encuentren en situación regular.

Como puede observarse la Convención opta por hacer una distinción entre derechos humanos reconocidos a todos los trabajadores migrantes con independencia de su condición regular o irregular y aquellos otros derechos sólo reconocidos a favor de los trabajadores migratorios y sus familiares en situación regular, excluyendo, pero, de la situación de irregularidad, tal y como se establece en el artículo 51 de la Convención, a los trabajadores que en el Estado de empleo no estén autorizados para elegir libremente su actividad remunerada, no pudiendo, en este caso, retirarles la autorización de residencia por el mero de hecho de que hayan cesado de su actividad remunerada con anterioridad al vencimiento de su permiso de trabajo. Estos trabajadores tienen derecho a buscar otros empleos, participar en programas de obras públicas y recalificación durante el período restante de su permiso de trabajo, etc.<sup>22</sup>.

La Convención reconoce, así pues, a todos los migrantes y a sus familiares unos derechos a los que podemos atribuir el calificativo de

---

<sup>22</sup> En estos casos, los Estados parte de la Convención considerarán, tal y como se establece en el artículo 53.2 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios, favorablemente darles prioridad, a efectos de obtener permiso para ejercer una actividad remunerada, respecto a otros trabajadores que traten de lograr admisión en el Estado de acogida, con sujeción a los acuerdos bilaterales y multilaterales aplicables.

fundamentales como derechos inherentes a la condición de la persona, mientras que opta por reservar «otros derechos» a los inmigrantes documentados o que se encuentren en situación regular, quienes además de gozar de los derechos enunciados en la parte III de la Convención disfrutaran de los derechos que se recogen en la parte IV de este texto.

Destacando, entre otros, el derecho a ausentarse temporalmente, sin que ello afecte a su autorización de permanencia o trabajo (art. 38.1); el derecho a la libertad de movimiento en el territorio del Estado de empleo (art. 39.1); el derecho a establecer asociaciones y sindicatos para el fomento y la protección de sus intereses económicos, sociales, culturales y de otra índole (art. 40.1); la igualdad de trato en el acceso a servicios e instituciones de enseñanza, a servicios de orientación profesional y colocación, a servicios e instituciones de formación profesional y readiestramiento, así como este derecho a la igualdad de trato por lo que respecta a la vivienda, incluyendo los planes de vivienda y la protección contra la explotación en materia de alquileres, el acceso a los servicios sociales y de salud, a las cooperativas y empresas en régimen de autogestión, a la vida cultural y la participación en ella [art. 43.1.a), b), c), d), e) f) y g)]<sup>23</sup>.

También se reconoce el derecho a elegir su actividad remunerada (art. 52.1), así como la igualdad de trato respecto a los nacionales en relación con la protección contra los despidos [art. 54.1.a)], las prestaciones de desempleo [art. 54.1.b)], el acceso a los programas de obras públicas destinados a combatir el desempleo [art. 54.1.c)], el acceso a otro empleo en caso de quedarse desocupado [art. 54.1.d)]. En definitiva, tal y como se establece en el artículo 55 de la Convención, los trabajadores migratorios que hayan obtenido permiso para ejercer una actividad remunerada, tendrán derecho a la igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de acogida en el ejercicio de dicha actividad.

El reconocimiento de esta igualdad de trato no es, sin embargo, un obstáculo para que el Estado de acogida, respecto de cualquier trabajador migratorio, opte por restringir el acceso a categorías li-

---

<sup>23</sup> El derecho a la igualdad de trato por lo que respecta a las materias recogidas en este artículo 43.1.a), b), e) y g) son también aplicables, de conformidad con lo previsto en el art. 45 de este mismo texto, a los familiares de los trabajadores migrantes.

mitadas de empleo, funciones, servicios o actividades, o para que, incluso, restrinja la libre elección de una actividad remunerada de conformidad con su legislación relativa a las condiciones de reconocimiento de calificaciones profesionales adquiridas fuera del Estado de acogida, a pesar de que éstos tratarán de reconocer estas calificaciones.

Entre los derechos reconocidos a estos inmigrantes es necesario hacer mención expresa del tratamiento que en la Convención se hace de los denominados derechos de participación política y social, por cuanto que si bien, se efectúa en el artículo 41 de la Convención una remisión a la legislación de cada Estado para determinar la participación de éstos en los asuntos públicos de su Estado de origen así como el derecho a votar y ser elegido, por lo que respecta a la participación en el Estado de acogida, éstos velarán por establecer procedimientos e instituciones que permitan tener en cuenta sus necesidades, aspiraciones y obligaciones, así como, que elijan a sus propios representantes.

Aunque se reserva el disfrute de los derechos políticos en el Estado de acogida a que el Estado en cuestión en el ejercicio de su soberanía le conceda tales derechos, se aboga porque en los Estados de acogida se facilite la consulta y participación de los trabajadores migrantes y de sus familias en las decisiones relativas a la vida y la administración de las comunidades locales. Así pues, más allá del ejercicio general del derecho al voto supeditado a lo que se establezca en cada una de las legislaciones, la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios se decanta, favorablemente, ya sea a través de la participación o de la consulta, por la implicación directa de éstos en las comunidades locales.

Importante también es la referencia que en el artículo 44 de la Convención se hace a la familia como grupo básico natural y fundamental de la sociedad, mención algo exagerada máxime cuando, tal y como ya hemos visto, puede suponer la exclusión de otras formas de unión estable ajenas al matrimonio, pero que se presenta, en este caso, como interesante al preverse que los Estados parte de la Convención asumen la obligación de adoptar las medidas apropiadas y que estén dentro de su esfera de competencias para garantizar la reunión de los trabajadores migrantes con sus cónyuges, o con aquellas personas que mantengan una relación que, de conformidad con el derecho aplicable, produzca

efectos equivalentes al matrimonio. Cuestión ésta que, por razones humanitarias, puede extenderse a otros familiares del trabajador migrante.

En aquellos supuestos de fallecimiento de un trabajador migrante o de la disolución del matrimonio se defiende en este texto la necesidad de considerar de forma favorable la concesión de la autorización para permanecer en el Estado de acogida a los familiares de ese trabajador en consideración, tal y como se establece en el artículo 50, de la unidad familiar, debiendo tenerse en cuenta el tiempo de residencia en dicho Estado, sin que en caso contrario se pueda considerar que las decisiones adoptadas afectan adversamente al derecho a permanecer y trabajar concedido a esos familiares por la legislación del Estado de empleo o por tratados bilaterales y multilaterales.

Curiosa resulta, cuanto menos, la inclusión dentro del articulado de la Convención de diversas referencias relativas a la exención del pago de derechos e impuestos en concepto de importación y exportación por sus efectos personales o enseres domésticos (art. 46), así como al régimen de tributación de los ingresos en el Estado de acogida (art. 48) y, sobre todo, la mención contenida en el artículo 47 de este texto referida a la transferencia de los ingresos y/o ahorros de los trabajadores migrantes, reconociéndose el derecho a dichas transferencias que deberán hacerse con arreglo a los procedimientos establecidos en la legislación del Estado interesado y de conformidad con los acuerdos internacionales aplicables.

Parece innecesaria la inclusión de este derecho, habida cuenta de que, en la gran mayoría de los casos, la inmigración responde, entre otros motivos, a la voluntad de efectuar dicha transferencia de ingresos y/o ahorros, no así, las referencias que en el mismo se efectúan al seguimiento de un determinado procedimiento y menos aún a la conveniencia, evocada en el apartado 2.º de este artículo 47, de adoptar medidas que faciliten estas transferencias.

En última instancia, en el artículo 56 de la Convención que cierra esta parte IV se aboga porque no se utilice la expulsión de los trabajadores migrantes como medio para privarles a éstos o a sus familiares de los derechos emanados de la autorización de residencia y trabajo, así, a la hora de procederse a la expulsión de un trabajador migrante o de uno de sus familiares además de las razones humanitarias deberá valorarse el tiempo que la persona de que se trate lleva residiendo en el Estado de acogida.

## **5. CATEGORÍAS PARTICULARES DE TRABAJADORES MIGRANTES: TRABAJADORES FRONTERIZOS, TRABAJADORES DE TEMPORADA, TRABAJADORES ITINERANTES, TRABAJADORES VINCULADOS A UN PROYECTO Y TRABAJADORES CON EMPLEO CONCRETO Y POR CUENTA PROPIA**

Al margen de la definición general de trabajadores migratorios o migrantes ya comentada en otro momento de este trabajo, la Convención incluye una serie de disposiciones aplicables a categorías particulares «específicas» de trabajadores migrantes y sus familiares, constituyendo una novedad la definición de estos derechos que se aplican a los trabajadores fronterizos, a los trabajadores de temporada, a los trabajadores itinerantes, a los trabajadores vinculados a un proyecto y a los trabajadores con empleo concreto y por cuenta propia.

Estas categorías de trabajadores migrantes y sus familiares además de tener reconocidos los derechos reconocidos en la parte III de la Convención cuando estén documentados o en situación regular también gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV de este texto, aquellos que como hemos visto están reconocidos sólo a estos trabajadores, aunque en este último caso, tal y como se establece en el artículo 57 de la Convención, con sujeción a las modificaciones que se incluyen dentro de este capítulo o parte especial. Modificaciones que, en general, son adaptaciones del derecho a la condición especial del sujeto destinatario.

Así, por ejemplo, en el caso de los trabajadores fronterizos que son aquellos que de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.a) de este texto conservan su residencia habitual en un Estado vecino al que normalmente regresan cada día o al menos una vez por semana, el goce y reconocimiento de los derechos recogidos en la parte IV de la Convención deberá efectuarse teniendo en cuenta el hecho determinante de que no han establecido su residencia habitual dentro del Estado en el que trabajan, debiéndose garantizar, al tener que considerar de forma favorable la posibilidad de otorgar el derecho a elegir libremente una actividad remunerada después de terminado el período del permiso o la autorización de estancia, sin que ello afecte, por supuesto, a su condición de trabajadores fronterizos.

En el caso de los trabajadores de temporada, colectivo éste cada vez más numeroso, al haberse optado como en nuestro Estado por



el sistema de contratación en origen vinculada a la realización de un trabajo de temporada, el reconocimiento de derechos se efectuará siempre tomando en consideración su presencia y su trabajo que es limitado en el tiempo en el Estado de acogida, ya que sólo podrán reconocerse los derechos que sean compatibles con su condición de trabajadores de temporada y a sabiendas de que su presencia en el Estado de acogida sólo se produce una parte del año.

Los Estados de acogida se reservan la posibilidad de valorar la conveniencia o no de conceder a los trabajadores que hayan estado empleados durante un tiempo considerable la posibilidad de realizar otras actividades remuneradas, concediéndoles prioridad respecto de otros trabajadores.

Así pues, la posibilidad de facilitar la inserción de este colectivo es claramente potestativa ya que depende de cada Estado la concesión de esta prioridad para el acceso a otras actividades remuneradas al margen de la de temporada, frente a otros trabajadores extranjeros.

Teniendo en cuenta los considerables perjuicios que, en algún caso, puede suponer la prolongación de la condición de trabajadores de temporada durante un período de tiempo determinado debería quizás haberse optado por introducir mayores garantías para que ésta situación no se produjera obligando a los Estados a conceder este status preferencial cuando la condición de trabajador de temporada se produce de forma regular.

Por su parte los trabajadores vinculados a un proyecto, es decir aquellos admitidos por un plazo determinado para trabajar sólo en un proyecto concreto, quedan excluidos del reconocimiento de ciertos derechos como son la igualdad de trato en el acceso a los servicios de orientación profesional y colocación, a los servicios e instituciones de formación profesional y readiestramiento, así como a los planes sociales de vivienda y el acceso a instituciones y servicios de orientación y capacitación vocacional. También se les excluye del goce de los derechos recogidos en los artículos 52 a 55, que tal y como ya hemos visto afecta a la libertad de elección de una actividad remunerada, la protección contra los despidos, las prestaciones de desempleo, el acceso a otro empleo y la igualdad de trato en el ejercicio de la actividad remunerada.

Obviamente, el no reconocimiento de estos derechos no excluye la posibilidad de acceder a las autoridades competentes cuando el empleador haya violado las condiciones de su contrato de trabajo.

En materia de Seguridad social, los Estados signatarios de la Convención procurarán conseguir que estos trabajadores estén debidamente protegidos por los sistemas de Seguridad Social de su Estado de origen o donde tenga su residencia habitual y se comprometen a tomar medidas para evitar toda denegación de derechos o duplicación de pagos.

De lo que acabamos de exponer se infiere que la condición de trabajador vinculado a un proyecto supone atribuir a éste una condición especial que, entre otras cosas, comporta la negación de derechos esenciales o cuanto menos el debilitamiento de los mismos.

Algo parecido sucede en el caso de los trabajadores con empleo concreto que incluye hasta 3 tipos de trabajadores concretos: a los trabajadores que hayan sido enviados por su empresario por un plazo limitado y definido a un Estado para realizar una tarea o función concreta; a los trabajadores que realicen, por un plazo limitado y definido, un trabajo que requiera conocimientos profesionales, comerciales, técnicos o altamente especializados; y a los trabajadores que, a solicitud del empresario en el Estado de empleo realicen también por un plazo limitado y definido un trabajo de carácter transitorio o breve.

En este caso además de algunos recortes ya establecidos para los trabajadores vinculados a un proyecto, en concreto aquellos que afectan a la igualdad de trato en el acceso a determinados servicios, por lo que respecta a los derechos recogidos en los artículos 52 a 55, se excluyen tan sólo los derechos reconocidos en el artículo 52 y en el artículo 54.1.d), que atañe a la libertad de elección de una actividad remunerada y a la igualdad de trato respecto de los nacionales en relación al acceso a otro empleo en caso de quedarse sin trabajo.

En el caso de estos trabajadores se incluye una restricción específica que afecta a los familiares de estos trabajadores al excluirles expresamente del derecho a la elección de una actividad remunerada o la prioridad a efectos de obtener un permiso para ejercer una actividad remunerada.

La inclusión de esta última consideración que afecta a los familiares de esta categoría particular de trabajadores comporta que necesariamente nos planteemos qué sucede con los familiares de las otras categorías de trabajadores. Pues bien, a falta de una exclusión expresa en los términos que acabamos de valorar, y a salvo de la exclusión general, tal y como sucede en el caso de los trabajadores vinculados a un proyecto, no parece que pueda sostenerse la negación

de más derechos que los expresamente citados, y en los términos que así consten, en la parte V de la Convención.

Finalmente señalar que en el caso de los trabajadores por cuenta propia éstos quedan excluidos de los derechos que sean aplicables exclusivamente a los trabajadores que tienen contrato de trabajo. Se trata, en cierta medida, de una obviedad por cuanto que la condición de trabajador por cuenta propia comporta per se la exclusión de la tenencia de un contrato de trabajo, y como es obvio, supone la negación de los derechos que dependan de la tenencia de ese contrato.

Sin embargo, es sumamente interesante la previsión recogida en el artículo 63.2 de la Convención, donde se establece de forma expresa que la finalización de la actividad económica de estos trabajadores no supondrá el retiro (automático) de la autorización para que éstos y/o sus familiares permanezcan en el Estado de empleo o se dediquen en él a una actividad remunerada con la única salvedad de que la autorización de residencia dependa exclusivamente de la actividad remunerada concreta para la cual fueron admitidos.

## **6. LA PROMOCIÓN DE CONDICIONES SATISFACTORIAS EQUITATIVAS Y DIGNAS EN RELACIÓN CON LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES**

Como complemento al amplio capítulo de derechos, que hemos tenido ocasión de examinar, la Convención ha optado, en última instancia, por incorporar una serie de obligaciones dirigidas a los Estados partes del mismo con miras a promover «condiciones satisfactorias equitativas y dignas en relación con la migración internacional de trabajadores y sus familiares».

No debe olvidarse que los Estados parte de la Convención son libres, tal y como se establece en el artículo 79 de este texto, para establecer los criterios que rijan la admisión de trabajadores migrantes y de sus familiares, por cuanto que la Convención afecta sólo a cuestiones relacionadas con su situación legal y el trato dispensado a éstos estableciéndose límites a las posibilidades y prácticas de los Estados parte de la Convención.

La base para la promoción de condiciones a favor de la migración internacional la constituye la consulta y colaboración entre los

Estados signatarios de la misma, debiendo tener en cuenta éstos no sólo las necesidades de mano de obra, sino que también las necesidades sociales, económicas, culturales y de otro tipo de los trabajadores migrantes y sus familiares así como las consecuencias de esta inmigración para las comunidades de que se trate.

Así pues, una acertada política de inmigración parece ser aquella que es capaz no sólo de efectuar el análisis básico y fundamental de las necesidades, en términos de mano de obra, del país de acogida para determinar el número de inmigrantes admisibles, sino que también se preocupa, como prioridad, de las necesidades de la población que emigra y de las consecuencias de ésta.

La complejidad, celeridad y diversidad del movimiento migratorio obliga a que los Estados parte de la misma mantengan servicios apropiados para atender a las cuestiones relacionadas con la migración internacional en aras a facilitar el intercambio de información, consultas y la cooperación con las autoridades competentes de otros Estados parte, el suministro de información apropiada a los empresarios, trabajadores y sus organizaciones sobre las políticas, leyes, reglamentos en esta materia así como en relación con los acuerdos concertados con otros Estados. Información que también deberá suministrarse a los trabajadores migrantes y a sus familiares incluyendo, entre otras, cuestiones vinculadas a las formalidades requeridas para su partida, el viaje, la llegada, la estancia, la salida, el regreso, condiciones de vida y de trabajo, normas aduaneras, monetarias y tributarias.

El desarrollo de estos servicios de atención a la inmigración, servicios esenciales para la posterior integración de los inmigrantes requiere, tal y como se reconoce en el artículo 65.2 de la Convención, de la provisión de servicios consulares adecuados u otros servicios destinados a atender a las necesidades sociales, culturales y de otra índole de los trabajadores migrantes y de sus familiares, comprometiéndose los Estados parte de la Convención a facilitar el establecimiento de estos servicios, por medio de las oficinas consulares o a través de otros expresamente constituidos para esta finalidad.

Sin duda alguna, el conocimiento por parte de los inmigrantes de las políticas y normas relativas a extranjería, incluyendo los acuerdos suscritos con el Estado de origen y, muy especialmente, el suministro de información y asistencia sobre cuestiones de índole formal en relación con la documentación que es necesaria para poder hacer efectiva la tan deseada inmigración así como el conocimiento de cuestiones ta-

les como las condiciones de vida y de trabajo existentes en el Estado de acogida y otras normas esenciales en materia tributaria, monetaria, aduanera, contribuyen no sólo facilita la canalización de los flujos migratorios sino que permite transmitir, de manera eficaz, información de primera mano referida a materias esenciales para facilitar la integración de la población inmigrante en el Estado de acogida.

Por su parte, la existencia de estos servicios de atención, asesoramiento e información a la población inmigrante y sus familiares puede contribuir a que el Estado de acogida tenga un mayor y mejor conocimiento —*ex ante*— de los perfiles de esta población, en aras a mejorar y dirigir de una manera más acertada dichos servicios y orientar de forma más eficaz a los inmigrantes y sus familiares.

La existencia, así pues, de estos servicios sean o no canalizados a través de las oficinas consulares, debe contribuir y facilitar una cierta ordenación de los flujos migratorios facilitando a éstos información esencial para su posterior y definitiva integración en el territorio de acogida.

Rechazándose de forma tajante la conveniencia de mantener de forma prolongada la situación de irregularidad de los trabajadores migrantes y de sus familiares defendiéndose la necesidad de asegurarse que esta situación no persista admitiéndose incluso la vía de la regularización como vía para la eliminación de esta condición, se admite la adopción de medidas de regreso ordenado de éstos cuando decidan regresar, expire su permiso de residencia o empleo o cuando se encuentren en situación irregular, y el establecimiento de medidas que fomenten su reasentamiento y faciliten su reintegración social duradera en su Estado de origen.

## **7. EL COMITÉ DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y DE SUS FAMILIARES Y LA APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIAS**

Una gran parte de las cuestiones vinculadas a la aplicación de la Convención quedan reservadas al Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares, deno-

minado en la Convención como Comité creado expresamente con el fin de observar la aplicación de la Convención.

El Comité esta integrado inicialmente por 10 expertos pasando a estar compuesto por 14 expertos cuando haya sido ratificada la Convención por el cuadragésimo primer Estado. El perfil de los expertos, de conformidad con lo previsto en la propia Convención en su artículo 72.1.a) deberá ser el de personas de «gran integridad moral, imparciales y de reconocida competencia en el sector de la Convención».

Para su elección los Estados parte elaborarán una lista de personas designadas<sup>24</sup> y de entre éstos serán escogidos, en votación secreta, los miembros del Comité intentando tener en cuenta una cierta distribución geográfica equitativa tanto de los Estados parte como de los Estados de acogida y garantizando una cierta representación de los principales sistemas jurídicos.

Una vez producida la entrada en vigor de la Convención los Estados parte disponen de un plazo de 6 meses, así pues, hasta el 31 de diciembre de 2003, para proceder, en una reunión convocada por el Secretario General de la ONU y que se celebrará en la sede de este organismo, a la elección inicial del Comité, procediéndose a las elecciones posteriores cada 2 años, a pesar de que el mandato general de los miembros del Comité es de 4 años a excepción de 5 de los miembros elegidos para el Comité inicial escogidos por sorteo cuyo mandato será sólo de 2 años.

Las vacantes y/o renuncias o cuando se declara que algún miembro del Comité no puede seguir desempeñando el cargo se cubrirán directamente por parte del Estado parte que propuso, en su momento, al candidato para que cumpla la parte restante de mandato quedando a expensas del propio Comité acordar su incorporación.

El Comité, entre otras, tienen asignada la importante función de examinar el informe que cada Estado parte haya presentado sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas y de otra índole que hayan sido adoptadas en cumplimiento de la Convención, debiendo transmitir a los Estados parte las observaciones que considere oportunas y éste si así lo desea formular cuantos cometarios, aclaraciones crea necesarios.

---

<sup>24</sup> Tal y como se establece en el artículo 72.2.a), de la Convención, cada Estado Parte podrá proponer la candidatura de una persona elegida entre sus propios nacionales.

La información contenida en estos informes así como la información complementaria deberá ser transmitida por parte del Secretario General de las Naciones Unidas al Director General de la OIT para que éste pueda proporcionar al Comité los conocimientos especializados necesarios para abordar las diferentes cuestiones que se suscitan.

Por su parte el Comité deberá elaborar un informe anual que será presentado a la Asamblea General de la ONU.

La existencia de este Comité no obliga al reconocimiento del mismo por parte de los Estados signatarios, por cuanto que éstos deberán formular una declaración en la que reconocen la competencia del Comité para recibir y examinar las comunicaciones que se presenten en las que se alegue que un Estado miembro no está cumpliendo con las obligaciones dimanantes de la Ley.

El Comité, tal y como se establece en el artículo 76.1.c), examinará el asunto sólo cuando se haya cerciorado de que se han hecho valer y se han agotado todos los recursos internos sobre la materia y pondrá sus buenos oficios para llegar a una solución amigable de la cuestión.

Este órgano dispone de un margen de 12 meses para presentar un informe sobre la cuestión planteada, si se llega a una solución entre las partes, el Comité limitará su informe a una breve exposición de hechos y de la solución a la que se haya llegado.

Si, en cambio, no se llega a un acuerdo, en el Informe se recogerán todas las actuaciones del Comité referidas al asunto incluyendo dentro del mismo las declaraciones escritas y orales hechas por los Estados parte interesados.

Como puede observarse se trata de un organismo que vela tanto por la aplicación efectiva de la Convención como por solucionar las controversias que surjan al respecto y en las que un Estado acuse a otro de la no aplicación de la Convención pero sólo actúan en este último caso cuando el Estado al que pertenece la comunicación que haya sido presentada haya reconocido, mediante declaración expresa, la competencia del Comité para examinar dicha comunicación.

La actuación del Comité sólo se efectúa cuando éste se haya cerciorado de que se han hecho valer y se ha agotado todos los recursos internos sobre la materia, salvo que se produzca una prolongación injustificada en la tramitación de los mismos.

## 8. RECAPITULACIÓN FINAL

En los últimos tiempos, la Asamblea General y la Comisión de Derechos Humanos de la ONU han tenido oportunidad de pronunciarse nuevamente sobre la protección de los derechos de los migrantes en general, y de los trabajadores migratorios en particular, debido a la cada vez mayor importancia que el debate sobre la migración está adquiriendo a escala mundial.

De tal forma, en la Resolución 57/218, de 18 de diciembre de 2002, aprobada por la 77.<sup>a</sup> sesión plenaria de la Asamblea, sobre protección de los migrantes, se pide a todos los Estados miembros que, actuando de conformidad con sus respectivos sistemas constitucionales, «promuevan y protejan eficazmente los derechos humanos fundamentales de todos los migrantes» de conformidad con todos los instrumentales jurídicos internacionales, entre los que la Asamblea cita expresamente la Convención de 1990.

La Asamblea pide a todos los Estados que, de conformidad con su legislación nacional, «sometan resueltamente a la justicia todos los casos de violación de las leyes laborales con respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, en particular las relativas a su remuneración y las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo». Para garantizar políticas y trato justo a los migrantes, la Asamblea insta a todos los Estados a que, entre otras medidas, organicen cursos de capacitación especializados para los funcionarios encargados de las cuestiones de migración y de hacer cumplir la ley, «subrayando así la importancia de adoptar medidas eficaces para crear condiciones que promuevan una mayor armonía y tolerancia en la sociedad».

Por último, la Asamblea valora positivamente los programas de regularización de los migrantes puestos en marcha por algunos Estados, porque permiten la integración plena en los países de acogida y facilitan la reagrupación familiar.

Por su parte, la Resolución 57/2001, aprobada por la Asamblea General, el 16 de enero de 2003, sobre la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias.

Esta Resolución toma en consideración los principios y normas establecidos sobre la materia en el marco de la OIT y llama nuevamente a los Estados a que ratifiquen la Convención, como camino a seguir para superar las situaciones racismo, xenofobia y otras for-



mas de discriminación que se dan dirigidas hacia los trabajadores migratorios en diversas partes del mundo.

Es en la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos n.º 2003/46 de 23 de abril, sobre derechos humanos de los migrantes, en la que la Comisión pide a todos los Estados que, de conformidad con su legislación nacional y los instrumentos jurídicos internacionales aplicables a que se hayan adherido, «sometan a juicio todas las violaciones de las leyes laborales con respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, en particular las relativas a su remuneración y las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo». Para garantizar políticas y trato justo a los migrantes, la Comisión exhorta a todos los Estados a que, entre otras medidas, «organicen cursos de capacitación especializados para administradores, fuerzas de policía y funcionarios encargados de las cuestiones de migración y otros interesados».

Más recientemente, en la Resolución n.º 2004/56, la misma Comisión de Derechos Humanos, además de expresar un doble agradecimiento tanto por la convocatoria de una primera reunión de los Estados Partes de la Convención para la elección de los diez expertos independientes del Comité de Protección de los derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus familiares, como por la convocatoria de un primer período de sesiones del Comité, exhorta a todos los Estados que todavía no lo han hecho a que consideren con urgencia la posibilidad de ratificar esta Convención o adherirse a ella.

La entrada en vigor de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias que como hemos tenido ocasión de apreciar ya ha dado sus primeros pasos, las manifestaciones realizadas, en su momento, por parte del Grupo parlamentario socialista en el Congreso de los Diputados, partido actualmente en el Gobierno instando a la firma y ratificación de esta Convención y, muy significativamente, la necesidad de tener en cuenta las normas internacionales para la búsqueda de soluciones globales a un fenómeno de alcance mundial como es la inmigración, deberían ser razones suficientes para proceder a la firma y ratificación por parte de España de esta Convención y la posterior adaptación del marco jurídico en esta materia a las disposiciones contenidas en este instrumento normativo internacional.

La situación de vulnerabilidad en la que, muy a menudo, se encuentran los trabajadores migrantes y sus familias más allá de la tenencia o no de una determinada documentación administrativa, aunque la falta de ésta sea, sin duda, un factor desencadenante de una situación de potencial explotación, hace del todo necesario que se adopten medidas tendentes a corregir esta situación y que, en la línea de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias, se abogue por adoptar medidas dirigidas a evitar y eliminar los movimientos y el tránsito y tráfico clandestino de trabajadores, asegurándoles a la vez el respeto de los derechos humanos fundamentales.