

ESTUDIOS SOBRE MIGRACIONES INTERNACIONALES

70

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*

Eduardo Geronimi



SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
PROGRAMA DE MIGRACIONES INTERNACIONALES

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

Indice

	<i>Página</i>
Agradecimientos	iv
Prefacio	v
1. Introducción	1
2. Política, legislación y estructuras sobre migraciones laborales	6
2.1. Políticas nacionales migratorias	6
2.2. Consulta tripartita	10
2.3. Legislación nacional sobre migraciones y extranjería.....	11
2.4. Asistencia administrativa y jurídica al migrante	13
2.5. Autoridades competentes.....	13
2.6. Emigración laboral	13
3. Admisión y contratación de trabajadores extranjeros	15
3.1. Canales legales de admisión	15
a) Admisión temporal.....	15
b) Admisión indefinida.....	17
c) Preferencias y exclusiones de admisión.....	18
d) Regularizaciones migratorias.....	19
3.2. Contratación de trabajadores extranjeros	21
a) Prueba de necesidad económica.....	21
b) Contingentes o límites.....	22
c) Acuerdos bilaterales.....	23
4. La protección de los trabajadores extranjeros	28
4.1. Derechos fundamentales en el trabajo	28
4.2. Derechos laborales y sociales	31
a) Acceso a los servicios médicos y de salud públicos.....	31
b) Escolaridad pública y formación profesional.....	31
c) Movilidad profesional.....	31
d) Terminación de la relación de trabajo.....	31
e) Protección contra el acoso en el lugar de trabajo.....	32
f) Prevención contra accidentes del trabajo.....	32
g) Seguridad social.....	32
h) Control de condiciones de trabajo.....	33
Bibliografía general	34
Anexo - Legislación nacional en materia de migraciones laborales y de extranjería	35

Agradecimientos

Este documento se basa, en gran medida, en un trabajo de investigación llevado a cabo como parte de las actividades de una formación profesional en legislación migratoria realizada en el marco del Plan de Desarrollo del Personal (PDP) de la OIT.

El PDP – una iniciativa conjunta del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el Sector de la Protección Social –, aseguró una gran parte de la financiación de la formación y otorgó al autor las facilidades necesarias para la realización de la investigación y la preparación de este documento.

Quiero expresar, pues, mi agradecimiento a la OIT por la excelente iniciativa del PDP. Agradezco en especial a María Mínguez y Lisa Bedin-Lilley, del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, a Assane Diop, Director Ejecutivo del Sector de la Protección Social, y a Jean-Victor Gruat y Séverine Dalban-Moreynas, del Consejo de Formación, por la eficaz implementación del PDP y por haber propiciado la formación profesional que hizo posible la elaboración de este documento. Hago también extensivo mi agradecimiento a Manolo Abella, Director del Programa de Migraciones Internacionales, por su continuo respaldo a la actividad.

Eduardo Geronimi
Noviembre de 2004

Prefacio

El Programa de Migraciones Internacionales publica dos series de monografías (*Estudios sobre Migraciones Internacionales* y *Perspectivas sobre Migraciones Laborales*) con el fin de poner a la disposición de los mandantes tripartitos de la OIT, y del público en general, investigaciones recientes en materia de tendencias de las migraciones internacionales, y del impacto de las políticas migratorias sobre las condiciones de empleo y de tratamiento de los trabajadores migrantes.

En sus respuestas a la *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales, 2003*, varios Estados Miembros de la OIT habían destacado la utilidad de poder disponer de información comparativa acerca de las experiencias de otros países en materia de política migratoria, legislación y práctica nacionales, flujos migratorios y empleo de nacionales en el extranjero.

Siguiendo esa recomendación, el Programa de Migraciones Internacionales se propone publicar una serie de estudios por grupos de países. En este primer documento, se brinda un panorama del estado de la legislación y la práctica nacionales en materia de migraciones internacionales de mano de obra en ocho países seleccionados de América del Sur (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay) y dos países europeos con los que mantienen estrechos vínculos (España y Portugal).

Ginebra, noviembre de 2004

Manolo I. Abella
Director
Programa de Migraciones Internacionales

1. Introducción

En sus respuestas a la *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales* de la OIT, varios de sus Estados Miembros sugirieron que les sería de utilidad poder contar con información comparativa de la experiencia de otros países en materia de política migratoria, legislación y práctica nacionales, flujos migratorios y empleo de nacionales en el extranjero.

Siguiendo esa recomendación, este documento se propone brindar un panorama del estado de la legislación y la práctica en materia de migraciones internacionales de mano de obra en diez países seleccionados:

- dos países de ingresos altos, miembros de la OCDE (España y Portugal);
- tres países de ingresos medios altos (Argentina, Chile y Uruguay); y
- cinco países de ingresos medios bajos (Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador y Perú).

La fuente principal para la elaboración de este documento son las respuestas a la *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales*¹ (EMLI) que llevó a cabo la OIT en 2003. Los países que se analizan en este estudio fueron seleccionados con el siguiente criterio: a) por una parte, los ocho países de América del Sur que respondieron a la Encuesta, y b) por otra, dos de los países europeos, que también respondieron a la Encuesta, con los que se encuentran más estrechamente relacionados desde la perspectiva de las causas y efectos de las migraciones laborales.

Después de una breve presentación de los países analizados, en la segunda parte de este documento, se tratará de identificar la existencia o no de una política nacional de migración de mano de obra y, cuando corresponda, señalar sus objetivos más importantes. Se menciona también la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formulación de políticas y legislación en materia de migraciones laborales y la existencia de estructuras formales establecidas a tal efecto. Se realiza también una breve enumeración de la legislación nacional en materia de migraciones de mano de obra (inmigración y emigración) y se intenta su clasificación por rama del derecho. También se señalan las autoridades nacionales competentes encargadas de la política migratoria, de los permisos de trabajo y de residencia, y se menciona la existencia de mecanismos de prestación de asistencia jurídica y administrativa para los trabajadores migrantes.

En la tercera sección, se señalan los mecanismos de admisión de trabajadores extranjeros, los criterios de trato preferente y causales de exclusión, cuando existen, y una sucinta panorámica de las categorías migratorias, y las pruebas de necesidad económica requeridas a los empleadores para contratar trabajadores migrantes. A continuación se presenta un breve resumen de los acuerdos bilaterales de migración de mano de obra suscritos por los países bajo estudio, con indicación de sus principales disposiciones.

¹ La *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales* de la OIT fue emprendida como una de las actividades preparatorias para la discusión general sobre trabajadores migrantes que tuvo lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004. El objetivo de la Encuesta era obtener la información más reciente sobre la forma en que se reglamenta la migración y el trato a los trabajadores migrantes en los distintos países, en especial mediante la legislación, las políticas y medidas administrativas; la función de los acuerdos bilaterales; la forma en que los empleadores y trabajadores participan en el proceso, y el impacto de los instrumentos de la OIT en este ámbito. La Encuesta fue distribuida entre los 177 Estados Miembros de la OIT y fue respondida por 94. En la elaboración de las respuestas los gobiernos debían consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La cuarta parte se dedica a identificar los derechos y beneficios laborales y de protección social de los trabajadores migrantes, y se compara la igualdad de trato con los trabajadores nacionales. Con respecto a las condiciones de modificación y terminación del empleo se hace una breve referencia a los aspectos de movilidad ocupacional, y a los efectos de la terminación del empleo sobre la permanencia en el país de recepción. También se aborda el tema de la regularización de trabajadores migrantes en situación irregular, y de las condiciones requeridas a los migrantes para poder acogerse a estos mecanismos.

Por último, en el anexo se pasa revista a la legislación en materia de migraciones internacionales de mano de obra y de extranjería de cada uno de los países examinados.

* * *

La historia de los países bajo análisis indica un pasado común, con lazos coloniales que se perpetuaron más tarde en vínculos culturales, idiomáticos, poblacionales y económicos.

Los países sudamericanos seleccionados han contado, en algún momento de su historia, con importantes flujos migratorios provenientes de Europa, sobre todo de Europa meridional. En los últimos decenios la tendencia se ha estancado primero (en los años cincuenta y sesenta) e invertido después (años ochenta y noventa) y muchos países sudamericanos se han convertido en países de emigración, o por lo menos en países de inmigración y de emigración, especialmente hacia *España*, Italia y *Portugal*.²

No obstante, se han mantenido subsistemas migratorios regionales, que tuvieron a *Argentina* y *Venezuela* como centros tradicionales. *Argentina* sigue siendo receptor de inmigración de sus países limítrofes y del Perú pero se ha convertido en país emisor de población hacia los países industrializados.

Bolivia, *Colombia*, *Ecuador* y *Uruguay* son países expulsores netos de población. *Bolivia*, por ejemplo, registra el menor nivel de desarrollo relativo de la subregión y provee de mano de obra a los países vecinos, especialmente a la *Argentina*, pero también a *Brasil* y *Chile* (y a *Canadá* y *Estados Unidos*). En el caso de *Uruguay*, la emigración aumentó en 2003 en un 25% con respecto a 2002, y según una encuesta reciente, más de la quinta parte de los uruguayos adultos analiza la posibilidad de emigrar, siendo *España* el destino preferido por casi la mitad de los encuestados.³

Aunque *Ecuador* es un país eminentemente de emigración, con importantes flujos migratorios hacia *España*, la dolarización de su economía y las diferencias salariales que crea con los países vecinos, se encuentran al origen de una incipiente migración de sustitución proveniente de Perú y Colombia, y de crecientes flujos de refugiados procedentes de este último país, que pretenden ingresar al mercado de trabajo ecuatoriano.

Chile, por su parte, se ha constituido en un nuevo destino de inmigración debido, en buena medida, al atractivo que ejerce contar con el ingreso nacional bruto más alto del subcontinente. Este país conoce los stocks más importantes de su historia, tendencia que

² OIM, *Migration from Latin America to Europe: Trends and policy challenges*, Migration Research Series No. 16, 2004.

³ *Búsqueda* (17.07.03) y *El país* (Montevideo) (21.09.03).

continúa en aumento, al tiempo que se verifica una incipiente feminización de las corrientes migratorias. Los migrantes provienen esencialmente de América del Sur, especialmente de Argentina, Perú, Bolivia y Ecuador, en ese orden, aunque sólo puede calificarse como nueva inmigración la de los peruanos y ecuatorianos. La presencia de chilenos en el exterior, no obstante, continúa siendo más importante que la de los inmigrantes en Chile.⁴

En general, la integración del mercado mundial mediante la liberalización del comercio y la libre circulación de capitales no ha producido aún efectos en cuanto a la reducción de las diferencias salariales entre los países, al tiempo que una falla estructural de la economía global reside en su incapacidad de creación de empleos “allí donde vive la gente”.⁵

Por ejemplo, el ingreso nacional bruto (INB)⁶ de *Portugal* es más de cuatro veces superior al de Brasil, el de *España* alrededor de nueve veces y media el de Ecuador o Colombia, o casi ocho veces el de Perú, y el de *Argentina*, aun si las diferencias han disminuido de forma importante a partir de la crisis de 2001, más de cuatro veces superior al de Bolivia.

Por su parte, a diferencia de los países sudamericanos, *España* y *Portugal* (como casi todos los Estados de la UE) enfrentan situaciones de disminución y envejecimiento de su población, con tasas de fecundidad que no aseguran el umbral de reemplazo⁷ y que plantearán problemas a mediano y largo plazo de escasez de fuerza de trabajo, descompensación de la composición en la seguridad social e integración de los inmigrantes. En el cuadro 1, de la página siguiente, se presentan algunos indicadores demográficos y económicos.

Como los demás países del sur de Europa, *España* y *Portugal* cuentan históricamente con una amplia tradición de emigración, habiendo alcanzado un desarrollo económico, y completado su transición demográfica y migratoria de forma tardía. Estos países comienzan a verificar en los últimos decenios un saldo migratorio positivo y, de ser países de emigración se han convertido en países de inmigración, aun cuando cuentan con importantes comunidades de sus nacionales en el extranjero, incluso en los ahora países de envío. De hecho, dado que se verifica una migración de descendientes de sus propios nacionales (que no poseen la nacionalidad), se han establecido preferencias de admisión en los contingentes en razón de la ascendencia nacional para búsqueda de empleo en España, o ingreso al mercado de trabajo en Italia (véase más adelante).

Al igual que otros países desarrollados importadores de mano de obra, las políticas migratorias de estos dos países mantienen y alimentan las relaciones históricas, económicas y jurídicas que los vinculan con ciertos países de origen, en tanto que las relaciones comerciales entre los países bajo examen tendrán una incidencia global en las causas, y podrán potenciar el volumen de los flujos migratorios.

⁴ Martínez Pizarro, J. 2003 : « Breve examen de la inmigración en Chile según los datos generales del censo de 2002 », OIM, Santiago.

⁵ Declaración de Juan Somavia, Director General de la OIT ante la Asamblea General de la Alianza Cooperativa Internacional (Oslo, 3 de septiembre de 2003).

⁶ Producto Nacional Bruto, en la anterior terminología del Banco Mundial.

⁷ Sin embargo, de esta afirmación no debe inferirse que, en general, las tasas de fecundidad bajas se verifican únicamente en los países desarrollados.

Cuadro 1. Indicadores sociodemográficos y económicos seleccionados

Estado	Población total (millones) 2004 ⁽¹⁾	Stock de migrantes (2000)		Tasa de migración neta (1000 hab.)	Tasa de fecundidad (2000-2005) ⁽¹⁾	INB per capita (dólares EE.UU.) (2003) ⁽²⁾	Índice de desarrollo humano 2004 (posición del país) ⁽³⁾
		Miles	% de la población en 2000				
Argentina	38,9	1.532	4,2	0,7	2,44	3.650	34
Bolivia	9,0	61	0,7	-0,9	3,82	890	114
Brasil	180,7	546	0,3	-	2,21	2.710	72
Chile	16,0	153	1,0	-0,7	2,35	4.390	43
Colombia	44,9	115	0,3	-1,0	2,62	1.810	73
Ecuador	13,2	82	0,6	0,0	2,76	1.790	100
España	41,1	1.647 ⁽⁴⁾	3,2	0,9	1,15	16.990	20
Perú	27,6	46	0,2	-1,1	2,86	2.150	85
Portugal	10,1	413 ⁽⁵⁾	2,3	1,3	1,45	12.130	26
Uruguay	3,4	89	2,7	-1	2,30	3.790	46

Fuente: Naciones Unidas, División de Población, *International Migration 2002*. (1) FNUAP: *The state of world population 2004*. (2) Banco Mundial: indicadores septiembre 2004. (3) PNUD, Informe sobre el desarrollo humano 2004. (4) Para fines de 2003, véase Pérez (2004). (5) Para fines de 2002, véase Baganha (2003).

Los dos Estados europeos seleccionados también conocen nuevos flujos de trabajadores migrantes provenientes de Europa oriental, al tiempo que han suscrito acuerdos bilaterales sobre migraciones laborales con países de esa región, lo que podría tener consecuencias en el futuro en cuanto a la composición de los stocks de extranjeros. Sin embargo, la presencia de nacionales de América del Sur sigue siendo importante.

España ha observado en los últimos años un incremento importante de la población extranjera y con incrementos anuales constantes en el período 2000-2003.⁸ Asimismo se ha modificado su patrón de inmigración, que se ha desplazado a países de fuera de la UE. De hecho, los colectivos más importantes provienen de América Latina y el Caribe (Ecuador, Colombia, República Dominicana, Argentina y Perú) y de África (Marruecos, Senegal, entre otros.) Si bien la distribución por género indica un alto grado de feminización – especialmente en los nacionales de Guatemala (75%), Rep. Dominicana (74%) y también Perú – Argentina y Uruguay muestran una representación por género más igualitaria. El colectivo iberoamericano es joven, una cuarta parte menor de 25 años y un 83% menor de 45 años, siendo el ecuatoriano el colectivo más joven. Prácticamente todas las comunidades autónomas tienen residentes iberoamericanos, pero los principales grupos se encuentran en Madrid, Cataluña Andalucía, Canarias y la Comunidad Valenciana.⁹ En cuanto a la inserción laboral, dos terceras partes se concentra en el sector servicios (la hostelería se está convirtiendo en un nicho importante), seguidos de construcción (15%) y agricultura e industria. Los peruanos se insertan en un 79% en servicios (un 25% corresponde a servicio doméstico) y construcción. Los ecuatorianos en el servicio doméstico y, a diferencia de otros colectivos, en la agricultura.

⁸ Pérez M. (2004), “La evolución de los residentes extranjeros en España”, en *Migraciones*, 15, Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, Universidad Pontificia Comillas, Madrid.

⁹ España, 2002. Ministerio de Trabajo: “Anuario de Migraciones 2002”, Madrid.

En *Portugal* la tasa de migración neta fue positiva desde 1993. Aunque en 2000 vivían en el exterior unos 4,8 millones de portugueses, el número de extranjeros en Portugal más que se duplicó entre 1999 y 2002, hasta llegar a representar un 2,4 por ciento de la población total. Aunque los principales grupos de extranjeros provienen de Europa y del Africa de expresión portuguesa existe un stock importante de sudamericanos (en su mayoría brasileros). La inserción profesional de los brasileros en Portugal fue en gran medida en sectores calificados y muy calificados entre 1990 y 1998 (un 46% se inserta en profesiones científicas, liberales y técnicas, y un 24% en la construcción civil, la industria y los transportes).¹⁰

Por último, también las diferencias en la seguridad económica de los países influirán en el proceso migratorio de trabajadores en términos de direccionalidad de los flujos, e interactuarán en tanto factores adicionales de expulsión y de atracción.

El concepto de seguridad económica acuñado por la OIT incluye indicadores de seguridad en distintos aspectos de la relación de trabajo. Así pues, la *seguridad en el mercado de trabajo* indica las oportunidades de empleo adecuado a través del pleno empleo garantizado por el Estado; la *seguridad en la protección en el empleo*, la protección contra despidos arbitrarios, reglamentaciones sobre contratación y despido, e indemnizaciones; la *seguridad del ingreso*: la protección del ingreso, salario mínimo, indexación, seguridad social, imposición, y la *seguridad de representación*: la protección colectiva a través de sindicatos o asociaciones de empleadores, derecho de huelga.

Portugal y España, además de ser países con ingresos altos, se encuentran a la cabeza de los países analizados en términos de seguridad económica, en tanto que, en casi todos los casos, los países con ingresos bajos también ocupan las posiciones más bajas (véase el cuadro 2, en la página siguiente).

Cuadro 2. Indicadores de seguridad económica seleccionados

Índice	Ingresos altos*		Ingresos medios altos*			Ingresos medios bajos*				
	España	Portugal	Argentina	Chile	Uruguay	Bolivia	Brasil	Colombia	Ecuador	Perú
Seguridad mercado de trabajo	35	17	67	51	-	-	37	65	59	61
Seguridad protección en el empleo	11	8	28	60	-	56	38	72	68	75
Seguridad del ingreso	13	11	39	46	-	-	41	86	58	83
Seguridad de representación	15	20	44	51	-	-	40	91	68	52

En negritas: los países mejor y peor posicionados en cada indicador. -: no hay datos.

Fuente: OIT: *Economic security for a better world*, 2004 (96-99 países analizados). * Banco Mundial: indicadores 2004.

¹⁰ Baganha, M. 2003, "La inmigración y el mercado de trabajo en Portugal", en *Migraciones*, 14, Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, Universidad Pontificia Comillas, Madrid.

2. Política, legislación y estructuras sobre migraciones laborales

2.1. Políticas nacionales migratorias

Las políticas de migraciones laborales, nacionales o regionales¹¹, deben corresponderse con las realidades económicas, sociales, demográficas y del mercado de trabajo, y formularse en un marco que incluya un sistema de categorías migratorias que prevea la admisión con fines de empleo, con atención a las necesidades reales y a la demanda del mercado de trabajo; que adopte una perspectiva de lucha contra el empleo ilegal y la explotación basada en las normas y en la protección de los derechos fundamentales de los migrantes; que vele por el respeto de unas condiciones de trabajo mínimas en cada sector de actividad, y que prevea la puesta en marcha de mecanismos institucionales y medidas prácticas de prevención, inspección y monitoreo.

Sin embargo, las recientes modificaciones de las políticas migratorias de algunos países de la OCDE para adecuarlas a las necesidades del mercado de trabajo se orientan, por lo general, a los migrantes calificados y altamente calificados, por lo que indirectamente se canaliza a los migrantes no calificados hacia los medios clandestinos – en ausencia de categorías migratorias de admisión adecuadas para ellos –, ante la persistencia de factores macroestructurales de expulsión y de atracción de los flujos migratorios internacionales.

Al nivel nacional, en *Argentina*, los objetivos de la política migratoria se orientan a la regulación del ingreso de trabajadores desde su país de origen, y a la regularización de los que ya se encuentran en el territorio, a través de acuerdos bilaterales específicos. Se privilegia la responsabilidad compartida entre los países de origen y recepción sobre la situación de los migrantes, así como el trabajo conjunto en la resolución de las posibles situaciones conflictivas y en la garantía de los derechos de los trabajadores migrantes.

Asimismo, la política migratoria argentina se ha ido adecuando al proceso de integración regional del Mercosur a través de políticas comunes que buscan armonizar las normas entre los países de la región, facilitando la obtención de la residencia como medida apropiada para una integración plena a la sociedad.

¹¹ De la Unión Europea para España y Portugal, Mercosur para Argentina, Brasil, Uruguay y Chile; la Comunidad Andina de Naciones (CAN) para Bolivia, Perú, Ecuador y Colombia. Sin embargo, no puede afirmarse que exista una política común de migración en América del Sur sino es por unas limitadas experiencias a nivel intrarregional: los instrumentos andinos sobre migraciones laborales y seguridad social de la CAN, y el reciente acuerdo sobre libre circulación para nacionales del Mercosur. En el ámbito de la UE, en cambio, con el Tratado de Amsterdam sus Estados miembros manifiestan la voluntad de crear un espacio de libertad, de seguridad y de justicia (cinco años después de su entrada en vigor, es decir en 2004). Así, este tratado transfiere al primer pilar – o pilar comunitario – un cierto número de disposiciones relacionadas con la libre circulación de las personas (visados, asilo e inmigración), lo que significa que las instituciones comunitarias, y particularmente la Comisión Europea, serán competentes en esa materia, que el Parlamento Europeo podrá ejercer un derecho de supervisión y que el Tribunal de Justicia será competente en los casos relacionados con la migración. El Tratado de Amsterdam integra también el “acervo de Schengen” al marco de la Unión Europea, distribuyendo sus disposiciones entre el pilar comunitario y el pilar intergubernamental. La Comisión Europea no opta por una ley de extranjería europea sino que prefiere presentar propuestas parciales de directivas sobre los distintos temas de la migración (y el asilo). La política común en materia de asilo y migración, prevé (con respecto a la migración) entre otros: reagrupación familiar (aprobada en septiembre de 2003), derechos de residentes de larga duración, migraciones laborales de nacionales de terceros países, lucha contra la migración irregular, el tráfico y la trata de personas. Entre los objetivos se encuentran el acercamiento de las legislaciones nacionales sobre las condiciones de admisión; la mejora en el intercambio de estadísticas e informaciones; el refuerzo de la lucha contra la trata de seres humanos y la explotación; y la gestión de la ayuda a los países de origen.

En ese sentido, en 2004 se aprobó el Acuerdo Regional para nacionales de los países miembros del Mercosur (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay) y asociados (Bolivia y Chile) – aún en proceso de incorporación a los ordenamientos jurídicos nacionales –, que posibilitará el acceso a la residencia con la sola acreditación de la nacionalidad de uno de los países del bloque regional. Este mecanismo otorga mayores facilidades en cuanto al tratamiento general hacia nacionales de terceros países.

En febrero de 2004 Argentina adoptó una decisión unilateral de suspender las medidas de expulsión o conminación a hacer abandono del país respecto de los migrantes en situación irregular procedentes de sus países limítrofes. Esta medida se fundamenta en el proceso de integración avanzado del Mercosur, cuyo principal objetivo es la conformación de un mercado común que implica la libre circulación de bienes, servicios y factores productivos entre los países miembros.

La política migratoria argentina se vio plasmada en 2004 en una nueva ley de migraciones, donde se sientan las bases de política y los derechos y obligaciones de los extranjeros, las atribuciones del Estado, la admisión de extranjeros y sus excepciones, las obligaciones de los medios de transporte internacional, la permanencia de extranjeros, la legalidad e ilegalidad de la permanencia, los recursos, la competencia, las tasas, y disposiciones sobre los argentinos en el exterior y respecto de la autoridad de aplicación. La ley, aun en fase de reglamentación, se propone fijar las líneas políticas fundamentales y sentar las bases estratégicas en materia migratoria, y dar cumplimiento a los compromisos internacionales de Argentina en materia de derechos humanos, integración y movilidad de los migrantes; contribuir al logro de las políticas demográficas con respecto a la magnitud, tasa de crecimiento y distribución geográfica de la población del país; contribuir al enriquecimiento y fortalecimiento del tejido cultural y social del país; garantizar el ejercicio del derecho a la reunificación familiar; promover la integración en la sociedad argentina de las personas que hayan sido admitidas como residentes permanentes; asegurar a toda persona que solicite ser admitida en el país de manera permanente o temporaria, el goce de criterios y procedimientos de admisión no discriminatorios en términos de los derechos y garantías constitucionales, los tratados internacionales, los convenios bilaterales vigentes y las leyes; promover y difundir las obligaciones, derechos y garantías de los migrantes, conforme a lo establecido en la Constitución Nacional, los compromisos internacionales y las leyes, manteniendo en alto una tradición humanitaria y abierta con relación a los migrantes y sus familias; promover la inserción e integración laboral de los inmigrantes que residan regularmente para el mejor aprovechamiento de sus capacidades personales y laborales a fin de contribuir al desarrollo económico y social de país; facilitar la entrada de visitantes al país para los propósitos de impulsar el comercio, el turismo, las actividades culturales, científicas, tecnológicas y las relaciones internacionales; promover el orden internacional y la justicia, denegando el ingreso y/o la permanencia en el territorio argentino a personas involucradas en actos reprimidos penalmente por la legislación; promover el intercambio de información en el ámbito internacional, y la asistencia técnica y capacitación de los recursos humanos, para prevenir y combatir eficazmente a la delincuencia organizada transnacional.

En *Brasil*, la política nacional de migración de mano de obra tiene por objetivo la coordinación y orientación de las actividades migratorias, propiciar la mano de obra especializada en los distintos sectores de la economía nacional para el buen desenvolvimiento y el aumento de la productividad, la asimilación de tecnología y la captación de recursos.

Chile dispone de una política nacional de migración de mano de obra. Las medidas del Gobierno se inscriben en el Programa de Acción adoptado en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de 1994, que apunta a reducir sustancialmente el número de migrantes indocumentados, asegurando que quienes necesitan protección internacional la reciban, previendo la lucha contra la explotación de los migrantes indocumentados y velando por que se protejan sus derechos humanos fundamentales. Se ha establecido una comisión interministerial encargada de la política migratoria, la que entre sus encargos tiene como deber el de mantener actualizada dicha política. El plan de acción propuesto por dicha comisión incluye objetivos de mejoramiento de la institucionalidad migratoria con el objeto de abordar una nueva política con una mayor orientación estratégica; el constante monitoreo de los flujos migratorios; la regularización de los inmigrantes que lleguen al país con fines de residencia o de empleo; la garantía de los derechos humanos de los migrantes y sus familias; la garantía de los derechos laborales y la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias con independencia de su calidad migratoria; la actualización de la legislación migratoria para modernizar el sistema de categorías migratorias y la tipificación del delito de “tráfico ilegal de personas”; y la promoción de los procesos migratorios que cuenten con un nivel de seguridad que permitan la preservación del orden institucional.¹²

La política de migraciones de *Bolivia* se compone de convenios y acuerdos migratorios. En *Ecuador*, el objetivo de la política migratoria es fomentar el ingreso de ciudadanos extranjeros que signifiquen un aporte para el desarrollo técnico y científico del país, precautelando el empleo de los nacionales.

En *España*, la política migratoria tiene por objetivo la ordenación de los flujos migratorios laborales. La aplicación del Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración (GRECO) (2001-2004) preveía: 1) el diseño global y coordinado de la inmigración como fenómeno deseable para España, en el marco de la Unión Europea, mediante las siguientes actividades: estudio del fenómeno migratorio en España, su evolución y previsiones; determinación del número de inmigrantes que anualmente necesita España, su cualificación y su tipología; ordenación de la llegada de inmigrantes desde los países de origen, mediante la firma de convenios que contemplen todos los aspectos del fenómeno migratorio; codesarrollo de los países de origen y tránsito de los inmigrantes; y participación de España en el diseño de la política común de inmigración, fronteras y asilo de la Unión Europea; 2) la integración de los residentes extranjeros y sus familias que contribuyen activamente al crecimiento de España. Actividades: alcanzar el ejercicio pleno de los derechos de los que son titulares los inmigrantes; mejora de los procedimientos para la adquisición de la nacionalidad; incorporación de los inmigrantes al mercado de trabajo, en igualdad de condiciones que los españoles; acogida y atención de extranjeros que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad; actuación concertada para la ejecución de medidas de integración con administraciones públicas y organizaciones no gubernamentales; revisión de la estructura administrativa existente para atender a la tramitación de las autorizaciones y permisos que son solicitados por los inmigrantes; lucha contra el racismo y la xenofobia; 3) la regulación de los flujos migratorios para garantizar la convivencia en la sociedad española. Actividades: potenciación de los consulados españoles; potenciación de la actuación en los controles fronterizos; lucha contra las redes de inmigración ilegal; mejora de los mecanismos destinados a luchar contra la inmigración irregular; mejora de los mecanismos destinados a luchar contra la explotación de trabajadores extranjeros; mejora de los mecanismos existentes

¹² Véase “Política migratoria en Chile”, Ministerio del Interior, Santiago, 2003.

para la protección de los menores extranjeros no acompañados; y 4) el mantenimiento del sistema de la protección para los refugiados y desplazados.

En resumen, de acuerdo al Ministro de Trabajo de España: “Los cuatro pilares sobre los que se sustenta la política de inmigración del Gobierno son: control y lucha contra la inmigración clandestina, canalización ordenada de los flujos legales de acuerdo a las necesidades de nuestro mercado de trabajo - inmigración laboral – , promoción de la integración social de los inmigrantes en la realidad social española y cooperación con los países emisores de inmigrantes.”¹³

En *Portugal*, la política migratoria tiene carácter transversal y se propone evitar potenciales conflictos con extranjeros y asegurar un nivel digno de vida para los inmigrantes. A ese efecto está previsto: la elaboración de un plan cuadrienal nacional de inmigración; la integración de minorías; la articulación del Servicio de Extranjeros con la Inspección del Trabajo para el control de la inmigración irregular y la explotación de trabajadores; el apoyo a la creación y a actividades de asociaciones de inmigrantes; la revisión de ley penal para penalizar la asociación ilícita en vistas de combatir eficazmente las redes de inmigración clandestina; las políticas de apoyo a inmigrantes a través de contratos de programa con ONG, y la creación de estructura operacional de apoyo a la política.

De acuerdo con sus propias respuestas a la EMLI 2003, *Colombia, Perú y Uruguay* no cuentan con una política nacional de migraciones laborales internacionales.

Por último, en el cuadro siguiente se señala la apreciación de cada gobierno (en 2001) con respecto a los niveles de inmigración y de emigración en su país, así como la política migratoria que se aplica. Las apreciaciones de los niveles migratorios son evaluaciones de la inmigración hacia el país o emigración desde el país totales. La política de inmigración se refiere al nivel de inmigración para establecimiento permanente. La política de emigración se refiere al nivel de nacionales que partían para establecer su residencia fuera del país.

Cuadro 3. Apreciación por los Estados de sus niveles de inmigración y emigración

Estado	Nivel de inmigración		Nivel de emigración	
	Apreciación	Política	Apreciación	Política
Argentina	Satisfactorio	Mantener	Satisfactorio	Reducir
Bolivia	Satisfactorio	Mantener	Satisfactorio	No intervenir
Brasil	Satisfactorio	Mantener	Satisfactorio	No intervenir
Chile	Satisfactorio	Mantener	Satisfactorio	No intervenir
Colombia	Satisfactorio	No intervenir	Satisfactorio	No intervenir
Ecuador	Satisfactorio	Reducir	Satisfactorio	No intervenir
España	Satisfactorio	Mantener	Satisfactorio	Mantener
Perú	Satisfactorio	No intervenir	Satisfactorio	No intervenir
Portugal	Satisfactorio	Mantener	Satisfactorio	No intervenir
Uruguay	Demasiado bajo	Aumentar	Demasiado alto	Reducir

Fuente: Naciones Unidas, División de Población, *International Migration 2002*.

¹³ Texto de comparecencia del Ministro de Trabajo de España ante la Comisión del Congreso de los Diputados (13.09.04).

2.2. Consulta tripartita

La gobernabilidad de las políticas migratorias dependerán del ajuste entre las características, causas y efectos del fenómeno migratorio, las expectativas y demandas sociales sobre el mismo, y las posibilidades reales de los Estados para darles respuesta, de ser posible de consuno con estrategias asumidas en consensos regionales o globales. Y un elemento que optimizará la gobernabilidad migratoria es el logro de un consenso social sobre política de migraciones, que se verá facilitado si los interlocutores sociales – es decir, las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empleadores y los gobiernos –, intervienen en el debate y en la formulación de la política, y son consultados sobre una base regular y, de ser posible, estructurada para la adopción de decisiones.

En general, las respuestas a la EMLI 2003, indican que en la mayoría de los Estados las organizaciones de empleadores y de trabajadores son consultadas durante los procesos de modificación o adopción de legislación migratoria, o para la formulación de políticas de migraciones. Sin embargo, la EMLI también indica que son pocos los Estados que cuentan con estructuras tripartitas formalmente establecidas para la formulación y puesta en práctica de tales políticas.

En *Argentina*, existen estructuras formales en que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores pueden participar en la formulación de políticas y legislación sobre migraciones laborales en el ámbito del Mercosur, en las instancias sociolaborales, tanto en la Comisión Sociolaboral como en el Subgrupo de Trabajo 10. Asimismo, el Departamento Nacional de Migraciones de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) brinda información y asistencia para ayudar a resolver la situación legal y social a los trabajadores migrantes.

En *Brasil*, el Consejo Nacional de Inmigración, órgano colegiado responsable de la política de inmigración, tiene una composición tripartita.

En *Chile*, la Comisión encargada de la elaboración de la política migratoria entrega un documento, posteriormente retroalimentado por los actores de la sociedad civil, entre los cuales se encuentran los trabajadores y empleadores. Tanto la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), como la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), prestan asesoramiento a los trabajadores migrantes, principalmente en relación con sus derechos laborales. Asimismo, para el establecimiento de las cifras de los puestos de trabajo que integran los contingentes anuales se consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En *España*, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores participan en la formulación de políticas y legislación sobre migraciones laborales. Existen las siguientes estructuras formales de participación: Foro para la Integración Social de los Inmigrantes; Comisión Interministerial de Extranjería (Subcomisión Delegada de Flujos Migratorios sobre Contingente de Trabajadores Extranjeros); Comisiones Ejecutivas Provinciales del INEM y Comisiones Provinciales reguladas en el art. 89 del Reglamento de Extranjería. Asimismo las organizaciones de empleadores y de trabajadores llevan a cabo actividades específicas y prestan servicios destinados a los trabajadores migrantes, a través de sus departamentos de migración, como es el caso de la Unión General de Trabajadores (UGT).

En *Portugal* se ha establecido el Consejo Consultivo para Asuntos de Inmigración y el Consejo de Comunidades Portuguesas.

En *Bolivia, Colombia, Perú y Uruguay*, de acuerdo a las respuestas de estos países a la EMLI 2003, las organizaciones de empleadores y de trabajadores no participan en la formulación de políticas y legislación en materia de migración laboral.

2.3. Legislación nacional sobre migraciones y extranjería

Sin perjuicio de los compromisos de derecho internacional que haya asumido cada Estado, las disposiciones nacionales relativas a la migración de mano de obra se encuentran en general dispersas en distintas leyes o reglamentos. En el cuadro siguiente se señalan las ramas del derecho que tratan algunos aspectos específicos sobre la materia, así como las leyes especiales, cuando existen.

Cuadro 4. Normas nacionales sobre migración y extranjería, por ramas del derecho

Estado	Consti- tución	Derecho laboral	Der. seguridad social	Der. penal	Der. derechos humanos	Inmigra- ción	Tráfico	Trata	Igualdad discri- minación
Argentina	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí
Brasil	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	-	-	-	-
Chile	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	-	Sí	-
Colombia	Sí	Sí	Sí	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Ecuador	Sí	Sí	Sí	Sí	-	Sí	-	-	-
España	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Perú	No	No	No	No	No	No	No	No	No
Portugal	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Uruguay	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí

Fuente: OIT, EMLI, 2003. (-): no contesta.

Casi todos los Estados bajo análisis cuentan con legislación nacional en materia de inmigración de trabajadores, pero sin embargo son pocos los que disponen de legislación en materia de emigración. En efecto, el interés de los Estados se manifiesta más bien en la admisión, ingreso y permanencia de extranjeros, que en la salida de sus propios nacionales. *España y Portugal*, no obstante, cuentan con legislación e instituciones para la protección de sus importantes comunidades en el extranjero. Los países de emigración sudamericanos están comenzando a hacer lo propio, entre otras razones, debido a la creciente participación de las remesas en sus economías nacionales (véase la sección 2.6).

En el esquema de la página siguiente se enumeran las normas nacionales sobre migraciones que indicaron los países en sus respectivas respuestas a la EMLI 2003. En el anexo a este documento se amplía este esquema con información procedente de las bases de datos de la OIT sobre legislación nacional del trabajo, seguridad social y derechos humanos conexos (NATLEX) y del Centro de Información Migratoria para América Latina (CIMAL).

Cuadro 5. Normativas nacionales sobre inmigración y emigración

Estado	Legislación sobre inmigración	Legislación sobre emigración
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 25871 de Migraciones (2004) • Disposición 991/2004 DNM (Delegación de facultades, permisos de ingreso y solicitud de residencias) • Disposición 2079/2004 DNM (Migraciones. Medidas de extrañamiento, suspensión) • Ley de migración y fomento de la inmigración (1981) [derogada] • Reglamento de migración (decreto 1023) (1994) [derogado] • Decreto 1117 (1998) 	Ley 25871 (algunas disposiciones)
Bolivia	No existe	No existe
Brasil	Ley No. 6815, 19.09.1980 Resoluciones del Consejo Nacional de Inmigración	Ley No. 7064, 6.12.82 Portaria No. 3256, 17.08.89
Chile	Ley de Extranjería, DL 1.094 (y modificaciones posteriores), 1975 Reglamento de Extranjería DS 597, 1984 Ley 19.581 habitante de zona fronteriza (aún no en práctica), 1998	
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo (1951): arts. 74 y 75 Decreto 2107 (2001) sobre expedición de visas, control y regularización de extranjeros y disposiciones en materia de inmigración	Código Sustantivo del Trabajo (art. 72)
Ecuador	Constitución Política (11-8-98) Ley de extranjería (27-12-71) Reglamento a la ley de extranjería (7-7-86) Ley de migración (30-12-71) Reglamento a la ley de migración (30-12-71) Código del Trabajo (29-12-97)	-
España	Ley orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (reformada por leyes orgánicas 8/2000, 11/2003 y 14/2003) Real decreto 864/2001 – Reglamento de ejecución	Real decreto 1339/1987 sobre cauces de participación institucional de los españoles residentes en el extranjero, modificado por Reales Decretos 597/1994 y 2022/1997.
Perú	Ley de extranjería (decreto legislativo 703) 1991 Ley para la contratación de trabajadores extranjeros (decreto legislativo 689) 1991 Texto único de procedimiento administrativo DIGEMIN (Dec. Sup. 08-2002) 2002	-
Portugal	Decreto ley 244/98 modificado por ley 97/99, decreto ley 4/2001 y decreto ley 34/2003 Decreto reglamentario 9/2001	Ley 48/96 que crea el Consejo de Comunidades Portuguesas (modificada por ley 21/2002)
Uruguay	Decreto reglamentario de entrada y permanencia de extranjeros (1947) Residencia temporaria, decreto 441/01 Planificación migratoria, decreto 396/65 Migración selectiva, decreto 104/67 Admisión temporaria, decreto 632/70 Trabajadores extranjeros decreto 392/80	-

Fuente: EMLI 2003. Algunas respuestas se limitan estrictamente a la legislación migratoria, en tanto que otras mencionan también las disposiciones contenidas en otras normas. Para mayores detalles, véase el anexo.

2.4. Asistencia administrativa y jurídica al migrante

En la mayoría de los Estados analizados se han establecido programas o servicios con objeto de prestar asistencia administrativa y jurídica a los trabajadores migrantes en el ejercicio de sus derechos. Esta asistencia consiste en la recopilación y la difusión de información sobre las normas e instituciones nacionales del trabajo (*Argentina y Ecuador*) y en la facilitación de traducciones de la información pertinente en diferentes idiomas (*Brasil, Chile, Colombia, España y Portugal*). *Bolivia, Perú y Uruguay* no prevén este tipo de asistencia a los migrantes.

En *Argentina*, por ejemplo, se ha establecido una comisión de asistencia al migrante en la Dirección Nacional de Migraciones (Ministerio del Interior), y también funciona una unidad de migraciones laborales en el Ministerio de Trabajo, así como un organismo gubernamental de lucha contra la discriminación.

España prevé la prestación de asistencia jurídica gratuita para los extranjeros que se encuentren en España y no cuenten con recursos económicos suficientes para tratar en los casos de denegación de entrada, devolución o expulsión (y asilo), así como la asistencia de un intérprete si fuese necesario. Los extranjeros residentes con insuficientes medios económicos para litigar gozan de la misma asistencia jurídica gratuita que los nacionales.

2.5. Autoridades competentes

Una gestión eficaz de las migraciones internacionales necesita que en el ámbito nacional se establezcan u optimicen estructuras e instituciones que se ocupen específicamente de la materia. Dado que los trabajadores migrantes ocupan al mismo tiempo distintas categorías en tanto sujetos de derecho, de acuerdo a si son considerados como extranjeros, como trabajadores o asalariados, o como contribuyentes a la seguridad social, la competencia de la autoridad de aplicación del Estado receptor dependerá de distintas áreas gubernamentales, según se trate de la regulación del ingreso o permanencia del trabajador migrante, o de su posible acceso al mercado de trabajo.

En el cuadro de la página siguiente se señalan las autoridades competentes en los países bajo análisis.

2.6. Emigración laboral

En *Brasil, Colombia, Ecuador, España y Portugal* existe una autoridad competente que se encarga específicamente de la emigración de trabajadores. Esta autoridad ejerce funciones de formulación de políticas de empleo de trabajadores en el extranjero, concertación de acuerdos con empleadores extranjeros, autorización para la contratación (excepto en *Ecuador*), contratación de nacionales para trabajar en el extranjero (excepto en *España*), establecimiento de normas mínimas para los contratos de trabajo y aprobación de los contratos cuyas condiciones sean conformes a la legislación, arbitraje en conflictos entre trabajadores migrantes y empleadores o agentes extranjeros (sólo en *Ecuador*), o proporcionar información previa a la partida sobre derechos, y condiciones de vida y de trabajo en los países de destino, así como recepción de información sobre abusos y violaciones de derechos de los trabajadores

migrantes en los países de destino (excepto *Brasil*), y prestación de asistencia a los migrantes en los países de destino y a su retorno.

Cuadro 6. Autoridades nacionales con competencia en materia de ingreso, permanencia y empleo de extranjeros

Estado	Política de inmigración	Permisos de trabajo	Permisos de residencia
Argentina	Ministerio del Interior Dirección Nacional de Migraciones (DNM)	DNM	DNM
Bolivia	Dirección Nacional de Migración, Ministerio de Gobierno	Ministerio de trabajo	Ministerios de Trabajo y de Gobierno
Brasil	Ministerio de Trabajo y Empleo	Coordinación General de Inmigración (MTE)	Departamento de Extranjeros, Ministerio de Justicia
Chile	Ministerio del Interior, Dirección de Trabajo Departamento de Extranjería y Migración	Ministerio del Interior, Dirección de Trabajo	Ministerio del Interior, Dirección de Trabajo
Colombia	Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio de la Protección Social Departamento Administrativo de Seguridad (DAS)	Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio de la Protección Social	Ministerio de Relaciones Exteriores DAS
Ecuador	Dirección de Asuntos Migratorios (Ministerio de Relaciones Exteriores) Consejo Consultivo en Política Migratoria, Dirección de Extranjería (Ministerio de Gobierno) Dirección de Empleo y Recursos Humanos (Ministerio de Trabajo)	Dirección de Empleo y Recursos Humanos (Ministerio de Trabajo)	Dirección General de Extranjería (Ministerio de Gobierno)
España	Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración Ministerio del Interior	Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración Ministerio de Trabajo	Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración Ministerio del Interior
Perú	Dirección General de Migraciones	Ministerio de Trabajo	Dirección General de Migraciones
Portugal	Ministerio de Administración Interna Ministerio de Asuntos extranjeros Ministerio de Seguridad Social y Trabajo Presidencia del Consejo de Ministros	Ministerio de Asuntos Extranjeros (consulados)	Servicio de Extranjeros y Fronteras
Uruguay	Dirección General de Migración	No se requieren permisos de trabajo	Dirección Nacional de Migración

Fuente: EMLI 2003.

3. Admisión y contratación de trabajadores extranjeros

Los Estados tienen el derecho soberano de control sobre sus territorios y de discrecionalidad con respecto a la admisión y residencia de extranjeros. Así pues, el derecho de residir en un Estado puede percibirse, más que como un derecho positivo de los individuos, como la adquisición por los Estados de la capacidad técnica de controlar las fronteras y reglamentar o denegar la entrada y la permanencia a los no ciudadanos.¹⁴ Por otra parte, en ejercicio de su derecho legítimo de control y protección de su mercado de trabajo, los Estados receptores también establecen los criterios y las condiciones de acceso al mercado de trabajo de los trabajadores extranjeros, o de los miembros de sus familias.

En esta parte del documento se presenta un breve panorama de los mecanismos de admisión de extranjeros previstos por los Estados bajo análisis, con atención a la duración, temporal o definitiva, de la permanencia, y a los criterios preferenciales de admisión o a las pautas de exclusión, cuando existan. También se hará referencia a los mecanismos de regularización de los migrantes en situación irregular, cuando existan. Posteriormente, se indicarán los requisitos exigidos a los empleadores para la contratación de trabajadores extranjeros, las pruebas de necesidad económica que algunos Estados exigen a esos efectos, el establecimiento de cuotas, límites o contingentes de trabajadores migrantes, y el papel de los acuerdos bilaterales de contratación de mano de obra en la optimización de la dinámica de la admisión, empleo y protección de trabajadores migrantes.

3.1. Canales legales de admisión

a) Admisión temporal

En *Argentina* se otorga la residencia temporal a los extranjeros que se propongan desarrollar actividades técnicas, especializadas, comerciales, empresariales, de negocios, científicas, educativas, laborales, artísticas, culturales o deportivas, y a los trabajadores contratados por personas físicas o jurídicas establecidas en el país.

Las diferentes categorías de admisión (transitorias, temporarias e incluso permanentes) se establecen en función del tipo de actividad laboral y del contrato que celebren las partes. Con frecuencia, la duración del permiso de residencia coincidirá con la del contrato de trabajo, aunque, en general, el plazo de admisión no excede de un año, renovable. Cuando la duración de la actividad sea por plazos menores se prevé una residencia en la categoría "transitoria" dependiendo de la actividad: artísticas, religiosas o culturales y excepcionalmente profesionales o técnicas, por plazos que no excedan los 15 días prorrogables por igual plazo.¹⁵

¹⁴ Véase también OIT, « Globalización y migraciones laborales : importancia de la protección », Perspectivas sobre Migraciones Laborales No. 3S, Ginebra, 2003.

¹⁵ En 2003 Argentina adoptó la ley 25871 (que en 2004 todavía estaba pendiente de reglamentación), que mantuvo inalteradas las disposiciones sobre residencia permanente y temporario, que permiten al extranjero realizar cualquier actividad lícita remunerada por un período de tres años, prorrogable. Sin embargo, los residentes transitorios no se encuentran autorizados para trabajar, a menos que estén incluidos en la categoría de trabajadores estacionales. La ley prevé también una residencia precaria, categoría que contempla la posibilidad de trabajar según el plazo y modalidades establecidos por la autoridad de aplicación. Por último, nada se indica sobre los trabajadores fronterizos, aunque el proyecto de ley contemplaba esta categoría migratoria, refiriéndose sólo al tránsito vecinal fronterizo, que no habilita para trabajar (véase Pérez Vichich, Nora, "Los trabajadores

Esta normativa se completa con las disposiciones que surgen de convenios migratorios específicos con distintos países en los que se establecen plazos de permanencia diferentes (tres años) y modalidades de actividad también diferentes: posibilidad de obtener residencia de quienes se desempeñen como trabajadores por cuenta propia cuando se trate de inmigrantes en situación irregular que se encuentren en el territorio.

En *Bolivia* se prevén admisiones temporales para los casos de trabajadores vinculados por contratos por tiempo determinado para la realización de obras o servicios, en tanto que en *Brasil* se prevén admisiones por 90 días para técnicos, un año para directivos o dos años para los casos que impliquen intercambio de tecnología. *Chile* prevé la admisión temporal por un máximo de un año, renovable por una sola vez. Se define al residente temporario al extranjero que tenga el propósito de radicarse en el país y que tenga vínculos familiares o intereses, y que su permanencia se estime útil o ventajosa (en general, empresarios, inversionistas o mano de obra calificada). El residente temporario tiene derecho de trabajar en cualquier clase de actividad lícita.

En *Colombia* se prevén admisiones indefinidas (residente) y temporales para técnicos (45 días), visa temporal de trabajador (hasta por dos años o por la duración del contrato a término fijo) o visa de inmigrante (hasta tres años). *Ecuador*, por su parte, contempla admisiones temporales limitadas en general para profesionales de alto nivel técnico o especializados, vinculados al empleador por un contrato de trabajo.

En *España* se prevén admisiones de temporada por un máximo de nueve meses para desempeñar actividades de temporada por cuenta ajena o actividades de duración limitada por cuenta ajena por un máximo de un año. También se prevé un permiso especial para prestaciones transnacionales de servicios por un año prorrogable. En todos los casos pueden limitarse tanto la actividad como el ámbito geográfico. Existen asimismo categorías temporales que varían de un año renovable por otros dos, y permisos temporales especiales para trabajadores fronterizos por un máximo de cinco años.

Se pueden diferenciar cuatro grandes sistemas de acceder a una autorización para trabajar: 1) el contingente; 2) el régimen general; 3) los “casos especiales” y 4) los exceptuados y otros casos autorizados para trabajar sin permiso de trabajo. Los dos primeros están subordinados al examen de la “situación nacional de empleo”, sea globalmente cuando se elabora el contingente (lo que se produce unos meses antes – que pueden ser más de doce – de que se efectúe la oferta de empleo concreta), sea caso por caso cuando se hace una solicitud dentro del régimen general. Los dos últimos, sin embargo, no están sometidos al estudio e informe previo sobre la “situación nacional de empleo”.

En el esquema de la página siguiente se resume el sistema español de otorgamiento de permisos de trabajo:

migrantes en la nueva ley de migraciones: de objeto de normas a sujetos de derecho”, en Giustiniani, R., *Migración: un derecho humano*, Buenos Aires, 2004).

Cuadro 7. La normativa española de permanencia y empleo de extranjeros

Tipos de permisos de trabajo	Permisos de trabajo		Norma RD 864/2001	Características del permiso de trabajo
	Cuenta ajena	Cuenta propia		
<i>De temporada</i>	T		Art. 78.2	Actividades o servicios de temporada o campaña Puede limitarse actividad y ámbito geográfico Máximo: 9 meses
<i>Especial</i>	A		Art. 78.1	Actividades de duración limitada Puede limitarse actividad y ámbito geográfico Máximo: 1 año
	G		Art. 77	Prestaciones transnacionales de servicios Puede limitarse actividad y ámbito geográfico Máximo: 1 año con prórroga de otro año
<i>Temporales</i>	B inicial	D inicial	Art. 69	Puede limitarse actividad y ámbito geográfico Validez: 1 año
<i>Especial</i>	B renovado	D renovado	Art. 69	Tras permiso B o D inicial Cualquier actividad en todo el territorio nacional Validez: 2 años
	C	E	Art. 69	Tras permiso B o D renovado Cualquier actividad en todo el territorio nacional Validez: 2 años
	F	F	Art. 76	Para trabajadores fronterizos, por c. propia o ajena Máximo: 5 años renovable
<i>3. Sin permiso de trabajo</i>	Excluidas LOE 4/2000		LOE, art. 2	Agentes diplomáticos Miembros organismos intergubernamentales Funcionarios organismos internacionales
	Exceptuadas		Art. 68	Técnicos invitados por Administraciones Profesores invitados Universidades Personal directivo instituciones culturales Artistas que vienen a actuar Ministros de iglesias o confesiones (inscritas) Etc.
	Otra acreditación		Art. 79	Estudiantes: excepcionalmente Con permiso residencia temporal art.41 2.d y 3 (arraigo, desplazados, etc.) Asilados Enrolados en buques Prácticas profesionales y de formación

Fuente: *Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Estudio de casos*, Estudios sobre Migraciones Internacionales No. 66, Ginebra, 2004.

Perú prevé una visa temporal de 90 días prorrogables o una visa de residente bajo la calidad migratoria de trabajador, de un año prorrogable. Los trabajadores extranjeros podrán iniciar la prestación de servicios una vez aprobado el respectivo contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria. Los empleadores pueden traer trabajadores migrantes bajo la calidad migratoria de trabajador de empresa peruana (con el requisito de aprobación previa del contrato de trabajo por la autoridad administrativa) o de empresa extranjera (se requiere un documento de designación del trabajador emitido por la empresa extranjera y debidamente legalizado, donde se indique el tiempo de prestación de servicios).

Portugal también prevé admisiones temporarias (dos años inicialmente, renovable por períodos de tres años), lo mismo que *Uruguay* (dos años).

b) Admisión indefinida

En *Argentina*, la autoridad de aplicación podrá conceder una residencia permanente o indefinida a los trabajadores que hubieran residido en el país por un plazo de tres años consecutivos, a los inversores con capital o a los rentistas. La autoridad de aplicación puede

conceder residencia permanente o indefinida a aquellos trabajadores que acrediten haber residido en el país por un plazo de tres años consecutivos como trabajadores migrantes regulares. También se le concede a quienes realizan una inversión de capital mayor de 100.000 pesos (unos 33.000 dólares EE.UU.) en actividades productivas, comerciales o de servicios; o a los rentistas luego de dos años

Brasil contempla también esta última categoría. También en *Chile*, el extranjero que gozaba de una residencia temporaria puede solicitar una permanencia definitiva. En *España* se otorga la residencia permanente tras cinco años de residencia. El permiso de trabajo se halla vinculado a la residencia y a la previa posesión de un permiso de trabajo (C o E).

En *Portugal* la residencia permanente se otorga después de haber residido legalmente por cinco años (países de expresión portuguesa) u ocho años para los demás países.

Bolivia, *Ecuador* y *Perú* no utilizan la terminología de residencia permanente. *Bolivia* y *Perú* contemplan la admisión indefinida de extranjeros sino a través de la definición de inmigrante, es decir, extranjeros que ingresan al país con ánimo de establecerse, en tanto que en *Ecuador* se dirige a quienes ejerzan profesión liberal o técnica y a inversionistas.

c) Preferencias y exclusiones de admisión

Los candidatos a la inmigración que reúnen determinados requisitos pueden beneficiar, en algunos países, de un trato preferente para su admisión. Este es el caso por su pertenencia a países específicos (por ejemplo, *España* con respecto a *Perú* y *Chile*; o *Chile* con los *Estados Unidos*), por haber concluido acuerdos bilaterales (véase más adelante) o por haber establecido una unión económica o asociación política (en el caso de la Unión Europea, la Comunidad Andina o el Mercosur).

Ninguno de los países prevé la preferencia por la pertenencia a un origen étnico específico. Sin embargo, *España* prevé un trato preferente en razón de la ascendencia, al establecer la posibilidad de que en el contingente de trabajadores extranjeros se destine un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen.

En *Argentina* se prevé un trato preferente para trabajadores de países específicos: los convenios migratorios suscritos con *Bolivia* y *Perú* permiten la regularización de trabajadores migrantes de dichos países en territorio nacional por un plazo de tiempo limitado, y establecen la posibilidad de obtener la residencia para aquellos que trabajan por cuenta propia. El régimen general se limita a aquellos que tengan un trabajo en relación de dependencia, con un sistema menos complejo que los trámites ordinarios. Entre *Argentina* y *Brasil* se encuentra vigente un acuerdo de exención de visado para aquellos profesionales y técnicos especializados, entre otros, que ingresen y realicen tareas remuneradas por un período que no exceda los 90 días, prorrogable por un plazo similar. Se prevé un trato preferente para trabajadores de países con los que se ha establecido una unión económica o política. El Acuerdo de Residencia para nativos de los países del Mercosur y Asociados no está limitado a los trabajadores migrantes, pero los comprende, diferenciando a los nacionales de estos Estados de los terceros países, posibilitando el acceso a la residencia con la sola acreditación de la nacionalidad.

En *Bolivia* se otorga un trato preferente para la admisión de nacionales de los Estados con los que se han suscrito acuerdos bilaterales o multilaterales. *Brasil*, por su parte, otorga un trato

preferente a los trabajadores procedentes de los países del Mercosur (Argentina, Uruguay, Paraguay, Chile y Bolivia) y Portugal.

En general, es muy frecuente que los Estados de admisión requieran exámenes médicos a los candidatos a la inmigración. Este requisito puede constituir una causal de exclusión en caso de verificarse alguna de las enfermedades contempladas en la legislación, por ejemplo, las enfermedades infecto-contagiosas. En cambio, resulta menos frecuente que el solicitante deba resultar negativo al examen de VIH/SIDA. En algunos países este requisito es exigido más por los altos costos del tratamiento médico que por resultar un peligro serio para la salud pública. Ninguno de los países analizados exige este requisito.

Tampoco ninguno de los países estudiados prevé la exclusión de trabajadores migrantes por su pertenencia a países específicos.

d) Regularizaciones migratorias

Las prácticas de regularización migratoria¹⁶ pueden ser clasificadas en cinco tipos diferentes: a) las permanentes (que no prevén restricciones en el tiempo) u ocasionales (que suponen que la regularización debe concluir en una fecha determinada); b) las regularizaciones que suponen la presencia en el territorio de migrantes en situación irregular en una fecha determinada, o las que se basan en razones de protección a los extranjeros por los riesgos que traería aparejados su expulsión; c) individuales o colectivas; c) de oportunidad u obligadas (por ejemplo, por una decisión de la justicia), y d) las regularizaciones que tienen un procedimiento organizado o no organizado.

Haber estado empleado durante un tiempo suficiente (*Brasil, Chile, Colombia, Ecuador o Uruguay*), la duración de la estancia o residencia en el país (*Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España o Uruguay*) y no contar con antecedentes penales (*Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú o Uruguay*) son los requisitos más frecuentes que los Estados bajo análisis exigen para proceder a la regularización de los migrantes en situación irregular. Muchos países utilizan una combinación de requisitos. Por ejemplo, *Brasil, Colombia, Ecuador, o Uruguay* requieren la aplicación conjunta de los tres requisitos mencionados.

Otros países añaden o requieren otros criterios tales como una situación excepcional y acreditada de arraigo, es decir, la existencia de vínculos familiares con nacionales o residentes regulares además de la incorporación real al mercado de trabajo (*España*), acreditar el cumplimiento de las obligaciones tributarias y tener un contrato de trabajo vigente (*Perú*), la situación familiar, el grado de integración del trabajador migrante, o la presencia de niños en el grupo familiar que pretende ser regularizado. La capacidad para entender y hablar el idioma nacional también puede ser un requisito, como es el caso en *Bolivia, Brasil o Colombia*.

En el siguiente esquema se indican los requisitos necesarios exigidos por los países para poder beneficiar una regularización de la situación migratoria.

¹⁶ De Bruycker, P. (ed.) *Les régularisations des étrangers illégaux dans l'Union Européenne*, Bruylant, Bruselas, 2003.

Empleo durante un tiempo suficiente	Duración de la estancia	No contar con antecedentes penales	Situación de arraigo	Cumplimiento de obligaciones tributarias	Hablar y entender el idioma nacional
Brasil	Brasil	Argentina	España	Perú	Bolivia
Chile	Chile	Bolivia			Brasil
Colombia	Colombia	Brasil			Colombia
Ecuador	Ecuador	Chile			
Uruguay	España	Colombia			
	Uruguay	Ecuador			
		Perú			
		Uruguay			

Fuente: EMLI 2003.

La regularización de inmigrantes en situación irregular puede ser el objeto principal o accesorio de un acuerdo bilateral (por ejemplo, en *Portugal*). En ese caso, las provisiones del acuerdo reflejarán los requisitos para la regularización, las condiciones de reciprocidad, la duración del programa de regularización y los mecanismos para evitar un efecto de llamada. Los acuerdos suscritos por *Argentina* con *Bolivia* y *Perú* preveían la regularización de los inmigrantes presentes residiendo en el territorio de una de las partes en situación irregular.

En general, el agente encargado de implementar las regularizaciones suele ser la dirección u organismo de migraciones (por ejemplo, *Argentina*, *Brasil*, *Perú*, *España* (Oficina de Extranjeros de la Dirección General de Policía), o *Uruguay*), a veces de consuno con el ministerio de trabajo (*Chile*). En algunos casos el agente estatal es el de relaciones exteriores (*Colombia*).

Entre los casos recientes de medidas de regularización, *Argentina* efectuó en febrero de 2004 una promesa unilateral de suspender las medidas de expulsión o conminación a hacer abandono del país respecto de los migrantes en situación irregular procedentes de sus países limítrofes. Esta disposición interesa a unos 700.000 extranjeros de Brasil, Uruguay, Paraguay, Bolivia y Chile. Posteriormente, en septiembre de 2004 esta medida se extendió a los migrantes en situación irregular residentes de hecho en la Argentina a junio de 2004 procedentes de países de fuera de la órbita del Mercosur (unas 50.000 personas, especialmente peruanos y asiáticos (chinos – y taiwaneses–, coreanos, japoneses)¹⁷.

Portugal regularizó entre 2001-2003 a unos 180.000 extranjeros en situación irregular que estaban empleados.

“En *España* ha habido cinco procesos de regularización de inmigrantes: el primero tras la aprobación de la Ley de Extranjería (julio de 1985); el segundo a raíz de la aprobación de la "Proposición no de Ley relativa a la situación de los extranjeros en España" (marzo de 1991); el tercero motivado por la entrada en vigor del nuevo Reglamento de Extranjería de 1996; el cuarto en aplicación de la Disposición transitoria Primera de la LO 4/2000 (LOE); y el quinto como un proceso de regularización por arraigo en 2001. Además, se ha producido un proceso de regularización especial para los ecuatorianos en 2001.”¹⁸

¹⁷ *La Nación*, Buenos Aires, 11-09-04.

¹⁸ OIT: “Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Estudio de casos”, Estudios sobre Migraciones Internacionales No. 66, Ginebra, 2004.

En octubre de 2004, el Ministerio de Trabajo de España consensuó con las organizaciones de empleadores y de trabajadores la puesta en práctica en los primeros meses de 2005 de un nuevo proceso de regularización que incumbiría a unos 200.000 trabajadores extranjeros. Se exigirá que los migrantes demuestren la existencia de una relación de trabajo auténtica, encontrarse en el territorio del país y haber estado empadronados¹⁹ por lo menos seis meses. Los empleadores serán invitados a cooperar con el compromiso de una exención de sanciones, y deberán formalizar un contrato de seis meses de duración como mínimo. El personal del servicio doméstico, por su parte, podrá legalizar su situación con la condición de que sus empleadores paguen sus contribuciones de la seguridad social²⁰.

3.2. Contratación de trabajadores extranjeros

a) Prueba de necesidad económica

En uso de su derecho legítimo de protección de su mercado de trabajo, los Estados pueden exigir a los empleadores que demuestren la necesidad del reclutamiento de trabajadores migrantes. Esta prueba de necesidad de mano de obra extranjera puede brindarse mediante distintos sistemas, siendo tal vez los más frecuentes la demostración de la falta de candidatos calificados después de transcurrido un determinado lapso de la oferta del empleo, y el ofrecimiento al trabajador extranjero de un salario no inferior que el ofrecido a los nacionales.

Otros mecanismos de prueba de necesidad económica pueden ser la obligación del empleador de pagar a los trabajadores migrantes un adicional por sobre el salario ofrecido a los nacionales; la obligación del empleador de pagar una tasa o gravamen al Estado²¹ destinada, sea a desalentar la contratación de trabajadores extranjeros, sea a la cobertura de los gastos adicionales que la presencia del migrante ocasionará en términos de servicios de salud, por ejemplo; que el empleador pertenezca a un sector de actividad económica declarado prioritario; o bien que su empresa se dedique a la exportación, o esté habilitada como pequeña o mediana empresa, o que la misma se encuentre situada en una zona o región geográfica prioritaria.

Algunos de los Estados analizados (*Brasil, Colombia, Perú*) no requieren que el empleador cumpla con ningún requisito de necesidad económica para otorgar la autorización de recurrir a mano de obra extranjera.

En todos los casos bajo análisis en que el empleador debe suministrar la prueba de necesidad económica se exige como requisito que se ofrezca a los trabajadores migrantes una remuneración no inferior a la que se ofrece a los nacionales, con el objeto de evitar una inserción competitiva con la mano de obra nacional, que redundaría en una presión a la baja de los salarios.

¹⁹ El empadronamiento en el ayuntamiento de su domicilio de los extranjeros es obligatorio para los ayuntamientos y resultará importante por razones sociales (facilita la tarea de los servicios sociales), económicos (el empadronamiento es requisito ineludible para acceder a ayudas económicas, la educación, por ejemplo) y legales (eventualmente, medio de prueba de arraigo).

²⁰ *Migration News Sheet*, Migration Policy Group, septiembre de 2004; Nota informativa 15/2004 OIT Madrid.

²¹ Distinta de las tasas administrativas.

En algunos casos (*Argentina, Chile, Uruguay*) este es el único requisito exigido a los empleadores, aunque en otros países se añaden otras condiciones. *Bolivia*, por ejemplo, agrega el requisito de que el empleador esté en una industria o sector de actividad económica prioritario o seleccionado. Otros países – con una presión inmigratoria más intensa – (*España, Portugal*), o aun una incipiente inmigración sustitutiva (*Ecuador*) añaden la demostración de la falta de candidatos calificados en un plazo determinado después de la publicación de la oferta de empleo.

En *Portugal* los empleadores deben demostrar la falta de trabajadores calificados durante cinco semanas a partir del anuncio de la oferta de empleo, y el empleador además debe pertenecer a una industria o sector de actividad económica prioritario o seleccionado.

En *Ecuador* los empleadores pueden contratar trabajadores extranjeros siempre y cuando demuestren la falta de candidatos calificados nacionales en el plazo de una semana después de la publicación de la oferta de empleo.

En *España*, los empleadores que deseen contratar a un extranjero deberán obtener previamente autorización administrativa, a cuyos efectos, para la concesión inicial del permiso de trabajo, se tendrá en cuenta la situación nacional del empleo. Así pues, la legislación española prevé considerar los siguientes elementos: en primer lugar, la insuficiencia en todo el territorio nacional de trabajadores españoles, de nacionales de los países de la UE que tienen libre acceso al mercado de trabajo español o de extranjeros autorizados para trabajar, capacitados para el desempeño del puesto solicitado, y en segundo término, que la gestión de la oferta de empleo haya sido negativa, lo que se probará con una certificación expresa o genérica de la autoridad competente que exprese la inexistencia de demandantes de empleo disponibles para atender la oferta.

Por último, *Ecuador y Perú* exigen a los empleadores un depósito o garantía pecuniaria que asegure el regreso efectivo del trabajador migrante temporal a su país de origen una vez que haya finalizado su contrato (en general, el monto es equivalente al precio de un billete aéreo de regreso). *Colombia*, por su parte, no requiere un depósito, pero establece que el contrato de trabajo debe incluir una cláusula incondicional de regreso suscrita por el empleador.

b) Contingentes o límites

Algunos países han establecido cupos o contingentes para el número de trabajadores extranjeros que serán admitidos en un período determinado.

La cuantificación de los contingentes puede hacerse en números absolutos de trabajadores que serán admitidos en un período determinado (por ejemplo, anualmente), o relativos, como porcentaje, por ejemplo, de la población total, de la fuerza de trabajo total, o de un sector de actividad o empresa determinados, o una combinación de criterios con una mayor o menor complejidad de formulación.

La distribución en el país de acogida de los contingentes de trabajadores migrantes admitidos puede realizarse teniendo en cuenta criterios tales como el país en su conjunto o determinadas regiones o distritos administrativos o, como se verifica con mayor frecuencia, sectores de la economía, como la restauración, hotelería y turismo, o la agricultura. También pueden distribuirse por ocupaciones específicas, empleadores o empresas individuales que cumplan con ciertos requisitos (por ejemplo, que califiquen como pequeñas y medianas empresas, ser

empresas cuya producción está destinada a la exportación, o que estén situadas en zonas francas). Pueden utilizarse asimismo combinaciones de estos criterios.

El establecimiento de cupos o contingentes puede resultar algo rígido en ciertas situaciones. En efecto, la determinación de los contingentes requiere una evaluación de las necesidades del mercado de trabajo y de la escasez de mano de obra para un período dado, en general sobre una base anual. Sin embargo, las fluctuaciones del mercado de trabajo y de la economía pueden ser muy rápidas y provocar que los cupos previstos resulten inadecuados, por resultar escasos en un período de expansión económica, o demasiado abundantes en caso de una ralentización de la economía.

No obstante, este sistema presenta claras ventajas y resultará una contribución eficaz para la gobernabilidad migratoria y la obtención de consenso social sobre las migraciones, en la medida en que provee un marco claro para la elaboración de la política migratoria y ofrece una guía transparente para administradores y empleadores. Asimismo la determinación del número de trabajadores extranjeros que serán admitidos en un lapso determinado producirá un efecto de reaseguro de la opinión pública, en general, y de los sectores sociales más reticentes al empleo de extranjeros, en particular.

Entre los países bajo análisis, *Argentina, Brasil, Colombia y Uruguay* no han establecido contingentes o límites en cuanto al número de trabajadores extranjeros que pueden ser admitidos.

En otros países existe una limitación numérica relativa con respecto a la fuerza de trabajo de las empresas: en *Bolivia* los trabajadores extranjeros no pueden superar el 15% de la plantilla, en *Ecuador* o *Perú* el 20%. Este último país agrega que las remuneraciones de los trabajadores migrantes no pueden exceder del 30% de la masa salarial de cada empresa, aunque ciertos extranjeros se encuentran exonerados del porcentaje limitativo.

En *España* se establecen contingentes, de carácter potestativo, sobre una base anual. Para 2004 el contingente era de unos 11.000 migrantes. El Gobierno, previa consulta tripartita, establece el número y características de las ofertas de empleo, para extranjeros no residentes en España, con indicación de sectores y actividades. A estos efectos, en una primera etapa se analizan las necesidades del mercado de trabajo por actividad y ocupaciones, y posteriormente se procede a la distribución del contingente por provincias, a la selección y contratación de extranjeros en sus países de origen. Al objeto de adaptar las previsiones, se prevé una posible ampliación o reasignación del cupo a lo largo del año.

En *Portugal* se establecen contingentes para inmigrantes no comunitarios para hacer frente a las necesidades de mano de obra de algunos sectores (8.000 para 2004: agricultura 2100; construcción 2.900; hotelería y restauración (2.800) y servicios 700).

c) Acuerdos bilaterales²²

Una buena parte de los acuerdos bilaterales sobre migraciones de mano de obra recientemente celebrados se orientan a la gestión de la migración y a la resolución de los problemas ya existentes, por ejemplo, la regularización de migrantes irregulares. Estos acuerdos entraron en

²² Véase OIT, *Acuerdos bilaterales de migración mano de obra : Modo de empleo*, Estudios sobre Migraciones Internacionales No. 65, Ginebra, 2004.

vigor una vez que los flujos se habían iniciado o perpetuado, y como respuesta de los Gobiernos a problemáticas ya existentes²³. Por el contrario otro tipo de acuerdos se dirige, más que a paliar situaciones presentes, a gestionar las migraciones futuras de acuerdo a las necesidades de los mercados de trabajo: en ese sentido, el acuerdo entre *España y Ecuador* pretende abandonar los modelos existentes y efectuar la selección de mano de obra en el país de origen (véase más adelante). En cualquiera de ambos casos, resultará importante, tanto prever mecanismos para contrarrestar la generación de nuevos migrantes irregulares como para dar respuesta a los migrantes en situación irregular ya presentes en el país²⁴.

Los objetivos de los acuerdos bilaterales sobre migraciones laborales pueden ser de naturaleza única, es decir, que comprenden un solo objetivo (por ejemplo, los muy numerosos acuerdos sobre seguridad social de los trabajadores migrantes²⁵ o los acuerdos dirigidos a la regularización de inmigrantes en situación irregular), u objetivos múltiples, como los acuerdos sobre migraciones laborales que regulan las distintas etapas del proceso migratorio de mano de obra.

Los acuerdos sobre migraciones laborales, que en un principio se orientaban a proveer un marco jurídico para el reclutamiento de trabajadores extranjeros, ampliaron sus objetivos incluyendo otros aspectos del proceso migratorio como, por ejemplo, las modalidades de publicidad para la contratación, el transporte, las condiciones de trabajo, remuneración y seguridad social, o las modalidades de un eventual retorno. Por ejemplo, los acuerdos celebrados por *Argentina con Bolivia* (1999), *Perú* (1999) y *Paraguay* (aún no ha entrado en vigor) incluían las condiciones de reciprocidad, el ámbito geográfico, la igualdad de trato y no discriminación, la seguridad social, la transferencia de remesas, la regularización de inmigrantes y la movilidad laboral. El acuerdo celebrado entre *Argentina y Ucrania* (1999) agregaba a estos temas el reconocimiento de títulos y certificados de estudios, y la integración social²⁶.

En cuanto a su duración y ámbito geográfico, los acuerdos sobre migraciones laborales pueden referirse tanto a migraciones de carácter permanente²⁷, temporaria²⁸, estacional, o fronteriza. En casi todos los casos se refieren a trabajadores en relación de dependencia, con notables excepciones que extienden los beneficios de los acuerdos a los trabajadores por cuenta propia²⁹.

A partir del decenio de los noventa se produce un verdadero auge en la celebración de acuerdos bilaterales. Por ejemplo, de los 168 acuerdos bilaterales concluidos en América Latina en la segunda mitad del siglo XX, la mitad se celebró en el último decenio: entre 1991

²³ Por ejemplo, acuerdos celebrados entre *Argentina y Bolivia* (1999), *España y Colombia* (2001), y *España y la República Dominicana* (2001).

²⁴ Gurrieri, J. *Bilateral agreements on labour migration in South America : Tools for migration governability?*, en "Studi Emigrazione", No. 149, Roma, marzo de 2003.

²⁵ Para más detalles sobre los acuerdos bilaterales sobre seguridad social, véase OIT, *Répertoire des instruments internationaux de sécurité sociale*. <http://mirror/public/french/protection/socsec/pol/publ/bilcon4/index.htm>, septiembre 2003 (actualizado periódicamente).

²⁶ OIT. *Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra : estudio de casos*, Estudios sobre Migraciones Internacionales No. 66, Ginebra, 2004.

²⁷ *Argentina/Perú-Bolivia* (1999).

²⁸ Por ejemplo, *Portugal/Cabo Verde* (1997).

²⁹ *Acuerdos Argentina-Perú* (1999), *España-Colombia* (2001).

y 2000 se suscribieron 28 acuerdos bilaterales entre países de América Latina (cinco de regularización, cinco convenios laborales, 13 de libre circulación y cinco de retorno). En el mismo período se suscribieron 36 acuerdos bilaterales entre países de América Latina y otros países (nueve de readmisión, uno de regularización, cinco convenios laborales, 18 de libre circulación, uno de retorno y tres de protección al migrante).³⁰

También a partir de 2000 se verifica un nuevo aumento del número de acuerdos como resultado de la escasez de mano de obra en países de envío de migrantes, que se han convertido en nuevos países de acogida como, por ejemplo, Italia, *Portugal* o *España*. Estos acuerdos bilaterales recientes presentan una mejora en su forma y contenido, por cuanto capitalizaron en alguna medida la experiencia de los acuerdos precedentes firmados por otros países y remediaron ciertos errores que provocaron un incremento de la migración irregular.

Los acuerdos bilaterales responden a los intereses concordantes de los Estados de origen y de recepción, como son los beneficios inmediatos y a largo plazo resultantes de una gestión ordenada de las migraciones, y la promoción de una cultura de la regularidad migratoria en ella implícita, la lucha contra las migraciones irregulares, contra la explotación laboral de los trabajadores migrantes y, en particular, contra el tráfico y la trata de personas.

La OIT³¹ señala la ventaja que presentan los acuerdos bilaterales de adaptarse a la particularidad de los grupos específicos de migrantes y de que tanto el Estado de envío como el de recepción comparten la responsabilidad de garantizar condiciones adecuadas de vida y de trabajo, y de supervisar u organizar activamente el proceso de las migraciones laborales en su conjunto. Asimismo, la OIT considera que los instrumentos bilaterales, aunque no brindan una solución exhaustiva a las cuestiones planteadas por la migración internacional de mano de obra, son una herramienta útil para asegurar una mejor protección de los trabajadores migrantes, y un medio eficaz de gestión de los flujos migratorios de mano de obra.³²

Desde el punto de vista del Estado receptor los acuerdos bilaterales presentan la ventaja de satisfacer rápida y selectivamente las necesidades coyunturales o estructurales de mano de obra de sus mercados de trabajo mediante el recurso a los trabajadores extranjeros. Según la OCDE³³ en el corto plazo los acuerdos se refieren más bien a migraciones temporales de mano de obra con bajas calificaciones (incluidos trabajadores estacionales). En el mediano plazo, en cambio, los acuerdos se centran en trabajadores más calificados, quienes son contratados para hacer frente a necesidades estructurales de mano de obra, como por ejemplo en los sectores de la tecnología de la información o el cuidado de salud.

Desde el punto de vista del Estado de envío, los acuerdos permiten asegurar o aumentar la protección de sus trabajadores en el extranjero, mejorar las condiciones de empleo o de vida de sus trabajadores migrantes, velar por el cumplimiento de sus derechos humanos, laborales y sociales, facilitar la reunificación familiar, asegurar la facilitación del envío de remesas a

³⁰ Datos extraídos de OIM, *World Migration 2003*, p. 178. Bajo acuerdos de retorno en este análisis no se incluyen los tratados de extradición, que son más bien dominio de la cooperación internacional en materia penal, y no de las migraciones internacionales.

³¹ OIT: *Trabajadores migrantes*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 1999.

³² OIT, “En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada”, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

³³ OCDE, *Trends in international migration*, SOPEMI (edición 2003).

sus comunidades de origen, y participar en un eventual retorno de sus migrantes más calificados.

España ha concluido ocho acuerdos bilaterales con los siguientes países: Marruecos (1999), *Colombia*, *Ecuador* y la República Dominicana (2001), Rumania y Polonia (2002); Guinea Bissau y Bulgaria (2003). En la actualidad, más de 40 Estados han solicitado concluir acuerdos migratorios bilaterales con España, algunos de los cuales cuentan con una gran cantidad de españoles en sus propios territorios, como *Argentina* o México.³⁴

El acuerdo bilateral firmado con *Ecuador*, por ejemplo, se dirige a la regulación y planificación de los flujos migratorios y pretende abarcar la totalidad del proceso migratorio: el proceso de preselección de trabajadores; los sistemas de comunicación de las ofertas de puestos de trabajo; la selección y reclutamiento de trabajadores en el país de envío por las autoridades del país de recepción, con la posible participación de los empleadores o de sus representantes; disposiciones especiales para el caso de los trabajadores temporales; la organización del viaje; garantías de las condiciones de trabajo y los derechos en el lugar de destino; las posibilidades de reunificación familiar, y las disposiciones para el regreso, las que son obligatorias para los contratos temporales. A los efectos de la aplicación del acuerdo, las autoridades de *Ecuador* han establecido, con la colaboración de la OIM una unidad técnica de selección de trabajadores migrantes, encargada de coordinar los pedidos de los nacionales que desean emigrar y trabajar en España.

El cuadro siguiente presenta una selección de acuerdos bilaterales recientes suscritos por los Estados bajo análisis, con indicación de la materia y un breve resumen de sus características principales.

Cuadro 8. Acuerdos bilaterales seleccionados

Estado	Acuerdos bilaterales
Argentina	<i>Perú</i> : Acuerdo migratorio laboral (julio 1999). No se especifican sectores ni actividades. Aplicable a trabajadores en relación de dependencia y autónomos. Facilita regularización, contratación y admisión. <i>Bolivia</i> : Acuerdo migratorio laboral (julio 1999). Idem. <i>Paraguay</i> : Acuerdo migratorio laboral (aún no ha entrado en vigor). Idem. <i>Brasil</i> : Exención de visado para trabajadores altamente calificados (1997). <i>Chile</i> : Acuerdo migratorio laboral (octubre 1972). No se especifican sectores ni actividades. Aplicable a trabajadores de temporada (no calificados) y temporarios. Facilita la contratación y admisión. Derechos de los trabajadores: a) trabajar en igualdad de condiciones que nacionales; b) recibir gratuitamente tarjeta de trabajador de temporada o temporario; c) asistencia médica; d) facilidades para envío de remesas. Francia: intercambio de pasantes (1995) Nueva Zelandia: Vacaciones y trabajo ³⁵
Bolivia	<i>Argentina</i> : protocolo adicional, tipos de residencia a otorgar; acuerdo migratorio laboral <i>Perú</i> : tipos de residencia a otorgar (2002)
Brasil	<i>Argentina</i> (18.11.82); <i>Chile</i> (10.05.95): seguridad social <i>Portugal</i> (2003): acuerdo laboral; todas las profesiones
Chile	Alemania: Seguridad social: sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.1.1994. Fondo de pensiones Austria, Suecia (1996), Estados Unidos (2001): seguridad social Canadá: Protección social para trabajadores migrantes: incluyen pensiones, igualdad de trato, exportación

³⁴ Véase OIT, *Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra : estudio de casos, op. cit.*

³⁵ Algunos países (por ejemplo, Australia, Finlandia, Nueva Zelandia, Francia o el Reino Unido) han puesto en práctica acuerdos bilaterales sobre empleo temporario de jóvenes en vacaciones, mediante programas conocidos como Vacaciones y Trabajo (*Working Holiday Makers – WHM*).

Estado	Acuerdos bilaterales
	de beneficios, totalización, legislación aplicable (1998) Protección social de trabajadores migrantes (obtención de pensiones): <i>Argentina</i> (antiguo), Bélgica, <i>Brasil</i> , Canadá, Dinamarca, <i>España</i> , Francia, Países Bajos, Luxemburgo, Noruega, <i>Portugal</i> , Suiza, <i>Uruguay</i> Estados Unidos– Acuerdo sobre comercio de bienes y servicios 2004 Nueva Zelanda: Vacaciones y trabajo
Colombia	<i>España</i> : ordenación y regulación de flujos migratorios laborales (2001)
Ecuador	<i>España</i> (4-3-64): doble nacionalidad; (1960) seguridad social; (18-10-2001) Protección derechos trabajadores; (29-5-2001) Regulación y ordenación de los flujos migratorios <i>Colombia</i> (29.1.93): Reglamento de tránsito aéreo transfronterizo; (18-4-90): convenio sobre tránsito de personas y vehículos; (24-8-2000): acuerdo sobre indocumentados <i>Chile</i> (26-9-90): indocumentados
España	Marruecos (1999, 2001), <i>Colombia</i> , <i>Ecuador</i> y República Dominicana (2001), Rumania y Polonia (2002); Guinea Bissau y Bulgaria (2003). Australia: seguridad social, igualdad de trato, mantenimiento de derechos adquiridos, exportación de beneficios - 3/6/91. Canadá: Protección social para trabajadores migrantes: incluyen pensiones, igualdad de trato, exportación de beneficios, totalización, legislación aplicable (1988) Estados Unidos: Acuerdos sobre seguridad social, 1988; Filipinas (1989) – Cubre los emigrantes filipinos. En general incluye exportación de beneficios, pago de beneficios, asistencia administrativa mutua, beneficios de pensiones, enfermedad y fallecimiento. Reino Unido: Seguridad social (1975); Contratación de trabajadores de cuidado de salud (2001) Suiza (1961): reclutamiento. Túnez – seguridad social 1/1/2002, <i>Chile</i> 1997; Ucrania 1996;
Perú	<i>Argentina</i> : Acuerdo migratorio laboral (julio 1999).
Portugal	Cabo Verde: emigración temporal de trabajadores para prestación de servicios (22-12-97)
	Bulgaria: contratación recíproca de trabajadores (17-7-03)
	Ucrania
	Australia: Acuerdos de seguridad social, igualdad de trato, mantenimiento de derechos adquiridos, exportación de beneficios, 1/11/92
	Canadá: Protección social para trabajadores migrantes: incluyen pensiones, igualdad de trato, exportación de beneficios, totalización, legislación aplicable (1981)
	Estados Unidos: Acuerdos sobre seguridad social, 1989
	Reino Unido: Seguridad social 1979
Uruguay	Canadá: Protección social para trabajadores migrantes: incluyen pensiones, igualdad de trato, exportación de beneficios, totalización, legislación aplicable (2002).
	Nueva Zelanda: Vacaciones y trabajo (aún no está en vigor)

Por su parte, la Recomendación No. 86 de la OIT –que acompaña el Convenio No. 97– contiene en su anexo un modelo de acuerdo sobre migraciones temporales y permanentes de trabajadores, destinado a asegurar una gestión eficaz de los flujos migratorios y garantizar a los trabajadores migrantes unas condiciones de vida y de trabajo adecuadas, así como prestaciones de seguridad social.

Estos instrumentos fueron adoptados en 1949 como reflejo de las necesidades de los mercados de trabajo en la Europa de la posguerra. A pesar del tiempo transcurrido desde su adopción y de que algunas de sus disposiciones son obsoletas, muchas de sus cláusulas aún resultan aplicables en el contexto actual de las migraciones internacionales de mano de obra. De hecho, de entre los países bajo análisis que respondieron a la pregunta pertinente de la EMLI, *Argentina*, *Chile*, *Colombia*, *Ecuador*, *Portugal* y *Uruguay* respondieron que habían utilizado, o tenían la intención de utilizar la Recomendación como modelo para sus acuerdos bilaterales sobre migraciones laborales.

4. La protección de los trabajadores extranjeros

En la sección precedente se ha evocado el derecho soberano de los Estados sobre la admisión y permanencia de extranjeros en su territorio, y de protección de los intereses de su mercado de trabajo interno. En el mismo sentido, la OIT ya había señalado³⁶ que su Convenio No. 143 sobre trabajadores migrantes no limitaba en modo alguno el derecho soberano de todo Estado Miembro de admitir o rechazar a un extranjero en su territorio, y que dejaba en manos de cada Estado determinar la manera de organizar la entrada eventual de trabajadores migrantes o de rechazar dicha entrada. Sin embargo, estos derechos del Estado deberían mantener un equilibrio con el derecho de los trabajadores migrantes de que se respeten sus derechos humanos fundamentales y sus derechos fundamentales en el trabajo.

La movilidad internacional de mano de obra ha aumentado bajo las condiciones contemporáneas de globalización, al tiempo que en muchos países se han acelerado los niveles de explotación y de desregulación. La falta de una protección jurídica para los trabajadores migrantes subraya su atractivo como instrumento para mantener la competitividad, cuando se ven obligados a trabajar en condiciones de trabajo deficientes. Los migrantes en situación irregular son particularmente vulnerables debido a que los temores de aprehensión y deportación los desalientan a sindicarse y los exponen a condiciones de trabajo peligrosas.

4.1. Derechos fundamentales en el trabajo

De acuerdo a los principios y derechos enunciados en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, en 1998 se adoptó la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. En este instrumento, adoptado por las delegaciones tripartitas de sus 177 Estados Miembros, se declaró que todos los Estados Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales de la OIT, por su mera pertenencia a la Organización tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos son: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos principios se plasman en los ocho convenios fundamentales³⁷ de la OIT, que si bien no tratan específicamente de los trabajadores migrantes, contienen disposiciones relativas o pertinentes a los mismos. No obstante, estos convenios, así como las recomendaciones que los acompañan, son de aplicación general, es decir, se aplican a todos los trabajadores sin distinción de nacionalidad, y en muchos casos, con independencia de su situación migratoria.

³⁶ OIT, *Trabajadores migrantes*, op. cit.

³⁷ Convenios sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

En general, los convenios fundamentales de la OIT han sido objeto de muy abundantes ratificaciones. En cuanto a los países bajo análisis, estos convenios han sido ratificados por casi todos los Estados, con pocas excepciones (véase el cuadro 9).

La OIT también ha adoptado ciertas normas internacionales del trabajo específicas para los trabajadores migrantes: el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (No. 97) y la Recomendación (No. 86), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (No. 143) y la Recomendación (No. 151). Ninguno de estos instrumentos opera sobre la base de la reciprocidad. Así pues, el trabajador migrante nacional de un Estado que no hubiera ratificado los convenios puede invocar su aplicación en un Estado ratificante. Por otra parte, cabe señalar que, si bien los convenios son de aplicación obligatoria para los Estados que los ratifiquen, las recomendaciones no son jurídicamente vinculantes y, por ende, no están sujetas a ratificación.

Asimismo, varios de los Estados bajo análisis han ratificado la Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, que entró en vigor en 2003. El siguiente cuadro muestra el estado de ratificaciones de estos instrumentos internacionales.

Cuadro 9. Estado de ratificaciones de instrumentos sobre trabajadores migrantes y de las normas internacionales del trabajo fundamentales

Estado	C29	C105	C100	C111	C138*	C182	C97	C87	C98	C143	CNU
Argentina	X	X	X	X	14	X		X	X		
Bolivia		X	X	X	14	X		X	X		X
Brasil	X	X	X	X	16	X	X		X		
Chile	X	X	X	X	15	X		X	X		
Colombia	X	X	X	X	14			X	X		X
Ecuador	X	X	X	X	14	X	X	X	X		X
España	X	X	X	X	16	X	X	X	X		
Perú	X	X	X	X	14	X		X	X		
Portugal	X	X	X	X	16	X	X	X	X	X	
Uruguay	X	X	X	X	15	X	X	X	X		X

Nota: * Edad mínima especificada por cada Estado.

Fuente: OIT, "Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2004 (II), Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, 2004; Naciones Unidas, 2004. [Estado de las ratificaciones al 31 de diciembre de 2003].

OIT

Convenios fundamentales

C29: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

C105: Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

C100: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

C111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

C138: Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

C182: Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

C87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

C98: Convenio sobre el derecho de negociación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Convenios sobre trabajadores migrantes

C97: Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

C143: Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

Naciones Unidas

CNU: Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)

En general, los países bajo estudio reconocen a los trabajadores extranjeros en situación regular los *derechos fundamentales en el trabajo*, sin distinción de la duración de su permanencia (indefinida o temporal). Así pues, estos trabajadores migrantes gozan de protección contra el trabajo forzoso y contra la discriminación en el trabajo, están autorizados a constituir organizaciones sindicales y afiliarse a las mismas, a negociar colectivamente, a la aplicación de una edad mínima de empleo, y a la igualdad de trato con los trabajadores nacionales en cuanto al salario y al salario mínimo.

La excepción la constituye *Bolivia*, donde sólo los trabajadores nacionales gozan del derecho de libertad sindical, en tanto que, con respecto a la negociación colectiva, existe una diferencia basada en la duración de la residencia puesto que este derecho no se les reconoce a los trabajadores migrantes temporarios.

Los trabajadores migrantes en situación irregular gozan en general de protección contra el trabajo forzoso, la edad mínima y la igualdad de trato en lo que respecta al salario. En cambio, el derecho a la libertad sindical (constituir o afiliarse a organizaciones de trabajadores) y a la negociación colectiva no se les reconoce en *Argentina, Brasil, Ecuador, España y Perú*. *Brasil*, por último, no garantiza la igualdad de trato para los trabajadores extranjeros en situación irregular con respecto a la igualdad del salario con los trabajadores nacionales, aunque sí les asegura el mismo salario mínimo.

En *España*, los trabajadores extranjeros tienen derecho de sindicación en las mismas condiciones que los nacionales cuando posean un permiso de residencia. El ejercicio del derecho de huelga, por su parte, se subordina a la posesión de un permiso de trabajo. A este respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT observaba³⁸ en 2002 que el Convenio No. 87 sobre libertad sindical reconocía el derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes³⁹ y que, por tanto, *todos* los trabajadores estaban amparados por este instrumento. El Comité invitó al Consejo de Administración de la OIT a que recomendara a España que tuviera en cuenta el alcance del artículo 2 del Convenio No. 87, en virtud del cual los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes. Subrayó asimismo que los sindicatos debían gozar del derecho de representar y de asistir a los trabajadores cubiertos por este Convenio, a fin de defender y promover los intereses de los mismos. La queja había sido presentada por la Unión General de Trabajadores de España (UGT) en la que se alegaba que la Ley de extranjería (8/2000) restringía los derechos sindicales de los extranjeros. En su respuesta el Gobierno de España alegó que no se pretendía tanto cambiar la situación de los extranjeros frente a los nacionales sino establecer una distinción clara entre los extranjeros en situación regular (que gozaban de derechos sindicales en pie de igualdad con los nacionales), con los irregulares.

³⁸ Caso núm. 2121, queja contra el Gobierno de España por denegación de los derechos de sindicación, huelga, reunión, manifestación, asociación y negociación colectiva a los trabajadores extranjeros “irregulares”.

³⁹ Con la excepción prevista en el art. 9 del Convenio, para las fuerzas armadas y policía.

4.2. Derechos laborales y sociales

a) Acceso a los servicios médicos y de salud públicos

El acceso gratuito a los servicios médicos y de salud públicos se brinda a todos los trabajadores extranjeros en *Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y Uruguay*; sólo a los extranjeros en situación regular en *Colombia y Portugal*⁴⁰, o sólo a los extranjeros con residencia permanente, en *Bolivia*.

En *España* se brinda la misma asistencia sanitaria que a los nacionales a los extranjeros que se encuentren empadronados en el municipio de su domicilio. También se prevé una asistencia sanitaria de urgencia en casos de enfermedades graves o accidentes para los extranjeros que se encuentren en el país (la ley no menciona condición alguna). Por último la ley prevé situaciones especiales para los menores de 18 años y las embarazadas (durante el embarazo, parto y posparto).

b) Escolaridad pública y formación profesional

También la mayoría de los Estados bajo análisis otorgan el derecho a la escolaridad pública de los niños que acompañan a los trabajadores migrantes, aunque en algunos casos este beneficio no se extiende a los extranjeros en situación irregular (*Brasil*). En *España*, la educación de los extranjeros menores de 18 años no sólo constituye un derecho sino también un *deber*, y por tanto los extranjeros deberán tomar las medidas necesarias destinadas a la escolarización de sus hijos en cuanto concierne a la enseñanza básica y a la secundaria obligatoria.

El acceso a la formación profesional, por su parte, se otorga a todos los trabajadores extranjeros en *Bolivia, Chile, Ecuador, Perú y Uruguay*, pero se limita a aquellos en situación regular en *Argentina, Brasil, Colombia o Portugal*.

c) Movilidad profesional

Los trabajadores migrantes pueden verse enfrentados a restricciones a la movilidad profesional, es decir, a la posibilidad de cambiar de empleador o aceptar ofertas de empleo en sectores de actividad económica o en zonas geográficas distintos de aquellos que motivaron su admisión al país de empleo.

En *Argentina, Portugal o Uruguay* no existen restricciones a la movilidad profesional en ningún caso, y no es necesaria ninguna aprobación administrativa para ello. En otros casos, la movilidad profesional requiere una aprobación previa de la autoridad competente (*Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador o España*) o se autoriza el cambio de empleador luego de que el trabajador extranjero haya estado empleado legalmente durante un período determinado (un año para *Brasil o Ecuador*, nueve meses -permisos de temporada- a un año -permisos temporales- en *España*), y en un ámbito geográfico determinado (*España*).

d) Terminación de la relación de trabajo

Los efectos de la terminación de la relación de trabajo sobre la permanencia de los trabajadores extranjeros en el país serán distintos según los casos. Si la pérdida del empleo se

⁴⁰ Excepto para situaciones excepcionales.

produce antes de la terminación del contrato y sin culpa del trabajador, los trabajadores extranjeros están autorizados a permanecer en el país y buscar otro empleo en *Argentina, Chile, Ecuador, España, Perú, Portugal y Uruguay*, pero deben abandonar inmediatamente el país en *Bolivia, Brasil y Colombia*.

En el caso de la terminación normal del contrato de los trabajadores migrantes temporeros o eventuales, éstos no pueden seguir residiendo en el país para buscar otro empleo en *Argentina, Bolivia, Brasil, Ecuador o Portugal*, pero sí pueden hacerlo en *Chile* (sin límite de tiempo), *Colombia* (si obtienen un permiso) o *Perú* (si el permiso de trabajo sigue siendo válido).

e) Protección contra el acoso en el lugar de trabajo

Casi todos los Estados bajo análisis ofrecen protección a todos los trabajadores extranjeros (incluidos los irregulares) contra el acoso sexual, étnico o racial (excepto *Colombia*). Este país sólo garantiza la protección a los trabajadores migrantes en situación regular.

f) Prevención contra accidentes del trabajo

La mayoría de los países estudiados brindan una prevención adecuada de los accidentes del trabajo o de las enfermedades profesionales (excepto *Colombia y Chile*). Estos dos países garantizan esta protección únicamente a los trabajadores en situación regular.

g) Seguridad social

Los trabajadores migrantes pueden resultar particularmente vulnerables en materia de seguridad social⁴¹. En primer lugar, en virtud del principio de igualdad de trato, los trabajadores migrantes deben gozar de los mismos derechos a la seguridad social que los nacionales. En general, la igualdad de trato con los trabajadores nacionales se encuentra garantizada en todos los países bajo análisis para casi todas las ramas de la seguridad social (*Bolivia, Ecuador y Perú* excluyen las prestaciones de desempleo). *España* garantiza la igualdad de trato con los nacionales en materia de prestaciones de seguridad social, incluido el derecho a servicios y prestaciones sociales básicas para cualquier extranjero, con independencia de su situación administrativa.

Sin embargo, existen diferencias en el alcance de los derechos con respecto a las modalidades de su prestación cuando se presentan situaciones de movilidad, entre el país de empleo y el de origen, o entre varios países de empleo. En ese sentido, debe considerarse la diferencia entre el concepto de mantenimiento de los derechos adquiridos, que permite el goce de las prestaciones debidas por un Estado incluso cuando los trabajadores extranjeros dejan de residir en el país de empleo, y el concepto de mantenimiento de los derechos en vías de adquisición – es decir los derechos que establecen beneficios que requieren un período de calificación.⁴²

⁴¹ Las nueve ramas de la seguridad social consideradas son: las prestaciones de asistencia médica; prestaciones económicas de enfermedad; desempleo; vejez; accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; prestaciones familiares; maternidad; invalidez, y supervivientes.

⁴² Véase Humblet M. y Silva R., « Normas para el siglo XXI : Seguridad social », OIT, Ginebra, 2002.

En *Argentina, Chile o Ecuador* los trabajadores migrantes conservan los derechos adquiridos a la seguridad social sin perjuicio de si se quedan o no en el país. En cambio, en *Bolivia, Colombia o Uruguay* sólo conservan los derechos adquiridos si se quedan 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), así como *Ecuador* (prestaciones de vejez, accidentes de trabajo, prestaciones familiares, invalidez y sobrevivientes), o *Portugal*, que añade a estas prestaciones los beneficios de maternidad.

El mantenimiento de los derechos en vías de adquisición, requerirá en general la existencia de acuerdos bilaterales o multilaterales que establezcan el reconocimiento de dichos períodos. *Perú y Portugal* permiten acumular derechos en situaciones en las que el trabajo se lleva a cabo en diferentes países. *Argentina, Chile, Colombia o Uruguay* también autorizan la acumulación de derechos en los casos en que se hayan suscrito acuerdos bilaterales o multilaterales, y *Ecuador* en el marco del Instrumento andino de seguridad social.

h) Control de condiciones de trabajo

Por último, los Estados bajo análisis controlan las condiciones de empleo de los trabajadores migrantes a través del mecanismo de las inspecciones generales del trabajo, y a partir de quejas de los propios trabajadores, o de informes de la autoridad competente encargada de cuestiones relacionadas con los trabajadores migrantes, de los órganos administrativos locales, de sindicatos u organizaciones de empleadores, de organizaciones no gubernamentales o medios de comunicación.

En general, el alcance de las inspecciones del trabajo se extiende al control de la existencia de discriminación en el empleo, edad mínima para el empleo, acoso sexual o abuso físico, remuneración conforme al salario mínimo, pago efectivo de salarios, deducciones salariales ilegítimas, derechos de días de descanso, vivienda adecuada (cuando corresponda), condiciones de trabajo, discriminación por género, y existencia de autorización para trabajar, contratos de trabajo en un idioma que entiendan y constatación de que no son víctimas de trabajo forzoso.

En *Argentina* se trata de inspecciones conjuntas entre el servicio de inspección del trabajo y el servicio de inspección de la Dirección Nacional de Migraciones en los sectores de actividad que ocupan preferentemente mano de obra extranjera. También en *Portugal* se dirigen inspecciones a sectores con predominio de mano de obra extranjera. En *Bolivia*, la Dirección General del Trabajo visa los contratos. En *Uruguay*, aunque no existen procedimientos especiales, se realizan operativos para constatar la presencia de trabajadores extranjeros en situación irregular y determinar sus condiciones de trabajo.

Bibliografía general

OCDE, 2004

“Trends in international migration”, SOPEMI (edición 2003).

OIM, 2001

“Análisis comparado de las legislaciones migratorias y laborales de los países de la Comunidad Andina”, Buenos Aires.

OIT, 2004

Base de datos sobre migraciones laborales internacionales (resultados no publicados)

-----, 2004

Base de datos sobre legislación nacional del trabajo, seguridad social y derechos humanos conexos (NATLEX)

-----, 2004

“Encuesta de la OIT sobre migraciones, 2003: Resúmenes por país”, Ginebra.

-----, 2004

“En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada”, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

-----, 2004

“Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Estudio de casos”, Estudios sobre Migraciones Internacionales No. 66, Ginebra.

-----, 2004

“Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Modo de empleo”, Estudios sobre Migraciones Internacionales No. 65, Ginebra.

-----, 1999

“Trabajadores migrantes”, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra.

Anexo

Legislación nacional en materia de migraciones laborales y de extranjería

En esta sección se incluye la legislación en materia de migraciones internacionales de mano de obra y de extranjería de cada uno de los países examinados. Se indica también, cuando corresponde, las decisiones o resoluciones administrativas de las autoridades de aplicación competentes.

Para la elaboración de los perfiles de países, se ha utilizado la información disponible en la Base de datos de la OIT sobre legislación nacional en materia de legislación nacional del trabajo, seguridad social y derechos humanos conexos (NATLEX), que se alimenta de la información suministrada por los Estados Miembros de la OIT en cumplimiento de sus obligaciones constitucionales. También se ha utilizado la información enviada por los Estados en sus respuestas a la *Encuesta sobre migraciones laborales internacionales* de la OIT (2003), y para algunos países sudamericanos, se ha consultado la información disponible en el Centro de información migratoria para América Latina (CIMAL) de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Para facilitar el análisis de la evolución normativa, así como su comparación y la contextualización histórica, en los cuadros también se incluye la legislación nacional derogada o modificada.

Argentina

Normativa	Comentarios
Ley 25871 sobre Política Migratoria (2004)	<p>Rige la admisión, ingreso, permanencia y egreso de personas al territorio del país. Tiene por objeto, entre otros, fijar las líneas políticas fundamentales y sentar las bases estratégicas en materia migratoria, y dar cumplimiento a los compromisos internacionales de la República en materia de derechos humanos, integración y movilidad de los migrantes. El artículo 6 dispone que el Estado asegurará el acceso igualitario a los inmigrantes y sus familias en las mismas condiciones de protección, amparo y derechos de los que gozan los nacionales, en particular, lo referido a servicios sociales, trabajo, empleo, seguridad social, salud, educación, justicia y bienes públicos.</p>
Decreto 1169 (2004)	<p>Contempla asimismo, entre otros aspectos, los derechos y obligaciones de los extranjeros, la admisión de extranjeros a la Argentina y sus excepciones, el ingreso y egreso de personas, permanencia de los extranjeros, legalidad e ilegalidad de la permanencia, régimen de los recursos, tasas retributivas de servicios y autoridad de aplicación.</p> <p>Contiene algunas disposiciones sobre emigración.</p> <p>Regularización de la situación migratoria de ciudadanos nativos de países fuera de la órbita del Mercosur, que al 30 de junio de 2004 residan de hecho en el territorio nacional. Ambito de aplicación. Plazos y requisitos. Tramitación. Beneficios. Tasas.</p>
Disposición 991/2004 DNM (Delegación de facultades, permisos de ingreso y solicitud de residencias)	
Disposición 2079/2004 DNM (Migraciones. Medidas de extrañamiento, suspensión)	
Decreto 1117/98: Tasas retributivas	
Ley 24493 por la que se adoptan medidas en relación a la "mano de obra nacional".	<p>La realización de trabajos en todo el territorio así como en aeronaves y buques de pabellón nacional "será reservada exclusivamente a los ciudadanos argentinos nativos o nacionalizados y a los extranjeros habilitados por la Ley General de Migraciones para desempeñar tareas remuneradas, en adelante denominados "mano de obra nacional" (art. 1). Cuando la autoridad laboral, en ocasión de sus inspecciones, constate mano de obra empleada en transgresión a las leyes migratorias en un porcentaje igual o mayor al 20 por ciento del total de la mano de obra empleada, estará facultada para proceder a la inmediata clausura del establecimiento.</p>
Decreto 845/95 por el que se observa y promulga parcialmente la ley 24493	<p>Se observa el art. 3 de la ley 24493 el cual indicaba que el Ministerio de Trabajo, previa consulta a las organizaciones sindicales con capacidad de representar a los trabajadores de la actividad de que se trate, debía determinar la inexistencia de "mano de obra nacional". Los considerandos del decreto 845/95 expresan que el procedimiento propuesto por el art. 3 no se ajusta a la naturaleza de la categoría migratoria extensa y cuidadosamente reglada por la ley 22439 y su decreto reglamentario.</p>
Decreto 2133/94 por el cual se reglamenta la ley 23759 sobre actos electorales extranjeros	<p>Se establece un mecanismo para el otorgamiento de una licencia de la que gozarán los ciudadanos de países limítrofes que trabajen en el país, a fin de emitir su voto en las elecciones que se realicen en su país de origen.</p>
Resolución 4478 del Ministerio del Interior (1994)	<p>Los extranjeros que tramiten la obtención del Documento Nacional de Identidad, cuando acrediten 10 años de residencia como mínimo, en la República, mediante Certificado de Radicación o Cédula de Identidad, serán eximidos de la presentación de su partida de</p>

Normativa	Comentarios
Resolución 4457 de 1994 de la Secretaría de Población y Relaciones con la Comunidad	nacimiento. Determina el procedimiento a seguir y la documentación a presentar por parte de los ciudadanos peruanos que se acojan a la resolución 3850 del Ministerio del Interior a fin de regularizar su situación.
Ley 24393 por la cual se modifica la ley general de migraciones y de fomento de la inmigración (1994)	Se incorpora como tercer párrafo del artículo 12 de la Ley general de migraciones, el siguiente texto: "A las personas con discapacidad física o psíquica, les corresponderá igual categoría de admisión que la que se otorgue a sus padres, hijos, cónyuges o representantes legales cuando éstos sean extranjeros; y el otorgamiento de residencia permanente cuando alguno de ellos sea argentino nativo o por opción". Establece sanciones y multas a quienes infringieren ciertas disposiciones de la Ley general de migraciones.
Resolución 3959/94 del Secretario de Población y Relaciones con la Comunidad	Se establece un mecanismo para obtención de residencia de extranjeros que se desempeñen en una filial argentina de una empresa establecida en el exterior; para los que trabajen para empresas establecidas en el exterior cuyos servicios fueron contratados por personas físicas o jurídicas establecidas en la República y para los extranjeros que desarrollen actividades en empresas sin filiales ni vinculación contractual con personas físicas o jurídicas establecidas en el país.
Resolución 3960/94 de la Secretaría de Población y Relaciones con la Comunidad por la cual se aprueba la Disposición DN 0017/94	Se establece un mecanismo para otorgar residencia temporaria de un año renovable para los extranjeros que soliciten su admisión en el país a fin de desarrollar tareas en relación de dependencia con empresas pesqueras en buques de bandera nacional.
Resolución 3850 de 1994 del Ministerio del Interior por la cual se establece un programa de facilitación de la situación migratoria de ciudadanos peruanos nativos que residen en la República Argentina con anterioridad al 1-10-94.	A los ciudadanos peruanos nativos que hayan ingresado por última vez a la Argentina con anterioridad al 1 de octubre de 1994 se los considerará incluidos en las prescripciones del inciso 11 del artículo 15 del decreto 1434 de 1987. En anexo se adjuntan propuestas del grupo de trabajo sobre temas migratorios argentino-peruano donde se acuerda un programa de regularización y medidas para desalentar el falso turismo.
Resolución 4457 de 1994 de la Secretaría de Población y Relaciones con la Comunidad	Normas para la aplicación del programa establecido por la Resolución 3850 del Ministerio del Interior.
Resolución 2430/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0001/94 de la DNM	Desarrolla el artículo 15 del Reglamento de migración que trata de las condiciones para obtener residencia permanente o temporaria en el país. En particular, expresa que "se entenderá por trabajador toda persona que emigre de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, independientemente de la categoría laboral, tipo de trabajo o tarea a ser realizada".
Resolución 2431/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0002/94 de la DNM	Dispone sobre los "medios de prueba" que debe acreditar todo extranjero que desea adquirir la calidad de residente permanente o temporario. "Se acreditará la calidad de trabajador contratado con la presentación del pertinente contrato de trabajo que deberá ser formalizado por escrito, sus cláusulas deberán ajustarse a la legislación laboral vigente y prever la suspensión del inicio de la relación laboral hasta el momento en que el extranjero se encuentre habilitado migratoriamente para trabajar". Se detallan los otros requisitos que deben cumplir las personas morales que deseen contratar a un extranjero.
Resolución 2432/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0003/94 de la DNM	Requerimientos particulares para el otorgamiento de la residencia.
Resolución 2433/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0004/94 de la DNM	A los extranjeros que soliciten su residencia en el país acreditando ser trabajadores contratados, exceptuados los trabajadores estacionales, se les otorga una residencia temporaria por un año, excepto que los respectivos contratos fijaran un plazo inferior o que así lo solicitara el

Normativa	Comentarios
Resolución 2434/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0005/94 de la DNM	extranjero en cuyo caso el término de residencia será el del respectivo contrato con más 30 días corridos.
Resolución 2435/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0006/94 de la DNM	Procedimientos y medios de prueba requeridos para prorrogar las residencias temporarias, como previsto en la disposición 0002/94. El trabajador que solicite la renovación de la residencia temporaria "deberá acreditar una relación laboral vigente y que ha trabajado en relación de dependencia por lo menos nueve de los doce meses anteriores a su petición". Se detallan los certificados que deberá presentar para acreditar tal relación. En caso de no subsistir la relación laboral que motivara su admisión en el país, deberá presentar un nuevo contrato de trabajo.
Resolución 2436/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0007/94 de la DNM	Procedimiento a seguir para peticionar la admisión de extranjeros cuando se encuentren residiendo en el exterior: cuando el requirente sea una empresa que solicita la admisión de extranjeros a fin de que trabajen para ella, deberá acreditar en función de la actividad que desarrolla y del número de empleados con que cuenta al momento de efectuar la petición, la necesidad de la concurrencia del o los extranjeros por los que peticiona.
Resolución 2437/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0008/94 de la DNM	Condiciones de regularización de los trámites anteriores a la adopción del nuevo reglamento de migraciones.
Resolución 2438/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0009/94 de la DNM	Regularización de las visas de residencia otorgadas durante la vigencia del régimen anterior de migraciones.
Resolución 2439/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0010/94 de la DNM	En el supuesto que el extranjero se presentara estando vencida su residencia precaria se deriva su expediente a la División Control de Permanencia de la DNM donde se declarará ilegal la permanencia del extranjero y se lo conminará a hacer abandono del territorio nacional.
Resolución 2440/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0011/94 de la DNM	Para beneficiar de una prórroga de la residencia temporaria obtenida en virtud del régimen migratorio anterior, el requirente debe presentar "contrato de trabajo expedido por el empleador con firma certificada, en caso de subsistir la relación laboral anterior que motivara su admisión o contrato de trabajo con firmas certificadas de acuerdo a la legislación laboral vigente en caso de tratarse de una relación laboral vigente".
Resolución 2441/94-SPRC, por la que se aprueba la disposición 0012/94 de la DNM	Aspectos formales de la regularización de los trámites iniciados para obtener la residencia.
Decreto 1023/94 por el que se aprueba el Reglamento de migración	A los extranjeros que hubieren iniciado su regularización migratoria y no hubieran cumplido con la totalidad de los requisitos documentarios establecidos en la normativa vigente, se les otorgará una residencia precaria que no los habilitará para desarrollar tareas remuneradas. A los extranjeros que hubieran cumplido con la totalidad de los requisitos documentarios, se les otorgará una residencia precaria que los habilitará, durante el plazo de vigencia de la misma, para desarrollar tareas remuneradas. Se agrega modelo de certificado de residencia precaria para solicitante de regularización migratoria.
Decreto 1023/94 por el que se aprueba el Reglamento de migración	Se establecen los diferentes casos en que la DNM podrá conceder residencia temporaria o permanente en el país a los extranjeros que así lo soliciten. Son admitidos "los trabajadores contratados por personas físicas o jurídicas establecidas en el país para prestar servicios para éstas de conformidad con la legislación laboral argentina, siempre que la contratación se celebre por escrito", "empresarios u hombres de negocios", "representantes de empresas extranjeras", "migrantes con capital propio suficiente", "rentistas o pensionados", personas que benefician de un tratamiento diferenciado establecido en convenios internacionales. Se establecen las funciones de la DNM, quedando a su cargo la facultad de dictar normas aclaratorias e interpretativas necesarias para la aplicación del presente decreto.

Normativa	Comentarios
Reglamento de migración (1994)	<p>La DNM debe autorizar el ingreso o permanencia en el país de todo extranjero. Se enumeran doce impedimentos que inhabilitan absolutamente a un extranjero a residir en el país, entre los que se menciona la permanencia ilegal por un lapso mayor de 30 días y el haber sido sorprendido desarrollando actividades lucrativas o remuneradas sin contar con autorización expresa de la DNM. Se prevén tres categorías: los residentes permanentes, los residentes temporarios y los residentes transitorios. Sólo los residentes permanentes y los temporarios tienen derecho a desempeñar tareas remuneradas o lucrativas. Los residentes transitorios tienen tal derecho en casos particulares (tripulante de medio de transporte internacional, actividades artísticas, religiosas, culturales; "por cualquier otro (motivo) atendible, a juicio del Ministerio del Interior"(art. 29, d), e) y g).) Toda persona, como condición para proporcionar trabajo u ocupación remunerada o lucrativa, ya sea con o sin relación de dependencia o contratar los servicios de un extranjero, deberá verificar sin excepción que el mismo se encuentre comprendido entre los residentes legales. Los empleadores o dadores de alojamiento serán responsables por la continuidad laboral o contractual con extranjeros cuya situación hubiese devenido ilegal. El procedimiento sumario de faltas se tramita ante la autoridad migratoria (la DNM), contra sus decisiones se admiten los recursos administrativos. La DNM lleva un registro de los ingresos y egresos. Incluye disposiciones sobre el asilo político territorial y el refugio.</p>
Resolución 4183/93 – Trabajador de temporada	<p>Se consideran trabajadores de temporada los extranjeros que formando parte de contingentes contratados colectivamente por personas, empresas u organismos públicos para trabajar para éstos, entren al país para desempeñarse en tareas estacionales en la agricultura, la ganadería y la agroindustria. La permanencia del trabajador de temporada en territorio argentino tendrá un máximo de seis meses, prorrogable por tres meses más cuando haya razones que lo justifiquen.</p>
Resolución 488/92-DNPM [del Director Nacional de Población y Migración]. Requisitos a cumplir por los titulares de permisos de ingreso al país en calidad de migrantes con capital.	<p>La persona o familia cuyo ingreso se autorice deberá, previo al otorgamiento de la visación consular, depositar la suma de 30.000 dólares EE.UU., depósito que podrá suplirse con la acreditación de que se posee en el país un patrimonio equivalente y deberá suscribir un compromiso de residencia, además de cumplir con los requisitos establecidos por el Reglamento de Migración.</p>
Decreto 1434/87 por el que se aprueba el reglamento de migración	<p>Se declaran las zonas prioritarias a los efectos de poblamiento. El título I trata del fomento de la inmigración. En el título II se desarrollan las condiciones de admisión: impedimentos, categorías de admisión - residente permanente, residente temporario y residente transitorio; estableciéndose las modalidades para las categorías anteriores. En el título V se desarrollan las condiciones de trabajo y alojamiento de extranjeros, y las obligaciones de los dadores de trabajo y alojamiento.</p>
Ley 22439, general de migraciones y de fomento de la inmigración (1981) [derogada]	<p>Promueve la inmigración de extranjeros (cuyas características culturales permitan su adecuada integración en la sociedad argentina) en zonas del interior del país prioritarias para el poblamiento. Se otorga a los inmigrantes igualdad de tratamiento con los nacionales. Organiza los programas de promoción de la inmigración en el extranjero. Exonera del pago de diversas tasas e impuestos a los residentes permanentes. Se crea un servicio de información y asesoramiento para la orientación de los inmigrantes. Se favorece las actividades públicas y privadas de los extranjeros. Distingue tres tipos de inmigrantes: los residentes permanentes, los temporarios y los transitorios. Contiene disposiciones especiales para los funcionarios diplomáticos, consulares extranjeros y de organismos internacionales. Se les otorga a los residentes</p>

Normativa	Comentarios
	permanentes los derechos civiles de los argentinos, y son sujetos a iguales obligaciones y deberes. Prevé casos de cancelación de permiso de residencia permanente.

Fuentes: Natlex y EMLI (OIT).

Bolivia

Normativa

Ley de la concesión de tierras a colonizadores (1950)

Ley sobre requisitos que debe llenar todo extranjero que desee ingresar al país (1924)

Ley que eleva al rango de Ley el Decreto Supremo de 18 de marzo de 1907 (1926)

Ley de residencia (1911)

Decreto Supremo N° 21945 Pasaportes oficiales y diplomáticos (1988)

Decreto Ley N° 13344: Ley de inmigración (1976)

Decreto Ley N° 10460: Ley de organización administrativa del Poder Ejecutivo (1972)

Decreto Supremo sobre Plazo mínimo de permanencia obligada en el país para extranjeros que han obtenido su naturalización (1958)

Decreto Supremo sobre penalidades a empresas que contraten el servicio de turistas (1954)

Decreto Supremo sobre Procedimiento que deben seguir los inmigrantes que desean radicarse en el país (1951)

Decreto Supremo sobre Requisitos para autorizar el ingreso al país de familiares de los extranjeros residentes (1942)

Decreto Supremo sobre Reglamento para el ingreso de agricultores extranjeros (1939)

Decreto Supremo sobre Normas para la aplicación de la Ley de residencia a extranjeros indeseables (1939)

Decreto Supremo sobre Trámite de nacionalizaciones (1938)

Decreto Supremo Reglamento de emigración (1938)

Decreto Supremo sobre Control de la emigración de braceros nacionales al exterior (1937)

Decreto Supremo sobre Creación de la Dirección General de Extranjería y Turismo (1937)

Decreto Ley sobre Clasificación oficial de extranjeros en Bolivia, derechos de extranjería, Registro General de Extranjería (1937)

Decreto Supremo sobre Reglamento de pasaportes al exterior (1937)

Decreto Supremo sobre Reglamento de permisos de ingreso a Bolivia (1937)

Fuente: CIMAL (OIM).

Brasil

Normativa	Comentarios
<p>Resolución administrativa 6, 2004, del Consejo Nacional de Inmigración.</p> <p>Ordenanza 132, 2002 por la que se estipulan las condiciones para la autorización de trabajo a los extranjeros.</p>	<p>Regula los procedimientos para la autorización de trabajo a los extranjeros.</p> <p>Incluye como anexos, entre otros, el formulario de autorización de trabajo, los datos de la empresa y del candidato, el contrato de trabajo, los documentos que deben presentarse para completar el pedido de autorización de trabajo y el contrato de trabajo o de prestación de servicios para artistas o deportistas, sin vínculo de empleo.</p>
<p>Resolución normativa 13, 1998, del Consejo Nacional de Inmigración</p>	<p>Disposiciones sobre la autorización de trabajo y la concesión de visado a extranjeros con contrato de prestación de servicio de asistencia técnica, acuerdo de cooperación, convenio o instrumentos similares, sin vínculo laboral.</p>
<p>Resolución normativa 12, 1998, del Consejo Nacional de Inmigración, por la que se establecen los criterios de nivel académico y experiencia necesarios para conceder autorización de trabajo en Brasil a extranjeros con visado temporal</p>	<p>Establece que los extranjeros que pretendan vivir en Brasil con visado temporal y estar sujetos a una relación de empleo deberán acreditar una cualificación y experiencia profesional compatible con la actividad que pretendan desempeñar.</p>
<p>Resolución 28 del Consejo Nacional de Inmigración, 1994.</p>	<p>Se autoriza al Ministerio de Justicia a conceder la residencia definitiva al extranjero titular del estatuto de refugiado o asilado si se satisfacen las condiciones legales. El solicitante deberá reunir determinados requisitos profesionales: no ser concurrente con la mano de obra nacional, ser científico o técnico especializado, estar establecido con negocio resultante de la inversión de capital propio, etc.</p>
<p>Ordenanza 3481, de 1991, del Ministro de Trabajo y Previsión Social, por la que se aprueba el Reglamento interno del Consejo Nacional de Migraciones.</p>	<p>El Consejo Nacional de Migraciones, encargado de formular objetivos para la elaboración de la política migratoria, de orientar y coordinar las actividades de migración y de establecer normas de selección de inmigrantes, con miras a captar mano de obra especializada, estará compuesto por representantes de varios ministerios y de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Presidencia de la República.</p>
<p>Resolución 3712, 1990, por la que se dictan instrucciones para simplificar los procedimientos para contratar mano de obra extranjera.</p>	<p>Se establecen los trámites que deberán seguir, y los formularios que deberán completar, los empleadores que deseen contratar trabajadores extranjeros.</p>
<p>Orden Mtb/GM 3256/89, por la que se dispone sobre la contratación de los trabajadores brasileños por empresas extranjeras.</p>	<p>Dispone que la contratación de trabajadores brasileños por empresas extranjeras para trabajar en un país extranjero estará sujeta a la autorización del Ministerio de Trabajo. Establece los requisitos de la solicitud y el plazo de vigencia de la misma.</p>
<p>Decreto 66689. Reglamenta el decreto 941 sobre la situación jurídica de los extranjeros en el Brasil.</p>	
<p>Decreto ley 941, por el que se define la situación jurídica de los extranjeros en el Brasil</p>	
<p>Ley 6815</p>	
<p>Ley 7064 (1982) y Portaria 3256 (1989)</p>	<p>Emigración</p>

Fuentes: NATLEX y EMLI (OIT).

Chile

Normativa	Comentarios
Ley 19273 (1993) modificatoria del decreto ley 1094, de 1975, que establece normas sobre extranjeros en el país.	Se revisan las condiciones de residencia, de egreso y reingreso de extranjeros.
Ley 19074	Se autoriza el ejercicio profesional a personas que obtuvieron títulos o grados en el extranjero.
Ley 18994 por la que se crea la Oficina Nacional de Retorno.	Esta dependencia se encuentra encargada de facilitar la reinserción social de los exiliados.
Decreto 214 por el que se constituye la Comisión tripartita de integración laboral andina.	
Ley 19581 (aún no en práctica) (1998)	Habitante de zona fronteriza
Ley N° 18156 Cotizaciones previsionales a técnicos extranjeros y empresas contratantes (1982)	
Decreto N° 818 Delegación de atribuciones relativas a extranjeros (1983)	
Decreto N° 2043 Delegación de la atribución para cambiar la condición jurídica de turista (1981)	
Decreto N° 888 Comisión Asesora sobre Migraciones (1977)	
Decreto N° 1.432 Derechos que pagarán los extranjeros por la carta de nacionalización - Modificación del sistema de renuncia a la nacionalidad (1976)	
Decreto N° 137 Otorgamiento de franquicias a los extranjeros que ingresan al país con visa de inmigrante (1966)	
Decreto N° 5142 Texto refundido de disposiciones legales sobre nacionalización de extranjeros (1960)	
Decreto N° 439 Franquicias para el ingreso e inversión de capitales extranjeros para fomento de la inmigración de colonos agrícolas (1954)	
Decreto N° 521 Reglamento para la aplicación del Decreto con fuerza de ley N° 69/53 (1953)	
Decreto con fuerza de ley N° 69 sobre inmigración y el departamento respectivo, dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores (1953)	
Código del Trabajo. D.F.L. N° 1 Contratación de extranjeros: antecedentes legales (1994)	

Fuentes: NATLEX y EMLI (OIT); CIMAL (OIM).

Colombia

Normativa	Comentarios
Decreto 666, de 1992, por el cual se dictan disposiciones sobre expedición de visas, control de extranjeros y se dictan otras disposiciones en materia de inmigración.	Dispone sobre diversas categorías de visas; sobre el ingreso, registro y control de los extranjeros; sobre su no admisión y rechazo y sobre las sanciones (multas, deportación y expulsión). La visa de residente podrá concederse, entre otros, al profesional o técnico que pretenda desarrollar por cuenta propia o en relación de dependencia, actividades que se consideren de interés para el país.
Decreto 1822, por el cual se reglamenta el artículo 74 del decreto 1422, de 1989.	Se integra el Comité Nacional para las Migraciones Laborales.
Ley 20 por la cual se modifica el artículo 12 del decreto-ley 1650 de 1977.	Este artículo trata del ámbito territorial de las prestaciones, y dispone que los servicios y prestaciones inherentes a los seguros sociales obligatorios se extienden al territorio nacional, y que el Instituto de Seguros Sociales podrá autorizar la atención de la salud de sus beneficiarios en instituciones del exterior sólo para la realización de procedimientos que no se practiquen en el país o cuando el riesgo suceda en el exterior no habiendo tiempo para el traslado a Colombia.
Código Sustantivo del Trabajo (1951) Decreto 2107 (2001)	Arts. 74 y 75 para inmigración y 72 para emigración. Expedición de visados, control y regularización de extranjeros, y disposiciones en materia de inmigración
Ley N° 11 Establece la estructura orgánica del Ministerio de Relaciones Exteriores (1991)	
Ley N° 54 Crea el Consejo Nacional Laboral (1987)	
Ley N° 10 Provee al Gobierno de instrumentos para el manejo de la política de fronteras (1983)	
Ley N° 161 Crea el Departamento Administrativo Autónomo de Inmigración y Colonización (1948)	
Ley N° 22-Bis Reforman y adicionan las disposiciones relativas a la naturalización de extranjeros (1936)	
Ley N° 103 Adicional y Reformatoria de la Ley N° 48 de 1920, sobre inmigración y extranjería, y de la Ley N° 114 de 1922 sobre inmigración y colonias agrícolas (1927)	
Ley N° 114 sobre inmigración y colonias agrícolas (1922)	
Ley N° 48 sobre inmigración y extranjería (1920)	
Decreto N° 2268 Disposiciones sobre expedición de visas, control de extranjeros y disposiciones en materia de migración (1995)	
Decreto N° 512 Modifica la estructura del Departamento Administrativo de Seguridad y se establecen las funciones generales de la entidad y específicas de sus dependencias (1989)	
Decreto N° 2000 Modifica el Decreto 1000 de 1986 sobre expedición de visas y control de extranjeros (1987)	
Decreto N° 2357 Modifica el Decreto 1000 de 1986, sobre expedición de visas y control de extranjeros (1986)	
Decreto N° 2639 Disposiciones para la expedición de documentos de viaje (1985)	

Normativa	Comentarios
Decreto N° 3448 Estatuto Especial para las Zonas Fronterizas, se otorgan estímulos e incentivos para su desarrollo (1983)	
Decreto N° 2247 Reglamenta parcialmente Ley N° 22 bis de 1936, se crea la Comisión para Asuntos de Nacionalidad (1983)	
Decreto N° 1476 Crea el Consejo para las Migraciones Laborales (1983)	
Decreto N° 3541 Reglamenta la Ley 71 de 1979 que aprobó el convenio de nacionalidad entre Colombia y España (1980)	
Decreto N° 0309 Incorpora al ordenamiento jurídico nacional una norma andina supranacional indirecta (1978)	
Decreto N° 062 Modifica la organización administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1976)	
Decreto N° 1374 Reglamenta la contribución de personas jurídicas y naturales para la traida de inmigrantes a Colombia (1958)	
Decreto N° 642 Reglamenta la entrada al país de los refugiados y apátridas (1958)	
Decreto N° 1453 Reorganiza los Servicios Administrativos de Inmigración (1956)	
Decreto N° 1414 Crea la tarjeta de tránsito (1955)	
Decreto N° 2240 Disposiciones sobre extranjeros (1954)	
Decreto N° 3270 Se autoriza al Ministerio de Relaciones Exteriores para expedir "documentos de viaje" a los extranjeros residentes (1953)	
Decreto N° 1894 Crea el Instituto de Colonizaciones e Inmigración (18 de julio de 1953)	
Decreto N° 2895 Disposiciones sobre visas (5 de diciembre de 1952)	
Decreto N° 1538 Crea la Tarjeta de Tránsito Fronterizo con Venezuela (1952)	
Decreto N° 4007 Reglamenta la expedición de las visas de turismo y tarjetas de turismo (1948)	
Decreto N° 3380 Reglamentación sobre cambio de visas, exención y devolución de depósito de inmigración (1948)	
Resolución N° 1 Visa de inmigrante (1956)	

Fuentes: NATLEX y EMLI (OIT), CIMAL (OIM).

Ecuador

Normativa	Comentarios
Decreto 1658 (1994) por el cual se modifica el Reglamento a la Ley de migración	Se establece que la autorización de salida del país tanto para nacionales como para extranjeros tendrá validez de un año y permitirá múltiples salidas. Se agrega un capítulo relativo al empadronamiento o censo de extranjeros inmigrantes y no inmigrantes.
Reglamento a la ley de extranjería (1986)	Deroga el reglamento a la ley de extranjería dictado mediante decreto ejecutivo 1898 de 1971 y sus reformas.
Constitución Política (1998)	
Ley de extranjería No. 1897 (1971)	
Ley de migración No. 1899 (1971)	
Reglamento a la ley de migración (1971)	
Código del Trabajo (1997)	
Ley de naturalización No. 276 (1976)	
Decreto N° 1991 Reglamento de la Ley de Extranjería (1986)	
Decreto N° 277 Reglamento de la Ley de Naturalización (1976)	
Decreto N° 1900 Reglamento de la Ley de Migración (1971)	

Fuentes: NATLEX y EMLI (OIT), CIMAL (OIM).

España

Normativa	Comentarios
<p>Ley Orgánica 14, de 2003, de Reforma de la Ley Orgánica 4, de 2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8 de 2000; de la ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local; de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de la Ley 3/1991, de Competencia Desleal.</p>	<p>Tiene por objetivos, entre otros, la mejora de la gestión, mediante la simplificación de los trámites administrativos, y la del régimen jurídico de las situaciones de los extranjeros en España, así como la determinación de los tipos de visado y los efectos de los mismos, y la lucha contra el uso fraudulento de los procedimientos administrativos de gestión en esta materia. Todo ello con el fin de favorecer la inmigración legal y la integración de los extranjeros que, de esta manera, accedan y residan en el territorio del país.</p>
<p>Real Decreto 1325/2003, de 2003, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas.</p>	<p>El citado Reglamento tiene por objeto regular el régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas procedentes de terceros países no miembros de la Unión Europea que no puedan regresar en condiciones seguras y duraderas debido a la situación existente en ese país, y que puedan eventualmente caer dentro del ámbito de aplicación del artículo 1.A de la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados, de 1951, u otros instrumentos internacionales o nacionales de protección internacional.</p>
<p>Ley Orgánica 11/2003, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.</p>	<p>Modifica diversas disposiciones de la Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal, del Código Civil y de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.</p>
<p>Real Decreto 203/2003, por el que se modifica el Real Decreto 996/1986, por el que se regula la suscripción de convenio especial de los emigrantes e hijos de emigrantes.</p>	<p>Da nueva redacción al artículo 1 del citado Real Decreto en relación con el derecho de los emigrantes españoles y sus hijos que posean nacionalidad española a ser incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social.</p>
<p>Orden TAS/236/2003, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de las ayudas correspondientes a los programas de actuación a favor de los emigrantes españoles.</p>	<p>Establece ayudas de carácter asistencial, ayudas para facilitar la integración sociolaboral, la orientación profesional y la promoción del empleo, ayudas de promoción educativa cultural y social, entre otras.</p>
<p>Real Decreto 864/2001 que aprueba el Reglamento de ejecución a las LO 4/2000 y 8/2000</p>	<p>Reglamento de migraciones</p>
<p>Real Decreto 1414/2001, por el que se modifica el Real Decreto 728/1993, por el que se establecen pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles.</p>	<p>Las enmiendas hacen referencia a la base de cálculo de las pensiones asistenciales por ancianidad.</p>
<p>Ley orgánica 8/2000, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.</p>	<p>Las modificaciones se refieren, entre otras cuestiones, a los derechos de los extranjeros, entre ellos, derecho a la libertad de circulación, participación pública, libertades de reunión y manifestación, libertad de asociación, derecho a la educación, al trabajo y a la seguridad social, y libertad de sindicación y huelga. Reforma, asimismo, aspectos relacionados con la autorización para la realización de actividades lucrativas, el permiso de trabajo por cuenta propia, el permiso de trabajo por cuenta ajena, el contingente de trabajadores extranjeros, las excepciones al permiso de trabajo, el régimen</p>

Normativa	Comentarios
<p>Orden de 22 de febrero de 2000 por la que se desarrolla el Real decreto 728/1993, por el que se establecen las pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles, modificado por el Real decreto 667/1999.</p>	<p>especial de los trabajadores de temporada, los trabajadores transfronterizos y la prestación transnacional de servicios.</p> <p>Establece las normas de desarrollo y aplicación del Real decreto 728/1993, por el cual se establecen pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles y regula específicamente varios procedimientos relativos a dicha cuestión.</p>
<p>Ley orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.</p>	<p>Establece los derechos y libertades de los extranjeros, entre los que cabe señalar los siguientes derechos: de igualdad con los españoles, a la documentación, a la libertad de circulación, de participación pública, de reunión y manifestación, de asociación, a la educación, al trabajo y a la seguridad social, de libertad de sindicación y de huelga, y a la asistencia sanitaria. También aborda, ente otras cuestiones, la reagrupación familiar; las garantías jurídicas; las medidas antidiscriminatorias; el régimen jurídico de las situaciones de los extranjeros, entre las que se dispone sobre el permiso de trabajo, los regímenes especiales y las tasas por autorizaciones administrativas para trabajar en España; el régimen de sanciones e infracciones en materia de extranjería; y la coordinación de los poderes públicos en materia de inmigración.</p> <p>En el artículo 10 se establece el derecho de los extranjeros a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena y a acceder al sistema de la seguridad social. Asimismo, dispone que los extranjeros podrán acceder como personal laboral al servicio de las administraciones públicas, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo, prescribe, en el artículo 11, la libertad de sindicación y de huelga de los trabajadores extranjeros en España y en el artículo 13, el derecho a acceder a las prestaciones y servicios de la seguridad social y a los servicios y prestaciones sociales básicas. Contempla, también, entre otros temas, la reagrupación familiar, las garantías jurídicas, las medidas antidiscriminatorias, el régimen jurídico de las situaciones de los extranjeros, en especial el permiso de trabajo, y los regímenes especiales y las infracciones en materia de extranjería y su régimen sancionador.</p>
<p>Ley 45/1999 sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.</p>	<p>Establece las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo. La ley se aplica a las empresas establecidas en un Estado miembro de la UE o en un Estado del Espacio Económico Europeo. Son excluidas del campo de aplicación las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante. Tampoco se aplica a los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.</p>

Normativa	Comentarios
Real decreto 667/1999, por el que se modifica el Real Decreto 728/1993, por el que se establecen pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles.	Las enmiendas hacen referencia, entre otras cuestiones, a: el abono de mensualidades devengadas y no percibidas, a las incompatibilidades entre prestaciones, a la comprobación del cumplimiento de los requisitos y reintegro de las cantidades indebidamente percibidas y a ciertos efectos retroactivos.
Real decreto 2816/1998, por el que se modifica el Real decreto 490/1995, de creación del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes.	Adecua el Real decreto 490/1995 a las nuevas estructuras administrativas, incorporando como vocales del Foro a representantes de los Ministerios de Asuntos Exteriores, del Interior y de Administraciones Públicas.
Real Decreto 1564/1998, por el que se regula el convenio especial de asistencia sanitaria a favor de los trabajadores españoles que realizan una actividad por cuenta propia en el extranjero.	Tiene por objeto la cobertura de la prestación de asistencia sanitaria de los emigrantes españoles trabajadores por cuenta propia en el exterior, en los supuestos de estancia de estos trabajadores y sus familiares en el territorio español o de residencia de los últimos en el referido territorio. Aborda entre otras cuestiones: las condiciones para la suscripción del convenio especial; el contenido de la protección; las obligaciones de los titulares; y las causas de extinción del convenio especial.
Orden de 25 de febrero de 1998, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Requisitos y procedimiento sobre concesión de autorizaciones para trabajar, aplicación de determinados supuestos de preferencias, modificación y compatibilidad de permisos de trabajo.
Resolución de 21 de abril de 1997, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social	Instrucciones en materia de convenios especiales de asistencia sanitaria en favor de españoles emigrantes que retornan al territorio español y de pensionistas de la Seguridad Social Suiza residentes en España.
Resolución de 12 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se aprueba el modelo de oferta de trabajo para trabajadores extranjeros.	Se determinan los elementos esenciales y las condiciones básicas de la prestación laboral para la concesión del permiso inicial de trabajo y del visado en la oficina consular del país de residencia.
Real Decreto 155/1996, por el que se aprueba el reglamento de ejecución de la ley orgánica 7/1985	El capítulo preliminar trata de los derechos y libertades de los extranjeros en España y consagra, entre otros, el derecho de sindicación y huelga en las mismas condiciones que los trabajadores españoles. El capítulo IV regula el trabajo y el régimen de establecimiento laboral de los extranjeros en España. Dispone también sobre el establecimiento de contingente, permiso de trabajo, preferencias para la concesión inicial, preferencias en la renovación, y tramitación.
Circular 7/1994, de la Secretaría de Estado de Interior, sobre exenciones de visado para la obtención de permisos o tarjetas para permanecer en territorio español.	Reafirma el principio de excepcionalidad de la exención de visado para la obtención de permisos o tarjetas de residencia y establece los principios a seguir para la tramitación y resolución de las solicitudes de exención.
Orden de 16 de febrero de 1994 por la que se establecen programas de actuación en favor de los emigrantes españoles.	Ayudas de carácter asistencial, de orientación profesional e integración social, de promoción social, de carácter asociativo y cultural, de gestión de empleo en el exterior.
Orden de 3 de agosto de 1993 por la que se proroga el plazo previsto en la disposición transitoria de la Orden de 28 de julio de 1987, que desarrolla el real decreto 996/1986, regulador del convenio especial de los emigrantes e hijos de emigrantes.	Se proroga el plazo para suscribir el convenio especial hasta el 1º de junio de 1996.

Normativa	Comentarios
Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 1º de julio de 1993	Procedimiento para la gestión y reconocimiento de las pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles, establecidas en la disposición adicional primera del real decreto 728/1993.
Orden de 5 de febrero de 1992, por la que se regula el programa de ayudas económicas individuales, de naturaleza asistencial y carácter periódico, en favor de emigrantes ancianos o incapacitados para el trabajo.	Tiene por objeto la concesión de ayudas económicas destinadas a subvenir las necesidades básicas de los emigrantes ancianos o incapacitados para el trabajo carentes de recursos.
Orden de 9 de enero de 1991 por la que se regula la protección asistencial de los emigrantes.	
Orden de 9 de enero de 1991, por la que se establecen programas de actuación en favor de los inmigrantes.	
Resolución del 3 de mayo de 1990 sobre extranjeros y pesca marítima.	Concede validez como permiso de trabajo al duplicado de la notificación de embarque o renovación de contrato de tripulantes enrolados en buques españoles, en virtud de acuerdos internacionales de pesca marítima, en el número a que obligue el acuerdo internacional aplicable.
Real decreto 1339/1987 sobre cauces de participación institucional de los españoles residentes en el extranjero, modificado por Reales Decretos 597/1994 y 2022/1997.	
Orden por la que se desarrolla el real decreto 1339 de 1987 que constituye el Consejo General de la Emigración.	Sus disposiciones tratan en particular de los consejeros y de las funciones del presidente del Consejo General de la Emigración.
Orden por la que se adecuan los niveles de ingresos de los emigrantes españoles y de los titulares de actividades empresariales a efectos de las condiciones de financiación reguladas por el real decreto 1494, de 1987, y de acceso a las actuaciones protegibles en materia de vivienda.	Dispone que las referencias al salario mínimo interprofesional en el caso de las personas que ostenten la condición jurídica de emigrante se entenderán correspondientes al salario legal mínimo o referente similar vigente en el país donde aquellos presten sus servicios, salvo que la cuantía del mismo en pesetas resultase inferior al que corresponde en España.
Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reguladora de los programas de actuación en favor de los emigrantes.	Los programas previstos son en particular: de ayudas individuales para emigrantes ancianos, enfermos incapacitados para el trabajo; de ayudas para facilitar la integración laboral de los retornados; de ayudas para el desarrollo de acciones de orientación y formación profesionales. Contiene quince anexos con modelos de solicitud de ayudas.
Resolución de la Dirección general de régimen jurídico de la seguridad social por la que se aprueban los modelos para suscribir convenio especial en favor de emigrantes e hijos de emigrantes.	Los convenios para emigrantes e hijos de emigrantes en el extranjero y retornados figuran en sendos anexos.
Orden por la que se desarrolla el real decreto 996 de de 1986 regulador del Convenio especial de los emigrantes e hijos de emigrantes.	El aludido convenio abrió la posibilidad para las personas indicadas de suscribir convenio especial con independencia de que con anterioridad hayan estado afiliados a la seguridad social española.
Resolución de la Secretaría General de la Seguridad Social por la que se dictan normas complementarias a la orden de 20 mayo 1987 sobre prestación de asistencia sanitaria de la seguridad social en los supuestos de desplazamientos, dentro del territorio nacional, de la residencia habitual por parte de los beneficiarios de aquella.	

Normativa	Comentarios
<p>Orden sobre prestación de asistencia sanitaria de la seguridad social en los supuestos de desplazamientos, dentro del territorio nacional, de la residencia habitual por parte de los beneficiarios de aquella.</p>	<p>La orden a que alude es la de suscripción de Convenio de asistencia sanitaria por parte de los emigrantes españoles que retornen al territorio nacional.</p>
<p>Resolución de la Secretaría General para la Seguridad Social por la que se considera aplicable la orden de 18 de febrero de 1981 a los emigrantes pensionistas y sus familiares que se desplazan temporalmente por España.</p>	<p>La protección con motivo de los accidentes o enfermedades sufridos durante el viaje de salida o regreso a territorio nacional se reconocerá cuando el emigrante no esté protegido contra el riesgo de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales por el país de inmigración.</p>
<p>Orden por la que se modifica la de 23 de diciembre de 1971 sobre protección de la seguridad social a los emigrantes españoles por los accidentes sufridos durante los viajes de emigración.</p>	<p>El presente texto es el reglamento de ejecución de la ley orgánica 7 de 1985 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. Precisa las condiciones y modalidades de entrada, estancia, residencia, establecimiento, así como de salida y expulsión de los extranjeros. El cap. III trata del empleo, trabajo y establecimiento. Sus disposiciones son aplicables a los trabajadores por cuenta propia o ajena, que deberán obtener el correspondiente permiso de trabajo para ejercer una actividad (art. 33). La concesión del visado de residencia se supedita a la validez del permiso de trabajo (art. 7(3)). El reglamento instituye seis tipos de permiso de trabajo, para la realización de actividades estacionales (permiso A), para los trabajadores por cuenta ajena permanentes (permiso B o C), para los trabajadores por cuenta propia (permiso D o E), y para trabajadores fronterizos (permiso F). El reglamento detalla los requisitos para la concesión y denegación de los permisos, así como los derechos y obligaciones correspondientes a cada tipo de permiso. Asimismo, prevé que el salario y demás condiciones de trabajo de los extranjeros autorizados a trabajar en España por cuenta ajena no podrán ser inferiores a los fijados por la normativa vigente en territorio español o determinados convencionalmente para los trabajadores españoles (art. 32), y prevé una protección igual por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 78). Los extranjeros gozarán de los derechos de reunión (art. 70) y de asociación (art. 71). El decreto precisa las infracciones y sanciones aplicables, en particular, las multas (art. 76). Las disposiciones del real decreto tienen consideración de procedimientos administrativos especiales a efectos de la ley de procedimiento administrativo de 17 julio 1958. El real decreto deroga once textos reglamentarios anteriores. Las disposiciones del reglamento se entenderán sin perjuicio de lo establecido en las leyes especiales y en los tratados constitutivos y reguladores de las Comunidades Europeas en que sea parte España.</p>
<p>Real decreto 1119 por el que se aprueba el reglamento de ejecución de la ley orgánica 7 de 1985 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.</p>	

Normativa	Comentarios
<p>Real decreto 1099 sobre entrada, permanencia y trabajo en España de ciudadanos de Estados miembros de las Comunidades Europeas.</p>	<p>El presente real decreto es un reglamento de ejecución de la ley orgánica 7 de 1985. Pone en vigor las medidas necesarias para cumplir, desde el momento de la adhesión, las disposiciones de las directivas y decisiones de las Comunidades Europeas relativas a los derechos de entrada y permanencia en España de los ciudadanos de los Estados miembros de dichas comunidades para la realización de actividades, asalariadas o no asalariadas, al amparo de lo dispuesto en los arts. 48, 52 y 59 del Tratado de la CEE. El texto precisa las formalidades para obtener un permiso de residencia. Tratándose de trabajadores por cuenta ajena, deberán presentar copia del contrato de trabajo o certificado de trabajo (art. 9(2), a)), y los trabajadores por cuenta propia deberán presentar documentación justificativa de su actividad (art. 9(2), b)). El real decreto prevé un régimen transitorio de conformidad con lo previsto en los arts. 56 a 59 del Acta de Adhesión de España a las Comunidades Europeas, mediante concesión de un permiso de trabajo y un permiso de residencia válidos para cinco años, en particular a los trabajadores de las Comunidades Europeas que en la fecha de adhesión de España a la CEE se encontraran regularmente empleados, de forma permanente, en España. Este texto deroga 4 reglamentos anteriores.</p>
<p>Real decreto 996 por el que se regula la suscripción de convenio especial de los emigrantes e hijos de emigrantes.</p>	<p>"Los emigrantes españoles y los hijos de éstos que posean la nacionalidad española, y que trabajen en países que no tengan suscrito con España un acuerdo o convenio de seguridad social, o que, teniéndolo, no cubra todas o alguna de las prestaciones de jubilación, invalidez y muerte y supervivencia, podrán ser incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social mediante la suscripción del convenio especial regulado en el presente real decreto, con independencia de que con anterioridad hayan estado o no afiliados a la Seguridad Social española, quedando comprendidos en el sistema, y asimilados a la situación de alta." (art. 1)</p>
<p>Orden de 7 de abril de 1986 por la que se convoca y regula la concesión de ayudas económicas para la realización de programas y acciones de promoción, integración y asistencia social en favor de los emigrados y sus familias.</p>	<p>Regula las siguientes ayudas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ayudas individuales para emigrantes y retornados; Ayudas colectivas de carácter asistencial, social y cultural; Ayudas a programas educativos y culturales; Ayudas colectivas para la integración social de trabajadores extranjeros.
<p>Orden por la que se regulan las ayudas para apoyo de migraciones interiores.</p>	<p>La presente orden se ha dictado teniendo en cuenta la orden de 12 marzo 1985 cuyo programa VI instituye un sistema de apoyos de las migraciones interiores, como apoyo a la creación de empleo. De conformidad con este texto, los trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo que recibida oferta de empleo se trasladen de su lugar habitual de residencia a otra localidad podrán ser beneficiarios de ayudas individuales, tanto directas y económicas (reembolso de gastos de viaje o de mudanza) como de contenido social</p>

Normativa	Comentarios
Ley orgánica 7 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España	(facilidades de alojamiento, guarderías, asistencia sanitaria y social). La orden deja sin efecto el art. 18 de la orden de 12 marzo 1985. Contiene disposiciones sobre el derecho de los extranjeros mayores de 16 años que deseen fijar residencia en España para ejercer cualquier actividad lucrativa o profesional, por cuenta propia o ajena.
Real decreto-ley 1/1985 por el que se deroga el decreto-ley 13, de 1969, y se exime de la exigencia del permiso de trabajo a las personas originarias de la ciudad de Gibraltar, que deseen realizar actividades lucrativas por cuenta propia en España.	
Orden por la que se establece el convenio en materia de asistencia sanitaria en el régimen general de la seguridad social a favor de los españoles emigrantes que retornan al territorio nacional.	
Real decreto 1260 sobre reconocimiento y convalidación, por los correspondientes españoles, de los estudios de formación profesional realizados en el extranjero por los emigrantes españoles.	
Orden 23872 por la que se regula la concesión de permisos de trabajo de validez restringida a extranjeros.	
Real decreto por el que se regula la concesión y renovación de permisos de trabajo a extranjeros.	
Decreto 3102 de la Presidencia del Gobierno sobre medidas de ayuda a los españoles que trasladan su residencia de Sahara al territorio nacional.	En particular, auxilio extraordinario del 75% del salario mínimo interprofesional, durante seis meses.
Decreto 1582 sobre reorganización del Instituto Español de Emigración.	Regido por la ley 33 de 21 julio 1971 (SL 1971-Esp. 7); el Instituto realizará las amplias funciones que le asignan la ley citada y este decreto, en relación con los movimientos migratorios y con la acción social en favor de los emigrantes repatriados o retornados.

Fuentes: NATLEX y EMLI (OIT).

Perú

Normativa	Comentarios
Ley 27840 de Asilo (2002)	Tiene por objeto regular la institución del asilo, territorial o diplomático, de acuerdo a los términos consagrados en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales ratificados por el Perú. Contempla, entre otras cuestiones, la definición y facultades del Estado y las obligaciones y derechos del asilado.
Decreto Supremo 023-2001-TR modificatorio del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros.	Modifica algunos artículos del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado mediante Decreto Supremo 014-92-TR. Las modificaciones se refieren, entre otros aspectos, a los contratos de trabajo del personal extranjero y a los títulos o certificados de carácter profesional o técnico y los certificados de experiencia laboral expedidos en el exterior.
Ley 27202, que incorpora los delitos contra el orden migratorio al Código Penal.	Incorpora un capítulo al Código penal sobre el tráfico ilícito de personas.
Directiva nacional 004-94-DNRT para completar el criterio de orientación que facilite la aplicación del Texto Unico de Procedimientos Administrativos (TUPA), así como mantener la información actualizada del Registro Nacional a cargo de la Dirección de Informática (Sede Central).	Incluye los modelos de formularios que se deben completar para los "contratos de mano de obra extranjera", los "contratos de mano de obra nacional a plazo fijo" y "promoción a la exportación no tradicional".
Ley 26196 por el que se modifica el decreto legislativo 689, ley para la contratación de trabajadores extranjeros	Se sustituye el artículo 5 del decreto legislativo 689 por el siguiente: "Los contratos de trabajo a que se refiere la presente ley deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de tres años prorrogables, sucesivamente, por períodos iguales, debiendo constar además, el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación. La autoridad competente al otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta el plazo de duración del contrato".
Ley 26174, por la que se regula la aplicación del "Programa de migración-inversión",	Destinado a facilitar la nacionalización de ciudadanos extranjeros que deseen aportar capital e invertir en el Perú.
Decreto Supremo 014-92-TR, reglamento de la ley de contratación de trabajadores extranjeros.	Los contratos de trabajo de personal extranjero surtirán efecto a partir de la fecha de su aprobación por la autoridad administrativa de trabajo. Se exceptúa a determinadas categorías, se establece el mecanismo de aprobación de los contratos de trabajo de personal extranjero, se incluyen disposiciones sobre la migración laboral ordenada, previendo la intervención de organismos internacionales competentes.
Decreto legislativo 703.	Promulga la ley de extranjería
Decreto legislativo 689, por el que se establecen normas para la contratación de trabajadores extranjeros.	Los empleadores contratarán de preferencia a trabajadores nacionales. Se establecen limitaciones a la contratación de trabajadores extranjeros: no más del 20% del total del personal y del 30% del total de los salarios, pero con diversas excepciones. Los contratos serán por un plazo determinado, de un máximo de tres años, prorrogables. Los contratos deben ser autorizados por la autoridad administrativa de trabajo, bajo pena de sanciones.
Decreto Legislativo 663, por el que se aprueba el programa de "migración-inversión".	Se crea la categoría de inmigrante calificado con la finalidad de brindar facilidades a los extranjeros que deseen invertir en el país.

Normativa	Comentarios
Decreto supremo 129-88-PCM	Precisa el dispositivo de los contratos de locación de servicios con personas que realicen actividades fuera del territorio nacional.
Decreto-ley 22534	Aprueba el Instrumento Andino de Migración Laborales.
Decreto supremo 06-79-TR	Reglamenta las migraciones laborales y la contratación de personal extranjeros.
Decreto-ley 22452	Se adecuan disposiciones sobre migraciones laborales y contratación de extranjeros.
Texto Unico de procedimiento administrativo (Dec. Sup. 08-2002)	
Ley N° 4145 Exclusión y expulsión (1920)	
Decreto supremo N° 23-95-RE (1995)	Establece un régimen parcial de exención de visas para el ingreso al territorio nacional de turistas extranjeros
Decreto supremo 3-95-IN (1995)	Modifica el Texto Unico de Procedimientos Administrativos del Ministerio del Interior en la parte relativa a la Dirección General de Migraciones y Naturalización
Decreto ley N° 25589 (1992)	Alcances del Artículo 73 del Decreto legislativo N° 703 Ley de Extranjería del 5 de noviembre de 1991
Decreto legislativo N° 662 (1991)	Programa Migración Inversión
Decreto supremo 003-90-IN (1990)	Dispone que los extranjeros inmigrantes y no inmigrantes residentes que salgan o reingresen al país están exonerados de presentar varios documentos (Ficha de salida y reingreso y permiso especial de salida)
Decreto supremo 002-90-IN 1990)	Adecuan procedimientos seguidos para obtención de títulos de nacionalización adecuándolos a exigencias de la Ley de Simplificación Administrativa
Decreto legislativo N° 370 (1986)	Ley Orgánica del Ministerio del Interior
Decreto supremo N° 12-80-TR (1980)	Contratación de técnicos extranjeros altamente calificados
Decreto ley N° 21702 (1976)	Incorporan al Ministerio del Interior Dirección de Migraciones
Decreto supremo N° 296-68-HC 1968)	Cambios de calidad migratoria con excepción de los artistas o no inmigrantes residentes
Decreto supremo N° 5-RE (1957)	Control tributario de las personas que se ausenten del país
Decreto supremo N° 568-RE (1956)	Procedimiento para modificar la calidad migratoria
Decreto supremo N° 118-RE (1953)	No inmigrante temporal-artista
Decreto supremo N° 417-RE y modificaciones - hasta 1987 - al Reglamento de Inmigración (1937)	
Decreto supremo relativo a limitaciones a la inmigración y a las actividades de los extranjeros en el Perú (1936)	
Resolución ministerial N° 989-95-IN Autoriza a la Dirección General de Migraciones y Naturalización, la emisión y distribución de la Tarjeta Andina de Migración de acuerdo al diseño y contenido del formato aprobado por el Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM) (1995)	
Resolución ministerial 829-95-IN Modifica la organización interna del Ministerio del Interior para cumplir la ley 26473 que dispuso la reestructuración de la Dirección de Migraciones y Naturalización (1995)	
Resolución ministerial N° 548-95-in-03010 Normas y procedimientos para la aplicación de sanciones a	

Normativa	Comentarios
extranjeros que infrinjan la Ley de Extranjería (1995)	
Resolución ministerial 350-95-IN-03010 Aprueban Directiva sobre normas y procedimientos para adquirir la nacionalidad peruana y el título de naturalización (1995)	
Resolución ministerial N° 021-93-TR Aprueban formularios para la adecuada aplicación de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros (1993)	
Resolución ministerial N° 0059-92-IN/DGGI Establecen responsabilidades y funciones de los órganos competentes en los puntos de cruce autorizados para el tránsito internacional (1992)	
Resolución ministerial N° 08733-91-IN/GI Aprueba la Directiva N° 001-91-IN/DGGI que norma los procedimientos para la obtención de la nacionalidad peruana (1991)	
Resolución suprema N° 019-90-ICTI/TUR Reglamento de régimen de exención de visas y pasaportes (1990)	
Reglamento de organización y funciones del Ministerio del Interior (1995)	

Fuentes: NATLEX y EMLI (OIT), CIMAL (OIM).

Portugal

Normativa	Comentarios
Ley 97/99, primera modificación, por apreciación parlamentaria, del Decreto ley 244/98, que reglamenta la entrada, permanencia, salida y la expulsión de extranjeros del territorio nacional.	Realiza numerosas enmiendas puntuales al articulado de la ley.
Ley 65/98 por la que se modifica el Código Penal.	Entre otros, modifica el artículo 222 que se refiere al engaño relativo al trabajo o al empleo de portugueses o residentes en Portugal en el extranjero y al trabajo o al empleo de extranjeros en Portugal.
Decreto ley 244/98, por el que se reglamenta la entrada, permanencia, salida y la expulsión del territorio nacional.	Introduce la adopción de un régimen de visados compatible con la libre circulación de las personas (Acuerdo de Schengen). Contempla los visados de trabajo (art. 36) y las condiciones de las que depende la emisión de los visados para ejercer actividades profesionales (arts. 41 a 46). Simplifica el régimen de residencia mediante la limitación de los tipos de autorización. Aborda el reagrupamiento familiar (arts.56 a 58). Contempla el régimen aplicable a la readmisión de extranjeros e introduce un mecanismo legal de apoyo al retorno voluntario de extranjeros a los países de origen como forma alternativa a la expulsión. Finalmente introduce modificaciones en lo relativo a las penas aplicables al delito de auxilio a la inmigración ilegal.
Decreto ley 59/93, por el que se establece el nuevo régimen de entrada, permanencia, salida y expulsión de extranjeros del territorio nacional.	
Ley 15/98, por la que se establece un nuevo régimen jurídico en materia de asilo o refugiados.	Contempla, entre otros aspectos, la garantía del derecho de asilo, los efectos del asilo sobre la extradición, el estatuto de refugiado, el procedimiento para la concesión del asilo, la concesión del asilo, la solicitud de reinstalación de refugiados y la asistencia social. En su artículo 55, hace especial referencia al derecho al trabajo de los asilados.
Ley 20/96 por la cual se permite que las comunidades de inmigrantes y demás asociaciones de defensa de los intereses en causa se constituyan en el proceso penal en caso de crimen racista o xenófobo.	Podrán constituirse en auxiliares salvo expresa oposición del querellante.
Decreto-ley 65/96 el cual modifica el decreto-ley 323/95, que modifica el régimen jurídico del sistema ahorro-emigrante.	Facilita el acceso al crédito.
Ley 17/96 por la cual se establece un procedimiento de regularización extraordinaria de la situación de los inmigrantes clandestinos.	
Decreto-ley 323/95 el cual modifica el régimen jurídico del sistema de ahorro-emigrante.	Se amplía la definición de emigrante, a fin de cubrir situaciones no protegidas anteriormente, se facilita el procedimiento de comprobación de la calidad de emigrante, se introduce la posibilidad de otorgar préstamos en moneda extranjera, la cuenta de ahorro emigrante podrá ser abierta por cualquier plazo, sin dejar de otorgar al titular ventajas fiscales, etc.
Decreto reglamentario 43/93, por el que se reglamenta el régimen de entrada, permanencia, salida y expulsión de extranjeros del territorio nacional.	Determina las modalidades para efectuar una declaración de entrada. Precisa las diferentes etapas y los requisitos que hay que satisfacer para obtener una

Normativa	Comentarios
<p>Ley 70/93 sobre derecho de asilo</p> <p>Resolución 140/93 por el que se reglamenta la promoción, organización y funcionamiento de la formación profesional especial</p>	<p>visa: documentos que se deben presentar, contratos de trabajo, prueba de sus medios de subsistencia. Reglamenta el otorgamiento de visas en el territorio nacional. Establece una garantía de repatriación.</p> <p>Se entiende por formación profesional especial la que se destina a la calificación e integración socioprofesional de las personas que se encuentran en situaciones particularmente difíciles o pertenecen a grupos sociales desfavorecidos, vulnerables o marginalizados. Los trabajadores migrantes pueden acceder a los programas previstos de formación profesional especial.</p>
<p>Resolución del Consejo de Ministros 38/93, por la que se aprueban medidas de apoyo a los inmigrantes y a las minorías étnicas</p>	<p>Prevé la adopción de medidas de apoyo para los inmigrantes y minorías étnicas en los sectores de la educación, del empleo y de la formación así como de la acción social. Establece un proyecto de educación intercultural para integrar mejor en el sistema educativo a los migrantes. Favorece la difusión de informaciones sobre empleo, formación y orientación profesionales. Promueve programas de cooperación con países africanos de lengua oficial portuguesa, insistiendo en la diseminación de datos sobre el mercado del trabajo y la contratación. Se sugiere la cooperación con entidades sociales y asociaciones representativas de los inmigrantes y minorías étnicas.</p>
<p>Decreto ley 59/93, por el que se establece el nuevo régimen de entrada, permanencia, salida y expulsión de extranjeros del territorio nacional.</p>	<p>Define los conceptos de extranjero (persona que no dispone de la nacionalidad portuguesa) y de residente (extranjero titular de una autorización válida de residencia en Portugal). Los extranjeros que desean entrar en el territorio tienen que disponer de un pasaporte válido, con el visado correspondiente. Dispone sobre la visa de trabajo, la cual permite ingresar para ejercer temporariamente una actividad profesional por cuenta propia o ajena. Para otorgar una visa de trabajo se debe constituir una garantía de repatriación equivalente al billete de vuelta. Establece modalidades para obtener una autorización de residencia. Instaure un permiso de alojamiento para localizar a los extranjeros. Prevé la expulsión de los migrantes irregulares, de extranjeros que hayan cometido acciones en contra de la seguridad nacional o del orden público. Dispone multas en caso de permanencia ilegal.</p>
<p>Decreto ley 60/93, por el que se establece el régimen jurídico de entrada, permanencia y salida del territorio portugués de nacionales de Estados miembros de la Comunidad Europea.</p>	<p>El artículo 3 define el ámbito personal de aplicación de la ley (trabajadores asalariados, nacionales de un Estado Miembro titulares de un derecho de establecimiento o de libre prestación de servicios, de un derecho de residencia, sus familiares, etc.). La ley prevé además el derecho de permanencia a título definitivo, el derecho de residencia y las derogaciones por razones de orden, de seguridad o de salud pública.</p>
<p>Decreto ley 212/92 por el que se regulariza la situación de los inmigrantes clandestinos.</p>	<p>Autoriza la regularización de inmigrantes clandestinos originarios de países no pertenecientes a la Comunidad europea que se encuentren en Portugal por lo menos desde seis meses antes de la entrada en vigencia del decreto ley y prueben que disponen de medios suficientes de subsistencia provenientes de una actividad profesional remunerada. Los inmigrantes</p>

Normativa	Comentarios
Ley 22/92 por la que se modifica la ley 2127, 1965, estableciendo la igualdad de derechos relativos a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	<p>originarios de países de lengua portuguesa que estén en el país desde antes del 1° de junio de 1986, serán admitidos a regularizar su situación aun si no pueden justificar medios de subsistencia.</p> <p>Se modifica la ley 2127, en el sentido que los trabajadores extranjeros en Portugal sean equiparados a los trabajadores nacionales, equiparación que alcanza a los familiares beneficiarios. Los trabajadores extranjeros que trabajen de manera temporaria o intermitente en Portugal en una empresa extranjera, podrán quedar excluidos si por acuerdo entre los Estados se considere aplicable la ley del país de origen en materia de accidentes de trabajo. Se establecen disposiciones especiales para la pensión por muerte.</p>
Ley 13/92 por la que se autoriza al Gobierno a revisar el régimen de entrada, permanencia, salida y expulsión de extranjeros del territorio nacional.	<p>Se incorporan al ordenamiento jurídico nacional las directivas de las Comunidades Europeas en la materia que conciernen a los ciudadanos europeos. La expulsión de extranjeros será decidida, en última instancia, por las autoridades judiciales, salvo la de aquellos que ingresen o permanezcan ilegalmente, en cuyo caso podrán actuar las autoridades administrativas, respetando las garantías fundamentales. Se penaliza el tráfico ilegal de trabajadores migrantes.</p>
Resolución 5/92/M de la Asamblea Legislativa Regional, por la que se determina que el Gobierno de la Región Autónoma de Madeira, a través de las Secretarías Regionales de Educación y de Emigración, desarrolle diversos programas para adaptar a los jóvenes emigrantes al sistema de apoyo al alumno emigrante.	<p>Medidas tendentes a facilitar la reinserción escolar y cultural de los emigrantes o de sus descendientes que retornan.</p>
Decreto-ley 391/87 por el que se reglamenta el sistema de apoyo judicial.	<p>Trata de la protección jurídica, concretamente en el caso de los extranjeros o apátridas titulares de autorización de residencia válida, y del régimen financiero.</p>
Decreto-ley 263 por el que se da nueva redacción a los artículos 11, 13 y 14 del decreto-ley 140-A, de 1986 (sistema de cuentas especiales para emigrantes).	<p>Regula el sistema de cuentas bancarias de los trabajadores migrantes.</p>
Decreto ley 534/87, por el que se establece una mejor adaptación del régimen aplicable a las cuentas de emigrados, en cuanto a la comprobación de la calidad de emigrado y a la forma de aprovisionar sus cuentas.	<p>Regularización del régimen aplicable a las cuentas especiales de emigrados.</p>
Resolución 474 de los Ministerios de la Enseñanza, del Plan y de la Administración del Territorio y de Trabajo y Seguridad Social que define cuáles son los consejos de origen y de destino para la aplicación del decreto-ley 225 de 1987	
Resolución del Ministerio de Finanzas por la que se provee a una mejor adaptación del régimen aplicable a las cuentas especiales de los emigrantes, en particular, en cuanto a la comprobación de la condición de emigrante y a las modalidades de alimentación de las respectivas cuentas.	<p>Establece la documentación que el trabajador migrante deberá presentar ante las autoridades bancarias para la apertura de cuentas especiales.</p>
Resolución del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. Adaptación de la legislación nacional vigente en lo que se refiere al trabajo de los extranjeros en Portugal (decreto-ley 97 de 1977).	
Decreto ley 491/85, por el que se dicta un régimen de sanciones en el orden laboral.	<p>El artículo 31 prevé multas si se contratan trabajadores extranjeros sin que se firme y registre previamente un</p>

Normativa	Comentarios
Decreto ley 97/77, por el que se reglamenta el trabajo de los extranjeros en el territorio portugués.	<p>contrato escrito. Bajo pena de multa el empleador tiene que conformarse con las obligaciones siguientes: señalar por escrito a las administraciones competentes la terminación de un contrato de trabajo con un extranjero para que sea borrado del registro. El empleador no puede superar el porcentaje legal de trabajadores extranjeros y debe comunicar a las administraciones competentes la contratación de extranjeros para trabajos estacionales así como la lista de los ciudadanos extranjeros trabajando en su empresa.</p>
Ley 48/96 que crea el Consejo de Comunidades Portuguesas (modificada por ley 21/2002)	<p>Reconoce a los extranjeros el derecho de trabajar en el territorio portugués de conformidad con las normas y principios del derecho internacional público. Prohíbe a los extranjeros el acceso a funciones públicas. Designa las empresas que pueden contratar con extranjeros: tienen que contar con más de cinco empleados entre los cuales se encuentren más de 90 por ciento de portugueses. Determina las modalidades para contratar a un extranjero: necesidad de un contrato escrito, documentos de identidad y permiso de residencia en regla, registro de tal contrato por el Ministerio del Trabajo. Se puede derogar al porcentaje fijo de trabajadores extranjeros cuando no haya trabajadores nacionales suficientemente calificados para un empleo particular. En este caso, el Ministerio del Trabajo, a petición de las empresas, puede autorizar la admisión de trabajadores extranjeros suplementarios. Para funciones idénticas, los trabajadores beneficiarán del mismo tratamiento que los nacionales en cuanto al salario. Enuncia las modalidades de tales contratos y obliga anualmente a los empresarios a remitir al Servicio de los Extranjeros y al Ministerio del Trabajo la lista de los trabajadores extranjeros a su servicio. Incluye disposiciones en cuanto al trabajo estacional de los extranjeros. Impone multas en caso de contratación ilegal de extranjeros.</p>

Fuentes: NATLEX y EMLI (OIT).

Uruguay

Normativa	Comentarios
Decreto 284/997 por el cual se crea la Comisión Nacional de Asuntos Migratorios, integrada por los representantes que se determinan.	Estarán representados distintas reparticiones ministeriales. Tendrá como objetivos, entre otros, el de analizar los avances del proceso de integración regional del Mercosur en relación a las migraciones intra y extra zona y promover la adopción de las decisiones que correspondan.
Decreto 199 de 1994 por el cual se declara que el Banco de Previsión Social es el único ente que puede adoptar resoluciones acerca del régimen de seguridad social que se aplicará temporariamente a trabajadores extranjeros.	
Decreto 290/990, por el que se establecen nuevas franquicias para inmigrantes que aporten capitales que contribuyan al desarrollo nacional.	
Decreto 104 que establece normas para la planificación de la política migratoria nacional	Migración selectiva
Decreto reglamentario de entrada y permanencia de extranjeros (1947)	
Residencia temporaria, decreto 441/01	
Planificación migratoria, decreto 396/65	
Admisión temporaria, decreto 632/70	
Trabajadores extranjeros decreto 392/80	
Decreto N° 582/993 Condiciones para ciudadanos uruguayos, naturales, legales y extranjeros, comprendidos en el Decreto 290/990, que estableció determinadas franquicias(1993)	
Decreto N° 522/988 Normas para implementar los mecanismos administrativos que permitan poner en marcha la faz operativa de los organismos de las zonas de control único entre Uruguay y Argentina (1988)	
Decreto N° 587/985 Se modifican disposiciones del decreto N° 523/985 referente a los inmigrantes (1985)	
Decreto N° 523/985 se crea la Comisión Nacional de Migración cuyo objetivo es prestar asesoramiento al Poder Ejecutivo en materia migratoria (1985)	
Decreto N° 135/985 Reglamenta los cometidos de la Comisión Nacional de Repatriación (1985)	
Decreto N° 177/984 Beneficios para ciudadanos naturales y legales uruguayos que regresan al país (1984)	
Decreto N° 574/974 Ministerios: se establece la redistribución de sus atribuciones y competencias (1974)	
Decreto N° 333/972 Normas para el otorgamiento de franquicias tributarias a los extranjeros que se trasladen al territorio nacional y que traigan bienes de capital para la explotación agrícola, ganadera y granjera (1972)	
Decreto N° 396/965 Comité Intergubernamental para las Migraciones Europeas: Se instituye e integra el Grupo de Trabajo para la Planificación Migratoria, no competitiva del trabajo nacional, estableciendo su sede en el Ministerio del Interior (1965)	
Decreto de 1960 por el que se ajustan disposiciones para prevenir la entrada y/o permanencia clandestinas de personas en el territorio	

Normativa	Comentarios
nacional y se establece la obligación de los empleadores de no tomar a su servicio a extranjeros que no justifiquen hallarse autorizados a residir legalmente en el país	
Decreto Refugiados Políticos Extranjeros: Se reglamenta su estadía en el país (1956)	

Fuentes: NATLEX y EMLI (OIT); CIMAL (OIM).

Datos del autor

Eduardo Geronimi
Programa de Migraciones Internacionales
Oficina Internacional del Trabajo
1211 Ginebra 22, Suiza
Tel. +41-22 799-7425
Fax +41-22 799-8836
geronimi@ilo.org

INTERNATIONAL MIGRATION PAPERS
CAHIERS DE MIGRATIONS INTERNATIONALES
ESTUDIOS SOBRE MIGRACIONES INTERNACIONALES

1. Adjustments to labour shortages and foreign workers in the Republic of Korea
M.I. Abella; Y.B. Park; W.R. Böhring, 1995
2. Consumption and investments from migrants' remittances in the South Pacific
Richard P.C. Brown, 1995
3. Training abroad: German and Japanese schemes for workers from transition economies or developing countries
Christiane Kuptsch; Nana Oishi, 1995
4. Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands
F. Bovenkerk; M.J.I. Gras; D. Ramsøedh, with the assistance of M. Dankoor and A. Havelaar, 1995
5. Orderly international migration of workers and incentives to stay - options for emigration countries
M.I. Abella; K.J. Lönnroth, 1995
6. From outlawing discrimination to promoting equality: Canada's experience with anti-discrimination legislation
C. Ventura, 1995
- 7 G. Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1995
- 7 E. Labour market discrimination against foreign workers in Germany
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1996
- 8 E. The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact
W.R. Böhring; R. Zegers de Beijl, 1995
- 8 F. L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail: Les politiques et leur impact
W.R. Böhring; R. Zegers de Beijl, 1996
- 9 S. La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1995
- 9 E. Labour market discrimination against migrant workers in Spain
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1996
10. The jobs and effects of migrant workers in Northern America - Three essays
J. Samuel; P.L. Martin; J.E. Taylor, 1995
11. The jobs and effects of migrant workers in Italy - Three essays
L. Frey; R. Livraghi; A. Venturini; A. Righi; L. Tronti, 1996

12. Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing
M. Bendick, Jr., 1996
13. Employeur des travailleurs étrangers: Manuel sur les politiques et les procédures plus particulièrement applicables aux pays à bas ou moyen revenus
W.R. Böhning, 1996
14. Protecting (im)migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: Finnish and Swedish experiences
K. Vuori, with the assistance of R. Zegers de Beijl, 1996
- 15F. Les migrations en provenance du Maghreb et la pression migratoire: Situation actuelle et prévisions
D. Giubilaro, 1997
- 15E. Migration from the Maghreb and migration pressures: Current situation and future prospects
D. Giubilaro, 1997
16. The documentation and evaluation of anti-discrimination training activities in the Netherlands
J.P. Abell; A.E. Havelaar; M.M. Dankoor, 1997
17. Global nations. The impact of globalization on international migration
P. Stalker, 1997
18. Anti-discrimination training activities in Finland
K. Vuori, 1997
19. Emigration pressures and structural change. Case study of the Philippines
A. Saith, 1997
20. Emigration pressures and structural change. Case study of Indonesia
D. Nayyar, 1997
21. The evaluation of anti-discrimination training activities in the United Kingdom
P. Taylor; D. Powell; J. Wrench, 1997
22. Pratiques de formations antidiscriminatoires en Belgique
F. Castelain-Kinet; S. Bouquin; H. Delagrangé; T. Denutte, 1998
- 23E. Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium
P. Arriijn; S. Feld; A. Nayer, 1998
- 23F. La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique
P. Arriijn; S. Feld; A. Nayer, 1998
24. Labour immigration and integration in low- and middle-income countries: Towards an evaluation of the effectiveness of migration policies
J. Doomernik, 1998
25. Protecting migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: the Danish experience
N.-E. Hansen, I. McClure, 1998

26. Illegal migration and employment in Russia
Eugene Krassinets, 1998
27. The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and The Netherlands
Jeroen Doomernik, 1998
28. Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère
B. Smeesters, sous la direction de A. Nayer, 1999
29. The documentation and evaluation of anti-discrimination training in the United States
M. Bendick, Jr., M.L. Egan, S. Lofhjelm, 1999
30. Illegal labour migration and employment in Hungary
J. Juhász with contributions from M. Cosmeanu; I. Ramond; J. Gmitra, A. Bácskai, 1999
31. Foreign labour in Lithuania: Immigration, employment and illegal work
A. Sipaviciene, in cooperation with V. Kanopiene, 1999
32. Legal and illegal labour migration in the Czech Republic: Background and current trends
Milada Horáková, 2000
33. Migrant labour - An annotated bibliography
R. Chen; M. Madamba, 2000
34. Settlement and integration policies towards immigrants and their descendants in Sweden
Charles Westin, 2000
35. United States policies on admission of professional and technical workers: Objectives and outcomes
Philip Martin, Richard Chen and Mark Madamba, 2000
36. Employer sanctions: French, German and US experiences
Philip Martin and Mark Miller, 2000
37. Quotas d'immigration : l'expérience suisse
Etienne Piguet et Hans Mahnig, 2000
38. The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK
John Wrench and Tariq Modood, 2001
39. The Ambiguities of Emigration: Bulgaria since 1988
August Gächter, 2002
40. Migration for the Benefit of All: Towards a New Paradigm for Migrant Labour
Eric Weinstein, 2001
41. Migrants in Irregular Employment in the Mediterranean Countries of the European Union
Emilio Reynieri, 2001
42. From temporary guests to permanent settlers? A review of the German experience
Heinz Werner, 2001

43. From brain exchange to brain gain: Policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries
Allan Findlay, 2002
44. Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses
B. Lindsay Lowell and Allan Findlay, 2002
- 44F L'émigration de personnes hautement qualifiées de pays en développement : impact et réponses politiques - Rapport de synthèse
B. Lindsay Lowell et Allan Findlay, 2003
45. Policy responses to the international mobility of skilled labour
B. Lindsay Lowell, 2002
46. Some developmental effects on the international migration of highly skilled persons
B. Lindsay Lowell, 2002
47. Women migrant domestic workers in Bahrain
Sabika al-Najjar, 2002
48. Women migrant domestic workers in Lebanon
Ray Jureidini, 2002
49. Skilled labour migration from developing countries: Study on India
Binod Khadria, 2002
50. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Caribbean Region
Elizabeth Thomas-Hope, 2002
51. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Philippines
Florian A. Albuero and Danilo I. Abella, 2002
52. Skilled labour migration from developing countries: Study on South and Southern Africa
Haroon Bhorat, Jean-Baptiste Meyer and Cecil Mlatsheni, 2002
53. Situación de los trabajadores migrantes en América Central
Abelardo Morales Gamboa, 2002
- 54 S. La inmigración irregular subsahariana a través y hacia Marruecos
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002
- 54 F. L'immigration irrégulière subsaharienne à travers et vers le Maroc
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002
55. Skilled Labour Migration from Developing Countries: Annotated Bibliography
Allan M. Findlay and Emma Stewart, 2002
56. Skilled labour migration from developing countries: Annotated Bibliography on Economic Analysis, Impact and Policy Issues
B. Lindsay Lowell, 2002
57. Asian Labour Migration: Issues and Challenges in an Era of Globalization
Piyasiri Wickramasekara, 2002

58. Skilled labour migration from developing countries: Study on Argentina and Uruguay
Adela Pellegrino, 2002
- 58S Migración de mano de obra calificada desde Argentina y Uruguay
Adela Pellegrino, 2003
59. Remesas de mexicanos en el exterior y su vinculación con el desarrollo económico, social y cultural de sus comunidades de origen
Mario López Espinosa, 2002
60. Migraciones laborales en América del Sur: la Comunidad Andina
Ponciano Torales, M. Estela González y Nora Pérez Vichich, 2003
61. Economic Integration in the Caribbean: The development towards a common labour market
Deike Fuchs and Thomas Straubhaar, 2003
- 62F Enjeux et défis de la migration de travail ouest-africaine
A.S. Fall, 2003
63. Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado
Ezequiel Texidó, Gladys Baer, Nora Pérez Vichich, Ana María Santestevan, Charles P. Gomes, 2003
64. Empowering Filipino Migrant Workers: Policy Issues and Challenges
Rene E. Ofreneo and Isabelo A. Samonte, 2004
65. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Modo de empleo
Eduardo Geronimi, 2004
66. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Estudio de casos
Eduardo Geronimi, Lorenzo Cachón y Ezequiel Texidó, 2004
67. Labour market discrimination against migrant workers in Italy
E. Allasino, E. Reyneri, A. Venturini, G. Zincone, 2004
- 67 I. La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia
E. Allasino, E. Reyneri, A. Venturini, G. Zincone, 2004
68. Challenging discrimination in employment: A summary of research and a typology of measures
P. Taran, R. Zegers de Beijl and I. McClure, 2004
69. Labour Market Effects of Immigration: an Empirical Analysis based on Italian Data
A. Venturini and C. Villosio, 2004
70. 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
E. Geronimi, 2004

Perspectives on Labour Migration
Perspectives sur les migrations du travail
Perspectivas sobre migraciones laborales

1. Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime
Patrick Taran and Gloria Moreno-Fontes Chammartin, 2003
2. Aspectos jurídicos del tráfico y la trata de trabajadores migrantes
Eduardo Geronimi, 2002
- 2 F. Aspects juridiques du trafic et de la traite de travailleurs migrants
Eduardo Geronimi, 2003
3. Globalization, Labour and Migration: Protection is Paramount
Patrick Taran and Eduardo Geronimi, 2003
- 3 S. Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección
Patrick Taran y Eduardo Geronimi, 2003
- 3 F. Globalisation et migrations de main-d'oeuvre : Importance de la protection
Patrick Taran et Eduardo Geronimi, 2003
- 5 F. Options politiques de réponse à la migration des compétences : rétention, retour et circulation
Piyasiri Wickramasekara, 2003
- 5 E. Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation
Piyasiri Wickramasekara, 2003
6. Temporary foreign worker programmes: policies, adverse consequences and the need to make them work
Martin Ruhs, 2003
7. Protección y asistencia a las víctimas de trata
Eduardo Geronimi, 2003