

Trabajo Migrante Clandestino: Un desafío para los SG-SST y su responsabilidad ética¹

Clandestine Migrant Labor: A challenge for OSH-MS and its ethical responsibility

Edgar Stefan Orellanos Chaparro

echaparo@cendoj.ramajudicial.gov.co

Abogado

Magíster en Bioética

Estudiante de doctorado en Bioética

Docente Universidad Central

Programa de Derecho

Mónica María Quiroz Rubiano

mquirozr@poligran.educ.o

Fisioterapeuta

Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Magíster en Prevención de Riesgos Laborales

Candidata a Magíster en Investigación Integrativa

Estudiante de Doctorado en Pensamiento Complejo

Docente Politécnico Granacolombiano

Programa Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral

Resumen

A través de un relato sencillo y escalonado, se presenta al lector un dilema dentro de los estudios migratorios, esto es, el relativo a los retos que enfrenta el líder para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en torno a los trabajadores migrantes en condición clandestina. Para ello se evaluará desde el ideal convencional regulatorio frente al trabajo migrante, hasta el nivel de cumplimiento de los Estados en torno a esas disposiciones, para enfrentarlo a la responsabilidad derivada del ser y quehacer del profesional en GSST como garante del buen vivir de los trabajadores y promotor de las condiciones de dignidad laboral.

El presente artículo, se presenta como el primero de una serie de artículos derivados de una investigación centrada en la protección, estudio y atención de la migración clandestina en los diferentes pilares de responsabilidad objetiva y universal de los Estados, por lo que se espera que su lectura y comprensión sirva de apoyo para la atención de esta categoría de migrantes en una de las esferas más importantes del ser humano, el trabajo.

Palabras clave: migración clandestina, trabajo migrante, responsabilidad ética

¹ Resultado de la tesis de maestría: “Estado, migraciones y responsabilidad moral: un desafío para la bioética”, Pontificia Universidad Javeriana; y, el proyecto de investigación “Prevención de riesgos laborales en ambientes de trabajo y sus complejidades en las ciencias del trabajo para trabajadores y futuros trabajadores”, Código IA2024_CVSSL_PEC_06-87418, Politécnico Granacolombiano.

Recepción: 13.10.2023 | Aceptación: 23.10.2023

Cite este artículo como:

Orellanos, E. S., & Quiroz, M. M. (2024). Trabajo Migrante Clandestino: Un desafío para los SG-SST y su responsabilidad ética. (M. M. Quiroz, D. Zamora, & M. J. Cifuentes, Edits) *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 6(1), 39 - 48.

Abstract

Through a simple and staggered narrative, the reader is presented with a dilemma within migration studies, that is, the one related to the challenges faced by the leader for the management of occupational safety and health in the workplace in relation to migrant workers in clandestine conditions. To this end, it will be evaluated from the conventional regulatory ideal regarding migrant labor, to the level of compliance of the States around these provisions, to face the responsibility derived from the being and doing of the OSHM professional as guarantor of the good living of workers and promoter of the conditions of labor dignity.

This article is presented as the first of a series of articles derived from a research focused on the protection, study and attention of clandestine migration in the different pillars of objective and universal responsibility of the States, so it is hoped that its reading and understanding will serve as support for the attention of this category of migrants in one of the most important spheres of the human being, work.

Keywords: clandestine migration, migrant labor, ethical responsibility

Introducción

El presente artículo surge de la continuación del trabajo desarrollado en la tesis de maestría titulada “Estado, migraciones y responsabilidad moral: un desafío para la bioética”, presentado por el autor para optar por el título de magíster en bioética de la facultad de filosofía de la Pontificia Universidad Javeriana, con posterior ampliación y continuación del desarrollo del tema en compañía de la coautora. Si bien en dicho estudio se analizaron las complejidades filosóficas clásicas, éticas y bioéticas de la migración clandestina o irregular, planteando una fundamentación moral objetiva para la responsabilidad de las naciones en el aseguramiento de la dignidad, vida y honra de esta categoría de migrantes; en aquella oportunidad no hubo suficiente tiempo para adentrar en otro de los grandes desafíos regulatorios, normativos y académicos, esto es, aquel relativo al trabajo migrante clandestino.

Así las cosas, se pretende evacuar una mirada multidisciplinar de los desafíos que se presentan para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al trabajo migrante irregular que en adelante pasará a denominarse únicamente trabajo migrante clandestino, ya que los autores han preferido adherirse a la visión oriental del término

(Zawaki, 2016), pues lo irregular o ilegal puesto en cabeza de una condición humana altera o menoscaba la dignidad como fundante de los derecho humanos.

Ahora bien, debe recordarse que según los datos más actualizados de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en el año 2020 se contaban alrededor de 281 millones de migrantes en el mundo, ello refiere a un 3,2% de la población mundial, dato que, si se contrasta con aquellos de hace treinta años, puede evidenciarse que se han duplicado la cantidad de migrantes en el mundo; sin embargo, estas son estadísticas oficiales en torno a la migración ordenada, cierta y segura, empero el panorama de la otra cara (los migrantes clandestinos) es completamente diferente.

Según datos de la OIM, para 2022 los países con mayor acogida de migrantes eran en su orden América del Norte: Estados Unidos, Canadá y México; en Europa: Alemania, Reino Unido, Francia, España e Italia; en Asia: Turquía, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos y Rusia; y, en América del Sur: Argentina, Colombia, Chile y Venezuela. De ello, destáquese que las migraciones Colombia y Venezuela sufren de una situación complicada en torno a que ambos son receptores y emisores al mismo tiempo, puesto que, aun con las condiciones sociales, económicas y políticas de la nación bolivariana, aún sigue siendo un destino importante para cientos de colombianos (pág. 1).

De otra parte, ha podido evidenciarse que, dados los constantes avances regulatorios en torno a los derechos de las migraciones, esos avances plantean una serie de retos para lograr el acceso a las oportunidades de toda índole, los recursos y servicios con que cuenta cada país, pues este aseguramiento es en sí un imperativo ético colectivo por el cual normalmente el extranjero está en condiciones casi siempre similares a las de un nacional (Canales, 2016), aunque siempre se presentan algunas regulaciones especiales en lo relativo a servicios como la adquisición de vivienda, el acceso completo a la salud o el que es objeto de este artículo, el trabajo. Sin embargo, tratándose de migrantes en condición clandestina, la situación es totalmente distinta, sobre todo para aquellos que no están incluidos en los programas de permanencia especial o accidental que, si bien no son considerados como migrantes regulares en estricto sentido, para los autores es una especie de regularización en tanto se adquieren una serie de derechos por los cuales puede acceder incluso al mercado laboral, empero, los extranjeros que no gozan de este tipo de permisos, aquellos que se encuentran ocultos de las estadísticas son los que realmente motivan esta investigación y la razón es que, dado su precario estatus migratorio, suelen estar fuera del foco del Estado y con ello tienen a ser abusados y explotados, convirtiendo esto, más allá de una cuestión regulatoria, en toda una crisis humanitaria (CEPAL, 2018).

De esta forma, se pretende analizar el impacto de las migraciones clandestinas en el mercado laboral y los retos que plantea para la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desde la teoría de la responsabilidad para los líderes en GSST, que ya fue abordada por el autor en un artículo anterior, para lo cual se tomará como ejemplo el referente europeo en torno a la regularización del empleo migrante, frente los avances implementados por Colombia en torno a esta problemática. Este abordaje es el primero de una gran serie que se vendrá presentando en torno a los conflictos, o como el autor lo ha denominado, las cuestiones, dentro del trabajo principal “Estado, migraciones y responsabilidad moral: un desafío para la bioética”; es decir, se tratará de un desarrollo

de lo que será un compendio sobre las cuestiones que fundamentan el resultado de investigación y la teoría propuesta denominada “la responsabilidad, una ética para el migrante”, como una derivación del universalismo moral abstracto hacia un cosmopolitismo viable, conceptual y políticamente realizable.

Lo anterior, deriva a la necesidad de desarrollar los diferentes retos que presenta la migración clandestina para los Estados y de ello las áreas del conocimiento que operan en esas competencias, en torno a la porción que representan en la concreción de los pilares de responsabilidad y la edificación de una teoría de la responsabilidad moral objetiva. Para ello, se buscará examinar el estado actual convencional y regulatorio frente a los derechos de los migrantes en torno al trabajo, con ello comprender el ideal convencional frente a la protección de los migrantes clandestinos y poder concluir la realidad de la migración clandestina en la esfera laboral, lo que permitirá finalmente reflexionar acerca del reto para la GSST en torno a esta categoría especial de trabajadores desde su ser y quehacer misional, así como de su compromiso en la construcción de esa responsabilidad moral universal de los Estados en torno a este tipo de migrantes.

Marco metodológico

El diseño de investigación desde su misma base ha sido de tipo mixto, en tanto se ha tomado información de tipo cualitativo y cuantitativo, sin embargo, del presente artículo lo ha sido netamente cualitativo; además de exploratorio, puesto que toda la información presentada obedece a la demostración de la realidad migrante en estatus de clandestinidad frente al acceso, promoción, protección y aseguramiento de las condiciones laborales justas, así como el cumplimiento de esos deberes de las organizaciones frente a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Frente a la población objeto de investigación, debe tenerse en cuenta que se trata de personas migrantes con estatus clandestino de cualquier nacionalidad que estén en edad laboral, se encuentren trabajando en cualquiera de los países analizados en la investigación a saber: Colombia, México, Turquía o España; para lo cual se tomó como fuente de información un muestreo documental de la Organización Internacional del Trabajo (ILO), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Organización de Estados Americanos (OEA) y excepcionalmente información del *Ministère des Affaires Étrangères Coopération Africaine et Marocains Résident à l'Étranger* - Ministerio de Asuntos Exteriores Cooperación Africana y Marroquíes Residentes en el Extranjero - del Reino de Marruecos, el *Göç İdaresi* - Dirección de Migración Extranjera – o la *Göç İşleri Genel Müdürlüğü* - Dirección General de Migración Interior del Instituto de estadística de la República de Turquía, el Ministerio de Trabajo de la República de Colombia y el Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Colombia; así como los diferentes artículos científicos que apoyan o permiten una mayor claridad teórica frente al objeto de investigación. Para la evaluación de todos estos documentos se tomó como guía lo estimado en la Declaración PRISMA 2020.

En torno a las consideraciones éticas de la investigación, debe tenerse en cuenta que esta se decanta de la aplicación de los diferentes protocolos como guía orientadora pautas CIOMS e informe de Belmont, en todo caso se trata precisamente de dar una respuesta ética a los desafíos regulatorios en materia de GSSL para la población migrante irregular.

Conclusiones

Para comprender el alcance de las regulaciones en torno al trabajo en materia migratoria clandestina, debe tenerse en cuenta que su estudio comprende una parte de los derechos humanos como elemento necesario del estudio crítico de las migraciones, donde se destacan los avances del sistema universal, el sistema interamericano y el europeo de Derechos Humanos los cuales han producido la mayoría de las declaraciones e instrumentos regulatorios (OIM, 2006). Dentro de estos efectos, se abre por parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 3 de enero de 1976, aunque claramente los estudios del trabajo y migraciones se encuentran fundamentados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos o la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin embargo, para la materia que atañe al presente artículo, tiene particular importancia lo relativo a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Migrantes Trabajadores y Miembros de sus Familias, adoptada en 1990 e introducida en 2003 y que marca quizá el avance en la materia más importante, dado que se basa casi exclusivamente en el contenido de los textos 97 y 143 relativos al trabajo migrante de la Organización Internacional del Trabajo.

La anterior disposición encierra en sí misma una complejidad, puesto que contiene una serie de avances en materia de promoción, protección ante y prevención de conductas laborales abusivas, la generación de estándares acordes con la dignidad humana y el acceso efectivo al trabajo por parte de todas las personas independientemente de su estatus migratorio; y aunque esta regulación recoge la voluntad mayoritaria de los Estados y las fuertes presiones ejercidas por occidente para la creación de un instrumento de este tipo, ciertamente es que apenas ha sido depositado por 51 de los 190 países que hacen parte de las Naciones Unidas (Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR - IPPDH, 2020).

No obstante, es paradójico cómo los principales receptores de migración económica y de contera de migración laboral clandestina, si bien en principio declararon la necesidad del establecimiento del CPDTM, realmente la reticencia de la UE y de los EE. UU. para su adopción plena son los que han mantenido frío el sometimiento de los países, lo cual ha ido aumentando con la creciente ola migratoria hacia Australia o Sudáfrica, que también se han negado a la ratificación del instrumento poniendo de presente lo que parece ser un pensamiento no amigable con la migración laboral y la necesidad de implementar el trabajo digno (pág. 27), empero los principales corredores migratorios Turquía, Marruecos, México y Colombia fueron los primeros depositantes donde Turquía y Colombia son considerados hoy los mayores receptores globales de migración clandestina en tránsito en todas sus categorías (OIM, 2022).

A esta convención se le suma el Convenio sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de los Trabajadores Migrantes (Nº 143) de la OIT de 1975, el cual marca un momento importante para la reducción de injusticias y desigualdades frente a los migrantes, así como la promoción de mejores formas de trato laboral que se verá concretado en el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos de 2011, que es un hito frente al desarrollo humano de esas formas de trabajo, las cuales son las que tradicionalmente terminan ejecutando los migrantes clandestinos, empero el más importante de ellos podría ser el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (en inglés GCM), de 10 de diciembre de 2018, que hace parte de la agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y que logró la creación de la red integrada por la OIM, la ONUDD, el ACNUR, el ACNUDH, el UNICEF, el DAES, el PNUD, la OIT y la OMS, donde la OIM funge como coordinadora y secretaria de la Red.

Ahora bien, estas regulaciones han buscado hacer justicia entre otros (refugiados y migrantes regulares), también para el migrante clandestino en torno a situaciones tan importantes como el trabajo (OIM, 2006), lo cual permitiría, en principio, concretar el ideal de Hannah Arendt que tanto se debatió en la investigación base del presente artículo: *“El derecho a tener derechos, el derecho de cada individuo a pertenecer a la humanidad debería ser garantizado por la misma humanidad”*.

Sin embargo, estas disposiciones son en sí solo un ideal convencional y no se corresponden con la realidad, puesto que los trabajadores migrantes en condición de clandestinidad son sujetos fuertemente vulnerados en la protección de sus derechos humanos, por situaciones que van desde las deportaciones masivas sin acomodo al debido proceso, las expulsiones en caliente o la precarización laboral (Amnistía Internacional, 2022), lo cual no es más sino una demostración del grado de incumplimiento sumo de las garantías otorgadas por los instrumentos de derecho internacional o de los derechos humanos, lo cual reafirma la posición de los autores frente a que el Derecho no es suficiente en torno a este tipo de situaciones migratorias.

Uno de esos incumplimientos se encuentra precisamente en el derecho a la libertad sindical, consagrado como integrante de la segunda generación, si se acepta el generacionismo o en general en la aplicación de la convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, puesto que si se revisa en el artículo 3, dentro de las excepciones no se hallan los migrantes clandestinos o mal llamados (y aceptado así el término) irregulares, ilegales o atípicos (este último un poco más acertado en torno a la dignidad); nótese que la única excepción cercana serían los apátridas o refugiados, sin embargo, este tipo de migrantes no son propiamente migrantes clandestinos y, por el contrario, tienen una regulación especial propia.

De lo anterior, es claro además que los trabajadores migratorios al tenor del artículo 5 de la convención pueden ser considerados no documentados o en condición irregular, esto es, que sí están considerados como población objeto de la regulación, lo cual obliga a firmar que sí se les tiene en cuenta y que los Estados están conscientes de la necesidad de regular el trabajo en este tipo de migrantes, además, porque se reconoce el respeto por los derechos humanos de estos y se conmina a los Estados a proveer su protección,

en especial limitando o evitando que se llegue a promover el trabajo indigno, servil o esclavo; es más, la convención es clara en indicar en los artículos 12 y siguientes la realidad que les cobija en torno a la protección de los diferentes derechos, entre ellos la libertad de expresión y de asociación, aunque en términos reales un trabajo no documentado es imposible que pueda sindicalizarse y la convención les reconoce ese derecho, véase artículo 26.

En el mismo sentido, es evidente que las regulaciones convencionales no son cumplidas de manera exacta cuando se lee, por ejemplo, el contenido del artículo 22 de la disposición estudiada que reza: *“Los trabajadores migratorios y sus familiares no podrán ser objeto de medidas de expulsión colectiva. Cada caso de expulsión será examinado y decidido individualmente.”* (ONU, 1990); adicional a ello, este tipo de trabajadores son sujeto de protección frente a condiciones distintas a las de los nacionales, es decir, tienen la misma calidad de derechos, empero estos si se revisa detenidamente el artículo 25 de la disposición evaluada lo son con respecto a situaciones contractuales y prestacionales (vacaciones, horas de trabajo, trabajo suplementario, horas extras, vacaciones, contratación, etc.), así como también lo relativo a la seguridad social básica (si la legislación lo permite) y específicamente la atención de urgencias.

En general, la disposición es clara en apuntar sus esfuerzos a la igualdad entre los trabajadores regulares e irregulares o no documentados, aunque a medida que pasa el articulado se va acentuando el ámbito de protección prevalente a los trabajadores en condición regular o documentados, dejando de lado cada vez más fuertemente a los clandestinos y hasta la lectura del artículo 79, que da cuenta de la libertad de los Estados por configurarse legislativamente en torno al reconocimiento de derechos y libertades según la normatividad de ingreso y regularización del empleo migrante; dicho en otras palabras, poco a poco deja de lado el trabajador clandestino o el migrante económico atípico.

En este punto se presenta el verdadero desafío para el líder en GSST: la razón, simplemente porque no existe disposición alguna que determine a los empleadores a cumplir las condiciones mínimas reglamentarias de SST sobre empleados no documentados, si bien en principio la discusión puede zanjarse en dos vías, la jurídica y la moral, donde la primera remite a la imposibilidad de contratar trabajadores indocumentados y en la segunda se extiende la responsabilidad u obligación de actuar con humanidad (Sánchez, 2021); este último criterio consideran los autores es el más objetivo de los dos, pues el jurídico abandona el sustento fundamental del ser humano y es actuar conforme el ideal kantiano de hacer por el otro y para el otro lo que se considera bueno o deseable para sí, esto es vincularse al respeto de las leyes y con ello a la humanidad en general por la libre elección moral (Nussbaum, 2020).

Resultados

Llegados a este punto, es necesario decir que, el ideal arriba propuesto es complejo, empero, lo es en torno a la aplicación de la legislación nacional, lo cual no puede ser una talanquera para la concreción del estudio de convencionalidad, pues realmente el hecho de que un trabajador se encuentre en condición clandestina no le priva del respeto por

sus derechos humanos y, por el contrario, remite a esa responsabilidad ética que ya ha sido evaluada por los autores en otros trabajos, desde la función social que deben cumplir los líderes en SST; véase que la misma OIT (s.f.) concluye:

A este respecto, son interesantes una serie de normas e instrumentos internacionales de derechos humanos y laborales (véase también el Anexo II). Junto con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), la Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo (2019) y el Llamamiento mundial de la OIT a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021), proporcionan una orientación fundamental para los responsables políticos y las organizaciones de trabajadores y empleadores (pág. 4).

Sin embargo, nótese que en el último informe sobre el progreso de la aplicación de la convención, que realizó la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, específicamente en lo relativo al trabajo migratorio irregular, deja claro que en Colombia existen una serie de dificultades para la contratación del personal indocumentado, con lo cual se cae en una dicotomía sobre la aplicación de los derechos, empero en el mismo informe resaltó el Gobierno Nacional la igualdad que les cobija a los trabajadores y personas en general, migrantes indocumentados o con estatus clandestino en el país, en tanto deben ser objeto del mismo trato que reciben los nacionales colombianos (CIDH - OEA, 2000), por lo cual, el deber del líder en GSST debe estar a tono con la constitucionalidad del trato a los trabajadores migrantes clandestinos, en el sentido de que aún cuando no se cumpla con la legislación migratoria, ello no le hace diferente o sujeto de un trato diferenciado, sino que goza de las mismas garantías que un connacional.

En punto de lo anterior, en el informe traído en mención se deja muy claro cómo dada su condición migratoria, no son sujetos de protección “legal” salarial, es decir, no existe un instrumento legal que garantice el pago de su salario y con ello la afiliación al Sistema General de Seguridad Social, aunque dado el masivo flujo migratorio existente en el país se ha avanzado en estrategias tanto para la regularización migratoria como la creación de un estatuto temporal de protección para migrantes, específicamente de Venezuela, de suerte que es posible salir de la clandestinidad a través de los permisos de ingreso y permanencia (PIP), las tarjetas de movilidad fronteriza (TMF), las visas en general, el permiso de ingreso y permanencia de tránsito temporal (PIP-TT) o los permisos por protección temporal.

De esto, las altas corporaciones judiciales del Estado colombiano han venido advirtiendo la injusticia que se presenta cuando el trabajador migrante clandestino es privado de sus derechos, entre otros, los laborales, encontrando desacertado el criterio de no poder ser amparados por estar al margen de la legalidad migratoria, pues ha reprochado enfáticamente este tipo de posturas para centrar sus esfuerzos en regularizar la situación de sus empleados, es decir, se trata de una obligación del empleador y no del trabajador; de contera, se trata de una acción que debe realizar el encargado del bienestar de los trabajadores que si bien en el extremo fuerte es la organización (empleador), en el extremo débil es el líder de GSST, con lo cual, su responsabilidad está

en advertir la clandestinidad del trabajador y orientarle para la regularización de su situación migratoria, imponiendo el máximo esfuerzo a esta labor.

Conclusiones

Resulta viable considerar que existe dentro del amplio marco regulatorio internacional del trabajo migratorio un gran velo de duda sobre la protección del trabajador migrante clandestino, pues la indocumentación, el acceso clandestino a los países y la inclusión laboral oculta generan un sinnúmero de posibilidades de aumentar la violación de los derechos humanos, y más específicamente la vulneración de los derechos laborales, por ello se impone una responsabilidad ética derivada del ser y quehacer profesional del líder en GSST, para que sea el garante de los derechos de esa población en una organización, pues se trata de la persona encargada del aseguramiento del buen vivir en sus múltiples facetas dentro de la organización.

De lo anterior, dado que el líder en GSST no es un convidado de piedra que aplica irreflexivamente un sistema de gestión en torno al ciclo PHVA, sino que es un verdadero actor para el bienestar del trabajador, debe propender porque se vean protegidas todas los matices que integran la persona humana y que aseguran el buen vivir, que incluye la familia, el entorno social, afectivo, emocional y psicológico, entre otros, por lo cual este líder debe ser un gestor de igualdad en la organización e impedir que se presenten situaciones contrarias a la dignidad del trabajador independientemente de su estatus migratorio, pues recuérdese que incluso la Corte Constitucional de Colombia ha venido previniendo a todos los extremos laborales fuertes (empleadores, coordinadores, líderes, gestores, gerentes, jefes, etc.) para la prevención de todo tipo de abuso en contra de la población migrante clandestina, imponiendo la obligación incluso al empleador de la regularización de la situación migratoria de sus trabajadores cuando no la tengan.

Esto, además, porque el hecho de que los migrantes clandestinos no estén cumpliendo la legislación migratoria, en modo alguno esto significa que las empresas, los empleadores o particulares estén revestidos por una patente de corso para transgredir los derechos fundamentales y mucho menos los derechos humanos; por lo cual, así como la Corte Constitucional en Sentencia T – 449 de 2021 amparó la existencia de un contrato realidad y la necesidad del respeto de los derechos laborales de los migrantes en condición clandestina; la ausencia de condiciones regulares de trabajo o de un contrato jamás puede justificar la discriminación laboral o la injusticia laboral, como la persecución, la remuneración indebida o la retención de esta.

Bajo ese mismo entendido, el líder de GSST debe ser especialmente cuidadoso cuando el trabajador clandestino inmerso en el medio de trabajo no comprende los riesgos atinentes a su actividad, pues es claro que los sectores en los que más se emplea esta categoría de migrantes son precisamente en los que más peligros se destacan, como el de la construcción, por lo que el profesional o encargado de la GSST debe velar porque los trabajadores migrantes clandestinos comprendan todas las recomendaciones a las que se ven sometidos, más aún si el trabajador no tiene un conocimiento claro de la lengua del país en el que se encuentra (caso en el país de los migrantes haitianos),

además de la debida orientación sobre el uso de la maquinaria de trabajo, dado que muchos migrantes clandestinos han estado acostumbrados a la precarización laboral en sus países de origen y no puede admitirse dentro de la cultura organizacional la continuación de este tipo de prácticas.

Finalmente, la orientación y atención al trabajador migrante clandestino no solo va en punto a las condiciones en el trabajo o la regularización de su estatus migratorio, sino también a la atención de las condiciones de vida para que se pueda prodigar un sustento y una calidad de vida decorosa, además de ser protegido ante el abuso de su empleador.

Referencias

- [1] Amnistía Internacional. (2022). ¿Qué son las devoluciones en caliente? Obtenido de amnesty.org: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/que-son-las-devoluciones-en-caliente-7-claves-para-comprenderlo/>
- [2] Canales, A. (2016). Debates contemporáneos sobre migración internacional. Una mirada desde América Latina. Ciudad de México: Porrúa.
- [3] CEPAL. (2018). "Informe final de la Reunión Regional Latinoamericana y Caribeña de expertas y expertos en migración internacional preparatoria del Pacto Mundial para una migración segura, ordenada y regular" (LC/TS.2018/15). Santiago.
- [4] CIDH - OEA. (13 de abril de 2000). Informe de progreso de la relatoría sobre trabajadores migratorios. Obtenido de: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6.htm>
- [5] Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR - IPPDH. (2020). Derechos Humanos de Personas Migrantes. Buenos Aires: MERCOSUR. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33203.pdf>
- [6] Florián, H. (2021). Nussbaum, M. (2020). La tradición cosmopolita. Un noble e imperfecto ideal. Ediciones Paidós. Praxis filosófica, (53), 239-248. <https://doi.org/10.25100/pfilosofica.v0i53.11374>
- [7] Nussbaum, M. (2020). La tradición cosmopolita: Un noble e imperfecto ideal. Paidós.
- [8] OIM. (2006). Derecho internacional sobre Migración. Ginebra: OIM.
- [9] OIM. (2022). World Immigration Report [Reporte mundial de migración]. Obtenido de <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/?lang=ES>
- [10] OIT. (s.f.). OIT. Obtenido de Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_860978.pdf
- [11] Organización de las Naciones Unidas. (1990). Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
- [12] Zawaki, N. (2016). La geopolítica de la migración clandestina en la cuenca mediterránea. Título original: جيوسياسية الهجرة السرية . Rabat: Siyasat Arabiya -.