

El trabajador migrante
irregular frente a los tratados
de derechos humanos.
Derecho a la libertad sindical

Laura Etel PAPO
Liliana Noemí GONZÁLEZ

SUMARIO: I. *Evolución de la política migratoria argentina.* II. *Derecho internacional y proyección sobre el derecho interno.* III. *Análisis de la cuestión.* IV. *Conclusión.* V. *Bibliografía.*

I. Evolución de la política migratoria argentina

Argentina ha sido históricamente un país de recepción de inmigrantes: de origen europeo numeroso hasta la época de 1930 y latinoamericano constante desde fines del siglo XIX. Durante las últimas décadas del siglo XX se percibe una profunda transformación en el flujo inmigratorio, pues éste ya no está conformado por una mayoría europea, sino fundamentalmente por inmigrantes provenientes de los países limítrofes —Bolivia, Paraguay, Uruguay, Chile y Brasil— y más recientemente del Perú. También han arribado personas originarias de Corea y Taiwán, pero el flujo es numéricamente menor.

El Gobierno militar durante el período 1976/1983 mostró interés por la temática migratoria. En 1977 se aprobó un decreto que estableció los objetivos y políticas nacionales de población, partiendo del supuesto de que el crecimiento cada vez más bajo de la población argentina atentaba contra su plena realización como Nación. En 1981 se aprobó la Ley General de Migraciones y Fomento de la Inmigración (ley 22.439) que otorgaba al Estado un rol activo con facultades directas para promover corrientes mi-

Revista Latinoamericana de Derecho |

Año V, núm. 9-10, enero-diciembre de 2008, pp. 235-259

gratorias; expresamente prohibía a todo extranjero ilegal desarrollar tareas remuneradas e impedía a los inmigrantes indocumentados el acceso a los servicios de salud y educación, obligando a los funcionarios a denunciar la situación ante las autoridades públicas. Subyace en la Ley General de Migraciones la doctrina de la seguridad nacional, observándose el fenómeno migratorio desde una óptica exclusivamente policial, incompatible con las garantías otorgadas por los instrumentos del derecho internacional referidos a derechos humanos.

En marzo de 1984 se dictó el decreto 780/84 que dispuso una amnistía, por la cual se consideró con radicación definitiva a todos los extranjeros que acreditaran residencia con anterioridad al 30 de noviembre de 1983. A fines de aquel año se prorrogó el plazo hasta el 29 de marzo de 1985 para acogerse a la citada amnistía (decreto 3627/84). En 1985 la Dirección Nacional de Migraciones dictó la resolución 2340 del 26 de junio de 1985, por la cual sólo se aceptaban solicitudes de regularización migratoria de aquellos extranjeros que hubieran ingresado con anterioridad al 8 de agosto de 1985. En 1987 se dictó un decreto reglamentario de la Ley de Migraciones, continuando la tendencia de delegar en la Dirección Nacional de Migraciones los criterios de admisión de extranjeros.

En junio de 1992 se dictó el decreto 1013/92 mediante el cual se extremaron los controles para el otorgamiento de radicaciones, incorporándose un nuevo artículo al Reglamento de Migraciones aprobado durante el Gobierno radical. La Dirección Nacional de Migraciones, previo al otorgamiento de la radicación definitiva, debía tener a la vista la información acerca de los antecedentes internacionales, policiales y judiciales del peticionante. En ese año se dictó una norma por la cual se otorgó una amnistía a los ciudadanos de países limítrofes que ingresaran hasta el 31 de diciembre de 1993. Paradójicamente, ese mismo año, el PEN sancionó una norma autorizando a aquella Dirección, con el apoyo de las fuerzas de seguridad, a realizar en todo el territorio nacional operativos conjuntos de control tendientes a verificar la situación legal de los inmigrantes.

Las disposiciones de la ley 22.439 y el decreto reglamentario 1023/94 prescribían toda la tramitación administrativa necesaria para desempeñar tareas remuneradas en la Argentina, tanto para la migración calificada como para la no calificada. Esta gestión podía realizarse tanto desde el país de origen, a través de un permiso de ingreso tramitado desde la Argenti-

na, como desde el extranjero, a través de una visa otorgada por el Consulado argentino con jurisdicción en el país de residencia del extranjero. También podía ser realizada por aquellos ciudadanos no nacionales ingresados en nuestro territorio con anterioridad al 15 de octubre de 1998.

Esta legislación además innovaba el carácter informal del contrato de trabajo, requiriendo que el contrato se formalizara por escrito. Por otra parte, quienes ingresaran después del 15 de octubre de 1998 quedaban sujetos a lo dispuesto por el decreto 1117/98 que impedía modificar la categoría migratoria, una vez dentro del territorio, lo que equivalía a que si se encontraban en forma irregular o con alguna categoría que no les permitía el ejercicio laboral, no podían regularizar su situación o cambiar por una categoría que les permitiera trabajar.

Esta normativa acarreó roces políticos, sobre todo con los países limítrofes, por los costos de tramitación e implicó una ocasión más para la informalidad laboral, pues los trabajadores ingresaban como residentes transitorios (turistas) y luego obtenían un trabajo en condiciones de irregular. A su vez, la inexistencia de documentos impedía la fiscalización impositiva y por supuesto el acceso a la justicia.

El Mercosur presentaba un panorama diferente, en principio era otro el espíritu que albergaban los integrantes del bloque. En este sentido, la Declaración Sociolaboral establece que "...todo trabajador migrante independientemente de su nacionalidad tiene derecho a ayuda, protección, igualdad de derechos y condiciones de trabajo reconocidas a los nacionales del país en el que estuvieran ejerciendo sus actividades, de conformidad con las reglamentaciones profesionales de ese país..." (artículo 4º).

El Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados partes del Mercosur, Bolivia, Chile y Perú —ratificado por Argentina, Brasil y Paraguay— se sustenta en el principio de la nacionalidad, que permite la obtención de la residencia legal para los ciudadanos del Mercosur mediante la acreditación de la nacionalidad y documentación personal de rigor, sin necesidad de dar cuenta de una relación laboral. Este Acuerdo se aplica a los nacionales de un Estado parte que se encuentren en otro Estado parte, independientemente de la situación de revista, tanto regular como irregular, y en este último supuesto deberá requerir la solicitud de regularización: residencia temporaria hasta dos años que luego se transforma en permanente.

A partir de la vigencia de este instrumento, así como de la unificación de los requisitos necesarios para la obtención de las residencias, caen todos los recaudos administrativos internos de admisión de extranjeros para los ciudadanos del Mercosur, más Bolivia, Chile y Perú, y la obtención de la residencia en cualquiera de las situaciones les otorga el derecho a trabajar en igualdad de tratamiento con los trabajadores del país receptor.

Reviste importancia para el Mercosur la entrada en vigencia del Acuerdo Multilateral sobre la Seguridad Social, ratificado por los cuatro países del bloque, el 1º de junio de 2005. Reconoce el derecho a la seguridad social a los trabajadores, sus familias y asimilados que hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados partes, en iguales condiciones de trato que los nacionales.

La nueva ley migratoria 25.871 (B. O. del 21 de enero de 2004) si bien reconoce —al igual que la ley anterior 22.439— al trabajador migrante irregular y le asegura el cumplimiento de sus derechos durante el tiempo que ha trabajado, no lo equipara al trabajador regular. Por el contrario, establece que sólo para el trabajador regular hay una obligación del Estado de promover su inserción e integración laboral para el mejor desarrollo de sus capacidades personales y laborales, y, a su vez, el Estado debe adoptar todas las medidas necesarias y efectivas para eliminar la contratación laboral en el territorio nacional de inmigrantes en situación irregular.

Pese a ello es novedosa la protección que brinda esta norma a los trabajadores migrantes en condiciones de irregularidad, en cuanto si bien prohíbe este tipo de contratación, al tratarse de un trabajo de objeto prohibido la sanción es para el empleador, a quien no exime del cumplimiento de las obligaciones emergentes de la legislación laboral cualquiera sea la condición migratoria del trabajo. La finalidad protectora se evidencia en cuanto la norma prevé una instancia administrativa previa de intimación antes de decretar la expulsión para que la persona regularice su situación, en el caso del trabajador a través del blanqueo de su situación.

La Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptada por la ONU el 18 de diciembre de 1990, ratificada por la Argentina por ley 26.202 (B. O. del 17 de enero de 2007), reconoce en términos absolutos, en el ámbito de los derechos civiles: el derecho a la vida, la no injerencia arbitraria e ilegal en la vida privada, la no privación arbitraria de bienes, derechos vinculados

a la libertad y seguridad personales, derecho a un tratamiento digno, igual derecho de los trabajadores migrantes y sus familias que los trabajadores nacionales para el acceso a la justicia, derecho a un procedimiento justo y a una indemnización, derecho a los hijos de los trabajadores migrantes de tener un nombre y una nacionalidad, acceso a la educación, respeto a la identidad cultural y derecho a la información. Sin embargo, en otras disposiciones aparece un reconocimiento diferenciado según que el trabajador migrante se encuentre en condiciones de regularidad o irregularidad, privando al irregular del goce de derechos humanos que deberían reconocerse independientemente de su situación de revista.

Sólo cabe analizar el reconocimiento que efectúa en la Parte III de los “derechos humanos fundamentales” a todos los trabajadores migrantes y sus familiares, independientemente de su condición migratoria (regulares o irregulares), para después referirse en la Parte IV a los derechos que se les reconoce a los trabajadores migrantes y a sus familiares que se encuentren documentados, concluyendo *a contrario sensu* que estos últimos les están vedados a los irregulares.

Entre tales derechos se pueden mencionar el “derecho a estar plenamente informado”, el “derecho a participar en los asuntos públicos de Estado”, el “derecho a la salud”, al cual puede acceder el irregular en situaciones de emergencia, y el “derecho a la libertad sindical”. Este reconocimiento diferenciado evidencia el amplio margen de intervención del Estado como determinante del goce de derechos humanos fundamentales según la condición del trabajador migrante, ya sea regular o irregular, restringiendo a este último y colocándolo en una situación de inferioridad respecto de los restantes ciudadanos.

Argentina es el país del Mercosur con mayor porcentaje de extranjeros con residencia regular, los que, según estadísticas realizadas en 2006, se ubican en alrededor del 5% de la población total y constituyen algo más de 1,5 millones de personas. Las migraciones de países fronterizos hacia Argentina se han mantenido constantes en el último siglo, ubicándose en alrededor del 2,5% de la población total.

Si bien existe aún una gran proporción de europeos entre los habitantes extranjeros, la gran mayoría de extranjeros residentes provienen de los países fronterizos y del Perú (67%). De éstos aproximadamente un 38% ha nacido en Paraguay, el 19% en Bolivia, el 17% en Chile, el 12% en Uruguay y el 3% en Brasil.

La cantidad de migrantes en situación irregular puede superar incluso a los extranjeros con residencia regular. La comunidad boliviana sostiene que existe un millón de migrantes, de los cuales menos del 20% tiene autorización de residencia. Para la comunidad paraguaya la cantidad estimada es de 400.000 y para la comunidad peruana existen 250.000 sin residencia regular. La mayor parte de los migrantes que ingresan a la Argentina se dirigen a Buenos Aires y su conurbano (74% según datos del año 2001), aunque existen varias zonas de frontera en las que se registran migraciones transfronterizas locales, revistiendo importancia la de personas chilenas en la Patagonia. Si bien después de la crisis económica del año 2001 y durante el año 2002 se registró una notable merma de inmigrantes, como incluso un retorno a sus países de origen, en el año 2003 se evidencia una vuelta a los niveles migratorios fronterizos históricos.

Los trabajadores migrantes indocumentados o en situación irregular constituyen en Argentina un grupo en desventaja con relación a los nacionales o incluso respecto de los migrantes con residencia legal, y por ello se encuentran en situación de vulnerabilidad.

La falta de documentación de inmigrantes es producto de una multiplicidad de factores: altos costos administrativos para la radicación, trabas burocráticas, falta de información e inexistencia de una política pública tendiente a revertir esa situación. En estos últimos años, diversos Estados caracterizados por ser receptores de grupos migratorios —entre los cuales se encuentra la Argentina— han pretendido desconocer los principios elementales de los derechos humanos al señalar que la situación migratoria irregular sería una causal suficiente para denegar o restringir el goce de los derechos humanos. Con este tipo de pretensiones, se desconocen radicalmente dos elementos esenciales: que las personas generalmente migran como consecuencia de la violación de sus derechos más elementales en su país de origen (derechos económicos, sociales y culturales), y que la irregularidad migratoria es causada principalmente por las trabas y obstáculos impuestos por las legislaciones o bien por las prácticas de la administración pública.

La inserción de los trabajadores migrantes irregulares en los trabajos menos calificados y la posibilidad de explotación de dicha mano de obra se convierten en un instrumento atractivo para algunos empleadores para mantener la competitividad, pues los inmigrantes no ponderan la relación

entre salario y prestigio social vinculado a una determinada ocupación, y así, mediante su contratación, se evitan los inconvenientes que podrían provocar los nacionales que exigieran aumentos salariales.

Los trabajadores migrantes en situación irregular gozan de posibilidades limitadas de lograr la tutela de sus derechos frente a situaciones de precariedad o explotación. En general existe un régimen de inmunidad para quienes abusan de la vulnerabilidad de dichos trabajadores. Todas las mencionadas condiciones a que se encuentran sometidos los trabajadores migrantes indocumentados los convierten en un grupo desfavorecido, víctima de prácticas sistemáticas de discriminación.

La Convención para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios ha sido un avance importante por cuanto hace una especial mención de los derechos sindicales reconocidos en el artículo 26 (participación en las actividades de los sindicatos, afiliación libre a cualquier sindicato y solicitud de ayuda y asistencia de cualquier sindicato). A renglón seguido sujeta el ejercicio de tales derechos a las “restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o el orden público o para proteger los derechos y libertades de los demás” (artículo 26, inciso 2º). En el artículo 40 reconoce sólo a los trabajadores migratorios y sus familiares que se encuentran en situación regular “el derecho a establecer asociaciones y sindicatos en el Estado de empleo para el fomento y la protección de sus intereses económicos, sociales, culturales y de otra índole” (artículo 40, inciso 1º). Esta norma no hace otra cosa que negar la igualdad de condiciones de aquellos trabajadores extranjeros que se encuentran en situación irregular, empujándolos a nichos laborales con menor protección legal.

II. Derecho internacional y proyección sobre el derecho interno

En primer término corresponde citar las normas contenidas en las declaraciones, pactos y convenciones internacionales elevadas a jerarquía constitucional por el artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional referidas a los migrantes irregulares:

Corte Interamericana de Derechos Humanos: La Corte considera que una persona es indocumentada únicamente en caso de que no tenga documentación alguna que acredite su identidad, sin perjuicio del órgano que

la expida y del país de dicho órgano. Un inmigrante que cuenta con la documentación de su país de origen, pero no del país de residencia, no sería cabalmente un indocumentado, sino solamente una persona que no cuenta con la residencia regularizada en el país donde habita.

Convenio núm. 143 de la OIT (adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975, no fue ratificado por Argentina). Se refiere a todos los trabajadores migrantes independientemente de su condición, los que reciben la protección de los derechos humanos fundamentales; contiene varias disposiciones destinadas a garantizar a los trabajadores migrantes un mínimo de protección aunque hayan sido ingresados o contratados en forma ilegal y no pueda regularizarse su situación (artículo 1º).

Opinión Consultiva núm. 18 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (17 de septiembre de 2003) sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. La Corte señaló la obligación que tienen todos los Estados de respetar los derechos de los inmigrantes indocumentados que se encuentren en su territorio, que incluye el derecho a la no discriminación hacia ese grupo de personas.

Las opiniones consultivas implican la atribución de la Corte para conocer cualquier caso relativo a la interpretación y aplicación de las normas de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos de los Estados americanos.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación reconoció que deben servir de guía para la interpretación de los preceptos convencionales en la medida en que el Estado reconoció la competencia de la CIDH para conocer en todos los casos relativos a la interpretación y aplicación de la Convención Americana.

Constitución Argentina. El artículo 14 dispone que “todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita... de asociarse con fines útiles...”.

El artículo 16 dispone que “todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...”.

El artículo 20 establece que “los extranjeros gozan en el territorio de la Nación de todos los derechos civiles del ciudadano; pueden ejercer su industria, comercio y profesión...”.

El artículo 75, inciso 22, con las reformas impuestas en 1994 en su primer párrafo, establece, por una parte, que “los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes”, y por la otra indica que la incorporación de esos tratados con jerarquía supralegal se hará “en las condiciones de su vigencia”.

Ley de Migraciones 25.871. La ley en su artículo 5º sujeta la igualdad de trato de los extranjeros a que se satisfagan las condiciones establecidas para su ingreso y permanencia, de acuerdo a las leyes vigentes.

Las categorías de admisión previstas en la ley surgen del artículo 20: residentes permanentes, residentes temporarios, residentes transitorios y residentes precarios, y están definidas en los artículos 22 a 25. El artículo 26 establece que las condiciones y requisitos para ingresar al país, según las categorías y subcategorías mencionadas, serán fijados en el Reglamento de Migraciones.

El residente irregular es el extranjero que no cuenta con un encuadramiento en alguna de las categorías normativamente regladas. No obstante, de ello no puede seguirse su inexistencia. La ley no la promociona ni pretende que exista esta categoría, pero la reconoce en los artículos 53, 55 y 56.

El artículo 53 dispone que “los extranjeros que residan irregularmente en el país no podrán trabajar o realizar tareas remuneradas o lucrativas, ya sea por cuenta propia o ajena, con o sin relación de dependencia”.

El artículo 55 dispone que “...ninguna persona de existencia visible o ideal, pública o privada, podrá proporcionar trabajo u ocupación remunerada, con o sin relación de dependencia, a los extranjeros que residan irregularmente”.

El artículo 56 dispone que “la aplicación de la presente ley no eximirá al empleador o dador de trabajo del cumplimiento de las obligaciones emergentes de la legislación laboral respecto del extranjero, cualquiera sea su condición migratoria; asimismo en ningún modo se afectarán los derechos adquiridos por los extranjeros como consecuencia de los trabajos ya realizados, cualquiera sea su condición migratoria”.

Ley de Contrato de Trabajo. El artículo 40 de la LCT establece que “se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador”.

El artículo 42 de la LCT expresamente dispone que “el contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo”.

El contrato de trabajo celebrado entre un empleador nacional y un extranjero en condiciones de irregularidad ha sido considerado como contrato de trabajo prohibido. La nulidad del contrato de trabajo por resultar prohibido su objeto es relativa, ya que la prohibición está siempre dirigida al empleador, es inoponible al trabajador y, por lo tanto, no afecta los derechos adquiridos durante la relación.

Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (ratificada por Argentina por ley 26.202, B. O. del 17 de enero de 2007). La Convención está dividida en un Preámbulo, que la ubica como un instrumento adoptado en el marco del sistema de los derechos humanos, y en ocho partes. Una primera parte referida al alcance del instrumento; una segunda, donde los Estados adherentes se comprometen a poner en práctica los derechos emergentes de la Convención; una tercera referida al reconocimiento de los derechos humanos fundamentales a todos los trabajadores migrantes y sus familiares, independiente de su condición migratoria (regulares o irregulares); la cuarta vinculada a los derechos que se les reconocen a los trabajadores migrantes y a sus familiares que se encuentren documentados; la quinta orienta su aplicación a categoría específica de trabajadores; la sexta vinculada a la promoción de condiciones dignas, equitativas y lícitas en relación con la migración internacional de los trabajadores migrantes y sus familias; la séptima prevé la creación de un Comité de Protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y sus familias y, finalmente, la octava referida a condiciones generales. La Convención dispone que los trabajadores migratorios y sus familiares serán considerados documentados, o en situación regular, si han sido autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo, de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales en que ese Estado sea parte; serán considerados no documentados o en situación irregular si no cumplen las condiciones establecidas precedentemente (artículo 5º).

En segundo término se analizarán las disposiciones de importancia relativas al régimen sindical:

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana en la ciudad de Bogotá, Colombia, 1948). La Declaración en el artículo XXII, en su parte pertinente, dice: “Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden sindical”.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (aprobada y proclamada por la resolución 217 A [III] de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948). La Declaración en su artículo 20 expresa que “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas”. Más adelante, en el artículo 23 dice que “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Convenio núm. 87 de la OIT. Denominado sobre “la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” fue aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1948 y ratificado por la República Argentina por la ley 14.932 de 1959.

Las cláusulas de este Convenio tienen jerarquía internacional en virtud de lo dispuesto por el artículo 8.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y por el artículo 22.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional). Este Convenio resguarda la libertad sindical tanto de los trabajadores como de los empleadores, quienes sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de aquéllas (artículo 2º).

Convenio núm. 98 de la OIT. Denominado sobre “el derecho de sindicación y negociación colectiva” fue aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1949 y ratificado por la República Argentina por decreto-ley 11.594/56.

El Convenio determina que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (artículo 1.1). Esta protección debe ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un

sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato, y despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical (artículo 1.2). El Convenio obliga a crear, cuando ello sea necesario, los organismos adecuados a las condiciones nacionales para respetar el derecho de sindicación (artículo 3º).

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) (firmada en la ciudad de San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969 y aprobada por la República según ley 23.054, B. O. del 27 de marzo de 1984). La Convención, en la parte pertinente del artículo 16, dispone que “1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (adoptado por la resolución 2200 de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 19-12-66 y aprobado por la República Argentina según ley 23.313, B. O. del 13 de mayo de 1986). El Pacto en su artículo 8º prescribe:

1. Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos... 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (aprobado por la República Argentina según ley 23.313, B. O. del 13 de mayo de 1986, juntamente con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). El

Pacto en su artículo 22 expresa que “toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”.

Asimismo, el Estado argentino ha depositado el instrumento de ratificación del Protocolo de San Salvador, del 17 de noviembre de 1988, que en su artículo 8º garantiza concretamente el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses.

Constitución Nacional. El artículo 14 bis garantiza la “...organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...”, lo que parece configurar la consagración de la libertad sindical sólo en el aspecto colectivo. Cabe señalar que este artículo está precedido por un encabezamiento que prescribe: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”, lo que evidencia que también el trabajador individualmente considerado es titular de la libertad sindical.

Ley de Asociaciones Sindicales 23.551. El artículo 47 dispone que “todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizado por la presente ley podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente... a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical”. Este artículo consagra la más enérgica protección de los derechos de la libertad sindical, el amparo judicial, después de la reforma constitucional de 1994, con el respaldo del artículo 43 de la Constitución Nacional, e instituye como titulares de dicha acción tanto al trabajador individual como a la organización.

El artículo 1º del decreto reglamentario 467/88 dispone que “a los fines de la presente ley se entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita que se presta a favor de quien tiene facultad de dirigirla”. Es decir, se restringe el derecho de sindicación sólo a los trabajadores en relación de dependencia.

III. Análisis de la cuestión

La nueva redacción del inciso 22 del artículo 75 de la Constitución Nacional modifica el sistema de fuentes del orden jurídico argentino, en cuan-

to reconoce jerarquía constitucional de manera directa a once instrumentos internacionales sobre derechos humanos y la posibilidad de otorgar igual jerarquía a otros tratados y convenciones. De manera tal que la Constitución, otrora única fuente en la pirámide de validez jurídica de las normas, dejó de serlo para compartir dicho lugar con los instrumentos internacionales. Por ello, una norma jurídica es válida, en el orden jurídico argentino, siempre que no se oponga tanto al articulado constitucional como al articulado de los instrumentos internacionales. Este conjunto normativo es reconocido por la doctrina como “bloque de constitucionalidad federal”. Dentro de este bloque encontramos organismos internacionales de control con capacidad de producir jurisprudencia determinante, entre los cuales se encuentra la citada Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Actualmente, son trece los instrumentos internacionales: ocho convenciones, dos pactos: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; un protocolo facultativo perteneciente al último pacto mencionado, y, finalmente, dos declaraciones: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y Declaración Universal de Derechos Humanos.

La jerarquía constitucional de los tratados de derechos humanos no tiene como único objeto servir de complemento a la parte dogmática de la Constitución, sino que, necesariamente, implica condicionar el ejercicio de todo el poder público, incluido el que ejerce el Poder Judicial, al pleno respeto y garantía de estos instrumentos. Dada la jerarquía constitucional otorgada a aquellos tratados, su violación constituye no sólo un supuesto de responsabilidad internacional del Estado, sino también, la violación de la Constitución misma. En el plano interno, la no aplicación de estos tratados por parte de los tribunales argentinos supondría la adopción de decisiones arbitrarias, por prescindir de normas de rango constitucional.

Los convenios celebrados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo son tratados sujetos a las condiciones de aplicación de los tratados internacionales, conforme lo normado por el artículo 5º de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Por ello, los convenios de la OIT, ratificados por nuestro país, tienen carácter supralegal, sean o no sus cláusulas inmediatamente operativas. Esto significa que si

una ley inferior jerárquicamente al convenio se opone a éste, aunque no resulte de él un derecho subjetivo inmediatamente reclamable, la sola violación del orden jerárquico impondría la declaración de inconstitucionalidad de la norma jerárquicamente inferior.

Ahora bien, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la opinión consultiva núm. 18, indica que el principio de igualdad y no discriminación posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos, tanto en el derecho internacional como en el interno. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de tal carácter y de combatir las prácticas discriminatorias.

Considera que el principio de igualdad y no discriminación pertenece al *jus cogens*. El incumplimiento de estas obligaciones genera la responsabilidad internacional del Estado y ésta es tanto más grave en la medida en que ese incumplimiento viola las normas del derecho internacional de los derechos humanos. En esta inteligencia, la limitación de la libertad sindical a los trabajadores migrantes irregulares aparece como un trato desproporcionado, discriminatorio y lesiona los derechos humanos.

En su dimensión individual, la libertad de asociación en materia sindical no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad. Cuando la Convención proclama que la libertad de asociación comprende el derecho de asociarse libremente con fines de cualquier índole, está subrayando que la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga. En su dimensión social, la libertad es un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos.

Afirma dicho organismo que las dos dimensiones mencionadas de la libertad de asociación sindical deben ser garantizadas simultáneamente. Este tribunal, en el caso “Pedro Huilca Tecse vs. Perú”, sentencia del 3 de marzo de 2005, considera que el contenido de la libertad sindical implica la potestad de elección respecto de cómo ejercerla. En este sentido, un

individuo no goza del pleno ejercicio de la libertad de asociación si en realidad esta potestad es inexistente o se reduce de tal forma que no pueda ponerla en práctica. El Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses. Concluye que en el presente caso el ejercicio legítimo que hizo el señor Pedro Huilca Tecse del derecho a la libertad de asociación en materia sindical le provocó una represalia fatal, que a su vez consumó una violación en su perjuicio del artículo 16 de la Convención Americana, amén de haber producido un efecto amedrentador en los trabajadores del movimiento sindical peruano.

La Corte Interamericana, en el Informe sobre la situación de los Derechos Humanos en Chile en 1985, estableció que la legislación interna de los países debe ajustarse a los principios generalmente reconocidos en el derecho internacional como inherentes a la libertad sindical estipulados en instrumentos mundiales e interamericanos, esto es, del derecho de toda persona a fundar sindicatos para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

En Argentina, la libertad sindical es entendida por la doctrina como el conjunto de derechos, potestades, prerrogativas e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y a las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo (cfr. Etala, Carlos Alberto, *Derecho colectivo del trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 2007).

Si bien de los términos de la ley 23.551 se desprende el amparo de la libertad sindical negativa (la de no constituir asociaciones sindicales y la de no afiliarse o la de desafiliarse), se advierte que la libertad sindical está principalmente reconocida como libertad positiva, es decir, en cuanto tiende a garantizar la posibilidad de que los trabajadores voluntariamente constituyan sus organizaciones y se adhieran a ellas a fin de desarrollar un programa de acción.

La libertad sindical, en el aspecto individual, tiene una manifestación positiva en los derechos del trabajador de “constituir libremente y sin au-

torización previa asociaciones sindicales, afiliarse a las ya constituidas... reunirse y desarrollar actividades sindicales, peticionar ante las autoridades y los empleadores, participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular a sus candidatos” (artículo 4º, incisos a, b, c, d y e de la ley 23.551).

La anterior ley migratoria condenaba a una situación denigrante a los inmigrantes, pues sus disposiciones traicionaban los postulados de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de protección de los derechos fundamentales.

La ley 25.871 —actualmente vigente en materia migratoria— constituye un avance importante, pues sus disposiciones se ajustan a los principios fundamentales que constituyen en la Constitución, como en los tratados de derechos fundamentales, compromisos que deben ser respetados y protegidos mediante la instrumentación de políticas y mecanismos de control, que fueron violados durante muchos años. Apunta a formular una nueva política demográfica nacional y a promover la integración sociolaboral de los inmigrantes, manteniendo la tradición abierta de la Argentina en relación con los migrantes y sus familias.

Mientras en la antigua ley el rol del Estado aparece asociado a control migratorio y a la prohibición, en el nuevo texto migratorio aparece como garantizador del derecho a migrar, de la igualdad de trato para los extranjeros, del acceso igualitario a los servicios sociales, de la necesaria información, del derecho de reunificación familiar, de la participación de los extranjeros en las decisiones relativas a la vida pública y de la regularización migratoria.

Una de las reformas más positivas introducidas por la ley es el reconocimiento del derecho humano a migrar. El artículo 4º dice: “El derecho a la migración es esencial e inalienable de la persona y la República Argentina lo garantiza sobre la base de los principios de igualdad y universalidad”. Este artículo no sólo reconoce e introduce en el derecho interno lo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, sino que establece la obligación del Estado de garantizar ese derecho. Tal como lo advierte Ceriani Cernadas, ello implica un límite fundamental en las políticas migratorias a nivel general e individual.

La ley persigue la promoción y difusión de los derechos, obligaciones y garantías de los migrantes adecuada a la Constitución, los tratados y las

leyes (artículo 3º, inciso g), y para ello impone al Estado, a través de la autoridad de aplicación, el deber de adoptar medidas de información directa y a través de empleadores, sindicatos y otros órganos e instituciones en forma gratuita a los extranjeros (artículo 9º, inciso c, segundo párrafo). Ésta es la única forma en que se puede concebir el funcionamiento del sistema y la vigencia del principio de igualdad y no discriminación de las personas.

Es usual ver que los extranjeros provenientes de países con diferente idioma, legislación y carencias económicas se hallan en evidente situación de desigualdad, y sólo la información que se les brinde puede paliar tal padecimiento. Por otra parte, esto constituye una garantía para el Estado en función de contralor, pues una vez cumplido el deber de información evita situaciones irregulares.

El deber de informar desde el poder público no se limita a informar sino que debe difundir y formar. En este sentido, la autoridad de aplicación deberá organizar un sistema eficaz de información para los extranjeros a fin de facilitar los trámites necesarios para regularizar su situación; deberá informarse a la comunidad sobre los aspectos fundamentales de la ley, mediante convenios con las áreas de educación, las Defensorías del Pueblo, el INADI, organizaciones no gubernamentales y entidades educativas y de salud.

Resulta de suma importancia que en el proceso de formación de los agentes de la autoridad de aplicación —Dirección de Migraciones— se haga hincapié en los derechos, deberes y garantías de los extranjeros consagrados en la nueva ley. La misma formación debe brindarse a los agentes de las autoridades delegadas, tales como Prefectura, Gendarmería, Policía Aeronáutica, a fin de evitar perjuicios al extranjero en el momento de ingresar al país.

No obstante el criterio progresista que inspiró la ley 25.871, no contempla derechos para el migrante irregular.

El artículo 20 establece que los extranjeros serán admitidos para ingresar y permanecer en el país en las categorías de “residentes permanentes”, “residentes temporarios” o “residentes transitorios”, y en su artículo 23 se considera como residentes temporarios en razón de su nacionalidad a los “ciudadanos nativos de Estados parte del Mercosur, Chile, Bolivia, con autorización para permanecer en el país por dos años, prorrogables con entradas y salidas múltiples”.

El artículo 28 dispone:

Los extranjeros incluidos en acuerdos o convenios de migraciones suscritos por la República Argentina se regirán por lo dispuesto en los mismos y por esta ley, en el supuesto más favorable para la persona migrante. El principio de la igualdad de trato no se considerará afectado por la posibilidad que tiene el Estado, conforme a los procedimientos establecidos en la Constitución y en las leyes, de firmar acuerdos bilaterales de alcance general y parcial, que permitan atender a fenómenos específicos, como el de la migración laboral fronteriza, ni por la posibilidad de establecer esquemas diferenciados de tratamiento entre los países que con la Argentina forman parte de una región respecto de aquellos países que resulten terceros dentro del proceso de regionalización, priorizando las medidas necesarias para el logro del objetivo final de la libre circulación de personas en el Mercosur.

En septiembre de 2004, la disposición 29.929/2004, dictada por la Dirección Nacional de Migraciones, considera a la República del Perú como miembro del Mercosur, pudiéndosele aplicar el nuevo criterio de nacionalidad.

Siguen observándose restricciones en cuanto al trabajador migrante irregular, pues en el capítulo dedicado a las categorías y plazos de admisión, al considerar la categoría de residente temporario, define el criterio de radicación por trabajo, admitiendo sólo el de relación de dependencia. Si se tiene en cuenta las dificultades de los extranjeros de obtener este tipo de relación, la redacción del artículo tornaba prácticamente imposible obtener la radicación por esta vía. Ello implicaba, sin más, la prohibición del ejercicio del derecho al trabajo de los migrantes en situación irregular. Como lógica consecuencia, al resultar implícitamente limitativa del derecho a trabajar del migrante irregular, nada decía respecto de la libertad sindical.

La Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios es un tratado internacional que establece un marco jurídico común para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes; no crea derechos nuevos en relación con los tratados de derechos humanos, sino que los adecua a las diferentes circunstancias vinculadas con la migración y a la condición de los migrantes.

Define la condición de “trabajador migrante”, que incluye el trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia, por temporada, fronterizo, entre

otras categorías de trabajadores (artículo 2º), ampliando de esta manera la concebida por la ley 25.871, que al regular la radicación por trabajo, sólo se refiere a quien “está en relación de dependencia”. Comprende dentro del término “familiares del trabajador migrante” a cónyuges, hijos a su cargo e incorpora a las relaciones que, “de conformidad con el derecho aplicable, produzcan efectos equivalentes al matrimonio”, y otras personas a su cargo reconocidas como familiares por la legislación aplicable o por acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables entre los Estados de que se trate (artículo 4º).

Establece una serie de derechos para todas las personas migrantes estén o no en situación migratoria regular. Reconoce los derechos civiles tradicionales: vida, integridad física, acceso a la justicia, intimidad, libertad de expresión, aunque la descripción de algunos de ellos se sujeta a situaciones ligadas con la condición de migrantes.

En materia social se reconoce el derecho a la igualdad de trato con trabajadores nacionales respecto de las condiciones laborales, afirmando que la irregularidad migratoria no exime al empleador de sus obligaciones, el derecho a la seguridad social, la atención médica de urgencia y el derecho a la educación de los hijos e hijas prohibiendo a las escuelas públicas denegar ese derecho en razón de la situación migratoria del niño o de sus padres.

Pese a ello, se advierte que la Convención otorga una protección superior a trabajadores migrantes en situación regular, pues dentro de esa enumeración, plasmada en los artículos 36 a 56, les reconoce —entre otros— el derecho a establecer sindicatos, a votar en su país de origen y a que se les facilite su participación en las decisiones relativas a la vida y a la administración de las comunidades locales; derecho que se halla vedado, *a contrario sensu*, a los trabajadores migrantes irregulares.

IV. Conclusión

El derecho a la libertad de asociación implica el derecho a unirse, a crear o dejar de ser miembro componente de un grupo o asociación de distinto tipo. Esto incluye actividades económicas, sociales, culturales o políticas dentro de un grupo. El derecho a asociarse con otros y formar o reunirse en asociaciones está íntimamente unido a otros derechos civiles

y políticos, expresamente la libertad de expresión y de opinión, la de reunión pacífica y la libertad de movimiento. En este sentido, la OIT ha subrayado la importancia de la libertad de asociación para crear y permitir una atmósfera de diálogo social.

La libertad sindical contemplada en los pactos internacionales corresponde a los trabajadores por su condición de tales, con independencia de su nacionalidad o situación migratoria. Adicionalmente, el derecho a asociarse libremente y la libertad sindical poseen un valor instrumental para el ejercicio de los derechos sociales y fundamental importancia en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos, y son factores determinantes de la calidad de un sistema democrático.

Aparte de la obligación de los gobiernos de respetar y garantizar el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación, el país de origen de las compañías multinacionales y transnacionales es igualmente responsable según las leyes internacionales. Los Estados que han ratificado los instrumentos de derechos humanos internacionales, particularmente el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y los convenios relevantes de la OIT, se han impuesto a sí mismos el deber de respetar, proteger y promover el derecho a la libertad de asociación de cada persona. Este deber implica que los ciudadanos de sus países que lleven a cabo negocios en el extranjero respetarán el derecho de los trabajadores a ejercer la libertad de asociación, que incluye el derecho a crear y formar parte de sindicatos.

La responsabilidad estatal por violación de los derechos humanos se basa en dos normas fundamentales del Pacto de San José de Costa Rica: el artículo 1.1 señala que los países se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en dicho cuerpo y a garantizar su libre y pleno ejercicio, y el artículo 2º completa el concepto proclamando que si los derechos y libertades mencionados no estuvieran ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

Por otra parte, según la Corte, para cumplir con el mandato legal es necesario el dictado de normas; el desarrollo de prácticas conducentes al acatamiento efectivo de los derechos y libertades consagrados en el Pacto, y suprimir los preceptos que entrañen una violación de las garantías.

En lo que respecta a los convenios de la OIT, debería efectuarse un análisis de compatibilidad del derecho argentino del trabajo con relación al derecho internacional incorporado al orden interno para determinar la compatibilidad de sus normas. En supuesto de configurarse contradicción entre ambas, debería resolverse a favor del derecho internacional.

Argentina se ha convertido en país receptor de personas que migran en búsqueda de trabajo. La inmigración irregular ha ido en aumento como consecuencia de situaciones de extrema pobreza y falta de oportunidades en los Estados de origen, hecho que favoreció el surgimiento de la industria de la migración. Con el objeto de no pagar salarios adecuados o no brindar condiciones de trabajo dignas, los empleadores optan por emplear a los migrantes indocumentados, enriqueciéndose a costa de esa situación irregular.

La elaboración y ejecución de políticas migratorias y la regulación del mercado laboral podrían justificar restricciones a los derechos laborales de los migrantes, siempre y cuando tales restricciones sean necesarias, pero el desconocimiento del derecho sindical al trabajador migrante irregular para defender sus intereses no puede de ninguna forma ser necesario para la regulación de políticas migratorias o del mercado laboral.

En la actualidad es imperiosa la necesidad de los trabajadores de organizarse y asociarse para defender sus derechos, y, pese a ello, el Estado argentino persiste en la reiteración de prácticas contrarias a ese derecho fundamental que se relaciona directamente con el derecho a asociarse libremente, y sostiene una legislación que se contraponen abiertamente a disposiciones constitucionales e internacionales y a aquellas específicas provenientes de la OIT.

Un movimiento sindical libre y democrático sólo puede desarrollarse dentro de un clima en el que se respeten y garanticen los derechos fundamentales. La injerencia del Estado en la vida interna de las asociaciones sindicales y las trabas impuestas a los trabajadores para conformar o integrar organizaciones mellan la capacidad de respuesta y agudizan la situación de sometimiento de aquéllos.

La Ley de Migraciones 25.871 nada dice de la cuestión sindical. La Convención para la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios, en cuanto impone restricciones al ejercicio del derecho a la libertad sindical, debe ser analizada a la luz de los principios referidos; recurre a la

idea de soberanía para delimitar el goce del derecho a la libertad sindical, excluyendo a los trabajadores migrantes irregulares y olvidando que los derechos garantizados a toda persona en los tratados sobre derechos humanos no diferencian la nacionalidad ni la situación migratoria en que aquélla se encuentre.

A meses de la ratificación de la Convención de Derechos de los Trabajadores Migratorios, por medio de la ley 26.202, se está en condiciones de hacer una evaluación sobre los avances efectivos generados en materia de derechos humanos de los trabajadores migrantes por la nueva normativa y los temas aún pendientes de resolución. Si bien la entrada en vigencia de aquella ley significó un cambio positivo de relevancia, particularmente en el reconocimiento de los derechos humanos fundamentales para los trabajadores migrantes irregulares, es necesario destacar que aún se ven privados del derecho a la libertad sindical.

No se puede olvidar que el origen del movimiento sindical y el posterior reconocimiento, tanto en el derecho constitucional como en el derecho internacional, de la facultad de los trabajadores de constituir sindicatos para defender sus intereses propios partieron básicamente de la necesidad de superar la situación de desigualdad e inferioridad existente en las relaciones laborales. Precisamente la actuación colectiva a través del sindicato viene a equilibrar esa relación de subordinación y dependencia inherente a la relación laboral mediante un conjunto de derechos y privilegios otorgados por la ley para que puedan negociar y defender sus intereses en un pie de igualdad.

Los Estados no pueden discriminar o tolerar situaciones discriminatorias en perjuicio de los migrantes. Sí pueden otorgar un trato distinto a los migrantes documentados con respecto a los indocumentados o entre migrantes y nacionales, siempre y cuando ese trato diferencial sea razonable, objetivo, proporcional y no lesione los derechos humanos. Debe además asegurar en su ordenamiento jurídico interno que toda persona tenga acceso, sin restricción alguna, a un recurso sencillo y efectivo que la ampare en la determinación de sus derechos, independientemente de su status migratorio.

V. Bibliografía

Libros

- ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS, Christian, “Fuentes de interpretación de los tratados internacionales de derechos humanos por los órganos internos. El caso de los derechos económicos, sociales y culturales”, en AÑÓN, María José (coord.), *La universalidad de los derechos sociales: el reto de la inmigración*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004.
- , *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Madrid, Trotta, 2002.
- CHAUSOVSKY, Gabriel B., “Apuntes jurídicos sobre la nueva ley de migraciones”, en GIUSTINIANI, Rubén, *Migración: un derecho humano*, Buenos Aires, Prometeo, 2004.
- ETALA, Carlos Alberto, *Derecho colectivo del trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 2007.
- LOIANNO, Adelina, *Incidencia de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y de las recomendaciones de la Comisión en el derecho interno*, actualización del libro *Derechos humanos, doctrina, casos y materiales*, Gordillo, Gordo, Flax y Loianno, Buenos Aires, Fundación de Derecho Administrativo, 1999.

Revistas

- CERIANI CERNADAS, Pablo, “La ratificación de Argentina de la Convención de Derechos de los Trabajadores Migratorios: señales positivas en un contexto complejo”, revista CTA, *Observatorio del Derecho Social*, Boletín electrónico periódico, año 2007.
- , “Políticas migratorias en el ámbito nacional. Conflictos entre derechos y soberanía en un mundo globalizado”, revista CTA, *Observatorio del Derecho Social*, Boletín electrónico periódico, año 2, núm. 15.
- CORRES, Gerardo, “La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Emigrantes y sus Familiares: un intento insuficiente de las Naciones Unidas”, *Revista de Derecho Laboral*, núm. 2007-1, *Actualidad*, Santa Fe.

- , “La nueva ley migratoria. La situación de los trabajadores extranjeros. Algunas particularidades del Mercosur”, *Revista de Derecho Laboral*, Santa Fe, 2005-2.
- HITTERS, Juan Carlos, *Responsabilidad del Estado por violación de tratados internacionales*, en L. L. del 7 de marzo de 2007.
- PIZZOLO, Calogero, *La validez jurídica en el ordenamiento argentino. El bloque de constitucionalidad federal*, en L. L. del 10 de julio de 2006.
- ROBLES, Alberto José, *Mercosur. Migraciones y mundo del trabajo*, revista *Mercosur Parlamentario*, julio de 2006.
- SIMON, Julio César, *La incorporación del derecho internacional al derecho interno. La jerarquía de las fuentes y el derecho del trabajo*, en L. L. del 6 de julio de 2006.

Internet

- www.corteidh.org.cr/docs/opiniones/seriea-18-esp.doc. CERIANI CERNADAS, Pablo y MORALES, Diego, *La Corte Interamericana de Derechos Humanos y la condición jurídica y los derechos de los migrantes indocumentados. Materiales para recuperar pasos perdidos*.
- www.corteidh.org.cr/seriec. Caso “Pedro Huilca Tecse vs. Perú”, sentencia del 3 de marzo de 2005.

Ponencias

- CHAUSOVSKY, Gabriel B., *Los términos y las categorías en la Ley de Migraciones 25.871*, Congreso Argentino de Estudios sobre Migraciones Internacionales y Políticas Migratorias y de Asilo, Buenos Aires, 25 al 27 de abril de 2006.