

## Jobs Jobs Jobs: Trabajo Decente para el Desarrollo

Jobs Jobs Jobs es un proyecto de tres años de duración que tiene por objeto demostrar que el Trabajo Decente es un requisito esencial para lograr el desarrollo y erradicar la pobreza.

El Trabajo Decente es un concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo, y es respaldado por sindicatos, ONGs y otras organizaciones de la sociedad civil. Este concepto implica la necesidad de que se creen puestos de trabajo en suficiente cantidad y que sean además empleos de buena calidad. El concepto de Trabajo Decente está constituido fundamentalmente por la creación de empleos, los derechos de los trabajadores, la protección social y el diálogo social.

Hoy en día se reconoce que el Trabajo Decente constituye un camino para que millones de personas salgan de la pobreza.

**¡Cualquier trabajo no es un buen trabajo!** La mitad de los trabajadores del mundo ganan menos de dos euros al día, no tienen empleo o son dependientes que laboran en condiciones de trabajo precarias. Aunque es innegable que el empleo es esencial para reducir la pobreza, sólo el Trabajo Decente permitirá que las personas accedan a su derecho de tener condiciones de vida dignas.

**¡El crecimiento no basta!** El comercio internacional y el crecimiento económico no bastan para eliminar la pobreza y en muchos países la riqueza que estos producen se concentra constantemente en manos de unos pocos.

El Trabajo Decente es un instrumento indispensable para redistribuir la riqueza y erradicar la pobreza.

Este proyecto tiene como componente principal la elaboración de 8 estudios de casos en países de Asia, África y América Latina. Dicha investigación nos permite contar con ejemplos del papel que desempeña el Trabajo Decente en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que van desde reducir al 50% la pobreza extrema del mundo, hasta brindar educación primaria universal, debiéndose obtener estos resultados a más tardar en el año 2015.

Los estudios de caso servirán para sustentar una amplia gama de actividades de advocacy, incluyendo seminarios y material para campañas en varios países de Europa.

En la coordinación del proyecto, realizado con el apoyo de la Unión Europea, participan:

SOLIDAR ([www.solidar.org](http://www.solidar.org)), Progetto Sviluppo (Italia – [www.cgil.it/prosvil](http://www.cgil.it/prosvil)), Olof Palme Center (Suecia – [www.palmecenter.org](http://www.palmecenter.org)), War on Want (GB – [www.waronwant.org](http://www.waronwant.org)). Además participan las siguientes organizaciones: ISCOS (Italia), One World Action (GB), the Johannes Mickelson Center (Estonia), y cuatro miembros de la red global ([www.theglobalnetwork.net](http://www.theglobalnetwork.net)): Plades (Perú), Learn (Filipinas), SEWA (India), y LRS (Sudáfrica).

# Los trabajadores inmigrantes y sus derechos

## Casos de China y Tailandia



El presente informe es un resumen del estudio sobre los derechos laborales que tienen los trabajadores migrantes en Tailandia y China, y forma parte del proyecto Jobs Jobs Jobs de SOLIDAR.

El estudio se realizó en Mae Sot (Tailandia) con la cooperación de organizaciones asociadas al **Olof Palme Center** ([www.palmecenter.se](http://www.palmecenter.se)) que trabajan en la región y se basa en entrevistas brindadas por trabajadores migrantes birmanos a Anna-Lena Lodenius en julio del 2006.

El estudio efectuado en China se basó en entrevistas brindadas por trabajadores de Shenzhen, en la provincia de Guangdong; las entrevistas estuvieron a cargo de Mats Wingborg, un periodista y escritor sueco, que contó con ayuda de la Red Chinese Working Women.



RÍO ENTRE TAILANDIA Y MYANMAR  
(BIRMANIA)

# Los trabajadores inmigrantes y sus derechos Casos de China y Tailandia

## Introducción

En las últimas décadas se ha producido un aumento descomunal en la cantidad de personas que abandonan sus países en busca de trabajo. Se estima que actualmente hay unos 86 millones de trabajadores migrantes en todo el mundo. La mayoría de ellos son de países en desarrollo y han dejado sus hogares huyendo de la pauperización económica, la persecución política o las guerras internas en sus lugares de origen.

La economía mundial ha dividido a los trabajadores pobres en ganadores y perdedores. Los empleadores se sienten obligados a reducir costos por la presión que enfrentan sus industrias cuando quieren competir en un mercado globalizado. Prendas de vestir, juguetes, equipos electrónicos y otros productos son elaborados por una mano de obra flexible, a la que se le paga salarios irracionalmente bajos y se les emplea en condiciones de trabajo intolerables.

Muchas de estas industrias dependen de la mano de obra migratoria y los trabajadores migrantes cada vez están más dispuestos a aceptar salarios miserables, trabajos peligrosos y horas de trabajo desmesuradas. Algunos porque en sus países de origen han trabajado en condiciones aún peores y otros porque ignoran que tienen derechos, porque no se les informa sobre ellos o porque no hablan el idioma del país que los acoge. Además están aquéllos que no se atreven a quejarse porque son trabajadores ilegales y pueden ser deportados.

Basándose en las entrevistas a trabajadores en Mae Sot, Tailandia y en Shenzhen, China, el informe pone de manifiesto el trato discriminatorio que reciben los trabajadores migrantes y la forma en que se les explota. En ambas localidades hay numerosas industrias situadas en áreas semicerradas, en las afueras de las ciudades, y en esos centros fabriles viven y trabajan los trabajadores. Shenzhen es un foco de atracción para migrantes del interior de la China. A Mae Sot llegan migrantes que cruzan la frontera en Myanmar (Birmania). Nuestra investigación demuestra cómo son explotados ambos tipos de migrantes, pero más aún los indocumentados.

La migración laboral es uno de los principales desafíos políticos que enfrentan los gobiernos, empleadores, sindicatos y la sociedad civil. En sus relaciones con empresas y gobiernos de todo el mundo, la Unión Europea puede desempeñar un papel fundamental promoviendo políticas de Trabajo Decente y asegurándose de que los derechos de los trabajadores migrantes no sean escatimados.

« A veces tenemos que trabajar hasta las 12 de la noche. No nos pagan horas extras. Pero a veces nos dan ropa »

TRABAJADORA, 23 AÑOS DE EDAD,  
TRABAJA HACE 8 AÑOS EN MAE SOT

## Tendencias mundiales y regionales

La migración internacional constituye un fenómeno cada vez más extendido y más complejo. La cantidad total de migrantes internacionales ha aumentado en forma masiva en las últimas décadas, de apenas 76 millones en 1965 a casi 200 millones de personas hoy en día. Se considera que unos 86 millones de personas son trabajadores migrantes, casi la mitad de los cuales son mujeres, y cada vez es mayor la proporción de mujeres que se trasladan en forma autónoma. Cabe recordar que también hay millones de migrantes internos, es decir, hombres y mujeres que se desplazan en el interior de sus propios países en pos de mejores condiciones de vida.

Son muchas las causas de la migración: muchas personas quieren mejorar su nivel de vida o simplemente necesitan conseguir empleo; la persecución política y las guerras civiles expulsan cada año a millones de personas de sus lugares de origen; y finalmente otros emigran debido a la pobreza, la hambruna y la falta de equidad en la distribución del ingreso.

Asia cuenta con una enorme población migrante transnacional. En la región los principales destinos son Japón y Oriente Medio que atraen a trabajadores que emigran de numerosos países como Filipinas, Indonesia, Tailandia, China, India, Pakistán, Bangladesh y Sri Lanka. Muchos migrantes trabajan como empleados domésticos, como trabajadores semicalificados en el sector de la construcción o en industrias intensivas en mano de obra como el sector de confecciones. De otro lado, la región también cuenta con una reserva -menos numerosa- de migrantes profesionales y calificados que trabajan en el sector de la informática o que son empleados en servicios de salud, construcción e ingeniería.

Muchos migrantes que trabajan en la región son indocumentados y se encuentran en situación irregular. Los contratan sobre todo las industrias que los someten a condiciones de trabajo atroces, sin brindarles entornos laborales con estándares mínimos de seguridad e higiene y pagándoles salarios miserables. Es común que los trabajadores migratorios toleren condiciones de laborales inaceptables porque con frecuencia han huido de situaciones aún peores. Como desconocen sus derechos o temen perder sus empleos, son pocos los que tienen el valor de denunciar el maltrato de que son objeto en el trabajo.

La función más importante de los sindicatos es proteger a las personas contra el abuso de sus derechos laborales. Sin embargo en Asia los trabajadores migrantes tienen niveles de organización sindical muy débil o inexistente.

En algunos países los derechos sindicales están sujetos a restricciones legales, en otros las leyes laborales no se cumplen. En muchos países los sindicalistas son reprimidos o intimidados por el gobierno o los empleadores. En los lugares donde se permite operar a los sindicatos, los trabajadores migrantes deben encarar muchos impedimentos para organizarse. El temor a buscarse problemas con los empleadores o la policía constituye un obstáculo considerable, sobre todo en el caso de los trabajadores indocumentados. En algunos países se limita la participación de extranjeros en los sindicatos o se les impide ser candidatos a puestos sindicales. En Tailandia por ejemplo, la ciudadanía tailandesa es requisito obligatorio para formar un sindicato.

## Migración laboral en Tailandia

Tailandia acoge a numerosos migrantes de otros países de la región, no sólo de estados vecinos como Myanmar, Camboya y Laos, sino también de países más lejanos como Uzbekistán. El mayor contingente proviene de Myanmar y lo forman hombres y mujeres que huyen de la pobreza y de la represión política. Se calcula que un millón de birmanos vive en Tailandia, incluyendo a unos 160 000 que viven en campamentos para refugiados en la frontera. Como el conflicto sigue en curso en Myanmar, cada día cruzan la frontera nuevas oleadas de refugiados políticos y de trabajadores migrantes.

EL DISTRITO DE MAE SOT (TAILANDIA) CERCANA A LA FRONTERA CON MYANMAR (BIRMANIA), SE HA CONVERTIDO EN UN CENTRO INDUSTRIAL DE CONFECCIONES Y DE FRUTAS DESDE MEDIADOS DE LOS AÑOS 90





— MAE SOT ALBERGA UNA POBLACIÓN MIGRANTE COMPUESTA POR UNOS 150 000 TRABAJADORES, LA MAYORÍA DE ELLOS BIRMANOS

Muchos de ellos son migrantes indocumentados que corren el riesgo de ser deportados. Recientemente Tailandia ha adoptado una actitud más abierta para con los trabajadores sin papeles y ahora concede permisos de trabajo por un año. Teóricamente ese documento les otorga a los migrantes los mismos derechos que tienen los trabajadores tailandeses. Sin embargo, los trabajadores no pueden cambiar de trabajo sin contar para ello con el permiso escrito de su empleador. Si abandonan su trabajo o son despedidos pueden ser deportados a menos que consigan otro trabajo en un plazo de siete días. En la práctica esta alternativa no existe puesto que los empleadores acostumbran confiscar los permisos de trabajo y se niegan a devolvérselos a los trabajadores que dejan de trabajar para ellos.

Los sindicatos de Tailandia son débiles y tanto su organización como la negociación colectiva se encuentran muy limitadas lo que complica aún más la tarea de organizar a los trabajadores migrantes. Sin embargo, aunque sólo el 3% de la mano de obra está sindicalizada, en los últimos veinte años los sindicatos han aumentado y actualmente hay unos mil en el sector privado y 45 en las empresas públicas.

La constitución del país consagra los derechos de los trabajadores y existe un marco legal que norma la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección social. Sin embargo, cabe señalar que la legislación del trabajo en Tailandia no reúne los estándares necesarios para cumplir con los convenios internacionales de la OIT relativos a la Libertad Sindical (No. 87) y al Derecho de Sindicación (No. 98) que Tailandia no ha ratificado.

**« Sólo queríamos cambiar de trabajo y hacer algo diferente. Entonces nos despidieron. Cuando seis de nosotras entramos a la oficina de la fábrica, fuimos obligadas a firmar un papel y después querían que les pagáramos un montón de dinero para que nos devolvieran nuestro permiso de trabajo. Dos chicas no firmaron y por eso no pueden conseguir un nuevo empleo, tuvieron que regresarse a nuestro país »**

TRABAJADORA DE 26 AÑOS DE EDAD,  
HA TRABAJADO 8 AÑOS EN MAE SOT

Los empleadores pueden discriminar a los trabajadores que se sindicalizan o que intentan organizar a los demás pues la propia ley brinda muchas posibilidades para eludirlos. En la práctica la discriminación existe y se da mediante una serie de acciones como el despido de los trabajadores que intentan formar sindicatos, cierres temporales de fábricas para dejar fuera a los sindicalizados, y el no pago de horas extras para los dirigentes sindicales. Los trabajadores despedidos tienen pocas instancias a donde recurrir, los tribunales de trabajo son lentos y sus dictámenes rara vez se ejecutan.

## Voces de trabajadores en Mae Sot

El distrito de Mae Sot en la provincia de Tak, cercana a la frontera de Tailandia con Myanmar (Birmania), se ha convertido en un centro industrial de confecciones y de frutas desde mediados de los años 90. En la zona existen unas 50 fábricas y la mayoría son bastante grandes, con plantillas que van desde los 500 hasta los 1 000 trabajadores. Mae Sot alberga una población migrante compuesta por unos 150 000 trabajadores, la mayoría de ellos birmanos pues son pocos los tailandeses que aceptarían trabajar por los bajos salarios que estas fábricas ofrecen.

En julio del 2006 se entrevistó a 35 migrantes de origen birmano que trabajan en la industria de la confección en Mae Sot. El objetivo de las entrevistas era identificar los problemas más graves que enfrentan los migrantes en sus actividades laborales. En las entrevistas los trabajadores mencionaron repetidamente varios problemas, destacándose entre ellos: la retención de sus documentos de identidad, el no pago de sus salarios, restricciones a los derechos sindicales y condiciones de trabajo inseguras.

### Retención de los documentos de identidad

Los migrantes se quejan frecuentemente de que los empleadores habitualmente les confiscan el permiso de trabajo y sus documentos de identidad. Esto es muy común a pesar de ser ilegal y en la práctica hace casi imposible que los trabajadores migrantes soliciten otro empleo o que salgan del país. Las organizaciones de migrantes se quejan de que la regularización del trabajo migrante – proceso iniciado hace tiempo en Tailandia sin resultados concretos hasta la fecha – carece de credibilidad porque sin sus papeles los trabajadores no pueden obtener nuevos empleos. Ellos describen condiciones de trabajo, en la industria de la confección, muy parecidas a la esclavitud puesto que los trabajadores se encuentran atados a sus empleadores.

### Salarios impagos

Muchos de los trabajadores entrevistados han tenido problemas con el pago de sus salarios. Los empleadores suelen retener o demorar el pago y además, muchos em-

« El centro de trabajo sólo tiene una ventana pequeña, las máquinas hacen mucho ruido, los servicios higiénicos apestan todo el tiempo, solamente los limpian cada tres meses. Todos dormimos en la fábrica y 300 trabajadores duermen en la misma habitación. Tenemos apenas unos 60 centímetros para cada persona y no hay paredes que nos separen. Las parejas casadas se separan de los demás con unos tabiques de cartón que ellos mismos se fabrican. Uno no los ve pero sí escucha todo »

TRABAJADOR DE 25 AÑOS DE EDAD,  
TRABAJA EN TAILANDIA HACE DOS AÑOS

pleadores violan la ley al pagar salarios menores al sueldo mínimo. En promedio los entrevistados ganan entre 50 y 80 Baht por día (1,16 a 1,86 Euros) a pesar de que el salario mínimo en la región debe ser de 143 Baht por día (3,33 Euros).

### Restricciones a los derechos sindicales

En Tailandia a los trabajadores migrantes se les prohíbe formar nuevos sindicatos, y sólo ciudadanos tailandeses pueden pertenecer a la directiva de los sindicatos. Además de estas limitaciones legales, en la práctica los trabajadores migrantes que intentan formar sindicatos enfrentan enormes escollos.

Las familias de los trabajadores migrantes dependen en alto grado del dinero que los migrantes envían a sus hogares en Myanmar. La mayoría de los entrevistados no se atreve a organizarse por temor a perder sus empleos o ser delatados a la policía y deportados por ello. Hay muchos casos de migrantes despedidos por sindicalizarse y los empleadores de Mae Sot circulan entre sí listas negras con los nombres de esos despedidos para impedir que consigan un nuevo empleo.

### Condiciones de trabajo inseguras

En Mae Sot las fábricas se agrupan fuera de la ciudad. Muchos trabajadores viven y trabajan en los mismos edificios que son oscuros, calurosos, ruidosos y con escasa ventilación. Los trabajadores se quejan de la suciedad y falta de seguridad en sus centros de trabajo, donde abundan las enfermedades y los accidentes.

A menudo se impone a los trabajadores jornadas excesivas. Sus horarios cotidianos empiezan a las 08:00 y terminan a las 21:00 horas y es común que hagan dos horas extras adicionales. Los domingos los trabajadores salen a las 17:00 horas. Según la organización Programa de Asistencia al Migrante (MAP en inglés), algunas fábricas ni siquiera dan días libres y otras sólo dan un día libre al mes.



FRONTERA ENTRE TAILANDIA Y  
MYANMAR (BIRMANIA)

## Trabajadores migrantes en el sur de China

En los últimos años China ha tenido un crecimiento económico sin precedentes, a pesar de ello la economía no logra brindar suficientes empleos para la población de China y el desempleo es muy alto. Millones de personas emigran del campo a la ciudad cada año en busca de trabajo y la mayoría son mujeres que tienen entre 16 y 30 años de edad.

En los últimos diez años, la provincia de Guangdong en el sudeste de China se ha convertido en un foco de atracción para millones de migrantes internos. En esta provincia se vienen ensayando, desde hace mucho, las nuevas políticas económicas y se ha producido un rápido crecimiento económico. Fue una de las primeras provincias en crear las Zonas Económicas Especiales que permitieron a las empresas extranjeras invertir en el país. En Guangdong hay unos 25 millones de trabajadores migrantes, muchos de ellos localizados en la ciudad de Shenzhen.

Si bien en este caso se trata sobre todo de migrantes que provienen del interior de la propia China, los problemas que enfrentan en el trabajo son similares a los que tienen los trabajadores extranjeros en Tailandia.

El mercado de trabajo de China está reglamentado por algunas leyes, como por ejemplo la de 1995 que especifica la cantidad máxima de horas de trabajo permitidas en determinados días. Sin embargo, su aplicación es leve y es común que los trabajadores tengan horarios excesivos de trabajo y que sus condiciones laborales sean peligrosas.

## Voces de trabajadores en Shenzhen

En Febrero del 2006 Mats Wingborg entrevistó a unos 100 trabajadores de Shenzhen en la provincia de Guangdong – en su mayoría empleados en el sector de la industria electrónica.

La mayoría de los migrantes trabajan en fábricas situadas a media hora de viaje en automóvil desde Shenzhen. La gran mayoría de los trabajadores viven en barracones que pertenecen a las compañías y que están situados cerca de las fábricas.

« Tengo amigos que no trataron de renovar sus permisos de trabajo. Con frecuencia porque querían ahorrar dinero. La policía los detuvo en la calle y les pidió su permiso de trabajo y sus tarjetas de identidad. Como no pudieron mostrar esos documentos tuvieron que pagar una multa. Uno de ellos fue maltratado físicamente en la estación de policía »

TRABAJADOR DE 24 AÑOS DE EDAD,  
QUE VIENE DE GUIZHOU

### Derechos sindicales

En China no existe libertad sindical ni derecho a la huelga. Todo intento de sindicación al margen de la All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), controlada por el Partido Comunista chino, es duramente reprimido. Al no estar sindicalmente protegidos los trabajadores tienen que enjuiciar a sus empleadores. Muchos de los trabajadores entrevistados para este estudio informaron que sus quejas ante la ACFTU tuvieron como corolario que los contactara la policía.

### Retención de los documentos de identidad

Los trabajadores migrantes de la provincia de Guangdong son migrantes internos. A ellos se les exige contar con un permiso para trabajar en otra provincia y, si no lo tienen, corren el riesgo de que se les devuelva a su lugar de origen. La ley establece que todo trabajador tiene derecho a un permiso de trabajo, pero en la práctica se la pasan sin él ya que los permisos cuestan dinero y pueden ser difíciles de obtener.

### Sueldos impagos

Al igual que los migrantes que trabajan en Mae Sot, los migrantes chinos tienen el problema de que los empleadores demoran el pago de sus sueldos o simplemente se los retienen. La diferencia entre ellos es que los trabajadores de Shenzhen pueden dejar el trabajo y conseguir otro con relativa facilidad. Los entrevistados se quejaron también de que no les pagan horas extras; sin embargo, aunque los salarios son bajos, los migrantes pueden ganar hasta el triple de lo que ganarían en las áreas rurales del interior de China.

### Condiciones de trabajo inseguras

Según los entrevistados, las condiciones de trabajo en Shenzhen no son mejores que las de Mae Sot. El tiempo de trabajo es excesivo, el aire de las fábricas está contaminado y son comunes los accidentes de trabajo. Los entrevistados acusaron repetidamente a sus empleadores de descuidar el pago del seguro para accidentes y enfermedades en el trabajo y dejaban que los trabajadores asumieran sus agobiantes costos.



— NIÑA QUE TRABAJA COMO  
VENDEDORA DE ROPA EN MYAWADDY  
(BIRMANIA)



« Al llegar a Shenzhen conseguí trabajo en una fábrica de juguetes que hacía molinos de viento en miniatura para exportarlos a unos grandes almacenes holandeses. La demanda para estos molinos de viento aumentó rápidamente y los trabajadores fuimos sometidos a presiones cada vez más fuertes. Las horas de trabajo aumentaron. En ese momento nosotros, que éramos 70, trabajábamos desde temprano por la mañana hasta las dos de la madrugada, seis días a la semana »

DENG SHU PING, TRABAJADOR MIGRANTE  
DE GUIZHOU

« Casi todos los trabajadores migrantes que hay en la provincia de Guangdong son mujeres. Creo que ello se explica porque en general se considera que a las mujeres se les debe pagar un poco menos que a los hombres. Tal vez también piensen que las mujeres no protestan ni luchan con la frecuencia que lo hacen los hombres. Pero creo que se equivocan »

LING YI PU, TRABAJADORA MIGRANTE  
DE 25 AÑOS DE EDAD, VIENE DE HUNAN

## Conclusiones

Los trabajadores migrantes ayudan a alimentar la bonanza económica en algunas industrias que usan mano de obra intensiva en los países en desarrollo. En la industria de la confección, en el norte de Tailandia y en la industria de productos electrónicos en el sudeste de China, el rápido crecimiento económico se ha construido a expensas de la abundante mano de obra barata. Los trabajadores migrantes también son muy importantes para las economías de sus países de origen por el apoyo financiero fundamental que brindan a sus familias.

A pesar de ello, los trabajadores migrantes pagan un alto precio personal. Se les explota, viven y trabajan en condiciones inhumanas y, en muchos casos, se les pagan sueldos ínfimos. Constituyen una fuente infinita de mano de obra barata, vulnerable y desprotegida, que produce artículos que con frecuencia se venden a precios muy bajos en los países europeos.

La Unión Europea (UE) tiene un papel importante que desempeñar en la promoción de las normas de Trabajo Decente para la mano de obra migrante. Específicamente, la UE podría:

- Enfatizar la importancia del Trabajo Decente en sus relaciones y acuerdos comerciales con otros gobiernos;
- Utilizar los fondos de asistencia al desarrollo de la UE para apoyar los esfuerzos tendientes a forjar el Trabajo Decente en industrias fundamentales de los países en desarrollo;
- Incorporar el Trabajo Decente en sus esfuerzos por crear una política comunitaria de inmigraciones de la UE y gestionar los flujos migratorios;
- Promover el valor económico y moral del Trabajo Decente entre los consumidores y empleadores en la Unión Europea.

## Focus

### Triunfo histórico para los trabajadores migrantes

La lucha por la justicia en la fábrica Nut Knitting resultó en un triunfo histórico para los trabajadores migrantes en Tailandia. Con anterioridad a esta lucha, se suponía que la legislación laboral tailandesa no brindaba protección a los trabajadores migrantes.

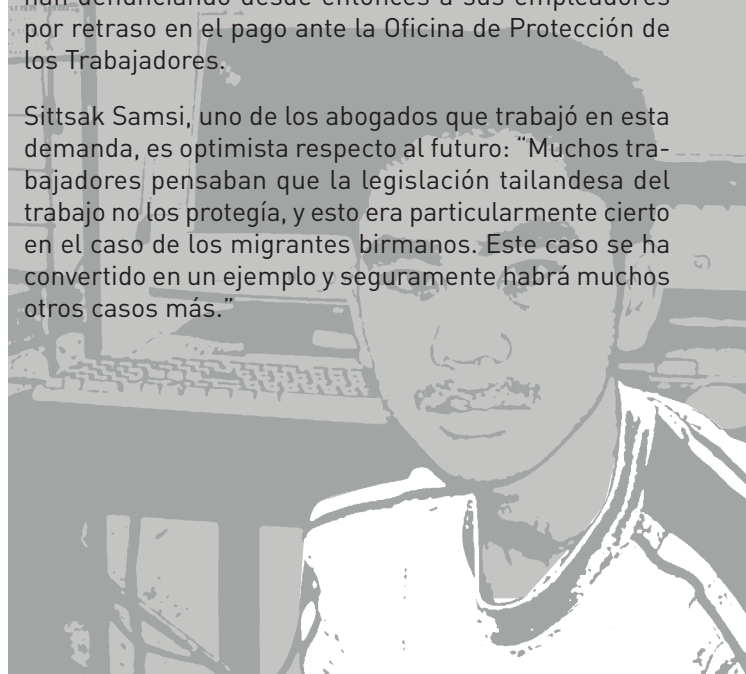
El conflicto empezó en octubre del 2002 cuando 68 trabajadores de la fábrica Nut Knitting en Mae Sot entablaron una denuncia contra su empleador en la Oficina de Protección de los Trabajadores, por el no pago de sus sueldos. A la fábrica se le ordenó pagar a los trabajadores un monto total de 4,6 millones de Baht. Cuando el empleador se rehusó a cumplir con el mandato los trabajadores llevaron su caso al Tribunal de Trabajo.

Los trabajadores contaron con un buen apoyo legal y financiero de parte de una serie de ONGs. Su caso fue respaldado por el Programa de Asistencia al Migrante (MAP) y por la Asociación de Trabajadores Yaung Chi Oo (YCOWA en inglés) que les brindaron alimentos y ayuda financiera durante el proceso legal.

Los trabajadores tuvieron que acudir a numerosas sesiones en el tribunal y fueron ridiculizados, humillados y amenazados. Cuando finalmente se llegó a un acuerdo, en agosto del 2004, sólo quedaban 18 trabajadores. El tribunal falló en contra del empleador y cada uno de los trabajadores recibió entre 60 000 y 70 000 Baht (aproximadamente 1 400 – 1 600 Euros).

Alentados por el fallo judicial en el caso de la fábrica Nut Knitting, pequeños grupos de trabajadores migrantes han denunciado desde entonces a sus empleadores por retraso en el pago ante la Oficina de Protección de los Trabajadores.

Sittsak Samsi, uno de los abogados que trabajó en esta demanda, es optimista respecto al futuro: "Muchos trabajadores pensaban que la legislación tailandesa del trabajo no los protegía, y esto era particularmente cierto en el caso de los migrantes birmanos. Este caso se ha convertido en un ejemplo y seguramente habrá muchos otros casos más."



## Recursos

**Asian Migrant Centre (2004). Asian Migrants Yearbook 2004 – Migration Facts, Analysis and Issues.**

Asian Migrant Centre & Migrant Forum in Asia.

**Brown, E.V. Jr (2003). Thailand: Labour and the Law in Asian Labour Update Issue (aggiornamento) n. 46.**

[www.amrc.org.hk/4601.html](http://www.amrc.org.hk/4601.html).

**Comisión Europea (2006). Promoting Decent Work For All: The EU contribution to the implementation of the Decent Work agenda in the world.**

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions, SEC (2006) 643, COM (2006) 249.

**CIOSL (2006). Annual Survey 2006 of violations of trade union rights.**

**Wickramasekara, P. (2005). Rights of migrant workers in Asia: Any light at the end of the tunnel**

International Migration Papers, Social Protection Sector, ILO.

La versión completa del estudio de caso se puede obtener en línea en la página web

[www.solidar.org](http://www.solidar.org)

Publicado por Solidar y Global Network, Enero del 2007

**Editor responsable:** Conny Reuter

**Autora:** Sarah Perman

**Coordinadora:** Barbara Caracciolo

SOLIDAR es una alianza internacional independiente de organizaciones no gubernamentales (ONGs) que trabaja para el desarrollo y ayuda humanitaria, política sociales y provisión de servicios sociales. SOLIDAR promueve la justicia económica y social en Europa y en el mundo, trabajando en alianza con sindicatos y organizaciones del movimiento laboral.

# solidar

Rue du Commerce 22, B-1000 Bruselas, Bélgica

[www.solidar.org](http://www.solidar.org)

tel: +32 500 1020

fax: +32 500 1030

email: [solidar@skynet.be](mailto:solidar@skynet.be)



Esta publicación ha sido producida con ayuda de la Unión Europea. El contenido de esta publicación es de exclusiva responsabilidad de Solidar y de ninguna manera puede tomarse como reflejo de las opiniones de la Unión Europea.

decent work  
decent life