



**Convención Internacional  
sobre la protección de los  
derechos de todos los  
trabajadores migratorios  
y de sus familiares**

Distr.  
GENERAL

CMW/C/MLI/1  
12 de agosto de 2005

ESPAÑOL  
Original: FRANCÉS

---

COMITÉ PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS  
DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS  
Y DE SUS FAMILIARES

**EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS  
PARTES DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 73  
DE LA CONVENCIÓN**

**Informe inicial que los Estados Partes debían presentar en 2004**

**MALÍ\***

---

\* El informe no ha sido revisado antes de su traducción.

## ÍNDICE

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN .....	1	3
A. PARTE I - Información general .....	2 - 5	3
a) Describir el marco constitucional, legislativo, judicial y administrativo que rige la aplicación de la Convención .....	2	3
b) Proporcionar información cuantitativa y cualitativa sobre las características y el carácter de las corrientes migratorias en las que participa el Estado Parte .....	3	3
c) Describir la situación actual en lo que respecta a la aplicación práctica de Convención en el Estado que presenta el informe .....	4	4
d) Incluir información sobre las medidas adoptadas por el Estado Parte para difundir y promover la Convención .....	5	4
B. PARTE II - Información relativa a cada uno de los artículos de la Convención .....	6 - 47	4
a) Principios generales .....	6 - 10	4
b) Parte III de la Convención - Derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares .....	11 - 28	5
c) Parte IV de la Convención - Otros derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares que estén documentados o se encuentren en situación regular .....	29 - 39	7
d) Parte V de la Convención - Disposiciones aplicables a categorías particulares de trabajadores migratorios y sus familiares .....	40	10
e) Parte VI de la Convención - Promoción de condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas en relación con la migración internacional de los trabajadores y sus familiares ...	41 - 47	10

## INTRODUCCIÓN

1. De conformidad con el artículo 73 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, los Estados Partes se comprometen a presentar al Secretario General de las Naciones Unidas para su examen por el Comité, un informe sobre las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones de la Convención y ello con arreglo a lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución de la OIT, que fue ratificada oficialmente el 5 de junio de 2003 y entró en vigor el 1º de octubre de 2003.

### A. PARTE I - Información general

**a) Describir el marco constitucional, legislativo, judicial y administrativo que rige la aplicación de la Convención**

2. Para aplicar la Convención, Malí ha adoptado una serie de medidas legislativas a nivel nacional, en particular:

- La Constitución de Malí de 25 de febrero de 1992 que establece una serie de principios sobre la libertad;
- La Ley N° 92-020 de 23 de septiembre de 1992 sobre el Código del Trabajo de Malí;
- El Decreto N° 96-178 P/RM de 13 de junio de 1996 que establece las modalidades de aplicación del Código del Trabajo;
- La Ley N° 99-041 de 12 de agosto de 1999 sobre la asistencia social en Malí;
- La Ley N° 04-058 de 25 de noviembre de 2004 relativa a las condiciones de entrada, estancia y residencia de extranjeros en la República de Malí;
- Convenios bilaterales de seguridad social y acuerdos bilaterales con Francia, el Senegal, el Togo y Burkina Faso.

Cabe señalar asimismo que el Estado ha puesto en marcha un Programa de Apoyo para la Aplicación de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (PAMODEC) de la OIT.

**b) Proporcionar información cuantitativa y cualitativa sobre las características y el carácter de las corrientes migratorias en las que participa el Estado Parte**

3. Resulta difícil evaluar cuantitativamente las características y el carácter de las corrientes migratorias dado que no existen estadísticas al respecto.

**c) Describir la situación actual en lo que respecta a la aplicación práctica de la Convención en el Estado que presenta el informe**

4. Malí siempre ha concedido particular importancia a los derechos humanos. Por esta razón, nuestro país suscribió la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 y la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos de 27 de junio de 1981.

**d) Incluir información sobre las medidas adoptadas por el Estado Parte para difundir y promover la Convención**

5. Se han tomado medidas normativas como la citada Ley N° 04-058 de 25 de noviembre de 2004. Asimismo, se firmaron varios acuerdos bilaterales al respecto con otros países.

**B. PARTE II - Información relativa a cada uno de los artículos de la Convención**

**Proporcionar información específica sobre la forma en que se aplica la Convención**

**a) Principios generales**

**Artículos 1 y 7 de la Convención - No discriminación**

6. La legislación de Malí no establece distinción alguna entre los trabajadores migratorios y los nacionales. De hecho, el artículo L 1 del Código del Trabajo de Malí define al trabajador de la manera siguiente:

"Se considera trabajador, independientemente de su sexo y su nacionalidad, a quien se compromete a prestar servicios retribuidos bajo la dirección y la autoridad de una persona, física o jurídica, pública o privada, laica o religiosa, denominada empleador."

7. Malí ratificó el Convenio N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. El artículo 2 de la Constitución prohíbe cualquier discriminación por motivos de origen social, color, lengua, raza, sexo, religión y opinión política.

**Artículo 83 - Derecho a una reparación efectiva**

8. El derecho a una reparación efectiva se desprende del principio enunciado en la propia Constitución de Malí y en la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos de 27 de junio de 1981, y Malí suscribió la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948.

9. El derecho a una reparación efectiva se aplica a todos y, junto con la libertad de elegir la ocupación, son principios reconocidos en la Constitución.

**Artículo 84 - Deber de aplicar las disposiciones de la Convención**

10. Malí se ha comprometido a poner en práctica las disposiciones que figuran en la Convención. Prueba de ello son las medidas adoptadas a nivel normativo y los acuerdos

establecidos con los Estados interesados a fin de garantizar una mejor protección de los trabajadores migratorios.

**b) Parte III de la Convención - Derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares**

**Artículo 8 - Derecho a salir libremente de cualquier Estado, incluido su Estado de origen, y a regresar a él**

11. La legislación de Malí no impone restricciones particulares al derecho que tienen los trabajadores migratorios y sus familiares a salir libremente del país. De conformidad con la Ley N° 58 citada, los extranjeros pueden circular libremente en Malí a condición de que presenten los documentos de residencia necesarios.

**Artículos 9 y 10 - Derecho a la vida; prohibición de la tortura; prohibición de los tratos inhumanos o degradantes**

12. La Constitución de Malí de 25 de febrero de 1992 es muy precisa con respecto a la protección de la integridad física de los migrantes: "Nadie será sometido a tortura ni a abusos o tratos inhumanos, crueles, degradantes o humillantes. Toda persona o funcionario del Estado que cometa tales actos, por iniciativa propia o siguiendo instrucciones, será castigado de conformidad con la ley" y el artículo 1 de la Constitución establece en su párrafo 2 que: "Todo individuo tiene derecho a la vida, la libertad, la seguridad y la integridad personal".

**Artículo 11 - Prohibición de la esclavitud y la servidumbre**

13. Malí ratificó el Convenio N° 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso (1930), el 22 de agosto de 1960. Este compromiso quedó plasmado en la Constitución que establece el carácter sagrado e inviolable de la persona. Por su parte, el Código del Trabajo, en su artículo L 6 prohíbe categóricamente el trabajo forzoso u obligatorio.

**Artículos 12, 13 y 26 - Libertad de opinión y de expresión; libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; derecho a afiliarse libremente a cualquier sindicato**

14. En el artículo 4 de la Constitución se reconoce el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión, de culto, de opinión, de expresión y de creación en el respeto de la ley.

15. El artículo L 256 del Código del Trabajo de Malí establece que: "Todos los trabajadores o empleadores pueden afiliarse libremente al sindicato que elijan en el marco de su ocupación".

16. Asimismo, se prohíbe que los empleadores tengan en cuenta las opiniones, la afiliación sindical o el ejercicio de una actividad sindical al decidir la contratación, la organización y la distribución de tareas, la formación profesional, la promoción, la remuneración y la concesión de prestaciones sociales, las medidas disciplinarias y el despido (artículo L 257 del Código del Trabajo).

**Artículos 14 y 15 - Prohibición de las injerencias arbitrarias o ilegales en la vida privada, la familia, el hogar, la correspondencia o en otras comunicaciones; prohibición de la privación arbitraria de los bienes**

17. El artículo 6 de la Constitución de Malí establece la inviolabilidad del domicilio, la propiedad, la vida privada y familiar, el secreto de la correspondencia y de las comunicaciones. Sólo es posible vulnerarlos de acuerdo con las limitaciones establecidas por la ley.

18. El artículo 13 añade que se garantiza el derecho de propiedad, que sólo se puede proceder a la expropiación por motivos de utilidad pública y previo pago de una indemnización justa.

**Artículos 16 (párrafos 1 a 4), 17 y 24 - Derecho a la libertad y la seguridad personales; protección contra la detención o prisión arbitrarias; reconocimiento de la personalidad jurídica**

19. El derecho a la libertad y a la seguridad está reconocido en la Constitución de Malí y se castiga su vulneración. El derecho a asistencia letrada, incluido el de elegir a su abogado, está garantizado desde las primeras diligencias del sumario (artículos 9 y 10 de la Constitución).

**Artículos 16 (párrafos 5 a 9), 18 y 19 - Derecho a las garantías procesales**

20. Estas garantías están reconocidas en la Constitución (art. 9), en el Código de Procedimiento Civil, de Comercio y Social (Ley N° 99.254/P-RM de 15 de agosto de 1999, art. 3), en el Código de Procedimiento Penal y en el Código Penal.

**Artículo 20 - Prohibición de encarcelar a un trabajador migratorio, de privarlo de su autorización de residencia o permiso de trabajo y de expulsarlo por el sólo hecho de no cumplir una obligación contractual**

21. La legislación maliense no prevé sanciones al respecto, porque a tenor de la Ley N° 87-31 relativa al régimen general de obligaciones y según el Código del Trabajo el incumplimiento de contrato se resuelve, si procede, mediante el pago de daños y perjuicios.

22. El incumplimiento de una obligación contractual no figura entre las razones de expulsión previstas en el artículo 24 de la Ley N° 04-058 ya citada.

**Artículos 21, 22 y 23 - Protección contra la confiscación o la destrucción de documentos de identidad y de otra índole; protección contra la expulsión colectiva**

23. El extranjero goza de toda la protección necesaria a menos que infrinja lo dispuesto en la Ley N° 04-058 de 25 de noviembre de 2004 relativa a las condiciones de entrada, estancia y residencia de los extranjeros en la República de Malí. Es posible la retirada de la tarjeta de residencia o el visado, especialmente si han obtenido mediante declaraciones falsas.

**Artículos 25, 27 y 28 - Principio de la igualdad de trato respecto de la remuneración y otras condiciones de trabajo y de empleo, así como de la seguridad social y, el derecho a recibir atención médica de urgencia**

24. El artículo L 95 del Código del Trabajo maliense garantiza la igualdad de remuneración a todos los trabajadores en los términos siguientes: "En condiciones idénticas de trabajo, cualificación profesional y rendimiento, el salario será idéntico para todos los trabajadores, independientemente de su origen, sexo, edad y condición, según lo dispuesto en el presente capítulo".

25. Malí ratificó el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración. Cabe añadir que para ejercer en Malí una actividad remunerada, los extranjeros necesitan una autorización de conformidad con la legislación laboral (artículo 17 de la Ley N° 04-058 de 25 de noviembre de 2004).

26. Además, el artículo 2 del Código de Bienestar Social añade lo siguiente: "El presente Código se aplica a los trabajadores según la definición del artículo L 1 del Código del Trabajo"; por consiguiente, éstos se benefician de todos los regímenes de bienestar social de que trata ese Código (Ley N° 99-041 de 12 de agosto de 1999).

**Artículos 29, 30 y 31 - Derecho de todos los hijos de los trabajadores migratorios a tener un nombre, al registro de su nacimiento y a tener una nacionalidad; acceso a la educación en condiciones de igualdad de trato**

27. En la Ley sobre el estado civil y el Código de la nacionalidad de Malí se reconoce el derecho de todos los niños a un nombre y al registro de su nacimiento. El derecho a la educación y al respeto de la identidad cultural se reconoce a todos los extranjeros que reúnen las condiciones de entrada establecidas en el artículo 8 y siguientes de la Ley N° 04-058 relativa a las condiciones de entrada y en la Constitución de Malí (arts. 17 y 18).

**Artículos 32 y 33 - Derecho de los trabajadores migratorios a transferir sus ingresos, ahorros y efectos personales al Estado de origen; derecho a ser informados sobre sus derechos con arreglo a la Convención**

28. En la legislación de Malí no se abordan las cuestiones previstas en los artículos 32 y 33 de la Convención. Sin embargo, en la práctica, se garantiza a los trabajadores migratorios lo dispuesto en dichos artículos.

**c) Parte IV de la Convención - Otros derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares que estén documentados o se encuentren en situación regular**

**Artículo 37 - Derecho a ser informado, antes de la partida, de las condiciones de admisión en el Estado de empleo y de las actividades remuneradas**

29. El artículo 8 de la Ley N° 04-058 de 25 de noviembre de 2004 relativa a las condiciones de entrada en Malí es muy explícito. Se debe informar a los trabajadores migratorios acerca de lo siguiente:

- Visado de entrada;

- Documentos relativos al objeto y las condiciones de la estancia y, por otra parte, si procede, a los medios de subsistencia y las garantías de repatriación;
- Documentos necesarios para ejercer una actividad profesional, si prevé ejercerla en Malí.

**Artículos 38 y 39 - Derecho a ausentarse temporalmente sin que eso afecte a la autorización de permanecer o trabajar en el país; derecho a la libertad de movimiento y a escoger su residencia**

30. El artículo 15 de la Ley relativa a las condiciones de entrada y de residencia en Malí establece que "Los extranjeros pueden circular libremente en Malí".

**Artículos 40, 41 y 42 - Derecho de los trabajadores migratorios a establecer asociaciones y sindicatos; a participar en los asuntos públicos, a votar, a ser elegidos y a disfrutar de sus derechos políticos**

31. El ejercicio de estos derechos está garantizado en la legislación nacional, pero el extranjero debe de gozar de sus derechos cívicos y respetar las condiciones previstas en la Ley N° 04-058 de 25 de noviembre de 2004 sobre las condiciones de entrada y residencia en Malí.

**Artículos 43, 54 y 55 - Principio de igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en relación con las cuestiones indicadas; igualdad de trato en relación con la protección contra los despidos, las prestaciones de desempleo y en el ejercicio de una actividad remunerada**

32. En el artículo L 1 del Código del Trabajo se garantiza a todos los trabajadores la protección contra el despido, así como el procedimiento establecido a esos efectos, en particular teniendo en cuenta que la definición de trabajador no se refiere a su sexo ni a su nacionalidad. La igualdad de remuneración ya está garantizada en el artículo L 95 del Código de Trabajo.

**Artículos 44 y 50 - Protección de la unidad de la familia de los trabajadores migratorios y reunión de los trabajadores migratorios con sus familias; consecuencias del fallecimiento del trabajador migratorio o de la disolución del matrimonio**

33. La protección de la unidad de la familia está garantizada en virtud del artículo 10 de la Ley N° 04-058 de 25 de noviembre de 2004 relativa a las condiciones de entrada, estancia y residencia de los extranjeros en Malí, que establece lo siguiente:

"No se exige el cumplimiento de las condiciones establecidas en los párrafos 2 y 3 del artículo 8 a:

- Los extranjeros que se reúnan con su cónyuge titular de una autorización regular de residencia en el territorio de Malí;
- Los hijos menores de 18 años que se reúnan con su padre, madre o tutor legal que disponga de autorización regular de residencia en el territorio de Malí;



- Personas que, a juicio de las autoridades, puedan por su capacidad o talento prestar servicios importantes a la República de Malí."

**Artículos 45 y 53 - Igualdad de trato para los familiares de los trabajadores migratorios en los aspectos indicados y medidas adoptadas para garantizar la integración de los hijos de los trabajadores migratorios en el sistema escolar**

34. Los trabajadores migratorios gozan de igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado en cuanto al acceso a las instituciones y centros de formación profesional y de readiestramiento, el acceso a los servicios sociales y de salud a reserva de las condiciones aplicables para la prestación.

35. La integración de los hijos de los trabajadores migratorios en el sistema escolar nunca ha supuesto un problema en Malí. La única restricción con respecto al empleo es la obtención por el migrante de la autorización necesaria para ejercer cualquier actividad remunerada.

**Artículos 46, 47 y 48 - Exención del pago de derechos e impuestos de importación y exportación por sus efectos personales; derecho a transferir sus ingresos y ahorros del Estado de empleo al Estado de origen o a cualquier otro Estado; condiciones fiscales y medidas para evitar la doble tributación**

36. Los trabajadores migratorios están exentos del pago de derechos e impuestos de importación y exportación por sus efectos personales y enseres domésticos, así como por el equipo necesario para el desempeño de la actividad remunerada para la que hayan sido admitidos en el Estado de empleo (trabajadores migratorios de empresas que ejecutan un contrato en Malí).

37. En cumplimiento de las directrices de la Unión Económica y Monetaria del África Occidental en materia de tránsito, circulación de personas y de sus bienes, el código de aduanas ya no prevé la doble imposición.

**Artículos 51 y 52 - Derecho de los trabajadores migratorios no autorizados a elegir libremente su actividad remunerada a buscar otros empleos en caso de que haya cesado la actividad remunerada para la cual hubieran sido aceptados; condiciones y restricciones que se aplican a los trabajadores migratorios que puedan elegir libremente su actividad remunerada**

38. Sólo existen restricciones en cuanto a protección de la mano de obra nacional.

**Artículos 49 y 56 - Autorización de residencia y autorización para ejercer una actividad remunerada; prohibición general y condiciones de expulsión**

39. Todos los trabajadores migratorios que reúnan las condiciones previstas en los artículos 8, 16 y 17 de la Ley N° 04-058 gozarán de protección legal en materia de residencia, actividad remunerada e incluso de expulsión. Algunas de estas condiciones son: disponer de un visado de entrada, de documentos relativos al objeto y las condiciones de la estancia, y los documentos necesarios para ejercer una actividad profesional.

**d) Parte V de la Convención - Disposiciones aplicables a categorías particulares de trabajadores migratorios y sus familiares**

**Indicar las disposiciones o medidas aprobadas para las diferentes categorías de trabajadores migratorios indicados en los artículos 57 a 63 de la Convención, de haberlas**

40. No se han aprobado medidas particulares al respecto (artículo 57 a 63 de la Convención). No obstante, en materia de cotizaciones sociales en Malí se observa lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 61 de la Convención mediante el Código de Bienestar Social (Ley N° 99-04 de 12 de agosto de 1999). Cabe subrayar que en nuestro Código del Trabajo no figura la noción de trabajador por cuenta propia incluida en el artículo 63 de la Convención.

**e) Parte VI de la Convención - Promoción de condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas en relación con la migración internacional de los trabajadores y sus familiares**

**Indicar las medidas adoptadas para garantizar la promoción de condiciones satisfactorias, dignas, equitativas y lícitas en relación con la migración internacional de los trabajadores y sus familiares**

**Artículo 65 - Creación de servicios adecuados para ocuparse de la migración internacional de los trabajadores y sus familiares**

41. Las condiciones establecidas en este artículo son competencia de la Oficina de Migraciones Internacionales. Malí dispone de servicios adecuados para ocuparse de los asuntos relativos a la migración internacional de los trabajadores migratorios y sus familiares.

**Artículo 66 - Operaciones autorizadas y órganos para la contratación de trabajadores en otro Estado**

42. Por el momento, se encargan de estas tareas los organismos oficiales de contratación del Estado.

**Artículo 67 - Medidas relativas al regreso ordenado de los trabajadores migratorios y sus familiares al Estado de origen, su reasentamiento y su reintegración cultural**

43. Malí ha concertado acuerdos bilaterales en la materia, principalmente con Francia, respecto de los malienses que tienen la intención de desarrollar actividades en su país de origen. Se ha organizado un programa de ayuda al retorno con miras al reasentamiento y la reintegración de esos migrantes en el país de origen.

**Artículo 68 - Medidas destinadas a impedir y eliminar los movimientos y el empleo ilegales o clandestinos de los trabajadores migratorios en situación irregular**

44. El trabajador migratorio que no reúne las condiciones de entrada, estancia y empleo establecidas en el país es sancionado de conformidad con los artículos 19, 20, 21 y 23 de la Ley N° 04-058 citada.

**Artículo 69 - Medidas adoptadas para asegurar que la situación irregular de los trabajadores migratorios no persista en el territorio del Estado Parte y circunstancias que se deben tener en cuenta en los procedimientos de regularización**

45. Las medidas adoptadas para poner fin a la infracción son las que se prevén en el artículo 12 de la Ley N° 04-058 de 25 de noviembre de 2004 relativa a las condiciones de entrada y de estancia en Malí.

**Artículo 70 - Medidas adoptadas para garantizar que las condiciones de vida de los trabajadores migratorios y sus familiares en situación regular estén en consonancia con las normas de idoneidad, seguridad y salud, así como con los principios de la dignidad humana**

46. Las condiciones establecidas en el artículo 70 de la Convención están en consonancia con el marco global de armonización del modo de vida de la persona y el acceso a un entorno salubre, y el respeto a la dignidad humana proclamado en la Constitución de Malí (arts. 15 y 17).

**Artículo 71 - Repatriación de los restos mortales de los trabajadores migratorios o de sus familiares y asuntos relativos a la indemnización por causa del fallecimiento**

47. El artículo L 164 del Código del Trabajo establece que corren a cargo del empleador los gastos de desplazamiento del trabajador, su cónyuge y los hijos menores que vivan con él, al igual que los gastos de transporte de su equipaje, en las siguientes circunstancias:

- Desde el lugar de contratación al de trabajo;
- Desde el lugar de trabajo al de residencia del trabajador cuando fue contratado, al final de un contrato de trabajo de duración limitada, en caso de rescisión del contrato por el trabajador después de varios años de trabajo efectivo continuo, en caso de ruptura del contrato por fuerza mayor, ruptura del contrato de trabajo por el empleador o debido a una falta de éste, ruptura del contrato durante el período de prueba o una vez finalizado éste; en caso de incapacidad definitiva del trabajador para desempeñar las funciones para las que se le contrató;
- Desde el lugar de trabajo al de contratación inicial y viceversa, con ocasión de las vacaciones pagadas.

-----