



Asamblea General

Distr. general
14 de julio de 2023
Español
Original: inglés

Septuagésimo octavo período de sesiones

Tema 73 b) del programa provisional*

**Promoción y protección de los derechos humanos:
cuestiones de derechos humanos, incluidos otros medios
de mejorar el goce efectivo de los derechos humanos y
las libertades fundamentales**

Protección de los derechos laborales y los derechos humanos de los trabajadores migrantes

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General el informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, Felipe González Morales, de conformidad con la resolución [76/172](#) de la Asamblea y la resolución [52/20](#) del Consejo de Derechos Humanos.

* [A/78/150](#).



Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, Felipe González Morales

Resumen

En el presente informe se reseñan las principales actividades emprendidas por el Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, Felipe González Morales, desde la presentación de su informe anterior a la Asamblea General.

En el informe, el Relator Especial pone de relieve los retos que enfrentan los trabajadores migrantes en materia de derechos humanos y analiza cómo la migración laboral puede poner a los migrantes en una situación de mayor precariedad y vulnerabilidad ante las violaciones de los derechos humanos. El Relator Especial explica cómo abordar las situaciones de vulnerabilidad de los migrantes mediante la creación y el fortalecimiento de herramientas para la protección laboral de estos.

Basándose en la información y los análisis aportados por los Estados, las organizaciones internacionales, la sociedad civil y otras partes interesadas, el Relator Especial señala una serie de prácticas prometedoras, los esfuerzos en curso y los retos existentes, y proporciona un conjunto de recomendaciones destinadas a fortalecer las herramientas de gobernanza de la migración laboral y los programas encaminados a proteger los derechos humanos de los migrantes.

I. Introducción

1. El Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, Felipe González Morales, presenta este informe a la Asamblea General en virtud de lo dispuesto en la resolución 76/172 de la Asamblea y la resolución 52/20 del Consejo de Derechos Humanos.

II. Actividades emprendidas por el Relator Especial

2. El 5 de abril de 2023¹, el Relator Especial participó como orador en un acto sobre la consecución de medidas de regularización justas y eficaces en Europa, organizado por la Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados.

3. El 24 de abril, el Relator Especial participó en una conferencia sobre el impacto y desafíos de la jurisprudencia sobre migración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Chile, celebrada por la Corte Interamericana en Santiago.

4. El 9 de mayo, el Relator Especial participó en una mesa redonda sobre la desaparición de migrantes en el primer Congreso Internacional de Familias Víctimas de las Fronteras, celebrado en Madrid y organizado por Ca-Minando Fronteras.

5. El 16 de mayo, el Relator Especial intervino en la presentación del libro *Irregular Migrants and the Right to Health*, organizada por el Centro Irlandés de Derechos Humanos de la Universidad de Galway.

6. El 9 de junio, el Relator Especial participó en la presentación del anuario estadístico de 2022 sobre movilidad humana en Chile, publicado por el Servicio Jesuita a Migrantes.

7. El 22 de junio, el Relator Especial participó en un diálogo interactivo con la Red de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos del Continente Americano.

8. El 26 de junio, el Relator Especial presentó ante el Consejo de Derechos Humanos, en su 53^{er} período de sesiones, su informe anual titulado “Formas de ampliar y diversificar los mecanismos y programas de regularización para mejorar la protección de los derechos humanos de los migrantes” (A/HRC/53/26) e informes sobre sus visitas al país en Bangladesh, Belarús y Polonia. El Relator Especial participó asimismo en un acto paralelo organizado por Franciscans International sobre la situación de los migrantes en América.

9. El 4 de julio, el Relator Especial participó en un acto paralelo al 53^{er} período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos titulado “From recommendation to action: protecting the rights of women human rights defenders at risk in migration context”, organizado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).

10. El 5 de julio, el Relator Especial pronunció una conferencia sobre las tendencias migratorias en las Américas, en el marco de un ciclo de conferencias organizado por la Universidad Carlos III de Madrid y la editorial Tirant lo Blanch.

¹ Para obtener información sobre las actividades anteriores a abril, véase el anterior informe del Relator Especial al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/53/26).

III. Protección de los derechos laborales y los derechos humanos de los trabajadores migrantes

A. Introducción

11. En total, hay en todo el mundo 281 millones de migrantes², de los que aproximadamente 99 millones son trabajadores migrantes varones (58,5 %) y 70 millones son trabajadoras migrantes mujeres (41,5 %)³. Alrededor del 73 % de todos los trabajadores domésticos son mujeres migrantes, porcentaje que representa casi el 12,7 % del total de trabajadoras migrantes⁴. Se calcula que los migrantes, independientemente de su situación, enviaron 702.000 millones de dólares en concepto de remesas a lo largo de 2020⁵, y han hecho además importantes aportaciones no cuantificadas a las sociedades a través de su trabajo y su participación en comunidades de todo el mundo. La mano de obra migrante ha sido fundamental para el crecimiento de la economía mundial. Sin embargo, los beneficios para el desarrollo humano y social que tienen esas aportaciones pueden verse mermados si los migrantes trabajan en condiciones de precariedad o inseguridad que pueden revestir consecuencias a largo plazo para su salud y bienestar.

12. Persisten los factores estructurales históricos de la migración por motivos de trabajo, como la desigualdad y la falta de oportunidades económicas, y aparecen otros nuevos, como el cambio climático. A medida que cambian las realidades del empleo, la creciente flexibilización, contractualización y digitalización de la mano de obra induce a una mayor “temporalidad”, tanto en el trabajo como en la migración. Los trabajadores migrantes se ven afectados de forma desproporcionada por estos cambios y muchos trabajan en condiciones inseguras y sufren explotación, inseguridad, violencia y abusos, a menudo con consecuencias nocivas para su salud física y mental. Corren mayores riesgos determinados grupos de trabajadores migrantes, como las mujeres, las personas LGBTIQ+, los migrantes en situación irregular, los trabajadores migrantes temporales y otras poblaciones marginadas. A menudo se dan múltiples formas interseccionales y transversales de discriminación que incrementan aún más la exposición a las violaciones de los derechos humanos y laborales. En todas las etapas de la migración, ya sea en los países de origen, tránsito o destino, todos los migrantes, independientemente de su situación migratoria o su condición de ciudadanía, deben tener acceso no discriminatorio a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Ello requiere ingresos justos, vías a una migración y empleo seguros, condiciones de trabajo seguras con libertad para expresar inquietudes y asociarse, igualdad de trato ante la ley y acceso a la asistencia médica y la protección social para los trabajadores y sus familias.

² Marie McAuliffe y Anna Triandafyllidou (eds.), *Informe sobre las migraciones en el mundo 2022* (Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ginebra, 2021).

³ Organización Mundial del Trabajo (OIT), *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultados y metodología*, 3ª ed. (Ginebra, 2021). Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_808941.pdf.

⁴ OIT, *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultados y metodología. Un enfoque especial sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes*. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436339.pdf.

⁵ McAuliffe, *Informe sobre las migraciones en el mundo 2022*.

B. Instrumentos jurídicos y marcos de políticas internacionales relativos a los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes

13. La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra el inherente derecho a la vida sin discriminación y con acceso a la salud y la seguridad para las personas. Estos derechos están codificados en mayor detalle en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estos pactos son aplicables a todos los migrantes, independientemente de su situación legal o migratoria, e incluyen el derecho a un nivel de vida adecuado, a la salud, a la integridad personal y a la libertad de circulación.

14. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ofrece orientación adicional para abordar las diversas formas de injusticia y abusos de derechos que enfrentan las mujeres. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su recomendación general núm. 26 (2008, sobre las trabajadoras migratorias, brinda orientación específica sobre la protección de los derechos de estas trabajadoras. Entre ellos, cabe señalar el derecho a la vida privada y a la vida familiar, el principio del interés superior del niño, el derecho a la salud, el principio de igualdad y de no discriminación, y el principio de no devolución.

15. El artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial dispone que los Estados deben comprometerse a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico, a la igualdad ante la ley, así como a las protecciones laborales de otros tipos, incluido el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria. Asimismo, establece el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse, el derecho a la vivienda y el derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales, entre otros. Esta protección se reafirma asimismo en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares.

16. El Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias), 1975 (núm. 143) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) profundiza en la igualdad entre los trabajadores migrantes que residen legalmente y los trabajadores nacionales, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para los trabajadores migrantes y sus familias. Asimismo, este Convenio incluye disposiciones para que los Estados que lo han ratificado faciliten la reunificación familiar, a fin de que las familias de los trabajadores migrantes residan legalmente en el país de destino. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito elaboró el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, en el cual la Oficina reconoce que los trabajadores migrantes pueden sufrir abuso y explotación, busca establecer mecanismos de presentación de informes, como el Informe mundial sobre la trata de personas, y brinda orientación sobre la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes.

17. En virtud del Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado), 1949 (núm. 97), los Estados deben desarrollar mecanismos eficaces para facilitar la

migración internacional con fines laborales, estableciendo y manteniendo un servicio gratuito de asistencia e información para los trabajadores migrantes y tomando medidas contra propaganda sobre la migración laboral que puede inducir a error. El Convenio contiene asimismo disposiciones sobre el acceso de los trabajadores migrantes a servicios médicos apropiados y sobre la garantía de la transferencia de las ganancias y las economías de los trabajadores. Los Estados deben dispensar a los trabajadores migrantes el mismo trato que a sus propios ciudadanos en lo relativo a las condiciones de empleo, la libertad de asociación y la seguridad social, entre otras cuestiones.

18. La necesidad de que los trabajadores se sindiquen y negocien colectivamente con sus empleadores está reconocida en el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), el cual prevé, además, protecciones específicas para evitar la violencia en el lugar de trabajo contra los trabajadores migrantes.

19. Otros instrumentos de relevancia son el Convenio sobre los Contratos de Trabajo (Trabajadores Indígenas), 1947 (núm. 86); el Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (núm. 181); el Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182); y el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111).

C. Cuestiones de interés

20. En comparación con los nacionales o ciudadanos de los países de empleo, los migrantes a menudo enfrentan discriminación en el acceso al trabajo decente; así lo ponen de manifiesto indicadores como la desigualdad salarial, la rescisión del contrato de trabajo, la falta de acceso a la protección de la maternidad, a las licencias parental y de paternidad, a un máximo de horas de trabajo y a vacaciones anuales pagadas, al salario mínimo y a los derechos de negociación colectiva, entre otras cosas. Los trabajadores migrantes enfrentan asimismo la exclusión de medidas de integración social más amplias, como el acceso a la educación, la formación lingüística, las infraestructuras socioculturales y recreativas y los servicios de inmigración y empleo, pues a menudo no reúnen los requisitos para acogerse a estos programas.

21. La discriminación contra los trabajadores migrantes puede producirse tanto en su trabajo como en su vida cotidiana por motivos interrelacionados, como el género, la raza, la nacionalidad, la etnia, la religión, la situación familiar, el estado civil, la relación de pareja legalmente reconocida, el embarazo, la discapacidad, el origen socioeconómico y la casta.

22. Los programas de migración laboral temporal hacen que se enquisten aún más las formas múltiples e interseccionales de discriminación contra los trabajadores migrantes con salarios bajos⁶. Los estereotipos raciales y étnicos aplicados a los trabajadores migrantes con salarios bajos y las condiciones estructurales de los programas mencionados refuerzan las asociaciones estereotípicas entre determinados trabajos y nacionalidades. Además, los trabajadores migrantes irregulares y temporales son objeto de xenofobia, perfilamiento racial, recopilación de datos biométricos y

⁶ ACNUDH, *We Wanted Workers, but Human Beings Came: Human Rights and Temporary Labour Migration in and from Asia and the Pacific*. Disponible en <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/01/Report-on-temporary-labour-migration-programme-final-250123.pdf>.

vigilancia por parte de las autoridades y los empleadores⁷. Esta situación se ha visto exacerbada por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19).

23. La migración laboral está muy condicionada por el género, lo que reviste consecuencias relativas al género negativas para los hombres migrantes y muy perjudiciales para las mujeres migrantes, como la violencia sexual y de género, la explotación y la trata con fines de explotación sexual y trabajo forzoso, y otras violaciones de los derechos humanos. Las normas y roles de género y la desigualdad sistémica acrecientan aún más la exposición a violaciones de los derechos laborales de las mujeres y de las personas lesbianas, gais, bisexuales y transgénero (LGBT) y de género diverso por motivos de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales. Asimismo, puesto que muchas mujeres trabajadoras migrantes están empleadas en sectores poco regulados e informales, como el trabajo doméstico, aumenta el riesgo de violencia de género, de explotación y de trata, lo que agrava las vulnerabilidades mencionadas anteriormente. Este tipo de trabajo a menudo pasa inadvertido, no es remunerado o está infravalorado, y puede conllevar mayores riesgos para la salud. Cuando trabajan de forma irregular o la expedición de sus visados depende de sus empleadores, los migrantes pueden no denunciar los abusos por temor a represalias, a ser incluidos en listas negras o a perder el empleo, su visado o su permiso, tras haber pagado una tasa de contratación exorbitada. Para quienes regresan a sus países de origen, la reincorporación y el acceso a un trabajo decente se ven a menudo minados por la estigmatización, por el aumento incesante del riesgo de sufrir violencia sexual y de género y por la discriminación de género.

24. Las personas migrantes LGBTIQ+ corren un riesgo particularmente elevado de sufrir violencia sexual y de género⁸, y pueden enfrentar la homofobia, tanto en sus propias comunidades como en los países de empleo, y sufrir discriminación, prejuicios, acoso y violencia por su orientación sexual o identidad de género. Las personas migrantes LGBTIQ+ están protegidas por el Convenio núm. 111 de la OIT, que establece una protección explícita contra la discriminación por razón de sexo⁹. Los trabajadores migrantes LGBTIQ+ también están protegidos de la violencia y el acoso en el trabajo por el Convenio núm. 190 de la OIT¹⁰.

25. Los niños migrantes, especialmente cuando no están acompañados, corren un mayor riesgo de verse expuestos a la trata con fines de explotación sexual o laboral¹¹. Los niños trabajan también en los países en tránsito, lo que puede agravar la precariedad debido a la naturaleza temporal y a menudo no regulada de esos trabajos.

⁷ Véase Tribunal de Derechos Humanos de Ontario, *Logan v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario*, HRTO 2015-22136-I. Disponible en <https://ccla.org/wp-content/uploads/2022/08/2015-22136-I-Logan-Final-Decision.pdf>.

⁸ Diálogo Diverso, *Diagnóstico de las necesidades de las personas LGBTI en situación de movilidad humana, en las ciudades de Quito, Guayaquil y Manta; incluyendo la variable coyuntural de impacto de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (2020)*.

⁹ El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), artículo 1, párrafo 1, apartado a), contiene una lista de siete motivos de discriminación prohibidos y, en virtud del artículo 1, párrafo 1, apartado b), los países que lo han ratificado pueden prohibir la discriminación por motivos adicionales. Muchos países han reconocido que la orientación sexual, la identidad de género, entre otros, son motivos de discriminación de las personas LGBTIQ+ y han informado periódicamente a la OIT sobre la aplicación del Convenio. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312256,es:NO

¹⁰ OIT, *Convenio sobre la Violencia y el Acoso*, 2019 (núm. 190).

¹¹ OIT, *Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT* (2021). Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_864134.pdf.

Los niños migrantes suelen trabajar a cambio de salarios más bajos y enfrentan tasas más elevadas de mortalidad laboral¹².

26. Los trabajadores migrantes con sesgo racial enfrentan formas interrelacionadas de discriminación racial, discriminación de género y xenofobia, tanto en su trabajo como en su vida cotidiana. La vigilancia y supervisión de las comunidades con sesgo racial es desproporcionada, e incluye el perfilamiento racial por parte de la policía y otros servicios de seguridad del Estado, así como el racismo y la xenofobia generalizados, todo lo cual tiene repercusiones negativas claras y directas sobre la capacidad de los trabajadores migrantes para vivir una vida plena sin ser perseguidos ni discriminados¹³.

1. Contratación

27. Dado que los intermediarios de contratación (corredores, subagentes y redes personales, entre otros) se mantienen al margen de los marcos reguladores, a los trabajadores les resulta más difícil presentar denuncias contra ellos. Aunque se han hecho algunos esfuerzos para abordar las cuestiones relativas a la contratación de mano de obra, como la Iniciativa sobre la Contratación Equitativa de la OIT¹⁴, la no regulación del sector hace que persistan prácticas de contratación que dan pie a la explotación y el fraude, incluidos los engaños, particularmente respecto a las condiciones de trabajo y de vida; el cobro de tasas no autorizadas; la retención de los documentos de identidad; la violencia, el abuso, la intimidación y el control de los trabajadores; la retención de los salarios; y la servidumbre por deudas u otras formas de endeudamiento vinculadas a su contratación. En muchos casos, los trabajadores confían en información no verificada sobre oportunidades de empleo y, en ocasiones, las agencias de contratación privadas ocultan intencionadamente los riesgos potenciales asociados al empleo anunciado. A menudo, los trabajadores no conocen en detalle las vías de migración legal o ni siquiera saben de su existencia, lo que acrecienta su vulnerabilidad ante las prácticas de contratación poco éticas, como el cobro de tasas de contratación excesivas, la falsificación de documentos, las falsas promesas sobre la naturaleza y las condiciones del trabajo y la servidumbre por deudas ante prestamistas e intermediarios de contratación. El perfil y el nivel de educación de la mayoría de las trabajadoras domésticas migrantes, en particular, puede dificultar que accedan por sí mismas a la información sobre el contexto jurídico e institucional¹⁵.

28. Cuando los trabajadores no disponen de información suficiente sobre sus derechos o sobre los riesgos asociados a determinadas rutas migratorias o actores relacionados con la migración, cuando los procedimientos de solicitud no son claros o resultan complejos y cuando los requisitos de entrada son demasiado exigentes, los trabajadores pueden recurrir a los servicios de un intermediario laboral o de contratación, o en el peor de los casos, a traficantes, a fin de sortear las complejidades asociadas a la obtención de visados y de empleo fuera de sus países de origen.

2. Programas de migración laboral temporal

29. En los casos en que, a fin de obtener un permiso de trabajo, la persona candidata debe demostrar que se le ha hecho una oferta de empleo, los trabajadores migrantes

¹² Véase www.ilo.org/ipecc/areas/Migration_and_CL/lang--es/index.htm.

¹³ Véase, por ejemplo, Tribunal de Derechos Humanos de Ontario, *Logan v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario* (nota 8).

¹⁴ OIT, “Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT: Estrategia 2021-2025. Hacer el balance y seguir progresando”, 2021. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_819080.pdf.

¹⁵ Women in Migration Network, *No Borders to Equality: Global Mapping of Organizations Working on Gender and Migration* (2021). Disponible en <https://www.womeninmigration.org/map/download/no-borders-for-equality.pdf>.

reciben permisos de duración limitada, y los Estados suelen restringir la reunificación familiar, negar permisos de reentrada múltiple y restringir el acceso a sectores y ocupaciones concretos (en particular, en el caso de los trabajadores migrantes poco calificados o con un nivel bajo de educación formal). En algunos casos, los Estados de origen también pueden imponer restricciones a los trabajadores, como planes de ahorro forzoso o deducciones obligatorias para seguros privados, transporte aéreo, exámenes médicos u otros costos. Los programas de migración laboral temporal específicos de un sector suelen ofrecer trabajos de duración determinada y salarios bajos en sectores como la agricultura, la construcción, el trabajo de cuidados o los servicios. Aunque se les considere “temporales”, los trabajadores migrantes que participan en estos programas suelen migrar repetidamente (migración circular) a lo largo de décadas e incluso durante toda su vida laboral. Pese a trabajar en sectores con una perenne demanda de mano de obra, como la agricultura, los trabajadores migrantes que participan en estos programas se les excluye sistemáticamente de las vías de acceso a la residencia permanente o a la ciudadanía y se les niega la posibilidad de mantener la unidad familiar¹⁶. Muchos programas de migración laboral temporal discriminan a las mujeres, al restringir su empleo a trabajos tradicionalmente desempeñados por ellas, como los trabajos de cuidados, en sectores dominados asimismo por mujeres, los cuales están infravalorados y poco regulados, y los empleadores suelen seleccionar a los trabajadores en función del sexo y el país de origen.

30. Estos programas no son coherentes con los derechos laborales ampliamente aceptados, incluidos el derecho a cambiar de empleador, el derecho a la movilidad y el derecho a la reunificación familiar. A menudo, la naturaleza “temporal” del permiso de trabajo puede traer consigo restricciones en el ejercicio de los derechos humanos y laborales, así como la no aplicación de leyes y la exclusión de los migrantes de políticas y programas destinados a los trabajadores con ciudadanía o estables, como la protección social. Es el caso de los programas que vinculan a los trabajadores migrantes temporales a un único empleador, de manera que los visados y documentación no son transferibles entre empleadores, puestos de trabajo o sectores.¹⁷ En muchos casos, estos trabajadores no tienen la posibilidad de trabajar para más de un empleador y tampoco pueden buscar otro empleo o cambiar de situación migratoria o de programa desde el país de empleo. Los permisos de trabajo que, durante su estancia, vinculan a los trabajadores migrantes a un empleador en particular generan vulnerabilidades estructurales adicionales y asimetrías de poder extremas, agravando las violaciones de los derechos humanos, pues, a efectos prácticos, los Estados delegan en diverso grado sus responsabilidades relativas al funcionamiento y la supervisión de los programas en los empleadores y en diversos intermediarios privados¹⁸. Estos programas presentan multitud de problemas, debido al control que ejerce el empleador sobre el acceso de los trabajadores a los mecanismos de protección de sus derechos (por ejemplo, el derecho de negociación colectiva). Dichos problemas van desde violaciones flagrantes de los derechos humanos y laborales (por ejemplo, fraude salarial, trabajo en condiciones de inseguridad, despidos improcedentes) hasta obstáculos para acceder a la protección social plena (por ejemplo, negación del acceso a las prestaciones parentales, por discapacidad a largo plazo, conyugales), etcétera.

31. El sistema de patrocinio conocido como *kafala* y otros similares acrecientan aún más el riesgo de que los migrantes sean explotados y, en gran medida, no se alinean con las obligaciones de los Estados en virtud de la legislación internacional sobre

¹⁶ ACNUDH, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (véase la nota 7).

¹⁷ Véase el Programa de Trabajadores Agrícolas Estacionales del Gobierno del Canadá. Disponible en <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html>.

¹⁸ ACNUDH, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (véase la nota 7).

derechos humanos¹⁹. Estos sistemas restringen la capacidad de los trabajadores para renovar sus permisos de trabajo y cambiar de empleador sin el permiso de este, y a menudo exigen que los trabajadores se alojen en viviendas proporcionadas por el empleador o en la propia vivienda del empleador. El patrocinador tramita la renovación de la documentación, de manera que los trabajadores a menudo desconocen el estado de los trámites, y el desequilibrio de poder hace que estos no suelen pronunciarse contra la inseguridad laboral, el maltrato, la retención de los salarios, etcétera, por miedo a perder su empleo actual o un empleo futuro. Pese a la existencia de claras pautas a nivel internacional contra esta práctica, los empleadores siguen reteniendo a menudo los pasaportes a sus empleados. En algunos casos, en particular en los programas de migración circular y estacional y en los programas de trabajadores domésticos, los sistemas de renovación hacen que los empleadores ejerzan el poder sobre los trabajadores en sus empleos actuales y también futuros, lo que hace mucho menos probable que un trabajador presente una queja o se niegue a trabajar en condiciones de inseguridad²⁰.

32. En el caso de los trabajadores sometidos a sistemas de permisos de trabajo que dependen de un empleador, como el sistema de *kafala*, los conflictos con los empleadores pueden dar lugar no solo a abusos en el lugar de trabajo o a la pérdida del empleo, sino a la pérdida de la vivienda y del permiso de trabajo, a cambios en la situación migratoria negativos para el trabajador, e incluso al encarcelamiento y la deportación²¹.

3. Migración irregular

33. La migración irregular es una realidad de la migración laboral que no debe pasarse por alto ni criminalizarse. Cuando a los trabajadores migrantes se les niega el acceso a las vías regulares, entre las que se incluyen los programas de visados o de trabajo temporal, les quedan pocas opciones fuera de las vías irregulares, que pueden generar vulnerabilidades adicionales. A menudo, los migrantes que transitan las vías irregulares carecen de documentación oficial para trabajar en los países de empleo. En algunos casos, en el contexto de la migración irregular pueden aparecer intermediarios de contratación de mano de obra no regulados y, en otros, traficantes u organizaciones delictivas que actúan en los corredores migratorios. En un primer momento, la trata y el trabajo forzoso pueden aparecer en el marco de prácticas de contratación no éticas, pero son posibles gracias a las prácticas de los países de origen y destino^{22,23,24}. La migración irregular incrementa la vulnerabilidad de los migrantes a la explotación, los abusos, el trabajo forzoso, la trata y las formas modernas de esclavitud, entre otras razones por su dependencia de los traficantes y la falta de acceso a mecanismos de protección y a redes de protección social a lo largo de las rutas migratorias y en los países de destino.

¹⁹ Ha participado en esta sección la Clínica Jurídica de Derecho Internacional de los Derechos Humanos de la Universidad Carlos III de Madrid.

²⁰ Migrant Forum Asia, “Reform of the Kafala (sponsorship) system”, resumen de políticas núm. 2, 2012. Disponible en <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf>.

²¹ Comunicación de Women in Migration Network.

²² Vani Saraswathi, “In Ghana, the ban that isn’t feeds corruption and desperation”, 7 de abril de 2023. Disponible en www.migrant-rights.org/2023/04/in-ghana-the-ban-that-isnt-feeds-corruption-and-desperation/.

²³ Vani Saraswathi, “Ill-prepared and uninformed, Ghanaian women risk it all for jobs in the Gulf”. Disponible en www.migrant-rights.org/2023/04/ill-prepared-and-uninformed-ghanaian-women-risk-it-all-for-jobs-in-the-gulf/.

²⁴ Migrant-Rights.org, “Huge recruitment fees charged for jobs in the Gulf; Qatar recruiters accused of demanding the highest commissions”. Disponible en www.migrant-rights.org/2022/06/huge-recruitment-fees-charged-for-jobs-in-the-gulf-qatar-recruiters-accused-of-demanding-the-highest-commissions/.

34. Los trabajadores migrantes que han entrado en su país de empleo por una vía irregular o se han visto relegados a una situación irregular suelen ser penalizados antes del retorno a su país de origen, pues enfrentan posibles detenciones y deportaciones, y también pueden ser penalizados tras retornar, si en el país de origen la emigración irregular está castigada. Por ejemplo, la carga administrativa de estos programas puede hacer que algunos empleadores o intermediarios de contratación no tramiten correctamente los permisos o contratos de trabajo y dejen a los trabajadores migrantes en situación irregular sin estos ser conscientes de ello. Los períodos de validez de los permisos de trabajo, los criterios para renovarlos y la compleja burocracia pueden empujar a la irregularidad a muchos trabajadores migrantes que se acogen a programas de trabajadores migrantes temporales. Cuando el permiso de residencia depende de su empleador, los trabajadores migrantes que sufren abusos contra los derechos humanos en el trabajo optan en ocasiones por dejar de trabajar para ese empleador (si pueden) y pasar a una situación migratoria irregular, en lugar de denunciar los malos tratos y arriesgarse a ser deportados. Estas situaciones, así como otras formas de conducta indebida por parte de los empleadores, como la venta de visados y la sustitución de contratos (consistente la primera en el “trueque” o “venta” extraoficial del visado del trabajador migrante a otro patrocinador, y la segunda en modificar de manera extraoficial las condiciones de empleo acordadas en un principio), pueden hacer que los migrantes que empezaron trabajando en el marco de un programa de migración laboral temporal de un país terminen convirtiéndose en indocumentados²⁵. En el caso de las trabajadoras migrantes, las restricciones discriminatorias a su migración limitan de manera habitual sus derechos de movilidad por motivos de edad, estado civil, situación migratoria, embarazo y maternidad, entre otros factores. Se han documentado casos en que los Estados imponen más restricciones a la migración de las mujeres, prohibiéndoles, por ejemplo, emigrar a determinadas regiones o Estados²⁶. Estas restricciones fomentan la migración irregular, aumentan la probabilidad de que las mujeres migrantes recurran a intermediarios de contratación y a traficantes e incrementan los riesgos de trata y otras formas de explotación y de violación de los derechos humanos. La discriminación y la desigualdad de género pueden limitar el acceso de las mujeres a vías regulares de migración y fomentar la migración irregular. A lo largo de algunas rutas migratorias irregulares, el riesgo de violencia de género es especialmente alto²⁷, y la migración irregular hace que las migrantes enfrenten un riesgo más elevado de explotación, violencia y trata. En muchos casos, los migrantes son criminalizados, lo que conduce a una mayor exposición a situaciones de vulnerabilidad y a violaciones de los derechos humanos, entre las que destacan el perfilamiento discriminatorio, la detención y la prisión arbitrarias, la separación de las familias y la imposibilidad de acceder a la atención médica, a una vivienda adecuada, a la educación o al empleo, entre otros derechos (A/HRC/50/31)²⁸.

4. Condiciones de trabajo

35. Aunque la mayoría de los principales países de destino cuentan con normas relativas al empleo y legislación laboral en las que se fijan salarios mínimos, horas

²⁵ ACNUDH, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (véase la nota 7).

²⁶ Women in Migration Network, *No Borders to Equality* (véase la nota 16).

²⁷ Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), “De la evidencia a la acción: enfrentar la violencia de género contra mujeres y niñas migrantes”, resumen de políticas, 2021. Disponible en <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-12/Policy-brief-From-evidence-to-action-Tackling-GBV-against-migrant-women-and-girls-es.pdf>.

²⁸ ONU-Mujeres, “No dejar a nadie atrás: acceso a la protección social para todas las mujeres migrantes”, documento de políticas núm. 14. Disponible en https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Policy%20Brief%202014_Migration%20and%20social%20protection_ES.pdf.

de trabajo y condiciones en el lugar de trabajo, muchos trabajadores migrantes siguen siendo contratados y trabajando de manera informal, o pueden acogerse a la legislación solo parcialmente²⁹. En virtud del artículo 55 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares, los trabajadores migratorios que hayan recibido permiso para ejercer una actividad remunerada tendrán derecho a igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en el ejercicio de esa actividad remunerada. Sin embargo, muchos trabajadores migrantes enfrentan condiciones de trabajo desiguales en comparación con los nacionales (entre otras, desigualdad salarial y condiciones de trabajo inseguras debido a la falta de formación en salud y seguridad en el trabajo o de equipos de protección personal) y, en algunos casos, no pueden acogerse a la legislación laboral y las normas de empleo.

36. En muchos casos, los trabajadores migrantes aceptan trabajar en condiciones de inseguridad por miedo a que cambie su situación migratoria o a perder su vivienda, su seguro médico, su empleo actual o un empleo futuro. Esto resulta especialmente problemático, porque los trabajadores migrantes se concentran en sectores poco regulados y suelen realizar los trabajos más peligrosos. Muchos trabajadores migrantes del sector agrícola suelen asimismo trabajar durante largas jornadas, no pueden acogerse a las normas de empleo debido a la variabilidad estacional, no tienen derecho a vacaciones pagadas o al pago de horas extraordinarias y no suele reconocérseles la antigüedad o las competencias cuando sus permisos de trabajo especifican categorías laborales (por ejemplo, peón agrícola no especializado) o niveles de competencia o de educación inferiores. Los abusos en el lugar de trabajo siguen siendo una realidad cotidiana para muchos trabajadores migrantes. En los casos extremos, la violencia y el acoso en el trabajo pueden evolucionar hacia situaciones de trata y explotación laboral forzosas³⁰.

37. Las mujeres migrantes suelen también verse relegadas a trabajos que comportan más riesgos y ofrecen salarios más bajos porque no se reconocen sus capacidades y competencias³¹. En países como Australia, Canadá, los Estados Unidos de América, Estonia, Islandia, Jordania, México, Sierra Leona o la República Unida de Tanzania, la brecha salarial entre hombres y mujeres migrantes es mucho más amplia que la brecha salarial entre hombres y mujeres agregada en el plano nacional³². Las mujeres migrantes, además, se concentran en el sector informal o en sectores escasamente regulados y, por ello, a menudo no pueden acogerse a la protección de la legislación laboral, reciben salarios bajos, carecen de oportunidades para desarrollar sus competencias y corren el riesgo de ser explotadas. Las trabajadoras domésticas migrantes suelen realizar trabajos de riesgo en situaciones de aislamiento, a menudo son víctimas de fraude salarial y de abusos por parte de sus empleadores, y tienen pocas oportunidades de hacer contactos, recibir apoyo social y obtener acceso a la información, además de no estar protegida su libertad de asociación ni de negociación colectiva. Resulta prácticamente imposible mantener el contacto con los empleadores, porque los lazos con el país de destino se disuelven una vez los trabajadores migrantes retornan, y los agentes locales se distancian una vez que aquellos llegan al país de

²⁹ ONU-Mujeres, “Women migrant workers’ journey through the margins: labour, migration and trafficking” (Nueva York, 2016). Disponible en <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/2/women-migrant-workers-journey-through-the-margins>.

³⁰ Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), *Global Report on Trafficking in Persons 2020*, capítulo IV: “Trafficking for Forced Labour; the Economy of Coercion”. Disponible en https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/tip/2021/GLOTiP_2020_Chapter4.pdf.

³¹ Comunicación de Women in Migration Network.

³² OIT, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals* (Ginebra, 2020). Disponible en https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_763803/lang--en/index.htm.

destino. En los países de Oriente Medio, las trabajadoras domésticas migrantes corren especial riesgo de que sus derechos humanos y laborales sean violados, pues no pueden acogerse a la protección de la legislación laboral nacional y son objeto de abusos y de explotación en el marco del sistema de patrocinio conocido como *kafala*; asimismo, faltan recursos efectivos contra esos abusos y los sindicatos son objeto de represalias³³. Además, las leyes relativas a la fuga aprobadas en los países del Consejo de Cooperación del Golfo penalizan a los trabajadores que intentan huir de condiciones laborales de explotación, las cuales pueden incluir desde el fraude salarial a los abusos sexuales y físicos y afectan especialmente a las trabajadoras domésticas migrantes^{34,35,36}.

5. Libertad de reunión y asociación

38. La libertad de asociación y la negociación colectiva son derechos fundamentales de ámbito universal de los que deben disfrutar todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes (A/HRC/44/42). Negar los derechos de expresión, reunión y asociación u obstruir su ejercicio socava el acceso de los trabajadores migrantes a la justicia y el ejercicio de otros derechos fundamentales³⁷. La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores domésticos migrantes están reconocidos, para todos los trabajadores migrantes, en el artículo 3 del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT y en el artículo 2 de la Recomendación sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 201) de la OIT. Aunque la mayoría de los Estados han adoptado principios de libertad sindical y negociación colectiva, y prevén una protección legal básica de estos principios, los trabajadores migrantes encuentran obstáculos al reclamar los derechos mencionados más arriba: no poder acogerse a la legislación laboral, a las normas de empleo y, en particular, a la negociación colectiva; exclusión de sectores específicos (por ejemplo, agricultura); sindicalismo único por imposición; injerencia en las actividades sindicales; protección insuficiente contra la discriminación antisindical (despidos, descensos de categoría, traslados, intimidaciones, acoso, entre otros); violencia antisindical; detenciones; sanciones y reparaciones inadecuadas en casos de violación de la libertad sindical y de la negociación colectiva; y, por último, restricciones en el acceso a los mecanismos judiciales³⁸.

³³ Observación (CEACR) adoptada en 2018, publicada en la 108ª reunión de la CIT (2019); Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98) - Líbano (Ratificación: 1977). Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3960664 Véase también CCPR/C/LBN/CO/3.

³⁴ Migrant-rights.org, “Huroob cases on the rise as Saudi’s Kafala reforms off to a shaky start: rife with corruption and kickbacks, lifting Huroob charges is a lucrative business for middlemen”, 25 de abril de 2022. Disponible en www.migrant-rights.org/2022/04/huroob-cases-on-the-rise-as-saudis-kafala-reforms-off-to-a-shaky-start/.

³⁵ Vani Saraswathi, “Huroob, runaway, absconding: trapping migrants in extreme abuse”, 30 de septiembre de 2020. Disponible en www.migrant-rights.org/2020/09/huroob-runaway-absconding-trapping-migrants-in-extreme-abuse/.

³⁶ Al-Sulaiman, “Jullebee Ranara’s murder is a failure of State and society”, 8 de febrero de 2023. Disponible en www.migrant-rights.org/2023/02/jullebee-ranaras-murder-is-a-failure-of-state-and-society/.

³⁷ Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares (1990), art. 18.

³⁸ OIT, *Migrant Workers’ Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining* (Ginebra, 2023). Disponible en https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_883446/lang-es/index.htm.

39. El sistema conocido como *kafala*³⁹ no suele proteger el derecho a la acción colectiva o a la negociación de contratos, y los trabajadores pueden enfrentar represalias por negarse a trabajar en condiciones de inseguridad o por presentar denuncias sobre abusos, despidos, pérdida de ingresos o cambios negativos en la situación migratoria, expulsión o inclusión en listas negras cara a futuros empleos. Además, estas prácticas pueden convertir sus empleos en un régimen equiparable con el trabajo forzoso^{40,41,42}. A las trabajadoras migrantes que se concentran en el sector del trabajo doméstico y en la economía informal, les resulta difícil organizarse y luchar por el derecho de negociación colectiva, pese a la protección que ofrece la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

6. Vivienda segura

40. El derecho internacional dispone que los trabajadores migratorios gocen de igual trato que los nacionales del Estado de empleo en lo referido al acceso a la vivienda⁴³, el saneamiento, la electricidad, el abastecimiento de agua y las comunicaciones⁴⁴, garantizando el debido respeto a la intimidad⁴⁵, y prevé asimismo que disfruten del derecho a abandonar tanto la situación de trabajo como la vivienda proporcionada en caso de peligro inminente y grave para la vida, la salud o la seguridad por causa de violencia o acoso⁴⁶. No obstante, muchos trabajadores migrantes siguen sin tener acceso a una vivienda adecuada y segura, y suelen disponer de viviendas a menudo temporales, independientemente de cuánto dure su estancia o durante cuántos años estén regresando a dicha vivienda. Se suele aducir esta circunstancia para argumentar que las condiciones de vida de los trabajadores migrantes son similares a las que existen en los campamentos, pues no son dignas, no brindan privacidad ni seguridad y suponen riesgos para la salud física y mental. Una vivienda inadecuada pone en peligro asimismo otros derechos, como el derecho de los migrantes a la privacidad y a la vida familiar. Además, muchos trabajadores migrantes que participan en programas de migración laboral sufren segregación *de facto*, al verse obligados por ley o por las circunstancias a residir apartados de la población mayoritaria⁴⁷.

41. Garajes, graneros, cobertizos u otras estructuras similares se reconvierten a menudo en viviendas improvisadas o modificadas para alojar a los trabajadores

³⁹ Véase la comunicación de Migrant-Rights.org. La mayoría de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo rechazan la negociación colectiva y la sindicación, de manera que millones de trabajadores carecen de acceso a la solidaridad y a los sistemas de apoyo necesarios para luchar por sus derechos. Además, en los países del Consejo en que los sindicatos sí están permitidos (Bahrein, Omán y Kuwait), los trabajadores migrantes no pueden fundar sus propios sindicatos ni ocupar puestos de liderazgo, y sus derechos suelen quedar desatendidos.

⁴⁰ Observación (CEACR) adoptada en 2009 y publicada en el 99ª reunión de la CIT (2010); Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29), Arabia Saudita, publicado en 2017.

⁴¹ Véase www.migrant-rights.org/2023/02/hundreds-of-world-cup-workers-stage-protest-remain-unpaid-and-destitute/.

⁴² Por ejemplo, la Ley de Sindicatos de Viet Nam de 2012 otorga el derecho a crear, participar o dirigir sindicatos en el país únicamente a los trabajadores vietnamitas (art. 5). En Qatar, la Ley del Trabajo reserva la afiliación a la Unión General de Trabajadores de Qatar a los trabajadores qataríes (secc. 116, 4)). Véase asimismo el informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes sobre el derecho a la libertad de asociación de los migrantes y sus defensores (A/HRC/44/42).

⁴³ Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares (1990), art. 43.

⁴⁴ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), artículo 14, párrafo 2, apartado h).

⁴⁵ OIT, Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189).

⁴⁶ OIT, Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190).

⁴⁷ ACNUDH, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (véase la nota 7).

agrícolas migrantes⁴⁸. Por lo general, estas estructuras no están pensadas para ser utilizadas como viviendas, no cumplen las normas contra incendios y pueden plantear riesgos para la salud de los trabajadores migrantes. Además, cuando estas estructuras se levantan en el lugar de trabajo, los trabajadores migrantes viven cerca de fertilizantes y otros productos químicos o equipamientos peligrosos. El hacinamiento y la falta de ventilación, de alarmas y salidas de incendios, de instalaciones para almacenar y preparar alimentos, y de agua potable y saneamiento son otros problemas habituales en las viviendas de los trabajadores migrantes⁴⁹. Además, especialmente en el caso de las viviendas proporcionadas por los empleadores, se denuncian con frecuencia problemas de conectividad y transporte, aislamiento y segregación, vigilancia y control por parte de los empleadores, y falta tanto de espacios e infraestructuras sociales y recreativas como de privacidad y de seguridad. En el caso de las trabajadoras migrantes, preocupa de manera particular que las viviendas no respondan a las cuestiones de género y, por ejemplo, no cuenten con cerraduras en las puertas y baños separados o no ofrezcan intimidad respecto a los trabajadores varones.

42. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) sacó a relucir de manera generalizada la baja calidad de gran parte de las viviendas proporcionadas o disponibles para los migrantes que participan en programas de migración laboral temporal. El hacinamiento y la falta de ventilación fueron un importante factor de riesgo para la transmisión de la enfermedad, lo que constituía un peligro para los trabajadores migrantes y para la salud pública. En Maldivas, trabajadores migrantes dejaron de cobrar sus salarios durante meses debido a los confinamientos por la COVID-19 y algunos informaron de que no podían siquiera comprar jabón para mantener una higiene adecuada en viviendas superpobladas. Muchos trabajadores migrantes temporales en Australia no pudieron optar a los paquetes de ayuda por la pandemia y más del 40 % de los encuestados en un estudio afirmaron que temían perder su vivienda en consecuencia. Si bien las primeras medidas de respuesta de Singapur a la pandemia fueron ampliamente elogiadas, el modo de proceder de su Gobierno con respecto a los trabajadores migrantes con salarios bajos agravó en gran medida el riesgo de infección de estos y, en efecto, a fecha de agosto de 2020, más del 90 % de los casos de COVID-19 en el país se daban entre trabajadores alojados en residencias⁵⁰.

7. Protección social

43. Los trabajadores migrantes tienen dificultades para acceder a los sistemas de protección social pensados para nacionales y ciudadanos, incluidas las pensiones, la seguridad social y las prestaciones laborales, y también encuentran obstáculos para acceder a las prestaciones parentales y de cuidado de niños y personas mayores, debido a los requisitos de admisibilidad (a menudo, la residencia permanente), las restricciones temporales y económicas, las limitaciones en la transferibilidad de las prestaciones, la falta de información y las barreras lingüísticas en los países de origen, tránsito y destino. A menudo, los trabajadores migrantes no pueden acogerse a los sistemas de protección social, por lo que son especialmente vulnerables a las crisis económicas, el desempleo y la pobreza, pues no suelen disfrutar de los mismos derechos y protección que los nacionales. Los trabajadores migrantes enfrentan

⁴⁸ Giulia Tranchina, “Better solutions needed for migrant workers’ makeshift settlements in Italy. EU funding should not be used to build more container camps”, 4 de abril de 2023. Disponible en <https://www.hrw.org/news/2023/04/04/better-solutions-needed-migrant-workers-makeshift-settlements-italy>.

⁴⁹ Matriz de Seguimiento de los Desplazamientos de la OIM, *Libya: A Long Way from Home - Migrants’ Housing Conditions in Libya* (2020). Disponible en <https://dtm.iom.int/reports/libya-%E2%80%94-long-way-home-%E2%80%93-migrants%E2%80%99-housing-conditions-libya-23-nov-2020>.

⁵⁰ ACNUDH, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (véase la nota 7).

obstáculos para acceder al seguro de desempleo, a las licencias parentales o de enfermedad y a los seguros de discapacidad, pensiones y otras prestaciones, aun reuniendo los requisitos necesarios y cotizando a estos sistemas. Al mismo tiempo, corren el riesgo de perder el derecho a las prestaciones de la seguridad social en sus países de origen, debido a los largos períodos de residencia en el extranjero. Además, aun cumpliendo los requisitos, los trabajadores migrantes suelen enfrentar limitaciones en la transferibilidad de estos derechos de un país a otro (por ejemplo, el acceso a la discapacidad a largo plazo cuando regresan a sus países de origen), algo especialmente problemático para los trabajadores migrantes estacionales o temporales.

44. La Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151) de la OIT reconoce a los trabajadores migrantes que vivan en el país de empleo el derecho a toda remuneración pendiente por trabajos realizados, incluidas las indemnizaciones por terminación de contrato normalmente pagaderas; a las prestaciones que se le debieren por concepto de accidente del trabajo o enfermedad profesional; y, según la práctica del país, a una indemnización en concepto de vacaciones anuales devengadas pero no utilizadas y al reembolso de determinadas cotizaciones de seguridad social, independientemente de la situación migratoria. Sin embargo, los trabajadores migrantes no suelen tener acceso a prestaciones por desempleo o a licencias de enfermedad, por las que a menudo cotizan, y encuentran dificultades para que se les paguen los salarios adeudados tras la finalización de sus contratos, en parte porque cuando dejan de trabajar deben abandonar el país. Los trabajadores migrantes enfrentan obstáculos específicos para acceder a programas de indemnización por accidente laboral que incluyan, entre otras cosas, indemnizaciones por pérdida de ingresos; discapacidad y enfermedad de larga duración; prestaciones por muerte; asistencia para la reincorporación al trabajo; y planes complementarios de seguros de lesiones o accidentes ocupacionales, con independencia de la situación migratoria o de residencia del trabajador migrante.

45. En los casos en que los migrantes pueden acogerse a los sistemas de protección social, los que trabajan en situación irregular pueden seguir viéndose excluidos. Por ejemplo, es encomiable que en Túnez las prestaciones de salud sean gestionadas por el Fondo Nacional del Seguro de Salud y que los trabajadores migrantes regulares y sus familias puedan acceder a ellas en las mismas condiciones que los tunecinos; sin embargo, los migrantes irregulares siguen estando excluidos de estas prestaciones⁵¹. En el Líbano, solo pueden acogerse a las prestaciones de salud los trabajadores formales no libaneses procedentes de los cinco países de Europa que ofrecen un tratamiento recíproco a los ciudadanos libaneses. Los empleados asalariados formales de otras nacionalidades cotizan al Fondo Nacional de la Seguridad Social del Líbano, pero no pueden optar a sus prestaciones⁵². Además, las disposiciones *de iure* relativas a la protección social de los migrantes que trabajan en los países del Consejo de Cooperación del Golfo siguen adoleciendo de importantes lagunas, cuya raíz se halla en el obsoleto sistema de patrocinios, la presunción de que la migración es siempre a corto plazo y un sistema dual de protección social que discrimina entre trabajadores nacionales y migrantes^{53,54}.

⁵¹ OIT, *Extending Social Protection to Migrant Workers in the Arab Region* (Ginebra, 2023). Disponible en www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_886164/lang--en/index.htm.

⁵² *Ibid.*

⁵³ OIT, *Reforming end-of-service indemnity for migrant workers in Member States of the Cooperation Council for the Arab States of the Gulf (GCC): Policy Options for the Progressive Realization of International Social Security Standards* (2023). Disponible en https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_886159/lang--en/index.htm.

⁵⁴ OIT, *Review of National Social Protection Legislation and Legal Frameworks for Migrant Workers in the Gulf Countries* (2023). Disponible en https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_886063/lang--en/index.htm.

8. Acceso a los servicios de salud

46. La legislación internacional sobre derechos humanos establece que todas las personas, con independencia de su nacionalidad, condición de residencia, situación migratoria y período de validez de su visado o permiso de trabajo, tienen derecho a servicios de salud preventivos, curativos y paliativos, y prohíbe toda discriminación en el acceso a los servicios de salud y a los determinantes de la salud subyacentes. Sin embargo, muchos trabajadores migrantes no tienen durante su estancia pleno acceso a servicios sanitarios de calidad en pie de igualdad con los nacionales.

47. Los trabajadores migrantes suelen realizar los trabajos más peligrosos, con altos índices de accidentes y lesiones (en sectores como la construcción o la agricultura, por ejemplo), lo que puede tener repercusiones directas e indirectas en su salud⁵⁵. Entre los impedimentos que dificultan el acceso de los trabajadores migrantes a la atención médica se incluyen los requisitos para acceder a los sistemas de seguro médico; las barreras lingüísticas y culturales; los horarios de trabajo; y la falta de acceso al transporte, de información sobre los servicios de salud y de acceso a los sistemas de asignación de médico de familia o de especialistas que están reservados a los residentes. Los trabajadores migrantes que residen en viviendas proporcionadas por el empleador pueden verse despojados de su alojamiento si no pueden trabajar por enfermedad o lesión. Los trabajadores migrantes enfrentan diversos obstáculos para acceder a la atención médica, tanto puntual como a largo plazo, por enfermedades y lesiones profesionales, y quienes sufren lesiones en el trabajo o padecen una enfermedad profesional deben superar importantes obstáculos para acceder a los sistemas de indemnización por accidente laboral creados para los trabajadores nacionales. En algunos casos, los trabajadores han sido devueltos a sus países de origen antes de recibir atención médica y poder presentar una solicitud de indemnización. Los trabajadores migrantes encuentran especialmente dificultoso acceder a la atención médica no urgente, la cual incluye, entre otras cosas, exámenes médicos rutinarios, pruebas de detección del cáncer u otras enfermedades y atención de la salud reproductiva, mental, visual y dental. Antes de la pandemia, en muchos países los trabajadores migrantes apenas tenían acceso a las vacunas, la medicina preventiva, la fisioterapia u otros tratamientos no urgentes. Pocos tienen acceso a fármacos o medicamentos de bajo costo, ni siquiera cuando son necesarios desde el punto de vista médico (por ejemplo, medicación para la diabetes).

48. Además, el acceso a los programas de migración laboral temporal suele estar supeditado a la superación de una serie de pruebas médicas antes de la salida del país de origen, a la llegada al país de destino y a lo largo del período de participación de los trabajadores migrantes en esos programas. Algunas de estas pruebas obligatorias son discriminatorias (como las del VIH o de embarazo) y algunos de los principales países de destino niegan el visado a los migrantes que no las superan, aunque el trabajador migrante haya sufrido la lesión o enfermedad mientras trabajaba en el país de empleo. Estas son violaciones de derechos que suelen tener repercusiones a largo plazo en la salud de los trabajadores migrantes, que incluyen lesiones o la muerte, especialmente de quienes realizan trabajos mal remunerados: se trata de violaciones del derecho a la vida que las autoridades suelen achacar a “causas naturales”⁵⁶.

49. Los trabajadores migrantes irregulares enfrentan riesgos de salud adicionales (debido, por ejemplo, a la falta de equipos de protección personal o de formación en seguridad) y obstáculos para acceder a la atención médica. Muchos no reúnen los requisitos para acceder a los servicios de atención médica financiados por los Gobiernos, que pueden estar reservados a los trabajadores migrantes documentados,

⁵⁵ OIT, *Occupational Fatalities among International Migrant Workers* (2021). Disponible en <https://publications.iom.int/es/node/3126>.

⁵⁶ ACNUDH, *We Wanted Workers, but Human Beings Came* (véase la nota 7).

y no pueden pagar el elevado costo de los servicios de atención médica privados ni acceder a la asistencia médica para pacientes sin seguro. Además, muchos ni siquiera acuden a los servicios de atención médica debido a la inexistencia de separaciones entre los servicios de atención de la salud de los mecanismos de aplicación de la ley de inmigración, lo que contraviene la Recomendación general núm. 38 (2020) del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer relativa a la trata de mujeres y niñas en el contexto de la migración mundial (CEDAW/C/GC/38), párrafo 54, apartado c), donde se resalta la importancia del acceso a la atención de la salud y de poder denunciar sin temer represalias o cambios negativos en la situación migratoria, en particular en el contexto de la trata de mujeres y niñas. Las trabajadoras migrantes enfrentan riesgos de salud particulares en sus lugares de trabajo, debido a que muchas se dedican al trabajo de cuidados, lo que supone una mayor exposición a enfermedades infecciosas y de transmisión sexual, y a la violencia sexual y de género. Para las trabajadoras migrantes es especialmente difícil acceder a los derechos de salud sexual y reproductiva, pues corren el riesgo de ser despedidas por quedarse embarazadas y de sufrir represalias por denunciar casos de violencia sexual y de género.

9. Medidas para el acceso a la justicia y a la rendición de cuentas

50. El acceso a la justicia es un principio básico del derecho^{57,58}, fundamental para proteger a todos los trabajadores migrantes. Ello requiere plena igualdad jurídica, igual protección ante la ley y acceso tanto a la solución justa de las controversias como a los recursos dispuestos por la ley. El acceso de los trabajadores migrantes a la justicia está claramente previsto en la legislación, concretamente en el artículo 10, párrafos a) y b), incisos del i) al v), del Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT. Los sistemas jurídicos no suelen tomar en consideración las vulnerabilidades particulares de los trabajadores migrantes, en particular de las mujeres. Las mujeres migrantes tienden a trabajar en número desproporcionado en los sectores informales y no regulados y en ocupaciones caracterizadas por el aislamiento en las que son habituales diversas formas de abuso, como la violencia física, sexual y psicológica, incluidas la intimidación, el acoso, la explotación y las amenazas en el trabajo⁵⁹. Debido a las lagunas en la legislación, a las políticas de explotación o a las amenazas de violencia de género, las trabajadoras domésticas migrantes pueden verse sujetas a cumplir “requisitos de convivencia” que las obligan a permanecer en la residencia de su empleador, aislándolas de modo que no pueden acceder a los mecanismos de denuncia y reparación⁶⁰. Las mujeres enfrentan asimismo la estigmatización y el miedo al ostracismo cuando presentan denuncias, especialmente en los casos de violencia sexual⁶¹, y por esta razón es menos probable que lo hagan⁶². Las mujeres migrantes son objeto de formas particulares de represalia, como la violencia de género y el acoso, y disfrutan de un escaso reconocimiento y protección ante la ley, lo que les impide reconocer su derecho de acceso a la justicia⁶³.

⁵⁷ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 14.

⁵⁸ Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 8.

⁵⁹ Federación de Sindicatos Asiáticos de Trabajadores Domésticos, *The Price of Justice, Migrant Domestic Workers' Experience of Trying to Resolve Labour Disputes in Hong Kong* (Hong Kong, 2019).

⁶⁰ Véase la cláusula 3 del contrato de trabajo estándar de Hong Kong (China) para un empleado doméstico contratado que no provenga de Hong Kong. Disponible en www.immd.gov.hk/eng/forms/forms/id407.html.

⁶¹ Sarah Paoletti, Eleanor Taylor-Nicholson, Bandita Sijapati y Bassina Farbenblum, *Migrant Workers Access to Justice at Home: Nepal* (Open Society Foundations, 2014).

⁶² Véase E/CN.4/1998/74/Add.1.

⁶³ OIT, *Fair recruitment and access to justice for migrant workers* (Ginebra, 2022). Disponible en https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_850615/lang--es/index.htm.

51. Las represalias o amenazas de represalia por parte de empleadores e intermediarios de contratación son una de las principales preocupaciones de los trabajadores migrantes que denuncian haber sido intimidados y amenazados al hacer frente a sus empleadores e intermediarios ante tribunales o instancias de mediación, viéndose así obligados, a veces mediante coacción, a aceptar una oferta de reparación inferior o a desistir de sus reclamaciones⁶⁴. Los empleadores pueden acusar falsamente a los trabajadores migrantes de robo, negligencia y otros delitos, lo que los expone a ser detenidos y deportados⁶⁵. Por ejemplo, en Hong Kong (China), en 14 de 35 casos en que trabajadores domésticos presentaron denuncias ante un tribunal del trabajo, el empleador interpuso una contrademanda⁶⁶; en Jordania, las contrademandas desvirtúan las denuncias auténticas de abusos y explotación de los trabajadores porque los jueces dan por hecho que estos pueden estar mintiendo⁶⁷.

52. Los convenios laborales internacionales exigen la cooperación entre la inspección de trabajo y las autoridades de inmigración. El objetivo principal de la inspección de trabajo no es aplicar la ley de inmigración, sino proteger los derechos de todos los trabajadores y mejorar sus condiciones laborales⁶⁸. La pérdida del empleo suele entrañar la pérdida del permiso de trabajo y del permiso de residencia, especialmente cuando estos dependen del empleador y están vinculados a él. Esta circunstancia expone a los trabajadores migrantes a la irregularidad y a una posterior repatriación o deportación. La carencia de documentación o su pérdida deja a los trabajadores migrantes en una situación irregular, en la que pueden verse sometidos a abusos o empujados a buscar otros empleadores en lugar de presentar demandas y acceder así a su derecho a la justicia. A los trabajadores migrantes les suele resultar sumamente dificultoso hacer cumplir sus derechos. Los trabajadores migrantes, además, son especialmente vulnerables a las condiciones abusivas y pueden tener la percepción de que exigir el cumplimiento de sus derechos puede afectar a su derecho de residencia⁶⁹.

53. Aunque los Estados suelen reconocer en su legislación el acceso a la justicia, los trabajadores migrantes, independientemente de su nacionalidad, situación migratoria o condición de residencia, no suelen tener acceso a recursos legales oportunos, asequibles y exigibles, entre ellos el acceso a un tribunal independiente e imparcial y a asistencia letrada, cuando sea necesario. Por ejemplo, En el Brasil, aunque los trabajadores migrantes que buscan reparación por violaciones de derechos humanos o laborales podrían, en virtud del código penal del país, interponer demandas por fraude contra los intermediarios de contratación, la realidad de la corrupción, la esclavitud, la trata de personas y la migración transfronteriza en la región motiva que presentar una demanda no baste para garantizar el acceso a la justicia, y hace necesaria una legislación independiente que aborde la contratación internacional en toda su escala y complejidad⁷⁰. En la mayoría de los casos, los trabajadores migrantes no tienen un acceso irrestricto y efectivo al recurso judicial sin verse expuestos a represalias y expulsiones. Como se ha señalado anteriormente, los trabajadores migrantes enfrentan obstáculos para presentar denuncias contra sus

⁶⁴ Federación de Sindicatos Asiáticos de Trabajadores Domésticos, *The Price of Justice, Migrant Domestic Workers' Experience of Trying to Resolve Labour Disputes in Hong Kong*.

⁶⁵ Saraswathi, "Huroob, runaway, absconding: trapping migrants in extreme abuse" (véase la nota 36).

⁶⁶ Federación de Sindicatos Asiáticos de Trabajadores Domésticos, *The Price of Justice, Migrant Domestic Workers' Experience of Trying to Resolve Labour Disputes in Hong Kong*.

⁶⁷ Federación de Sindicatos Asiáticos de Trabajadores Domésticos, *The Price of Justice, Migrant Domestic Workers' Experience of Trying to Resolve Labour Disputes in Hong Kong*.

⁶⁸ OIT, *Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes* (Ginebra, 2016), párrs. 477 y 482.

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ OIT, *The Migrant Recruitment Industry: Profitability and Unethical Business Practices in Nepal, Paraguay and Kenya* (Ginebra, 2017). Disponible en https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_574484/lang-es/index.htm.

empleadores, intermediarios de contratación u otros, incluso por acoso sexual en el lugar de trabajo, y tienen un acceso limitado a reparaciones por impago de salarios y a indemnizaciones por violaciones de los derechos laborales y otras violaciones de los derechos humanos. Las trabajadoras migrantes suelen trabajar en la economía informal no regulada, lo que limita aún más sus opciones de acceder a la justicia y merma sus posibilidades de regularizar su situación migratoria.

D. Enfoques basados en los derechos para garantizar los derechos laborales de los migrantes

54. Los Estados y la sociedad civil han aplicado algunas buenas prácticas, las cuales refuerzan el alineamiento con los compromisos contraídos en virtud del derecho internacional y son más coherentes con las normas laborales. Estas prácticas incluyen programas de regularización para trabajadores migrantes en situación irregular; vías para que quienes obtienen permisos de trabajo temporales o se acogen a programas de migración temporal puedan optar a una situación migratoria segura o inamovible; igualdad garantizada de acceso a la protección social; contratos estandarizados para los trabajadores migrantes y cortafuegos que separen los servicios de los mecanismos de aplicación de las leyes migratorias. A continuación se exponen algunas prácticas prometedoras.

55. Un sindicato de trabajadores domésticos de la Argentina, la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares, trabaja para divulgar los nuevos cambios de la política laboral en la Argentina y el acceso a ellos. En colaboración con el Gobierno, el sindicato ha creado un sitio web y una aplicación para teléfonos inteligentes, así como una serie de videos⁷¹ sobre los derechos de los trabajadores domésticos, incluidos los salarios, la libertad de asociación y las vacaciones pagadas. La aplicación facilita el acceso a esta información y brinda datos de contacto de organizaciones e instancias gubernamentales ante las que los trabajadores pueden solicitar reparación. Está estudiándose la posibilidad de reproducir este modelo gubernamental-sindical específico en otros países de América Central y América del Sur⁷².

56. Gobiernos y organizaciones no gubernamentales han elaborado conjuntos de herramientas para sensibilizar a los trabajadores migrantes que buscan justicia. Los trabajadores de la salud migrantes (en particular, los enfermeros y enfermeras de la India y Filipinas en países de destino como Alemania, Dinamarca, Finlandia y Noruega) tienen acceso a una herramienta desarrollada por la Internacional de Servicios Públicos que describe a grandes rasgos los mecanismos de reclamación existentes en corredores migratorios concretos, a los que los trabajadores pueden recurrir en momentos de dificultad⁷³.

57. En el Canadá, los trabajadores migrantes pueden solicitar un permiso de trabajo abierto para trabajadores vulnerables, que permite a estos buscar un nuevo empleador o puesto de trabajo en el mercado laboral a lo largo de un máximo de 12 meses si sufren abusos o corren riesgo de sufrirlos⁷⁴.

⁷¹ Véase www.upacp.org.ar/?page_id=3017#derechosLaborales.

⁷² OIT, “Acción sindical para promover la contratación equitativa de los trabajadores migrantes”, nota informativa de la OIT, abril de 2020.

⁷³ Véase www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=130.

⁷⁴ Véase Inmigración, Refugiados y Ciudadanía del Canadá, “Open work permits for vulnerable workers [R207.1 – A72] – International Mobility Program”, modificado el 23 de febrero de 2023. Disponible en www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/temporary-residents/foreign-workers/vulnerable-workers.html.

58. En Marruecos, el régimen de asistencia médica se basa en el principio de solidaridad nacional en beneficio de la población sin recursos. La cobertura médica consiste en un seguro de enfermedad obligatorio y un plan de asistencia médica. El seguro de enfermedad obligatorio brinda prestaciones en especie (por enfermedad) y en metálico (por enfermedad y discapacidad física). Gracias a este principio de solidaridad nacional, tanto los nacionales como los no nacionales pueden acceder a las prestaciones en especie⁷⁵. En Argelia, los trabajadores migrantes se afilian al régimen de atención médica de la seguridad social independientemente de su nacionalidad, la cuantía o naturaleza de su remuneración o el formato, naturaleza o validez de su contrato de trabajo (incluidos los migrantes irregulares)⁷⁶.

59. La alianza entre Filipinas y Bahrein para conceder visados flexibles, consistentes en un permiso de trabajo y de residencia válido durante dos años y renovable indefinidamente, garantiza vías para la regularización de los trabajadores migrantes, en respuesta a las consecuencias imprevistas del sistema de patrocinio conocido como *kafala*, tradicional en Oriente Medio⁷⁷. Esta alianza insta una vía para regularizar la situación de los migrantes filipinos y evitar que se vean en manos de intermediarios de contratación sin escrúpulos que aplican prácticas a menudo conducentes a la trata de personas.

60. Egipto está haciendo esfuerzos por erradicar la trata de personas aplicando un enfoque centrado en las víctimas a través de un protocolo de cooperación, firmado por el Ministerio de Solidaridad Social, el Consejo Nacional para la Infancia y la Maternidad y la Sociedad de la Media Luna Roja Egipcia, en virtud del cual se establece un nuevo centro de acogida, específico para las víctimas de trata de personas⁷⁸.

61. El corredor de contratación justa, un proyecto piloto de Nepal y Jordania, se diseñó en colaboración con Better Work Jordan e interlocutores sociales. A través del Programa Integrado sobre Contratación Equitativa (FAIR), la OIT aúna esfuerzos con una agencia de empleo privada que ha desarrollado procedimientos para la contratación equitativa de trabajadores nepalíes en el sector de la confección en Jordania, en consonancia con los Principios Generales y Directrices Prácticas de la OIT relativos a la Contratación Equitativa⁷⁹.

62. La Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados es una iniciativa puesta en marcha por organizaciones comunitarias, parte de una red de más de 140 organizaciones y 100 defensores individuales que trabajan con migrantes indocumentados en 33 países, principalmente en Europa, pero también en otras regiones del mundo. La Plataforma ha elaborado una amplia base empírica sobre la brecha existente entre la legislación internacional de derechos humanos y las políticas y prácticas vigentes en cada país, lo que fomenta el reconocimiento de los derechos fundamentales de los migrantes indocumentados y

⁷⁵ OIT, *Extending Social Protection to Migrant Workers in the Arab Region* (véase la nota 52).

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ Centro de la Red sobre la Migración: “Repository of Practices (2023), Philippines-Bahrain Partnership: Flexible Visas”. Disponible en <https://migrationnetwork.un.org/practice/philippines-bahrain-partnership-issuance-flexible-visas>.

⁷⁸ Centro de la Red sobre la Migración: “Repository of Practices (2023), Dedicated Shelter for Victims of Trafficking in Persons”. Disponible en <https://migrationnetwork.un.org/practice/dedicated-shelter-victims-trafficking-persons>.

⁷⁹ OIT, “Fair recruitment corridor piloted between Nepal and Jordan (in the garment sector) (2015–2019)”, base de datos de buenas prácticas. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=205.

tiende un vínculo fundamental entre las realidades locales y los debates en lo referido a las políticas⁸⁰.

63. Mauritania es un país de tránsito y destino para los trabajadores migrantes senegaleses. La Confederación Nacional de Trabajadores Senegaleses ha fundado en Nuakchot un centro para futuros migrantes senegaleses que buscan empleo en Mauritania o en Europa y ha puesto en marcha en Dakar un centro de llamadas que ofrece asistencia especializada a los trabajadores domésticos, la mayoría de los cuales son mujeres migrantes. Asimismo, este centro recibe quejas de trabajadores domésticos, orienta sobre cuestiones relacionadas con el empleo y hace las veces de oficina de solución de controversias⁸¹.

E. Conclusiones y recomendaciones

64. Es cada vez más habitual que los Estados recurran a planes o programas de migración temporal para facilitar la migración laboral regular; muchos, además, buscan explícita o implícitamente reducir la migración irregular y las realidades nocivas asociadas a ella. No obstante, las restricciones inherentes a estos programas crean situaciones de vulnerabilidad para los migrantes, los cuales, a efectos prácticos, se ven empujados a la irregularidad. Por ejemplo, el hecho de que los migrantes no tengan control sobre el momento en que deben retornar a sus países tras participar en estos programas puede empujarlos a irregularizar su situación en lugar de retornar una vez finalizado su contrato, en particular si han cultivado relaciones sociales o si las condiciones en su país de origen se han vuelto desfavorables debido al cambio climático o la agitación política o económica. Para quienes han sufrido explotación, abusos o lesiones en el lugar de trabajo, han realizado trabajo no remunerado o cargan con servidumbre por deudas, el retorno puede no ser una opción viable hasta que salden dichas deudas u obtengan la documentación necesaria.

65. Muchas de estas vías temporales son incompatibles con las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos. Los trabajadores suelen aceptar trabajos de duración determinada y bajos salarios en sectores como la agricultura, la construcción, el trabajo de cuidados o los servicios. El carácter temporal de estos programas condiciona la realidad vivida por los trabajadores migrantes, que quedan excluidos de redes de apoyo de carácter permanente. Además, se aduce esta temporalidad para justificar las viviendas “provisionales” de mala calidad y un sinnúmero de restricciones de los derechos humanos, aun en casos de migración prolongada o “permanentemente temporal”, es decir, cuando los trabajadores migran a través del mismo programa de forma reiterada a lo largo de decenios, muchos durante toda su vida (laboral), normalmente sin sus familias. Aun en sectores en los que satisfacen una necesidad perenne de mano de obra, a los trabajadores migrantes que participan en estos programas se los suele excluir de las vías de acceso a la residencia permanente o a la ciudadanía.

66. Se necesitan nuevos mecanismos y vías permanentes que protejan en los países de empleo a los trabajadores migrantes, independientemente de la situación de estos. Los trabajadores migrantes deben poder acceder a un trabajo decente en un entorno seguro, donde no tengan cabida la discriminación ni la

⁸⁰ OIT, “Platform for international cooperation on undocumented migrants (PICUM)” (2001-2015), base de datos de buenas prácticas. Disponible en www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=16.

⁸¹ OIT, “Centres for migrants in Senegal and Mauritania”, base de datos de buenas prácticas. Disponible en www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=141.

explotación, y sus derechos laborales y humanos deben ser protegidos dondequiera que residan y trabajen.

67. Es responsabilidad y obligación de los Estados institucionalizar, en ámbitos como el salario, las deducciones por vivienda o transporte, el acceso a los derechos, la protección social y el seguro de salud, una gobernanza de la migración basada en derechos y guiada por el principio de no discriminación de ningún trabajador.

68. El Relator Especial exhorta a los Estados y al resto de partes interesadas a:

a) Reforzar y ampliar la protección del trabajo doméstico a todos los trabajadores migrantes, con independencia de su situación, en lo referido al salario mínimo, el pago de horas extraordinarias, la jornada laboral, las condiciones de trabajo, los días de descanso, las vacaciones anuales, la libertad de asociación, la protección de la seguridad social (permiso parental, seguro médico, pensiones y prestaciones por discapacidad, familia e hijos a cargo), así como en lo concerniente a recursos judiciales y reparaciones efectivos;

b) Implantar “cortafuegos” para separar los servicios públicos de las autoridades de inmigración, a fin de garantizar que no se disuade a los trabajadores migrantes de acceder a la educación, a una vivienda adecuada, servicios culturales y atención médica, incluidos los servicios integrales de salud sexual y reproductiva, y a otros derechos básicos como prestaciones alimentarias, todo ello sin sufrir discriminación y sin temor a ser detectados, detenidos y deportados;

c) Mejorar la supervisión y el control de las agencias de contratación, los intermediarios y los empleadores, entre otros, fijando una política de contratación holística y amplia que esté sujeta a una rigurosa diligencia debida en materia de derechos humanos y legislación; desarrollar sistemas de concesión de permisos para las agencias de contratación que sean plenamente sólidos y transparentes y estén sujetos a la rendición pública de cuentas; garantizar la aplicación de medidas restrictivas para impedir que renueven sus permisos las agencias de contratación sin escrúpulos a las que estos les habían sido retirados; regular a los intermediarios irregulares y sancionar a las agencias que operan sin permiso; elaborar un sistema de evaluación y una lista negra que permita valorar la conducta de las agencias de contratación; abrir líneas telefónicas confidenciales para que los trabajadores migrantes puedan presentar informes sobre trabajos en condiciones de inseguridad; y prohibir de manera efectiva cualquier tasa de contratación pagadera por los migrantes;

d) Crear un sistema de inspección laboral sólido y eficaz, con inspecciones periódicas no anunciadas en todos los lugares de trabajo, garantizando un número suficiente de inspectores de trabajo adecuadamente formados y capacitados para vigilar y hacer cumplir los derechos humanos y las normas laborales. Los inspectores de trabajo deben poder entrevistar directamente a los trabajadores migrantes, revisar sus contratos y asegurarse de que se les permite conservar sus pasaportes, se les paga de forma puntual y se les expiden íntegramente sus documentos de identificación. Los inspectores de trabajo deben ir acompañados de intérpretes de idiomas que entiendan los trabajadores migrantes;

e) Adoptar todas las medidas necesarias para prevenir, investigar, enjuiciar y sancionar las violaciones de los derechos humanos y los abusos contra los trabajadores migrantes, ya sean perpetrados por funcionarios públicos o por particulares;

f) Asegurarse de que todos los trabajadores migrantes tengan igual acceso a la justicia, a mecanismos de denuncia y a vías de recurso judicial que los capaciten para presentar demandas ante los tribunales de trabajo y luchar contra la discriminación en el empleo, asimismo en lo referido a la contratación, el patrocinio, los permisos de residencia, los contratos, las condiciones de trabajo y de vida, la protección salarial y otras controversias laborales, sin temor a represalias y siguiendo la tramitación oportuna. A fin de garantizar la igualdad de trato frente a los nacionales y ciudadanos de los países de destino, debe garantizarse el acceso de los trabajadores migrantes a servicios de interpretación y a asistencia letrada, y han de tenerse en cuenta cuestiones como las barreras lingüísticas, el transporte, los horarios de trabajo y la falta de acceso a la información sobre derechos y servicios;

g) Garantizar que los trabajadores migrantes reciban contratos de trabajo escritos en un idioma que entiendan, en los que se informe sobre sus obligaciones concretas y las condiciones del trabajo; la remuneración, las prestaciones y las deducciones; una descripción del puesto; el lugar, las horas de trabajo y los días de descanso; las condiciones de la vivienda (si procede); el transporte; los recursos y reparaciones efectivos; y si las infraestructuras responden a las cuestiones de género. A tal efecto, deberán adoptarse modelos y contratos estandarizados para los trabajadores migrantes de distintos sectores y niveles de competencia. Los Estados deben prohibir y sancionar prácticas como la sustitución de contratos, la retención de documentación y la reclusión o encierro forzosos de los trabajadores migrantes en las viviendas, en particular de los trabajadores domésticos;

h) Abolir el sistema conocido como *kafala* y los programas en el lugar de trabajo que dependen del empleador, y sustituirlos por un mercado laboral abierto y regulado, en el que los derechos y la condición de residencia de los trabajadores migrantes no dependan de un empleador o de un sector, tomando en cuenta la realidad del mercado laboral y tendiendo puentes entre distintos tipos de empleos y situaciones de permiso de trabajo, a fin de evitar que los trabajadores migrantes caigan en la irregularidad si cambia su situación laboral, o en casos de explotación. Esto incluye la abolición de los requisitos de “no objeción” y de permiso de salida, a fin de brindar a los trabajadores migrantes la oportunidad de cambiar de patrocinador;

i) Eliminar las barreras de género en el mercado laboral, brindando un estatuto jurídico a las mujeres migrantes, independientemente de sus familias, parejas, cónyuges y empleadores;

j) Adoptar medidas para garantizar que las políticas de reunificación familiar, reentrada múltiple y acceso a vías permanentes se aplican a todos los niveles a los trabajadores migrantes, incluidos los domésticos, para permitir que sus cónyuges e hijos se reúnan con ellos en su país de destino;

k) Comprender mejor las diferentes realidades y desafíos que enfrentan los trabajadores migrantes, así como sus necesidades específicas, cooperando activamente con estos y llevando a cabo campañas de sensibilización, con miras a defender mejor su dignidad y poner de relieve las aportaciones sociales y económicas que hacen a la sociedad;

l) Proteger el derecho de los trabajadores migrantes a la negociación colectiva, a la libertad de reunión pacífica y a la asociación, independientemente de su situación migratoria o sector de trabajo, y fortalecer la capacidad de los sindicatos para defender los derechos laborales y humanos de los trabajadores

migrantes, fomentando a la vez una activa participación cívica en lo referido a la gobernanza y las prácticas de migración laboral;

m) Garantizar vías seguras de migración regular, basadas en los derechos humanos, que respondan a las cuestiones relativas al género, la edad y la infancia, y tengan en cuenta las necesidades particulares de todos los migrantes en situación de vulnerabilidad; garantizar a los migrantes irregulares el acceso a la regularización de su situación migratoria; garantizar que los procesos de regularización y de renovación de los permisos de trabajo no dependan del patrocinio del empleador y ofrecer a los trabajadores migrantes vías directas para regularizar su situación migratoria;

n) Detectar precozmente los casos de violencia de género o de trata de personas, garantizar un “cortafuegos” claro entre la policía local y las autoridades de inmigración para fomentar la denuncia de delitos, y proporcionar una vivienda segura a los trabajadores migrantes que intenten alejarse de empleadores, cónyuges, parejas u otras personas que los maltratan;

o) Elaborar acuerdos bilaterales sobre migración laboral entre los países de destino y de origen que prioricen la aplicación integral de los derechos humanos y laborales de los migrantes sobre la base de las normas internacionales e incorporen plenamente las voces tanto de los migrantes como de la sociedad civil, y fomentar asimismo el intercambio sistemático de información sobre las partes que explotan a los trabajadores migrantes;

p) Garantizar que todos los sistemas de recopilación de datos son precisos y están actualizados, que estos se desglosan por edad, sexo, raza, etnia, situación migratoria, religión o creencias, grado de discapacidad, orientación sexual e identidad de género, origen socioeconómico, ubicación geográfica y otros criterios, y que, a la vez, permiten conocer en detalle las distintas fases de la migración laboral, las pautas de la contratación y el paradero, trato y situación de los trabajadores migrantes en lo que atañe a su bienestar.