



Organización
Internacional
del Trabajo

- ▶ **Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT**



► **Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT**

Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT)

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)

Foto de portada: Trabajadora migrante, empleo juvenil - Retrato de una joven que espera entre la multitud en el centro de recursos para personas migrantes (CRM) en Katmandú, deseando recibir un visado para ir al extranjero por trabajo. Nepal, 2016-12-12, fotógrafo: Crozet M., © OIT.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera publicación 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del Protocolo 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse extractos breves de ellos sin autorización previa, siempre que se indique la fuente. Los derechos de reproducción o traducción deben dirigirse a Publicaciones de la OIT (Derechos y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico: rights@ilo.org. La Oficina Internacional del Trabajo da la bienvenida a este tipo de solicitudes.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados en una organización de derechos de reproducción pueden realizar copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. Visite www.ifrro.org para encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

*Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular
y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT*

ISBN: 978-92-2-036198-6 (PDF en línea)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión
y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

*Diseño gráfico y tipográfico, compaginación y composición,
impresión, edición electrónica y distribución.*

PRODOC se esfuerza por utilizar papel procedente de bosques gestionados
de manera ambientalmente sostenible y socialmente responsable.

Código: CMD-REP

► Prólogo

Las personas han emigrado a través de las fronteras y las regiones durante siglos. Muchas personas abandonan sus países de origen por diversas razones, una de ellas es la búsqueda de un trabajo decente.

A pesar de las experiencias positivas y de empoderamiento de las personas trabajadoras migrantes y sus comunidades, muchas de ellas se desplazan fuera de los canales regulares de migración. Aunque escasos, los datos disponibles atestiguan la magnitud de este fenómeno migratorio irregular y sugieren que sus motivos son múltiples, al igual que sus consecuencias.

Las personas trabajadoras migrantes están expuestas a la exclusión y la explotación debido a su situación irregular. Las imágenes que captan con demasiada frecuencia la muerte de las personas trabajadoras migrantes durante el viaje o en el trabajo dan testimonio de ello. La irregularidad perturba los mercados de trabajo y reduce los salarios. Además, si no se aborda, genera una percepción pública negativa de las personas trabajadoras migrantes.

La pandemia de la COVID-19, que sigue azotando al mundo en el momento de finalizar este informe, no ha hecho más que agravar la vulnerabilidad y las condiciones precarias de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Con la reapertura gradual de las fronteras y el fin de la crisis, la movilidad humana continuará a un ritmo sostenido, incluso a través de canales irregulares.

Pero la irregularidad no significa que las personas trabajadoras migrantes no tengan derechos o que sus derechos no deban ser respetados. Garantizar el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales de todas las personas trabajadoras migrantes, es fundamental para afrontar la migración laboral irregular, y debe ser la base de una gestión y cooperación eficaces a todos los niveles. Los interlocutores sociales desempeñan un papel esencial en el diseño y la aplicación de medidas relativas a la prevención de las condiciones abusivas asociadas a la migración laboral irregular.

En las últimas décadas, la migración laboral irregular ha cobrado mayor relevancia en los foros nacionales e internacionales, como se refleja en el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Afrontarla con mayor decisión se ha convertido en una cuestión urgente. La OIT aporta a este debate su enfoque basado en los derechos, que se fundamenta en las normas internacionales del trabajo, los principios y las directrices sobre contratación equitativa, y los valores universales de igualdad de trato y no discriminación para todos.

La Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo ofrece nuevas vías para que la OIT apoye a los mandantes en sus esfuerzos por proteger los derechos de todos los trabajadores, incluidas las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, y abordar la migración en condiciones abusivas. El Llamamiento mundial a la acción de la OIT para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, reconoce que la crisis ha afectado de manera desproporcionada a los más desfavorecidos y vulnerables, en particular las personas migrantes.

Este Compendio de la OIT sobre la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y sobre cómo afrontar la migración laboral irregular explica las diversas situaciones que pueden llevar a las personas trabajadoras migrantes a encontrarse en situación irregular; los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, así como los marcos jurídicos y orientaciones internacionales pertinentes. También identifica las prácticas de los Estados y de las organizaciones de empleadores y trabajadores que promueven el respeto y la promoción de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su situación. El Compendio presenta prácticas que pueden ayudar a prevenir la migración laboral irregular, incluso mediante vías para salir de la irregularidad, y facilitar la mejora

de los procesos de migración laboral, aumentando los beneficios para las personas trabajadoras migrantes y sus familias, los nacionales y los países de origen y destino.

El Compendio no pretende ser exhaustivo. Su objetivo es inspirar prácticas innovadoras que ayuden a reducir la vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes a la explotación y a las violaciones de los derechos humanos, incluidas las violaciones de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esperamos que contribuya a la adopción de respuestas y estrategias basadas en los derechos para salir de la migración laboral irregular, y a promover el diálogo y la cooperación multilateral en este ámbito. El Compendio es un documento dinámico que, con el tiempo, se enriquecerá y actualizará con nuevas prácticas que buscan garantizar una migración segura, ordenada y regular. Nuestro deseo es que contribuya a la construcción de una sociedad diversa e inclusiva.

Michelle Leighton

Jefa
Servicio de Migraciones Laborales

Manuela Tomei

Directora
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

► Resumen ejecutivo

- **En las últimas décadas, la migración irregular ha adquirido mayor relevancia.** Afrontarla se ha convertido en una cuestión urgente, como se refleja en el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (2018), a través del cual la comunidad internacional se comprometió a minimizar los impulsores adversos y los factores estructurales que obligan a las personas a abandonar su país de origen, y a abordar y reducir las situaciones de vulnerabilidad en el marco de la migración. No existe una definición universalmente aceptada de la migración laboral irregular. Sin embargo, la legislación internacional en materia de derechos humanos define a las personas trabajadoras migrantes indocumentadas o en situación irregular como aquellas que no están autorizadas a ingresar, permanecer o trabajar en el país de destino (ICRMW, artículo 5). Ofrecer una imagen estadística de la migración irregular no es tarea fácil, pero una estimación prudente indica que unos 58 millones de personas migrantes se encuentran en situación irregular (OIM, 2018). La OIT aborda este fenómeno desde la perspectiva del mundo del trabajo. Las normas internacionales del trabajo, los principios y directrices para la contratación equitativa, así como los valores universales de igualdad de trato y no discriminación son fundamentales para el enfoque de la OIT.
- **Contexto de la migración irregular por motivos de empleo.** La migración internacional se ha convertido en una parte integrante de la economía mundial, que afecta a casi todos los países. Las personas trabajadoras migrantes y sus familias representan la mayor parte de la migración internacional que vive hoy en día fuera de su país de origen. La migración puede aportar experiencias positivas y fortalecedoras a las personas trabajadoras migrantes y a sus familias, así como a las comunidades de los países de origen y de destino. No obstante, muchas personas siguen desplazándose sin tener acceso a las opciones de migración regular. Las personas migrantes pueden acabar en situación irregular por múltiples razones. Pueden cruzar las fronteras a través de los canales regulares pero prolongar su estancia más allá de la validez de su visado y, por lo tanto, encontrarse en situación irregular y realizar trabajos ilegales en la economía formal o informal. Pueden entrar en un territorio sin documentación válida o perder su estatus de persona migrante regular debido al desempleo o al incumplimiento de los requisitos del permiso. Sus solicitudes de asilo pueden ser rechazadas, o pueden encontrarse en situación irregular debido a la incapacidad de la burocracia de tramitar las solicitudes de visado o los permisos a tiempo. La migración laboral irregular varía según las regiones, y en algunos países las poblaciones de trabajadores migrantes en situación irregular son más importantes que en otros. Los cierres de fronteras y las restricciones de movimiento debidas a la pandemia de la COVID-19 pueden haber afectado a las poblaciones y los flujos de migración irregular.
- **Los factores que impulsan la migración laboral irregular son complejos y multifacéticos.** La dinámica del mercado de trabajo y las asimetrías en la demanda de mano de obra y la oferta en los países de destino y origen, respectivamente, son algunos de ellos. Cuando no hay opciones de canales de migración seguros y regulares, algunas personas pueden verse obligadas a marcharse por razones de salud o supervivencia. Los efectos adversos del cambio climático y la degradación del medio ambiente; el acceso desigual a los derechos económicos y sociales, incluidos la atención sanitaria y el trabajo decente, los alimentos, la tierra o el agua; la desigualdad de oportunidades, así como la desigualdad y la violencia de género, pueden ser razones de peso para que las personas se desplacen a través de canales de migración irregular. Otros impulsores o factores estructurales son la prohibición de migración por cuestiones de género, los gastos de contratación y los reclutadores de mano de obra deshonestos, la información engañosa o falsa, o la falta de comprensión de las complejas normas de la migración.

- **La irregularidad no significa que los trabajadores migrantes no tengan derechos o que estos derechos no deban respetarse.** Todos los migrantes conservan sus derechos humanos, independientemente de su estatus migratorio. El respeto de sus derechos humanos, incluidos los laborales, es fundamental para abordar la migración laboral irregular y debe ser la base de una gestión y una cooperación eficaces a todos los niveles. A este respecto, resultan de interés una serie de normas e instrumentos internacionales sobre derechos humanos y laborales (véase también el anexo II). Junto con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo (2019) y el Llamamiento Mundial a la Acción de la OIT para una recuperación de la crisis centrada en las personas, inclusiva, sostenible y resiliente (2021) proporcionan una orientación esencial para los responsables políticos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las buenas prácticas facilitan el respeto y la promoción de los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes en situación irregular, con especial atención a la igualdad de acceso a los derechos para las mujeres migrantes y los grupos desfavorecidos en situación irregular. Estas acciones pretenden respetar y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los derechos reconocidos en los principales instrumentos de derechos humanos de la ONU, garantizando al mismo tiempo la igualdad de trato en términos de remuneración y determinadas prestaciones de la seguridad social derivadas de empleos anteriores. Para mitigar el impacto de la pandemia del COVID-19, varios países han adoptado medidas ad hoc o temporales para regularizar a los trabajadores inmigrantes irregulares y garantizarles el acceso a ciertos derechos básicos, incluida la asistencia sanitaria. Los países también están buscando soluciones duraderas que promuevan mecanismos de admisión y estancia permanentes y concedan un estatus regular en el país a los trabajadores migrantes vulnerables. Estos mecanismos pueden aportar beneficios económicos y laborales a los países de destino, así como estabilidad y seguridad para los trabajadores migrantes irregulares.
- **Un tema controvertido.** El debate sobre la migración irregular, incluida la laboral, suele ser muy polémico y polarizado. Las opiniones sobre cómo abordarla difieren considerablemente, lo que refleja el contraste de intereses sociales y económicos y el sentimiento general. Si bien hay algunas pruebas que sugieren que la migración irregular es significativa, los datos son escasos e incompletos, y la recopilación de datos se basa en métodos indirectos y aproximaciones. Por lo tanto, es crucial recopilar pruebas de manera más sistemática. No solo para diseñar y aplicar políticas de migración laboral sólidas y basadas en los derechos, sino también para contrarrestar la percepción de que las personas trabajadoras en situación irregular son delincuentes y que representan una competencia desleal en materia de empleo o prestaciones sociales. Esta visión alimenta la retórica contra la migración, la discriminación y la xenofobia.
- **El presente Compendio.** El Consejo de Administración de la OIT ha pedido a la Oficina que elabore un compendio de prácticas sobre la reducción de la migración laboral irregular y la promoción de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, como parte de un plan de acción quinquenal más amplio de la OIT con miras al seguimiento de la resolución de la Conferencia relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral (2018-2022) (OIT, 2017b). El Compendio presenta las situaciones que pueden llevar a las personas trabajadoras migrantes a la irregularidad, los derechos de estas personas en situación irregular, así como las normas internacionales, buenas prácticas y orientaciones pertinentes. También destaca las leyes y políticas estatales, así como las prácticas dentro de los países y entre ellos, a menudo adoptadas en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, que pueden ayudar a prevenir la migración laboral irregular en condiciones abusivas, y facilitar el respeto y la promoción de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su situación migratoria. Todas las prácticas que figuran en este compendio son conformes a los instrumentos de la OIT y a otras normas internacionales pertinentes. El Compendio no pretende ser exhaustivo, sino que es un documento dinámico que se actualizará periódicamente con nuevos ejemplos y experiencias. Pretende fomentar el intercambio de buenas prácticas por parte de los Estados, los interlocutores

sociales y otros actores interesados, y contribuir a la consecución de los objetivos del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular.

- **La irregularidad aumenta la vulnerabilidad a las violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.** Los informes sobre las personas trabajadoras migrantes en situación irregular que mueren o son víctimas de accidentes durante su travesía, o mientras trabajan, suelen atraer la mayor parte de la atención pública. Sin embargo, otros factores o situaciones de irregularidad, como la exclusión del acceso al mercado de trabajo, la detención o el riesgo de expulsión, combinados a menudo con las características personales, también pueden dar lugar a la vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Estos factores pueden combinarse, reforzarse recíprocamente o cambiar con el tiempo (Red de las Naciones Unidas sobre Migración, 2021). La irregularidad tiende a aumentar la vulnerabilidad a la trata y la explotación, la discriminación y otras violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Puede llevar a una reducción de los salarios de todas las personas trabajadoras y perturbar los mercados de trabajo. La irregularidad puede empujar a las personas trabajadoras migrantes hacia el empleo informal, donde están más expuestas al riesgo de explotación, a la falta de protección social y de competencias y oportunidades de trabajo que se ajusten a su perfil. Las personas que ocupan puestos de trabajo poco cualificados o precarios se enfrentan a obstáculos adicionales y son especialmente vulnerables al incumplimiento de los derechos laborales. Algunos sectores también están muy condicionados por el género, lo que refleja y refuerza los estereotipos y las desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo. Las mujeres migrantes en situación irregular pueden estar más expuestas a condiciones de trabajo abusivas, violencia de género y acoso o discriminación cruzada. La pandemia de la COVID-19 que sigue azotando al mundo en el momento de finalizar este informe, no ha hecho más que agravar la vulnerabilidad y las condiciones precarias de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.
- **El acceso efectivo a la justicia es fundamental.** Los derechos carecen de sentido si las personas trabajadoras migrantes no pueden gozar de ellos. El derecho a recursos efectivos se aplica a todas las personas, sean nacionales o migrantes, independientemente de su situación migratoria. El debido proceso para reclamar los derechos tiene que estar al alcance de todos, sin temor a la aplicación de la ley de migraciones. La inspección del trabajo desempeña un papel clave en este sentido, pero debe existir una clara separación institucional entre los inspectores de trabajo y los organismos de control de la ley de migraciones para defender eficazmente los derechos en la práctica. Los gobiernos estatales y locales deben adoptar medidas similares para garantizar el acceso a los servicios públicos necesarios para la atención sanitaria y otras necesidades básicas. Se necesitan medidas específicas para promover la igualdad de acceso a la justicia de las categorías vulnerables de personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Es posible que no conozcan sus derechos ni los medios para reclamarlos. Pueden enfrentarse a barreras lingüísticas o vivir o trabajar en entornos remotos o cerrados. Las mujeres migrantes se encuentran a menudo en tipos de empleo informales o aislados, lo que hace aún más difícil expresar sus quejas. Los gobiernos que colaboran con los interlocutores sociales y las organizaciones de trabajadores migrantes y otras organizaciones de la sociedad civil pueden garantizar una mayor protección y ayudar a abordar la necesidad urgente de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular de reclamar sus derechos, tanto en los países de origen como en el extranjero.
- **El acceso efectivo a la justicia es fundamental.** Los derechos carecen de sentido si las personas trabajadoras migrantes no pueden gozar de ellos. El derecho a recursos efectivos se aplica a todas las personas, sean nacionales o migrantes, independientemente de su situación migratoria. El debido proceso para reclamar los derechos tiene que estar al alcance de todos, sin temor a la aplicación de la ley de migraciones. La inspección del trabajo desempeña un papel clave en este sentido, pero debe existir una clara separación institucional entre los inspectores de trabajo y los organismos de control de la ley de migraciones para defender eficazmente los derechos en la práctica. Los gobiernos estatales y locales deben adoptar medidas similares para garantizar el acceso a los servicios públicos

necesarios para la atención sanitaria y otras necesidades básicas. Se necesitan medidas específicas para promover la igualdad de acceso a la justicia de las categorías vulnerables de personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Es posible que no conozcan sus derechos ni los medios para reclamarlos. Pueden enfrentarse a barreras lingüísticas o vivir o trabajar en entornos remotos o cerrados. Las mujeres migrantes se encuentran a menudo en tipos de empleo informales o aislados, lo que hace aún más difícil expresar sus quejas. Los gobiernos que colaboran con los interlocutores sociales y las organizaciones de trabajadores migrantes y otras organizaciones de la sociedad civil pueden garantizar una mayor protección y ayudar a abordar la necesidad urgente de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular de reclamar sus derechos, tanto en los países de origen como en el extranjero.

► **Estrategias que ayudan a prevenir la migración laboral irregular en condiciones abusivas.** Basándose en las normas y orientaciones internacionales, los gobiernos han comenzado a desarrollar estrategias y políticas eficaces para proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes y luchar contra la migración laboral irregular. Ya existen diversas acciones y prácticas. Entre ellas se encuentran:

- *Prácticas para mejorar la recopilación de datos y el intercambio de información* sobre la migración laboral irregular y las condiciones abusivas relacionadas, incluso en colaboración con los interlocutores sociales. Estas prácticas demuestran el potencial de una mejor alineación de las políticas de admisión con las necesidades del mercado de trabajo y los flujos migratorios para aportar beneficios socioeconómicos a los sectores, las comunidades y las personas trabajadoras nacionales y migrantes. También ayudan a contrarrestar los prejuicios y las percepciones estereotipadas de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.
- *Medidas para proporcionar información precisa y asistencia a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular:* los Estados, los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil han desarrollado un amplio abanico de medidas y programas para proporcionar a estas personas los conocimientos y la asistencia y protección jurídica y de otro tipo para hacer valer sus derechos. Las prácticas incluyen herramientas legislativas y reglamentarias, asociaciones institucionales y servicios directos antes de la salida y a la llegada. La organización de las personas trabajadoras migrantes en los países de destino, incluso mediante la coordinación transfronteriza entre los sindicatos existentes, aporta mecanismos de apoyo colectivo.
- *Las prácticas dentro de los Estados y entre ellos para garantizar una contratación equitativa,* conforme a los derechos humanos reconocidos internacionalmente y las directrices de la OIT para la contratación equitativa, también pueden ayudar a prevenir los canales de la migración irregular. Dichas medidas también incluyen el establecimiento de mecanismos nacionales, bilaterales y transfronterizos para regular la contratación equitativa, perseguir y eliminar las prácticas de explotación y abuso, como el trabajo forzoso y la trata de personas, y sancionar a los empleadores por el empleo no autorizado. Las organizaciones de empleadores y trabajadores son actores clave para luchar contra la contratación no equitativa y sus vínculos con el trabajo forzoso y la trata de personas.
- *Cooperación y diálogo social.* Los interlocutores sociales desempeñan un papel esencial en la consulta y la coordinación voluntaria con los gobiernos, dentro de los Estados y entre ellos, sobre las medidas relativas a la prevención de la migración irregular por motivos de empleo y los remedios para las condiciones abusivas asociadas. La coherencia de las políticas y el enfoque pangubernamental que respeta los derechos humanos son fundamentales para la gobernanza basada en los derechos de la migración laboral irregular a nivel nacional. También es una base indispensable para la eficacia de la cooperación relacionada a nivel internacional, regional y bilateral.

- *Medidas de seguridad para evitar la situación de irregularidad en caso de pérdida de empleo.* Las medidas destinadas a evitar que las personas trabajadoras migrantes se encuentren en situación irregular al perder el empleo y a permitirles flexibilidad para cambiar de empleo son cruciales para prevenir la migración laboral irregular. En el contexto de la pandemia de la COVID-19, las medidas destinadas a facilitar la prórroga de los visados, las amnistías o la renovación de los permisos de trabajo o residencia han permitido que las personas trabajadoras migrantes sigan teniendo acceso tanto a los servicios esenciales como al trabajo regular, evitando al mismo tiempo el aumento de la irregularidad.

Ya existe un conjunto incipiente de buenas prácticas, pero es necesario ampliarlas y reproducirlas cuando sea necesario. Esperamos que este Compendio no solo contribuya al desarrollo de respuestas adecuadas y estrategias basadas en los derechos, sino que también fomente la identificación y difusión de otras buenas prácticas que puedan surgir, incluso a través del diálogo y la cooperación transfronteriza.

► Agradecimientos

El presente Compendio de prácticas ha sido elaborado por el Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la OIT, como parte de un plan de acción quinquenal ampliado de la OIT para dar seguimiento a la resolución de la Conferencia relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral (2018-2022) (OIT, 2017b).

Katerine Landuyt estuvo a cargo de la coordinación general del Compendio, que se basó en el proyecto de informe original elaborado por Janelle Diller y en la investigación adicional sobre el impacto de la pandemia de la COVID-19 elaborada por Stefania Errico, ambas consultoras de la OIT. También se agradecen las aportaciones, los comentarios y la retroalimentación de los siguientes colegas (incluido un pasante) de diversos departamentos de la sede de la OIT y de las oficinas de la OIT en las regiones: Beate Andrees, Nilim Baruah, Julie Bastien, Deepa Bharati, Francesco Carella, Ryszard Cholewinski, Kenza Dimechkie, Maria Gallotti, Nick Grisewood, Sophia Kagan, Samia Kazi-Aoul, Heike Lautenschlager, Kroum Markov, Fabiola Mieres, Mahanam Mithun, Henrik Moller, Alix Nasri, Victor Hugo Ricco, Heloise Ruau del, Aurelia Segatti, Theo Sparreboom, Maya Stern-Plaza, Valerie Van Goethem y Clara Van Panhuys. También se recibieron valiosos comentarios de la Unión Internacional de Asociaciones de Trabajadores y Trabajadoras de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Agradecemos especialmente a Manuela Tomei, Directora de WORKQUALITY, y a Michelle Leighton, Jefa de MIGRANT, por su apoyo y consejos.

El documento fue editado por Jane Neubecker. La compaginación y la publicación en Internet estuvieron a cargo de Françoise Masson y PRODOC (Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones), con la financiación de Actividades prioritarias del Programa Conjunto UA/OIT/OIM/CEA sobre Gobernanza de la migración laboral para el desarrollo y la integración en África (Prioridad PCML).

► Índice

Prólogo.....	iii
Resumen ejecutivo	v
Agradecimientos	x
Acrónimos y abreviaciones	xiv
Introducción	1
Parte 1 – Contexto en el que se produce la migración laboral irregular	6
1.1. ¿Cómo llegan las personas trabajadoras migrantes a encontrarse en situación irregular?.....	7
1.2. ¿Qué caminos conducen a la irregularidad?.....	9
1.3. ¿Qué impulsa la migración irregular?	11
1.4. Vulnerabilidad y condiciones abusivas	12
Parte 2 - ¿Qué derechos tienen las personas trabajadoras migrantes en situación irregular?	16
2.1. Derechos fundamentales en el trabajo e igualdad de trato.....	19
<i>Las personas trabajadoras migrantes en situación irregular son más susceptibles de ser víctimas del trabajo forzoso y la trata de personas.....</i>	<i>20</i>
<i>Dar voz a las personas migrantes en situación irregular</i>	<i>22</i>
<i>Garantizar la igualdad de trato y la protección contra la discriminación</i>	<i>24</i>
<i>Las personas trabajadoras migrantes en situación irregular se enfrentan a problemas salariales críticos, como la desigualdad y el incumplimiento del pago de los salarios.....</i>	<i>27</i>
<i>Extender la protección social a las personas trabajadoras en situación irregular</i>	<i>28</i>
2.2. Los derechos en situaciones de crisis – La pandemia de la COVID-19	34
2.3. La protección en caso de expulsión	36
<i>Medidas para evitar la detención</i>	<i>38</i>
2.4. Programas de regularización y otros mecanismos.....	40
<i>Protección especial para los grupos en situación de vulnerabilidad.....</i>	<i>45</i>
3.1. Mecanismos judiciales y cuasi judiciales.....	57
<i>Medidas especiales para garantizar la igualdad de acceso a la justicia y a los recursos</i>	<i>57</i>
3.2. Mecanismos de control y colaboración	58
<i>Colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas</i>	<i>59</i>
<i>El papel de las autoridades encargadas de la aplicación de las leyes</i>	<i>61</i>
<i>Cooperación bilateral en materia de aplicación de la ley.....</i>	<i>65</i>
3.3. Mecanismos de resolución de conflictos en el lugar de trabajo y a nivel sectorial	66

Parte 4 - Estrategias para prevenir la migración laboral irregular en condiciones abusivas	68
4.1. Recopilación de pruebas	71
<i>Métodos utilizados para la recopilación de datos</i>	71
4.2. Intercambio de información sobre la migración laboral irregular	74
<i>Intercambio de información entre los Estados</i>	74
<i>Intercambio de información entre y con los interlocutores sociales</i>	76
<i>Intercambio de datos para cubrir situaciones especiales</i>	76
4.3. Diálogo social y consulta sobre cuestiones de la migración laboral irregular	78
<i>Iniciativas de los interlocutores sociales para prevenir y detectar la migración laboral irregular en condiciones abusivas</i>	79
4.4. Información y asistencia para prevenir la migración laboral en condiciones abusivas	82
<i>Proporcionar información precisa y gratuita a las personas trabajadoras migrantes</i>	82
<i>y prevenir la difusión de información engañosa</i>	82
<i>Servicios para las personas trabajadoras migrantes</i>	86
4.5. Promover la contratación equitativa para prevenir la migración laboral irregular	89
<i>Papel de los mecanismos nacionales y transfronterizos para regular la contratación equitativa</i>	91
<i>Mecanismos transfronterizos para la regulación de la contratación a nivel bilateral e (inter)regional</i>	96
<i>Iniciativas de los sindicatos para promover la contratación equitativa</i>	98
<i>Iniciativas de las organizaciones de empleadores y empresariales</i>	99
<i>Mecanismos de control y de supervisión de la contratación</i>	100
<i>El valor de los modelos de contrato de trabajo y su supervisión</i>	102
4.6. Imponer sanciones efectivas y disuasorias	104
<i>Sanciones específicas contra la trata de personas y el trabajo forzoso</i>	104
<i>Sanciones a los empleadores por el empleo no autorizado</i>	106
4.7. Evitar que las personas trabajadoras caigan en situación irregular	108
<i>Protección en caso de pérdida de empleo</i>	108
<i>Facilitar el cambio de empleo y la movilidad de la mano de obra</i>	110
Bibliografía y anexos	113
Bibliografía	114
Anexo I Términos y definiciones	133
Anexo II Derecho y política internacional y regional	138

Lista de recuadros

Recuadro 1. Asilo y migración en la UE: hechos y cifras.....	8
Recuadro 2. Factores que impulsan la migración irregular de las mujeres	11
Recuadro 3. Normas de la OIT sobre la migración irregular para el empleo en condiciones abusivas.....	18
Recuadro 4. Acabar con el trabajo forzoso.....	21
Recuadro 5. Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (2019) Objetivo 22 - Establecer mecanismos para la portabilidad de la seguridad social y las prestaciones adquiridas.....	33
Recuadro 6. COVID-19 y migración: resiliencia y recuperación mediante la protección de los derechos y un enfoque integrado de la migración.....	35
Recuadro 7. Acceso a la justicia para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular en virtud del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203).....	50
Recuadro 8. La contribución de los centros de recursos para las personas trabajadoras migrantes en Asia	51
Recuadro 9. Medidas para facilitar el acceso a la justicia de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.....	53
Recuadro 10. Principios generales y directrices para la contratación equitativa, y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos	92
Recuadro 11. Regular las comisiones de contratación y gastos conexos	95
Recuadro 12. Respuestas de los Estados miembros de la UE y la OCDE a la gestión de los permisos de residencia y desempleo de las personas migrantes durante la pandemia de la COVID-19.....	109
Recuadro 13. Los derechos humanos de las personas migrantes y la pandemia de la COVID-19	147
Recuadro 14. Objetivo 5: Aumentar la disponibilidad y flexibilidad de las vías de migración regular.....	153
Recuadro 15. Elementos de buenas prácticas en relación con los BLMA y la migración laboral irregular.....	164

Lista de cuadros

Cuadro 1. Caminos hacia la irregularidad.....	10
Cuadro 2. Convenios y recomendaciones de la OIT directa o indirectamente pertinentes para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular o abusiva.....	143
Cuadro 3. Cuestiones críticas para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular abordadas por las normas de la OIT	144
Cuadro 4. Instrumentos de la ONU en materia de derechos humanos relacionados con la migración laboral irregular	146

► Acrónimos y abreviaciones

AACIJ	Asociación Americana para la Comisión Internacional de Juristas
ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
AEM	Agenda Europea de Migración
AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations [Federación Americana del trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales]
AFML	Foro de la ASEAN sobre Migración Laboral
AI	Amnistía Internacional
ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
CADHP	Comisión Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos
CCMA	Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje [Sudáfrica]
CDH	Consejo de Derechos Humanos
CDN	Convención sobre los Derechos del Niño
CE	Comisión Europea
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones [OIT]
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer [ONU-ACNUDH]
CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados de África Occidental
CE-REM	Comisión Europea, Red Europea de Migración
CGT	Confederación General del Trabajo
CIDH	Comisión/Corte Interamericana de Derechos Humanos
CIJ	Comisión Internacional de Juristas
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CMW	Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares [ONU]
COVID-19	Enfermedad del virus Corona de 2019
CSI	Confederación Sindical Internacional
CUA	Comisión de la Unión Africana
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
ESCAP	Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FEP	Fédération de l'Entraide Protestante
FES	Fundación Friedrich-Ebert Stiftung
FITH	Federación Internacional de Trabajadores del Hogar
FNARS	Fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale [Francia]
FRA-UE	Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
GAMM	Enfoque Global de la Migración y la Movilidad [de la Unión Europea]
GCM	Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular
ICMPD	Centro Internacional para el Desarrollo de Políticas Migratorias

ICRMW	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares
IGAD	Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo [de la Unión Africana]
IMISCOE	International Migration, Integration and Social Cohesion in Europe [International Migration Research Network, Universidad Erasmus, Rotterdam] [Red de investigación sobre migración internacional, integración y cohesión social en Europa]
MdE	Memorando de Entendimiento
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
MFA	Foro de Migrantes de Asia
MFE	Federación de Empleadores de Malasia
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODI	Instituto de Desarrollo de Ultramar
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Oficina/Organización Internacional del Trabajo
ONU	Naciones Unidas
ONU-DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas
OSCE	Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
OWWA	Administración para el Bienestar de los Trabajadores en el Extranjero
PICUM	Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados [Comisión Europea]
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SAARC	Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional
SARTUC	Consejo Sindical Regional de Asia Meridional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
UA	Unión Africana
UE	Unión Europea
UIP	Unión Interparlamentaria
UNAOC	Alianza de Civilizaciones de las Naciones Unidas
UNODOC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
WIEGO	Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando [ONG]

Introducción

La migración internacional es cada vez más importante en la economía mundial y afecta a casi todos los países. La OIT estima que hay cerca de 169 millones de personas trabajadoras migrantes que viven y trabajan en todo el mundo. Setenta millones de ellas son mujeres, que buscan cada vez más oportunidades en el extranjero (OIT, 2021a). Junto con sus familias, representan la mayor parte de las personas migrantes internacionales, estimadas en 281 millones de personas que viven fuera de su país de origen en 2020¹. Tres de cada cuatro están en edad de trabajar (mayores de 20 años). Aunque la pandemia de la COVID-19, que sigue azotando al mundo en el momento de finalizar este informe haya probablemente modificado estas cifras (OCDE 2021), las personas trabajadoras seguirán abandonando sus países en busca de un trabajo decente.

¹ Véase el portal de datos sobre migración en: <https://www.migrationdataportal.org/es/themes/poblaciones-de-migrantes-internacionales> (consultado el 20 de diciembre de 2021). ONU-DAES, 2020.

A pesar de las experiencias positivas y gratificantes de las personas trabajadoras migrantes y sus comunidades, muchas de ellas se ven obligadas a desplazarse sin tener acceso a opciones de migración regular. La irregularidad aumenta considerablemente el riesgo de encontrarse en situaciones de vulnerabilidad y de violación de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. La migración irregular también expone a las personas trabajadoras migrantes a formas extremas de abuso asociadas a la trata de personas (OIT, 2004 a,b,c). La migración irregular tiende a socavar los beneficios de la migración para el desarrollo de las personas trabajadoras, sus familias y sus comunidades, a perturbar los mercados de trabajo, incluso a través de la competencia desleal, y a reducir los salarios, en particular para las personas trabajadoras mal pagadas.

La migración laboral irregular es multifacética, y su alcance e impacto son difíciles de evaluar debido a su naturaleza clandestina y a los esfuerzos de las personas afectadas para no ser detectadas (OCDE y OIT, 2018, 26-27). Una estimación mundial prudente indica que unos 58 millones de personas trabajadoras migrantes se encuentran en situación irregular en el mundo en 2017 (OIM, 2018, 30). Es probable que las continuas crisis de las personas refugiadas y migrantes, junto con las diferentes prácticas y políticas adoptadas por los países en materia de entrada y estancia, provoquen un nuevo aumento de los canales de migración irregular (Spencer y Triandafyllidou 2021). El creciente número de personas desplazadas (que ya supera los 84 millones según los últimos informes del ACNUR) repercutirá sin duda en la migración irregular, ya que el regreso a un país de origen se hace más difícil con el aumento de los conflictos, la pandemia de la COVID-19 y las catástrofes relacionadas con el clima (IDMC, 2020). Las personas trabajadoras migrantes que trabajan de forma desproporcionada en sectores afectados negativamente por la pandemia de la COVID-19 pueden haber perdido su empleo y encontrarse en situación irregular y contar con poca o ninguna protección. En este contexto, la coherencia de las políticas nacionales, así como la colaboración y las asociaciones internacionales son más importantes

que nunca para garantizar que se aborde la irregularidad en el contexto de la migración y que se respeten los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

Mandato, normas y política de la OIT

Los documentos fundadores de la Organización Internacional del Trabajo reconocen que la protección de las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su situación, es una parte imperativa de la respuesta a la migración laboral internacional. Desde el principio, la OIT ha sido consciente de la complejidad de la migración irregular y de la necesidad de proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. El preámbulo de la Constitución de la OIT considera que las condiciones de explotación laboral son una amenaza para la paz mundial e insta a que se mejoren dichas condiciones, incluida la «protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero». La Declaración de Filadelfia (1944), anexa a la Constitución, también reafirma el principio fundamental de que «el trabajo no es una mercancía». La irregularidad no debe significar que las personas trabajadoras migrantes no tengan derechos. Independientemente de la nacionalidad, la residencia o la situación migratoria, los principios y derechos fundamentales recogidos en los ocho convenios fundamentales de la OIT que abordan el trabajo forzoso, el trabajo infantil, los derechos sindicales y la no discriminación en el empleo y la ocupación se aplican a todas las personas trabajadoras. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, afirma la aplicación universal de los principios y derechos fundamentales de la OIT e insta a que se preste particular atención a los grupos vulnerables, incluidas las personas trabajadoras migrantes.

La Conferencia de la OIT abordó muy pronto las condiciones abusivas asociadas a la migración laboral irregular. En un primer momento, esto se plasmó en la lucha contra la «trata de blancas» y

la colaboración con la Sociedad de las Naciones en materia de trata de mujeres y niños², pero luego recibió una atención más amplia con la adopción del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). En 1949, las normas revisadas de la OIT sobre las migraciones por motivos de empleo hicieron hincapié en la importancia de regular la contratación de las personas trabajadoras migrantes; consideraban que la promoción de la migración irregular debía ser objeto de sanciones adecuadas y pidieron a los Estados Miembros de la OIT que tomaran medidas contra la información engañosa sobre el proceso migratorio. En 1975, la creciente preocupación de los mandantes por el aumento de los flujos migratorios laborales irregulares y el elevado número de personas trabajadoras migrantes en condiciones abusivas, culminó con la adopción del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151).

En las últimas décadas, y consciente de este fenómeno creciente, la OIT ha abordado la cuestión desde diferentes perspectivas a través de orientaciones políticas sobre la contratación equitativa, la gobernanza de la migración laboral, la igualdad de trato, la trata de personas y el trabajo forzoso, y el trabajo infantil, para citar unos ejemplos. Los mandantes de la OIT también vieron la necesidad de reforzar la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su situación migratoria, mediante la adopción de nuevas normas sobre las agencias de empleo privadas, los trabajadores domésticos, el trabajo forzoso, la economía informal, el trabajo decente y el empleo para la paz y la resiliencia, y la violencia y el acoso.

Los distintos debates que se llevaron a cabo en la Conferencia Internacional del Trabajo, en la Comisión de Aplicación de Normas (1999 y 2016) o en los comités técnicos de discusiones generales sobre la migración laboral (2004 y 2017) también reflejan el creciente reconocimiento por parte de

los mandantes de que es necesario abordar los déficits de trabajo decente relacionados con la migración irregular. En 2014, el Director General de la OIT, en su Memoria dedicada al Programa sobre la Migración Equitativa, señaló que los elevados volúmenes de migración irregular o indocumentada eran una consecuencia inevitable de que los gobiernos ejercieran su prerrogativa de soberanía nacional para restringir la migración. La migración internacional sigue estando asociada, con demasiada frecuencia, a un trato inaceptable y al abuso de las personas más vulnerables en nuestros mercados de trabajo (OIT, 2014a). Las posteriores reuniones tripartitas sobre la migración laboral, la contratación equitativa o los pescadores migrantes han planteado constantemente el tema. La Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT también ha contribuido a promover vías para salir de la irregularidad. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (OIT, 2019a), insta la OIT a dirigir sus esfuerzos para «profundizar e intensificar su labor sobre migración laboral internacional en respuesta a las necesidades de los mandantes y asumir una función de liderazgo en materia de trabajo decente en la migración laboral» y ofrece una vía para que la OIT apoye a los mandantes en sus esfuerzos por afrontar la irregularidad en el contexto de la migración laboral y proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes. El llamamiento mundial de la OIT a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, que sea inclusiva, sostenible y resiliente, reconoce que la crisis ha afectado de manera desproporcionada a las personas más desfavorecidas y vulnerables, incluidas las personas migrantes. Para avanzar mejor, los mandantes de la OIT se comprometen a llevar a cabo un programa transformador para la igualdad, la diversidad y la inclusión destinado a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la discriminación por cualquier motivo, incluidos la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social, y teniendo en cuenta las circunstancias específicas y las vulnerabilidades de determinados

2 En 1922, la Conferencia de la OIT encargó a la Oficina que se esforzara cada vez más por facilitar la coordinación internacional de las estadísticas de migraciones y consideró deseable, a este respecto, la «colaboración con la Sociedad de Naciones en materia de trata de mujeres y niños»; véanse las resoluciones relativas a las estadísticas de migraciones y la trata de mujeres y niños presentadas por la Comisión sobre las estadísticas de migraciones, adoptadas el 28 de octubre de 1922 (4.ª sesión).

grupos, incluidas las personas migrantes (OIT, 2021b) párrafos 3 y 11(b-h)). Para más información sobre la pertinencia y el contenido de las normas y la política de la OIT, véase el Anexo II.

Hay consenso general en que la migración debe ser segura, ordenada y regular. Los gobiernos han tratado de abordar la migración laboral irregular a través de muchos medios diferentes, incluidas las medidas unilaterales o la cooperación bilateral, pero, en general, estas respuestas carecen de lógica, de coherencia global y de un vínculo con los derechos humanos, incluidos aquellos consagrados en las normas internacionales del trabajo. En algunos casos, las respuestas propuestas han sido criticadas por dar lugar a nuevas violaciones de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes o a un aumento del uso de canales irregulares.

La complejidad del problema y el aumento de las violaciones de los derechos, la multitud de enfoques de prevención y la falta de orientación y documentación sobre buenas prácticas fueron algunas de las cuestiones que llevaron a los mandantes de la OIT a adoptar en 2017 una resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral (OIT, 2017a). Dicha resolución se aplica a través de un plan de acción quinquenal (2018-2022) adoptado por el Consejo de Administración en su 331.^a reunión, celebrada en noviembre de 2017, en la que se solicitó a la Oficina la elaboración de este Compendio de buenas prácticas (OIT, 2017b).

El Compendio detalla las situaciones que pueden llevar a las personas trabajadoras migrantes a la irregularidad, así como sus derechos, las normas internacionales, las buenas prácticas y las orientaciones pertinentes. También examina las experiencias y prácticas de los Estados y de las organizaciones de empleadores y trabajadores para prevenir la migración laboral irregular en condiciones abusivas y proteger a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

Nuestro deseo es que este informe facilite en gran medida las respuestas adecuadas y las estrategias basadas en los derechos, y promueva el diálogo informado y la cooperación multilateral.

El objetivo de este compendio es que sea utilizado como guía de referencia para los siguientes actores:

- gobiernos
- organizaciones intergubernamentales
- organizaciones de empleadores y trabajadores
- organizaciones de la sociedad civil
- empresas/organizaciones empresariales
- académicos
- ONG internacionales
- Personas migrantes

El Compendio identifica las prácticas de los Estados, los interlocutores sociales y otros actores que pueden facilitar la mejora de los procesos de migración laboral, reforzando los beneficios de la migración para los países de origen y destino, sus nacionales y las personas trabajadoras migrantes y sus familias (OIT, 2006, 2014b, 2015a)³. Para poder ser seleccionada como buena práctica emergente, la acción debe:

- alinearse con los instrumentos de la OIT y otras normas internacionales, incluidas las relativas a la protección de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, y contribuir a su aplicación (véase la [Parte II](#) y el [Anexo I](#));
- ser sostenible en el tiempo;

³ Con algunas excepciones, la mayoría de los modelos son recientes y su impacto y replicabilidad aún no han sido verificados en un proceso riguroso de investigación, evaluación y revisión por pares. Las buenas prácticas representan estrategias o intervenciones exitosas y sostenibles con resultados cuantificables que pueden replicarse en diferentes contextos para generar resultados positivos similares.

- ser aplicable y adaptable a otros contextos; y
- demostrar la cooperación y los compromisos transfronterizos entre las diferentes partes interesadas públicas y privadas.

Las prácticas no pretenden ser exhaustivas, sino que ofrecen una visión de cómo los mandantes han respondido a los retos relacionados con la migración irregular. En ellas se exponen las experiencias y los medios utilizados por los gobiernos y otras partes interesadas para hacer frente a la migración laboral irregular y a las condiciones abusivas que conlleva. Se acompañan de ejemplos que promueven los procesos de migración regular.

El Compendio se basa además en la información proveniente de otros organismos y programas de la ONU y de los sistemas multilaterales, incluidos los mecanismos pertinentes de derechos humanos de las Naciones Unidas. También se incluyen las buenas prácticas asociadas a los mecanismos regionales de derechos humanos, así como las publicaciones citadas de instituciones de investigación y académicos de reconocido prestigio.

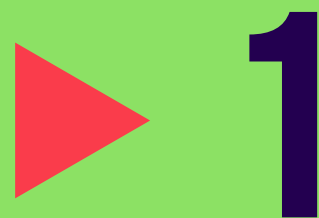
La Parte 1 de este Compendio explica el contexto en el que se produce la migración laboral irregular, incluidos los factores que la impulsan y las diversas vías que conducen a la irregularidad.

La Parte 2 de este Compendio aborda los derechos de las personas trabajadoras migrantes en

situación irregular, así como las políticas y prácticas adoptadas por los Estados a este respecto. En el Anexo II se puede encontrar información más detallada sobre los derechos específicos en cuestión. Esta parte también incluye una amplia gama de prácticas implementadas por los Estados para promover la regularización de las personas trabajadoras migrantes.

La Parte 3 se centra en los medios de que disponen las personas trabajadoras migrantes en situación irregular para acceder a la justicia en caso de violación de sus derechos, y obtener reparación a través de diversos mecanismos.

La Parte 4 se centra en las políticas y prácticas destinadas a detectar y prevenir la migración laboral en condiciones abusivas. Esto incluye una mirada global a los métodos de recopilación de datos, los mecanismos transfronterizos, los esfuerzos tripartitos y una serie de otras medidas adoptadas para promover la contratación equitativa y sancionar a las partes contratantes (cuando sea necesario) y controlar y proteger a las personas migrantes que se encuentran en situación irregular. Se presentan los marcos políticos y los enfoques basados en los derechos que están llevando a cabo los interlocutores sociales como iniciativas bilaterales, sectoriales o transnacionales. La **Parte 4** también aborda las medidas destinadas a proteger a las personas trabajadoras migrantes en caso de pérdida de empleo y a promover la movilidad laboral.



Parte 1 – Contexto en el que se produce la migración laboral irregular

► 1.1. ¿Cómo llegan las personas trabajadoras migrantes a encontrarse en situación irregular?

La migración irregular se define en términos generales como el movimiento de personas que se produce al margen de las leyes, las normas o los acuerdos internacionales que rigen la entrada o la salida del país de origen, de tránsito o de destino. No existe una definición universalmente aceptada de la migración irregular en todo el espectro de organismos de la ONU y partes interesadas internacionales que trabajan en estas cuestiones. Sin embargo, como ha señalado la OIM, es el «término que se emplea generalmente para designar a todas las personas que se trasladan al margen de las vías de migración regular» (OIM, 2019a).

En 1975, el mismo año en que la OIT adoptó sus instrumentos sobre las personas trabajadoras migrantes, que también abordaban la migración en condiciones abusivas, la Asamblea General de la ONU pidió que todos los órganos de las Naciones Unidas y a los organismos especializados interesados «utilicen en todos los documentos oficiales la expresión «trabajadores migratorios no documentados o irregulares» para definir a los trabajadores que se internen ilegal o subrepticamente en otro país para obtener trabajo» (Resolución 3449 (1975) de la Asamblea General de la ONU). Según la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (ICRMW, 1990), las personas trabajadoras migrantes indocumentadas o en situación irregular son aquellas «que no están autorizadas a ingresar, permanecer o trabajar en el país de destino». Las normas de la OIT no ofrecen una definición específica de trabajador migrante en situación irregular⁴, aunque abordan el tema de la migración laboral irregular y los derechos conexos de las personas trabajadoras migrantes. Para más detalles, véase el Anexo II.

Ofrecer una imagen estadística de la migración irregular es un reto. Nadie sabe con exactitud

ICRMW, artículo 5

A los efectos de la presente Convención, los trabajadores migratorios y sus familiares:

- a. Serán considerados documentados o en situación regular si han sido autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales en que ese Estado sea parte;
- b. Serán considerados no documentados o en situación irregular si no cumplen las condiciones establecidas en el inciso a) de este artículo.

cuántas personas migrantes entran en los países por vías irregulares o permanecen en el país de forma irregular. La mayoría de los métodos de recopilación directa de datos utilizados para evaluar la migración internacional tienden a subestimar o excluir la migración laboral irregular, o no especifican la proporción global de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y entre la población total de migrantes internacionales (OIT, 2018a, 20; DAES, 2020, OIT, 2021a).

Además, la pandemia de la COVID-19 ha repercutido en la recopilación de datos a nivel mundial, lo que probablemente aumente las dificultades para incluir a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular en la recopilación de datos directos de las encuestas de hogares y los censos de población. Las estimaciones de las poblaciones y los flujos de migración laboral y empleo irregulares tienden a basarse en métodos indirectos y aproximaciones (Fargues y Shah 2017, 35-36 (poblaciones), 43-44 (flujos)). Los países pueden inferir estimaciones indirectas sobre la migración irregular a partir de

⁴ Los órganos de control de la OIT aplican la misma terminología.

diversas fuentes, como los regímenes restrictivos de visados, los informes sobre las cifras de los programas de amnistía y regularización, las expulsiones, los casos administrativos y judiciales de disputas y reclamaciones de salarios y otros derechos relacionados con el empleo, las sanciones a los empleadores por el empleo ilegal y los programas para contrarrestar la trata y el trabajo forzoso, la explotación, la servidumbre por deudas y la sustitución de contratos y el tráfico de personas migrantes. Esto incluye datos administrativos recopilados a través de inspecciones del trabajo o investigaciones de seguridad pública (OIM 2018, 13). Véase también la sección 1 de la [Parte 4](#) del presente informe.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la migración irregular es más frecuente en los países en desarrollo. Se calcula que representa aproximadamente un tercio de toda la migración hacia los países en desarrollo, por término medio (PNUD, 2009 y 2019). En África, por ejemplo, se registran importantes movimientos migratorios irregulares intracontinentales en África Occidental, África del Norte (principalmente Libia), el Cuerno de África y como parte de un flujo de migrantes hacia Sudáfrica desde Etiopía y Somalia (ICMPD y OIM, 2015; OIM, 2019b, OIT, 2019b). Los africanos de la región subsahariana han intentado cruzar el Mediterráneo a través del norte de África en flujos migratorios mixtos, en busca de trabajo o para escapar de la persecución. Su dependencia de la contratación informal y del tráfico de migrantes ha resultado fatal o los ha conducido a trabajos forzados y a la servidumbre, ya sea en el norte de África o en tránsito hacia Europa (OIM, 2017a.)

La encuesta de monitoreo de flujos de la OIM descubrió que aproximadamente el 75 por ciento de los encuestados en la ruta del Mediterráneo Central hacia Europa desde el norte de África informaron de formas directas de abuso, explotación, coerción y prácticas que podrían describirse como trata de personas (OIM, 2017a, párrs.3-4). La Unión Europea informó de un número estimado de 600.000 migrantes en situación irregular en 2018. Los flujos desde África hacia Europa disminuyeron, pasando de más de un millón en 2015 a menos de 150.000 en 2018 (PE 2019, véase también el [recuadro 1](#)). En 2015, la mayoría de las personas migrantes viajaron desde

Turquía a Grecia; casi todos las personas migrantes que figuran en las cifras de 2018 viajaron desde el norte de África a Italia (OIM 2015a, 2020a).

► Recuadro 1. Asilo y migración en la UE: hechos y cifras

En 2018, el número de personas migrantes irregulares se redujo en 2,2 millones respecto a 2015, según las observaciones del Parlamento Europeo. El Pew Research Center, que realiza análisis sobre la migración «no autorizada», también informó de que en 2015, según datos y estimaciones europeas, al menos 3,3 millones de personas migrantes no autorizadas (incluidas las personas que tienen una solicitud de asilo pendiente) -y probablemente hasta 4,9 millones- vivían en Europa (los 28 miembros de la UE, incluido el Reino Unido, y la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC)). Las cifras alcanzaron un máximo en 2016, con al menos 4,1 millones de personas migrantes no autorizadas y probablemente hasta 5,3 millones, tras lo cual el número se redujo a al menos 3,9 millones y probablemente hasta 4,8 millones en 2017.

Fuente: PE 2019; y Pew Research Center 2019.

En la Federación Rusa, aproximadamente el 60 por ciento de las personas trabajadoras migrantes, principalmente de Asia Central, se encuentran en situación irregular (ESCAP, 2015, 24). En Estados Unidos, se estima que dos tercios de los 10,5 millones de personas migrantes que se encontraban en situación irregular en 2017, ahora tienen empleo, lo que supone unos 7,6 millones de personas trabajadoras, aproximadamente, es decir, el 4,6 por ciento de la población activa estadounidense (Passel et. al, 2019 y López et. al, 20).

Una serie de países de Asia Oriental cuentan con importantes poblaciones de trabajadores migrantes en situación irregular; entre ellos, se registran marcados flujos de migración irregular en Asia Sudoriental, donde Malasia y Tailandia son los principales países de destino. Por ejemplo, Tailandia recibe anualmente más de 660.000 migrantes de Camboya, Myanmar y la RDP de Laos (OIM, 2015a). Se estima que un tercio de las personas

trabajadoras migrantes en Asia Sudoriental se encuentran en situación irregular, y casi la mitad del número total de personas migrantes señaladas por la ONU en 2015 se encontraban en el Asia Sudoriental ese año (DAES, 2015a).

En la Federación Rusa, aproximadamente el 60 por ciento de las personas trabajadoras migrantes, principalmente de Asia Central, se encuentran en situación irregular (ESCAP, 2015, 24). En Estados Unidos, se estima que dos tercios de los 10,5 millones de personas migrantes que se encontraban en situación irregular en 2017, ahora tienen empleo, lo que supone unos 7,6 millones de personas trabajadoras, aproximadamente, es decir, el 4,6 por ciento de la población activa estadounidense (Passel et. al, 2019 y López et. al, 20).

Una serie de países de Asia Oriental cuentan con importantes poblaciones de trabajadores migrantes en situación irregular; entre ellos, se registran marcados flujos de migración irregular en Asia Sudoriental, donde Malasia y Tailandia son los principales países de destino. Por ejemplo, Tailandia recibe anualmente más de 660.000 migrantes de Camboya, Myanmar y la RDP de Laos (OIM,

2015a). Se estima que un tercio de las personas trabajadoras migrantes en Asia Sudoriental se encuentran en situación irregular, y casi la mitad del número total de personas migrantes señaladas por la ONU en 2015 se encontraban en el Asia Sudoriental ese año (DAES, 2015a).

Los datos parecen indicar que los cierres de fronteras y las restricciones a la circulación debido a la pandemia de la COVID-19 han afectado a las poblaciones y los flujos de migración irregular. Por ejemplo, en el caso de la UE, los datos de 2020 representaron un descenso del 13 por ciento en comparación con los de 2019, contabilizándose 124.000 intentos de cruce; los hombres representaron el 80 por ciento, siendo los sirios la nacionalidad más señalada, seguidos de los marroquíes, tunecinos y argelinos (Frontex 2021). En cuanto a la migración irregular hacia los países de la OCDE, las llegadas se desplazaron de la ruta del Mediterráneo Oriental (-75 por ciento) a la del Mediterráneo Central (aumento del 155 por ciento) y a la de los Balcanes Occidentales (aumento del 105 por ciento), debido al cierre de las fronteras y a la suspensión de las solicitudes de asilo. La ruta de África Occidental (hacia las Islas Canarias) aumentó casi un 900 por ciento en comparación con 2019 (ICMPD, 2021).

► 1.2. ¿Qué caminos conducen a la irregularidad?

¿Cuáles son los factores responsables de la migración laboral irregular? Algunos estudios sugieren que la causa principal de la migración irregular «tiene menos que ver con un desprecio de la normativa por parte de los migrantes que una desigualdad continua dentro de los países y entre ellos, y la incapacidad de los Estados de crear regímenes migratorios adecuados para satisfacer la demanda económica» (Castles et al., 2012). Dado que a menudo hay desajustes entre las normas de entrada y la demanda de mano de obra, las complejidades burocráticas agravan las dificultades que deben enfrentar las personas migrantes para mantenerse en situación regular. Los caminos que conducen a la irregularidad son múltiples. Las personas migrantes pueden haber cruzado las fronteras por los canales regulares pero haber sobrepasado la duración de sus visados; pueden haberse encontrado en una situación de empleo no autorizado en

la economía formal o informal; pueden haber entrado sin documentos válidos; o pueden haber perdido su estatus regular debido al desempleo o al incumplimiento de ciertos requisitos para los permisos de residencia (Spencer y Triandafyllidou 2021, 16). Las personas migrantes también pueden encontrarse en situación irregular debido a la denegación de una solicitud de asilo, al incumplimiento de la obligación de abandonar el territorio, a una expulsión ineficaz o a fallos burocráticos en la tramitación de las solicitudes de visado o de los permisos en el momento oportuno (véase el [cuadro 1](#)). Sin embargo, aunque algunas personas migrantes pueden elegir voluntariamente desplazarse de forma irregular, la mayoría suele tener poco control sobre los complejos factores que determinan su situación migratoria. En la mayoría de los casos, las razones de su situación irregular están fuera de su control (OIT, 2021c).

Cuadro 1. Caminos hacia la irregularidad

Tipo de irregularidad	Contexto
Entrada y estancia irregulares	Personas trabajadoras migrantes que cruzaron las fronteras violando las leyes y políticas de inmigración. Puede tratarse de personas, incluso niños, que fueron víctimas de la trata y a quienes se mintió sobre el propósito o la regularidad de su migración.
(Entrada y) estancia irregulares	Hijos de personas migrantes en situación irregular
Entrada regular y estancia irregular	Personas trabajadoras migrantes que cruzaron las fronteras a través de los canales regulares (incluso con un visado que no sea de trabajo) pero cuyo visado o permiso venció, violando las leyes y políticas de inmigración. Esto puede incluir situaciones en las que las personas trabajadoras migrantes son alentadas por reclutadores engañosos a entrar en el país con un visado no laboral y trabajar fuera de los canales regulares; o situaciones en las que el permiso de residencia o de trabajo de una persona trabajadora migrante vence mientras espera el resultado de una decisión judicial (por ejemplo, en relación con una reclamación por condiciones abusivas); o personas que fueron víctimas de la trata con fines de explotación laboral pero que entraron en el país con la documentación legal adecuada.
	Personas trabajadoras migrantes que cruzaron las fronteras a través de los canales regulares, pero que se dedican a un empleo no autorizado o pasaron a la economía informal. Esto puede deberse a situaciones en las que el empleador no renueva los permisos de trabajo y residencia, y la persona trabajadora sigue trabajando para ese empleador; o a situaciones en las que la persona trabajadora está trabajando para otro empleador o sector distinto al que figura en el visado o permiso de trabajo (que está vinculado a un empleador o sector).
	Personas trabajadoras migrantes que entraron y permanecieron en el territorio de acuerdo con las leyes de inmigración, pero que perdieron su empleo y se encuentran en situación irregular porque la pérdida de empleo hace que el permiso de trabajo deje de ser válido, o que el permiso de residencia sea revocado o cancelado (los permisos de trabajo y de residencia están firmados y vinculados a un empleador). Esto podría incluir situaciones en las que una persona trabajadora con un permiso de trabajo válido abandona el empleador por abuso y es denunciada por el empleador como fugitiva.
	Solicitantes de asilo rechazados o personas migrantes que bien podrían tener derecho al estatus de refugiado/a pero no presentan ninguna solicitud de asilo y, por tanto, no están en ningún procedimiento de asilo.
	Personas trabajadoras migrantes que no cumplen con la obligación de abandonar el territorio, o debido a la ineficacia de la expulsión y al fracaso burocrático. Esto también puede deberse a las acciones llevadas a cabo por el empleador, que se niega a pagar el pasaje de avión de vuelta o el pasaporte de la persona trabajadora, lo que hace que esta última no pueda salir a pesar de la cancelación o el vencimiento de los visados.
Entrada irregular y estancia regular	Personas trabajadoras migrantes que entraron por canales irregulares pero se beneficiaron de programas de regularización o amnistía.

► 1.3. ¿Qué impulsa la migración irregular?

Los factores que impulsan la migración regular e irregular se superponen y pueden ser, entre otros, la inseguridad política y los disturbios civiles, las motivaciones económicas, la reunificación familiar o el cambio climático y las catástrofes naturales. Al igual que la migración laboral regular, la migración irregular se debe a las asimetrías entre la oferta y la demanda de mano de obra en los países de destino y de origen, como resultado de las tensiones entre la economía y la política. Sin embargo, a pesar de este claro contraste entre las distintas jurisdicciones, las limitadas opciones de migración regular llevan a las personas a recurrir a canales irregulares (ONU, 2017). Las personas pueden verse obligadas a abandonar sus países por varias razones y los factores que impulsan la migración irregular son multifacéticos y combinan factores estructurales e individuales. Las motivaciones económicas pueden ser un factor importante, pero a menudo no el único (PNUD, 2019). Entre las complejas causas subyacentes y los impulsores de la migración laboral irregular se encuentran: el acceso desigual

a los derechos económicos y sociales, incluida la atención sanitaria, la protección social o el trabajo decente, la falta de igualdad de oportunidades, la violencia basada en las normas de género, el cese abrupto o la falta de medios de subsistencia, incluso debido a los efectos adversos del cambio climático y la degradación del medio ambiente o las catástrofes y crisis, los reclutadores de mano de obra deshonestos, la información engañosa o la falta de comprensión de las complejas normas sobre inmigración y visados (Red de las Naciones Unidas sobre la Migración 2021).

La OIT ha recopilado un resumen de diversos factores de irregularidad causados por la pandemia de la COVID-19, citando los cierres de lugares de trabajo y las horas de trabajo perdidas y hace un llamamiento para que los responsables políticos mundiales «apoyen una recuperación de base amplia, centrada en el empleo, los ingresos, los derechos de los trabajadores y el diálogo social: una recuperación centrada en las personas» (OIT, 2021b, 3; OIT, 2021c).

► Recuadro 2. Factores que impulsan la migración irregular de las mujeres

En Asia Sudoriental, los factores que impulsan la migración (o el desplazamiento) de las mujeres son los conflictos armados internos/civiles, las catástrofes climáticas, la pobreza, la falta de regulación del empleo doméstico en la región, las expectativas familiares, las costumbres sociales cada vez más represivas, la violencia de género, la trata de persona con fines sexuales laborales. Las mujeres, que pueden estar embarazadas o viajar con niños, corren mayores riesgos de seguridad y salud. La falta de procedimientos regulares, o de procedimientos de asilo sencillos, contribuye al nivel de riesgo de los canales de migración irregular.

Las restricciones al empleo de las mujeres en el extranjero pueden ser un importante motor de la migración laboral irregular. Como respuesta a los abusos y la explotación de las trabajadoras migrantes en ciertos países de destino, algunos países de origen en Asia y África han adoptado prohibiciones totales o condicionales de migración, en particular para el trabajo doméstico. Las normas de género arraigadas suelen informar la elaboración de políticas en relación con tales restricciones. Sin embargo, estas prohibiciones afectan de forma desproporcionada a las mujeres migrantes. Los datos sugieren que el cierre de los canales regulares de migración, sin ofrecer oportunidades alternativas viables de ingresos locales, empuja a las mujeres a utilizar rutas de migración irregular más arriesgadas y peligrosas.

Fuente: ONU Mujeres, 2017a; Napier-Moore, 2017; Shivakoti, et al, 2021.

Los factores que impulsan la migración irregular también dependen de flujos migratorios más amplios y deben entenderse como «trayectorias que pueden abarcar muchos años, ya que los migrantes se establecen en un país, pero luego se trasladan a otro o regresan a su país de origen cuando las condiciones cambian» (Cummings et al. 2015, 6). Los estudios sobre la migración irregular, por ejemplo desde otras partes del mundo hacia Europa, indican que la migración irregular está en constante cambio, lo que hace extremadamente difícil hacer un seguimiento preciso de las diversas condiciones, tránsitos y datos estadísticos generales disponibles en un contexto siempre cambiante.

Las nuevas prácticas que se proponen en esta guía abarcan diversos contextos geográficos,

culturas jurídicas, sistemas económicos y niveles de desarrollo, así como los sectores afectados, como la hotelería, la construcción, la agricultura, el trabajo de cuidados, incluido el trabajo doméstico, y la pesca. En lo que respecta a la trata de personas como impulsor y manifestación de la migración irregular, el presente Compendio se limitó principalmente a su examen de las situaciones propias de las personas trabajadoras migrantes no regulares, y no a las prácticas fronterizas y nacionales que implican la aplicación de medidas de inmigración, excepto cuando están estrechamente relacionadas con las irregularidades que conducen a condiciones abusivas para las personas trabajadoras migrantes.

► 1.4. Vulnerabilidad y condiciones abusivas

Una serie de factores personales o situacionales pueden dar lugar a la vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes. Estos pueden ser la salud, el género y la identidad de género, la raza, la etnia, la religión, la nacionalidad, la discapacidad o la situación migratoria. Las situaciones de exclusión, detención o de riesgo de expulsión también generan situaciones de vulnerabilidad. Los factores pueden entrecruzarse o coexistir simultáneamente, influirse o agravarse mutuamente, y también evolucionar o cambiar con el tiempo a medida que cambian las circunstancias (Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, 2021). Independientemente del camino que tomen, las personas migrantes en situación irregular están más expuestas que las personas migrantes en situación regular a una serie de violaciones de los derechos humanos. Las personas migrantes en situación irregular se enfrentan a retos en el ejercicio de los derechos humanos, incluido el acceso a los derechos laborales, la protección social, los sistemas de salud y educación, los servicios esenciales y una vivienda adecuada. La irregularidad aumenta la vulnerabilidad a la trata de personas, al trabajo forzoso y a la explotación, a la servidumbre por deudas y a la sustitución de contratos, así

como a la discriminación, especialmente en lo que respecta a los salarios y las condiciones de trabajo, y a la violencia y el acoso por motivos de género, y las personas migrantes a menudo no pueden acceder a los servicios o a la justicia y a los recursos efectivos para obtener reparación. Las jóvenes personas trabajadoras en situación irregular, o los miembros de minorías étnicas, religiosas y lingüísticas, o de pueblos indígenas y tribales, son vulnerables a múltiples motivos de discriminación en el empleo (OIT, 2017c, párrafo 39). Entre esta categoría de trabajadores, las mujeres están aún más desfavorecidas. Las mujeres migrantes pueden comenzar su viaje aceptando ser guiadas por un contrabandista y luego convertirse en víctimas de la trata, o ser sometidas a secuestros y peticiones de rescate, extorsión, violencia física o abuso sexual o matrimonio forzado (OIT, 2017d). Según las estadísticas más recientes, la OIT estima que hay 11,5 millones de personas trabajadoras migrantes del empleo doméstico, de las cuales 8,5 son mujeres (OIT, 2015a). Muchas trabajadoras migrantes que realizan trabajos domésticos en situación irregular u otras formas de cuidado en el ámbito privado tienen más probabilidades que los hombres de enfrentarse a condiciones

de trabajo explotadoras con muy poco o ningún acceso a los derechos económicos y sociales básicos, además de estar expuestas a la violencia y acoso sexual y de género en el lugar de trabajo (OIT 2017c, párrafo 40). Esto se agrava aún más si están atrapadas en un país de destino sin poder recurrir a la protección jurídica (Migrant Rights, 2020; Jones et. al, 2021). Las leyes, las políticas y los programas que responden a las cuestiones de género para satisfacer sus necesidades varían en función de las circunstancias específicas de cada caso, incluso con respecto a los factores que llevaron a las mujeres a la migración irregular (ONU Mujeres, 2017a). Proporcionar un acceso igualitario y no discriminatorio a las oportunidades de migración, y eliminar las prohibiciones o restricciones a la migración de las mujeres, incluidas aquellas basadas en los sectores de trabajo y el estado civil, son componentes clave de las buenas prácticas destinadas a desalentar a las mujeres que recurren a los canales de migración irregular.

En los países de origen, los reclutadores de mano de obra, las agencias y otros intermediarios cobran honorarios exorbitantes, lo que aumenta la vulnerabilidad económica de las personas trabajadoras que piden préstamos a altas tasas de interés o hipotecan su tierra o su casa, en violación de las prácticas de contratación equitativas (OIT, 2016b; OIT, 2018b; OIT, 2020a, OIT, 2020b). En los países de destino, las personas migrantes en situación irregular, así como determinados grupos de personas trabajadoras migrantes en situación regular pero precarios, como las personas trabajadoras de la economía informal y las personas trabajadoras migrantes temporales poco cualificadas, se enfrentan a barreras lingüísticas, legales, administrativas, culturales y de información, y son especialmente vulnerables a las prácticas abusivas y al incumplimiento de los derechos laborales (Costello y Freedland 2014). El riesgo de trabajo forzoso y otras prácticas abusivas es particularmente pronunciado para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular en la economía informal y en determinados sectores,

como la agricultura, la producción de metales básicos, el trabajo doméstico, la construcción, la electrónica, la pesca, la hostelería, la minería y el sector textil y de la confección de prendas de vestir (UIP y OIT, 2019, sec. 4.2; véase también OIT, 2016a, párr. 539). Las condiciones abusivas comprenden condiciones de trabajo y salarios inferiores a la media, la sustitución de contratos después de la contratación, las dificultades para cambiar de empleador debido a las normas restrictivas de visado, la confiscación por parte del empleador de los documentos de identidad, o la retención del salario combinada con el temor de la persona migrante a la detención o la expulsión sumaria (OIT, 2017c, párr. 187). Las personas trabajadoras migrantes en situación irregular a menudo se ven obligadas a entrar en la economía informal, donde se enfrentan a un mayor riesgo de explotación, carecen de protección social y sufren un déficit de cualificación y de adecuación de los puestos de trabajo. Algunos sectores están muy diferenciados por sexos: los hombres trabajan mayoritariamente en la construcción y las mujeres en el servicio doméstico. Esto refleja y refuerza los estereotipos y las desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo.

Como se ha indicado anteriormente, la migración irregular suele considerarse un problema de seguridad y las personas migrantes en situación irregular, como delincuentes. Los mecanismos internacionales de derechos humanos subrayan que las personas trabajadoras migrantes en situación irregular no deben ser tratadas como tales (CMW, Observación general N° 2). Los Estados deben proteger a las personas migrantes en todas las etapas del proceso migratorio y garantizar el acceso a la justicia para remediar cualquier trato discriminatorio o violación de los derechos humanos que experimenten. El Relator Especial ha proporcionado orientaciones a los Estados para que proporcionen un acceso efectivo a la justicia a todas las personas migrantes en todas las etapas del proceso migratorio (CDH, 2017, párrafos 63-65) (véase la [Parte 2](#) y el [Anexo II](#)).

Encontrarse en situación irregular no convierte a las personas trabajadoras migrantes en delincuentes

Las personas migrantes en situación irregular suelen denominarse «clandestinas» o «ilegales» y se asocian a la delincuencia, mientras que la migración irregular se aborda como un problema de seguridad. En algunos países, la entrada y la estancia ilegales se consideran delitos, lo que lleva a tratar a las personas trabajadoras migrantes como delincuentes. Esta política de criminalización las hace más vulnerables y las expone a estereotipos, alimentando así la discriminación y la xenofobia; también puede conducir a su expulsión en condiciones contrarias a las obligaciones de derechos humanos (CMW, 2013, párr.2 y 24; CDH, 2012 párr. 13). Las órdenes de expulsión suelen agravar las situaciones de vulnerabilidad, entre ellas las derivadas de la discriminación múltiple e intersectorial, por ejemplo, por motivos de género, situación migratoria, nacionalidad u origen étnico (CDH, 2017, párrafos 63-65). Para justificar estas medidas se suelen alegar cuestiones excepcionales como la existencia de una emergencia de salud pública, como la pandemia de la COVID-19. (CDH, 2021, párr. 49).

Las personas migrantes, independientemente de cómo hayan viajado y de si forman parte o no de movimientos migratorios mixtos, deben tener acceso efectivo a sus derechos humanos. Si bien reconocen el derecho soberano de todos los Estados a desarrollar sus propias políticas migratorias y laborales, los mecanismos internacionales de derechos humanos subrayan que la entrada o la estancia irregulares no deben considerarse un delito, y que las personas migrantes en situación irregular no deben ser tratadas como tales (CMW, 2013, párrafos 2 y 24; OIT, 2016a). Los Estados deben garantizar el respeto de los derechos humanos de las personas migrantes al promulgar y aplicar las leyes nacionales de inmigración (A/CDH/17/33). Mientras que las acciones realizadas en violación de ciertos permisos de residencia o de trabajo pueden ser consideradas ilegales, los seres humanos no pueden ser considerados como tales. Designar a ciertos grupos de personas como «ilegales» tiene importantes implicaciones para la percepción pública general de las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La criminalización fomenta la percepción pública y los prejuicios de que las personas trabajadoras migrantes en situación irregular representan una competencia desleal en el mercado de trabajo y las prestaciones sociales, alimentando así la discriminación y la xenofobia.

La pandemia de la COVID-19

Las situaciones de crisis, incluida la pandemia de la COVID-19, tienen un impacto especialmente grave en las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, exponiendo y amplificando las vulnerabilidades y desigualdades preexistentes que a menudo tienen su origen en la falta de respeto, protección y cumplimiento de sus derechos humanos fundamentales. La pandemia ha afectado significativamente a los movimientos transfronterizos, que probablemente no volverán a los niveles anteriores a la crisis en un futuro próximo.⁵ La pandemia ha reducido la demanda de mano de obra en una serie de sectores en los

que se suele emplear a trabajadores migrantes (Sánchez y Achilli 2020).

La experiencia de la COVID-19 ha demostrado de manera contundente que los contextos de crisis exponen de manera desproporcionada a las personas trabajadoras migrantes a los despidos, al deterioro de las condiciones de trabajo, incluidos la reducción o el impago de los salarios, a la pobreza, a la inseguridad alimentaria y al aumento de los niveles de discriminación y violencia, especialmente en el sector del empleo doméstico, donde trabajan

⁵ Véanse los datos de migración relevantes para la pandemia de la COVID-19, accesibles a través del portal de datos sobre migración en: <https://migrationdataportal.org/themes/migration-data-relevant-covid-19-pandemic> (organizado por la OIM, y con la colaboración de la Economist Intelligence Unit y los Gobiernos de Alemania y del Reino Unido).

muchas mujeres migrantes. Estos factores se enmarcan en un contexto de vulnerabilidades existentes derivadas, por ejemplo, de la falta de acceso a la atención sanitaria y a la seguridad social, de la precariedad del empleo, a menudo en la economía informal, de las situaciones de explotación laboral, de la inadecuación de la vivienda, de la falta de protección frente a los riesgos laborales y sanitarios, del acceso limitado a los servicios de apoyo y a los refugios en caso de violencia y del acceso limitado a la justicia (2020c, d, e).

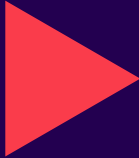
Las personas trabajadoras migrantes de sectores caracterizados por el trabajo temporal y desprotegido -como las personas trabajadoras domésticas y agrícolas de la economía informal y la atención sanitaria- rara vez tienen acceso a los sistemas de protección social o jurídica (Benton et al. 2021). Las personas migrantes y refugiadas indocumentadas o en situación de irregularidad pueden quedar excluidas de las medidas de ayuda que los Estados adoptan para recuperarse de la crisis. Cuando están cubiertas, las personas migrantes pueden ser reacias a acceder a los servicios disponibles por miedo a ser denunciadas ante las autoridades de inmigración. Sin embargo, su inclusión en las medidas de recuperación es crucial para garantizar la resiliencia de las sociedades afectadas por la crisis. Es igualmente esencial que se respeten y garanticen sus derechos fundamentales.

Los cierres de fronteras y las restricciones a la circulación destinados a frenar la propagación de la COVID-19 también afectan gravemente a los derechos y la protección de las personas más expuestas (OIT, 2020c). La propagación del virus sigue siendo motivo de preocupación en los centros de detención de migrantes y en los alojamientos para personas trabajadoras migrantes que están superpoblados. Los despidos en los sectores del turismo, la hotelería y la construcción han dejado a muchas personas migrantes sin trabajo y varadas en los países de destino, enfrentándose a dificultades económicas (OIT, 2020c). Por lo tanto, la pérdida de su empleo puede repercutir en su situación migratoria (como la revocación de los permisos de trabajo y de residencia), empujando a las personas trabajadoras migrantes a la irregularidad y la informalidad. Los datos

demuestran que muchas personas trabajadoras migrantes, independientemente de su estatus, se enfrentan a dificultades para reclamar los salarios impagados y las prestaciones pendientes, pero en el caso de las personas migrantes en situación irregular, estos obstáculos se ven amplificados por el miedo a ser denunciadas a las autoridades y a tener que enfrentarse a la expulsión o a las represalias. La situación de las trabajadoras migrantes merece especial atención. Están sobrerrepresentadas en la economía informal y entre las personas trabajadoras indocumentadas, y son objeto de múltiples discriminaciones debido a las normas sociales imperantes y a los estereotipos de género agravados por su situación irregular. Las personas migrantes de retorno se enfrentan a una creciente discriminación y estigmatización como portadoras de la COVID-19 (OIT, 2020d, e, f) (véase el [recuadro 6](#) sobre la COVID-19 y la migración.)

La coordinación bilateral e internacional y la participación de los interlocutores sociales siguen siendo cruciales para responder eficazmente a estas cuestiones migratorias. Las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo seguirán orientando a los gobiernos y a otras partes interesadas mientras el mundo aborda el impacto socioeconómico de la migración y el impacto adicional de la pandemia de la COVID-19.

El Compendio contiene una gran cantidad de información e informes sobre el impacto (potencial) de la pandemia de la COVID-19 en la migración laboral irregular o en los derechos de las personas trabajadoras migrantes irregulares procedentes de diversas fuentes gubernamentales y no estatales. También se destacan las acciones apropiadas relacionadas con los desafíos de la pandemia de la COVID-19 y se han extraído de los ejemplos de iniciativas y marcos jurídicos y políticos de los Estados y de las partes interesadas. En la [Parte 2](#) y en el [Anexo II](#) se puede encontrar más información sobre las normas internacionales que ofrecen protección a las personas migrantes. Las formas específicas de aplicación de las normas de la OIT en tiempos de la pandemia de la COVID-19 se exponen en una serie de informes políticos a los que se hace referencia en todo el Compendio.



2

Parte 2 - ¿Qué derechos tienen las personas trabajadoras migrantes en situación irregular?

Si bien es un derecho soberano de todos los Estados regular la migración laboral, el ejercicio de este derecho se rige por los compromisos internacionales de los Estados en materia de derechos humanos y derechos laborales. La irregularidad del estatus de las personas que cruzan las fronteras y entran en el mercado de trabajo en condiciones de irregularidad no significa que no tengan derechos y que no disfruten de las protecciones garantizadas por las leyes internacionales, regionales y nacionales de derechos humanos. La migración laboral irregular suele generar situaciones de vulnerabilidad, provoca perturbaciones en el mercado de trabajo y reduce los salarios, especialmente los de las personas trabajadoras mal pagadas. La mejora de las normas del trabajo y la promoción de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular contribuirán a elevar el nivel de vida de estas personas.

Los derechos humanos de todas las personas trabajadoras, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo, deben ser protegidos mediante el respeto del derecho internacional. Un amplio abanico de instrumentos internacionales de derechos humanos y del trabajo, tanto de aplicación específica como general, proporcionan los fundamentos normativos clave para abordar la migración laboral irregular y proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su situación (véase para más detalles el Anexo II). Los derechos humanos de todas las personas trabajadoras migrantes y sus familiares están protegidos por los principales tratados de derechos humanos de la ONU⁶.

Estos tratados están ampliamente ratificados y hacen pocas distinciones entre personas ciudadanas y no ciudadanas, incluidas aquellas en situación irregular (Relator Especial de la ONU sobre los derechos humanos de los migrantes). El reconocimiento explícito de los derechos y libertades específicos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular se encuentra en la Parte III de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (ICRMW)⁷.

Estos derechos incluyen, entre otros:

- libertad de expresión y de asociación y la libertad de salir del país;

- igualdad ante la ley y la seguridad de la persona y la propiedad;
- derechos en el contexto de la detención;
- derechos laborales no menos favorables que los concedidos a los nacionales del Estado en cuestión;
- el derecho a la seguridad social gozando el mismo trato que los nacionales en la medida en que cumplan las condiciones establecidas por la ley o por el tratado;
- el derecho a recibir toda la atención médica que se requiera con urgencia para preservar la vida y evitar daños irreparables, en igualdad de trato con los nacionales;
- el derecho de la niñez migrante a un nombre, a la inscripción de su nacimiento y a una nacionalidad, y a la educación; y
- derechos en caso de salida o expulsión.

El Convenio y Recomendación de la OIT que abordan en particular la migración laboral irregular en condiciones abusivas y los derechos asociados son el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (núm. 143) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (núm. 151), ambos de 1975. (véase el [recuadro 3](#) para un breve resumen).

6 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (1966), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (1966), Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD) (1965), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979), Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT) (1984), Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) (1989), Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ICRPD) (2006).

7 Véase la Parte II, artículo 7 y la Parte III.

► Recuadro 3. Normas de la OIT sobre la migración irregular para el empleo en condiciones abusivas

El Convenio núm. 143 y la Recomendación núm. 151 tienen por objeto orientar a los Estados Miembros en sus esfuerzos por hacer frente a la migración irregular para el empleo en condiciones abusivas, protegiendo al mismo tiempo los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES EN SITUACIÓN IRREGULAR

Respeto de los «**derechos humanos fundamentales** de todos los trabajadores migrantes», incluidos los que se encuentran en situación irregular (Convenio núm. 143, artículo 1).

La igualdad de trato de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular con aquellas que se encuentran en situación regular o con los nacionales, de conformidad con la legislación del país, en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad social y otros beneficios, así como en lo que se refiere a su sindicación y al ejercicio de los derechos sindicales y la posibilidad de defender sus derechos ante un organismo competente (Convenio núm. 143, artículo 9(1) y (2), Recomendación núm. 151, párrafo 8 (3) y (4), y párr. 34).

Exención de los costos de expulsión y derecho de recurso ante una instancia administrativa o judicial, que debe suspender la ejecución de la medida de expulsión; igualdad de trato en lo que concierne el derecho a la asistencia judicial (Convenio núm. 143, artículo 9 (3), Recomendación núm. 151, párrafo 8 (5) y párrafo. 33).

Toma de decisiones rápidas en los casos en que no se haya respetado la legislación y reglamentos de migración y empleo conexos, para que las personas trabajadoras migrantes sepan si su situación puede ser regularizada o no (Recomendación núm. 151, párrafo 8.1).

Consideración de la regularización temporal o permanente de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular como medio de promover sus derechos y contribución a la economía del país de destino (Convenio núm. 143, artículo 9 (4)). Las personas trabajadoras migrantes cuya situación haya sido regularizada deberían gozar de todos los derechos concedidos a los trabajadores migrantes legalmente asentados en el territorio de un Miembro (Recomendación núm. 151, párrafo 8 (2)).

AFRONTAR LA MIGRACIÓN IRREGULAR CON FINES DE EMPLEO EN CONDICIONES ABUSIVAS

Identificación de los movimientos irregulares de personas migrantes en los que existen condiciones abusivas, y del empleo no autorizado de trabajadores migrantes en el territorio (Convenio núm. 143, artículos 2 y 3).

Consulta con los interlocutores sociales sobre el intercambio de información y sobre las leyes y medidas para prevenir y eliminar dichos abusos, y reconocimiento de sus iniciativas a tal efecto (Convenio núm. 143, artículos 4 y 7).

Medidas en el ámbito de su propia jurisdicción o que requieran la colaboración con otros Miembros a fin de suprimir las migraciones clandestinas de personas migrantes con fines de empleo y el empleo ilegal de personas migrantes, para actuar contra los organizadores y empleadores implicados, e intercambiar la información pertinente (Convenio núm. 143, artículos 2 y 3).

Aplicación de sanciones administrativas, civiles y penales contra el empleo ilegal y la organización de la migración irregular en condiciones abusivas (Convenio núm. 143, artículo 6).

Coordinación de la jurisdicción de aplicación de la ley para **procesar a los organizadores de la trata de personas, independientemente de su país de actuación** (Convenio núm. 143, artículos 5-6).

Protección de las personas trabajadoras migrantes contra el retiro automático de su permiso de residencia o de trabajo únicamente por pérdida de empleo, y derecho conexo a recurrir contra la decisión de cese de servicios, e indemnización en caso de despido injustificado (Convenio núm. 143, artículo 8; Recomendación núm. 151, párrafos 30-32).

► 2.1. Derechos fundamentales en el trabajo e igualdad de trato

En 1975 ya existía un consenso sobre el hecho de que la migración irregular por motivos de empleo genera altos niveles de vulnerabilidad a las violaciones de los derechos fundamentales, incluidos los abusos y la explotación, a menudo de tipo extremo. Los Estados, tanto de los países de origen como de destino, deben garantizar el respeto de los «derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes», independientemente de su situación migratoria (Convenio núm. 143, art. 1). Se trata de los derechos fundamentales contenidos en los instrumentos internacionales adoptados por las Naciones Unidas, algunos de los cuales se refieren a los derechos fundamentales de los trabajadores y se aplican a todas las personas sin discriminación (OIT, 2016a, párrafos 276 y 297). Por lo tanto, las medidas adoptadas para afrontar situaciones específicas de abuso de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular implican abordar las violaciones de sus principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Estos derechos, considerados a la vez como derechos que promueven los derechos en general y como fines en sí mismos, consisten en 1) la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, 2) la abolición del trabajo infantil, 3) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación con igualdad de oportunidades (OIT, 2010a). La igualdad de género y la no discriminación son un aspecto integral del disfrute de cada uno de estos derechos (OIT, 2008). El conjunto de instrumentos jurídicos de la OIT relacionados con los retos de la migración irregular por motivos de empleo puede encontrarse en el Anexo II. En esta sección se abordarán algunas protecciones fundamentales de los derechos humanos, así como otros derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

La formulación y la aplicación de leyes, políticas y medidas para cumplir con la «obligación primordial de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos de todos los migrantes, independientemente de su estatus migratorio» es un principio general de buenas prácticas en materia de gobernanza de la migración, incluida la migración laboral irregular (ONU, 2019). Los

Estados deben desarrollar sus diferentes políticas nacionales y acuerdos de cooperación basados en los derechos humanos, las normas internacionales del trabajo y, en particular, las políticas en materia de migración y empleo. En el Pacto Mundial para la Migración, los Estados miembros de la ONU reconocen «la obligación primordial de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos de todos los migrantes, independientemente de su estatus migratorio, pero promoviendo también la seguridad y la prosperidad de todas nuestras comunidades» (ONU, 2019). Este principio de respetar los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, incluidas sus garantías procesales, es esencial para las buenas prácticas y, aunque esté «firmemente basado en las circunstancias nacionales», se aplica a las acciones llevadas a cabo por los países de origen, tránsito o destino (Convenio núm. 143, artículo 1). También se aplica a los Estados que actúan en estructuras de gobernanza regionales, subregionales y bilaterales. En la práctica, el Estado debe asegurarse de que este principio esté respaldado por directrices para las autoridades que: a) aplican métodos de control de la migración irregular directos o indirectos, incluidos los controles de identificación; y b) están obligadas a informar de las personas trabajadoras migrantes a los organismos encargados de la aplicación penal. (FRA-UE, 2011). En la [Parte 3](#), relativa al acceso a la justicia y a los mecanismos de aplicación, se ofrecen ejemplos de marcos jurídicos y políticos que demuestran cómo se lleva a cabo en la práctica.

►► En el Pacto Mundial para la Migración, los Estados miembros de la ONU reconocen «la obligación primordial de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos de todos los migrantes, independientemente de su estatus migratorio, pero promoviendo también la seguridad y la prosperidad de todas nuestras comunidades»

Onu, 2019

En Tayikistán, la estrategia nacional sobre migración laboral internacional ha tenido como objetivo desarrollar formas y métodos eficaces de migración basados en la ampliación de la libertad económica, el respeto de los derechos humanos y el desarrollo de relaciones internacionales bilaterales y multilaterales, así como establecer relaciones mutuamente aceptables sobre estas cuestiones con los empleadores de los países de destino⁸.

- Las políticas nacionales de migración de **Azerbaiyán, Bangladesh, Estado Plurinacional de Bolivia, México, Marruecos, Nigeria, Filipinas, Serbia y Uganda** prevén la protección de los derechos humanos fundamentales de sus nacionales que buscan empleo en el extranjero (OIT, 2016a, párr. 182)⁹.
- En **Sudáfrica**, la decisión de 2008 del Tribunal Laboral de Johannesburgo puso de manifiesto que las personas trabajadoras migrantes en situación irregular gozan del derecho a prácticas laborales equitativas en virtud del artículo 23 de la Constitución y de las protecciones consagradas en la Labour Relations Act [Ley de Relaciones Laborales]¹⁰.
- En **Argentina y Uruguay**, la legislación menciona el carácter inalienable del derecho a migrar¹¹.

Las personas trabajadoras migrantes en situación irregular son más susceptibles de ser víctimas del trabajo forzoso y la trata de personas

La migración irregular puede poner a las personas migrantes en peligro y exponerlas a diferentes formas de explotación, trabajo forzoso y trata de personas. La condición de persona indocumentada se considera incluso un factor importante a la hora de determinar la coacción y el posible

trabajo forzoso y la trata de personas, y el riesgo de denuncia y expulsión desempeña un papel importante (PICUM, 2020; TEDH 2017). El artículo 11 de la ICRMW (1990) exige a los Estados que adopten medidas eficaces contra todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio de las personas trabajadoras migrantes. El Protocolo de 2014 de la OIT relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, reconoce que las personas migrantes corren un mayor riesgo de ser víctimas del trabajo forzoso u obligatorio (preámbulo). Por lo tanto, las medidas para la prevención del trabajo forzoso y obligatorio también incluirán la protección de las personas, en particular las personas trabajadoras migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y colocación (artículo 2 (d)). Para más información sobre las prácticas emergentes, véase la sección 5 de la **Parte 4** sobre la promoción de la contratación equitativa.

El cumplimiento de la obligación de respetar y garantizar los derechos de las personas migrantes víctimas del trabajo forzoso que se encuentran en situación irregular incluye una serie de medidas: 1) medidas para garantizar la no penalización de la situación migratoria irregular de las víctimas del trabajo forzoso; 2) sensibilización y prevención a través de la formación, la organización de las personas trabajadoras y la prestación de la asistencia necesaria para hacer valer sus derechos y denunciar los abusos; y 3) medidas de protección, que incluyen un período de reflexión y recuperación, permisos de residencia de corta o larga duración y la facilitación de la repatriación si se desea. En la práctica, la asistencia para la repatriación es la medida más utilizada por los Estados, seguida, consecutivamente, por los permisos de residencia de corta o larga duración, como en Bosnia-Herzegovina, Canadá e Italia; la autorización de trabajo a las personas migrantes liberadas; y los períodos de recuperación y reflexión (para determinar la repatriación) (OIT, 2018c). Véase también el **recuadro 4** y las **Partes 3 y 4**.

8 CEACR, Tayikistán, Solicitud directa 2018, Convenio núm. 143 en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>. Véanse también los comentarios sobre la estrategia nacional de migración internacional por motivos de empleo de ciudadanos de Tayikistán para 2011-2015, en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3186827.

9 La política nacional de migración laboral de Nigeria tiene como objetivo promover el trabajo decente y garantizar la no discriminación y la igualdad de trato para todas las personas trabajadoras, entre otras disposiciones, véase Nigeria - CEACR, Observación publicada en 2018.

10 CEACR, Sudáfrica, Solicitud directa 2010, Convenio núm. 111 en: <https://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>

11 Véase Argentina (artículo 4 de la Ley N° 25.871 de 2004 de política migratoria Argentina); y Uruguay (artículo 1 de la Ley de migraciones N° 18.250).

► Recuadro 4. Acabar con el trabajo forzoso

La Directiva 2004/81/CE del Consejo de la UE del 29 de abril de 2004, publicada en el DO L/261/19 del 6.8.2004, relativa a la expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos o hayan sido objeto de una acción de ayuda a la inmigración ilegal, que cooperen con las autoridades competentes prevé la expedición de permisos de residencia de duración temporal a los nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata, sujetos a un plazo de reflexión que les ayude a decidir con conocimiento de causa si desean cooperar o no con las autoridades, que constituye un «incentivo suficiente para cooperar con las autoridades competentes e incluye al mismo tiempo determinadas condiciones para evitar abusos». También se prevén medidas de protección que incluyen atención médica, autorización para trabajar y formación profesional.

El informe de la OIT *Ending Forced Labour by 2030* (Acabar con el trabajo forzoso de aquí a 2030) informó de que 122 países proporcionan ayuda a la repatriación (pero esta cifra incluye los programas de repatriación involuntaria); 103 países conceden permisos de residencia de corta o larga duración (pero esta cifra incluye los títulos cuya concesión está condicionada a la declaración o condena penal del autor); 60 países conceden autorización de trabajo a las personas migrantes liberadas; y 35 países, la mayoría de la UE, ofrecen períodos de recuperación y reflexión (para determinar la repatriación). Otros 35 países no cuentan con medidas especiales de protección.

Fuente: OIT, 2018c.

Como tendencia en la práctica estatal, varios países combinan estas medidas. Argentina, por ejemplo, modificó su Ley de Trata de Personas en 2012 para incluir una disposición que concede servicios de repatriación a las víctimas de la trata si desean regresar a su país de origen o un permiso de residencia no condicionado para permanecer en Argentina. Para aquellos que decidan quedarse, la ley modificada también proporciona garantías de apoyo psicológico, atención médica, beneficios de vivienda y la opción de educación (2018c, 101). En Guinea-Bissau, la legislación establece que, antes de la repatriación, debe garantizarse la seguridad de la víctima, así como la ausencia de riesgo de que vuelva a ser objeto de trata (*ibíd.*). Entre los países de la ASEAN, un foro anual sobre migración laboral (AFML) trata de avanzar en la aplicación de los compromisos de la Declaración sobre la protección y promoción de los derechos de las personas trabajadoras migrantes para que los países de origen y de destino garanticen su dignidad, describiendo sus obligaciones en ámbitos como la protección contra la explotación, la discriminación y la violencia; y la lucha contra la trata de personas (ASEAN, 2012).

Como principio fundamental de buenas prácticas, la asistencia a las víctimas del trabajo forzoso, incluso en el contexto de la trata de personas, debe estar abierta a todas las personas migrantes en situación irregular que hayan sido sometidas a trabajo forzoso, y no solo a aquellas identificadas como víctimas de la trata. Además, las buenas prácticas exigen que los servicios no estén supeditados a la voluntad de la víctima de cooperar en el marco de un procedimiento penal o de otro tipo, ya que esto contradice directamente los principios de la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) (párr. 5(2)). En base a las necesidades de las víctimas, la asistencia debe incluir la provisión de alojamiento, atención médica y psicológica, medidas especiales de rehabilitación según sea necesario, asistencia material, protección de la vida privada y la identidad, y asistencia social y económica, incluido el acceso a la educación y las oportunidades de formación y a un trabajo decente (párrafo 9). Los servicios a las víctimas del trabajo forzoso son proporcionados por las autoridades estatales o los agentes no estatales, o una combinación de ambos, y, en algunos casos, las ONG pagan u organizan la asistencia a las personas liberadas del trabajo forzoso.

Los niños migrantes, en particular los menores no acompañados, corren el mayor riesgo de estar expuestos a las peores formas de trabajo infantil.

Cuando se descubre que los niños migrantes víctimas de la venta y la trata con fines de explotación sexual o laboral son indocumentados, los Estados deben adoptar «medidas inmediatas y eficaces para la prevención de la trata de niños y/o la retirada y rehabilitación de los niños que han sido víctimas de la trata mediante medidas como la repatriación, la reunificación familiar y el apoyo adecuado, en cooperación con el país de origen del niño» (OIT, 2016a, nota 106). Como principio fundamental de buenas prácticas, las leyes y los reglamentos que ayudan a la realización de estas medidas deben ser claros en cuanto a la protección de las personas trabajadoras migrantes contra las peores formas de trabajo infantil, incluida la trata de personas.

- En **Tailandia**, las Good Labour Practice (GLP) Guidelines [Directrices sobre buenas prácticas laborales] elaboradas sobre una base tripartita proporcionan información de fondo, orientación basada en las leyes y reglamentos aplicables, así como una lista de verificación de buenas prácticas que informan a la industria y a las organizaciones de la sociedad civil sobre los derechos y las responsabilidades relacionados con la detección y las medidas que permiten abordar el empleo de niños trabajadores migrantes en situación irregular, entre otros objetivos (OIT, 2019c).

Dar voz a las personas migrantes en situación irregular

Una de las formas más eficaces de proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular es darles voz. La libertad de asociación y la negociación colectiva son medios importantes para obtener mejores condiciones de trabajo y salarios, y todas las personas trabajadoras migrantes deben poder gozar de sus derechos sindicales sin la amenaza del acoso. En

realidad, a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular a menudo no se les permite, por ley o en la práctica, afiliarse o formar sindicatos, se les prohíbe ocupar puestos de liderazgo en los sindicatos o carecen de protección contra la discriminación por sus actividades sindicales (OIT, 2022 (de próxima publicación)). Las personas trabajadoras migrantes son aquellas menos representadas, y a menudo se enfrentan a obstáculos adicionales para organizarse debido al tipo de sectores en los que están empleadas (OIT, 2021d). En consonancia con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), los Estados deben dejar claro, en la legislación y en la práctica, que el derecho de sindicación y de negociación colectiva está garantizado para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, sin distinción ni discriminación de ningún tipo. Es esencial eliminar los obstáculos a la sindicalización, como el miedo a las represalias que algunas personas trabajadoras con contratos temporales, incluidos los trabajadores migrantes, pueden tener a la hora de afiliarse a un sindicato. En Francia, por ejemplo, la protección contra el despido discriminatorio se ha ampliado a la no renovación de los contratos de trabajo temporales.

- La Corte Suprema de la República de Corea ha afirmado explícitamente estos derechos. Tras la sentencia de la Corte Suprema que establece que todas las personas trabajadoras gozan de derechos fundamentales, incluido el derecho a afiliarse y formar un sindicato, independientemente de su situación migratoria, el Sindicato de Trabajadores Migrantes del país (MTU) ha podido defender formalmente los derechos de más de 500.000 personas trabajadoras migrantes registradas y más de 200.000 personas trabajadoras irregulares. Entre otras actividades, impulsa al gobierno a cambiar las políticas laborales que puedan crear riesgos de prácticas abusivas o trabajo forzoso para las personas trabajadoras migrantes (véase Corte Suprema de la República de Corea, sentencia 2007 Du4995, del 25 de junio de 2015, relativa a la Ley sindicatos y armonización de las leyes laborales (UIP y OIT, 2019; y OIT, 2022 de próxima aparición)). En abril de 2021, la República de Corea ratificó los Convenios núms. 87 y 98.

► El Tribunal Constitucional de España ha aprobado el derecho de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular a la libertad de asociación al anular una ley que exigía la residencia legal para el ejercicio de dicho derecho. En un recurso presentado por un demandante extranjero en situación irregular, el Tribunal declaró inconstitucional la obligación impuesta por la Ley Orgánica N° 4/2000 de condicionar el ejercicio de los derechos de reunión, asociación y organización sindical de los extranjeros a la posesión de un permiso de residencia en el país. A consecuencia de ello, una ley revisada reconoce la libertad de asociación de las personas trabajadoras extranjeras en igualdad de condiciones con los nacionales¹².

Los esfuerzos de los sindicatos, a título individual y a través de acuerdos transfronterizos, han contribuido en varios países a que las personas trabajadoras migrantes ejerzan su libertad de asociación afiliándose a los sindicatos existentes o constituyendo sus propias organizaciones de trabajadores. Además de defender y ayudar a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular a reclamar sus derechos, un número creciente de sindicatos permite que las personas trabajadoras migrantes se afilien.

Los sindicatos pueden promover los derechos laborales de las personas trabajadoras indocumentadas de varias maneras. La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la UnionMigrantNet y la Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados (PICUM) propusieron conjuntamente algunas acciones que los sindicatos podrían llevar a cabo para organizar a las personas trabajadoras indocumentadas. Proponen, por ejemplo, que los sindicatos desarrollen políticas específicas para permitir que las personas trabajadoras indocumentadas se afilien a ellos; que hagan de la organización y la contratación de estas personas una misión específica; que proporcionen información y servicios a dichas personas, independientemente de su estatus; que busquen la mediación o la acción colectiva; que garanticen que los programas de educación

sindical incluyan información sobre sus derechos; incluir la cuestión de los derechos de los trabajadores indocumentados en el programa de negociación colectiva del sindicato para garantizar la igualdad de trato y evitar las prácticas abusivas; formular mensajes conjuntos con los empleadores; y trabajar en colaboración con las ONG que defienden los derechos de las personas migrantes y con los organizadores de la comunidad para compartir recursos, desarrollar programas conjuntos, formación y promoción, y contribuir a la sensibilización (CES, UnionMigrantNet y PICUM).

► La Red Sindical de Migraciones Mediterráneas Subsaharianas [**Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS)**] incluye a 24 miembros sindicales que cubren 14 países de origen y de destino en tres regiones. La RSMMS reúne a los sindicatos para desarrollar enfoques conjuntos y coordinados en los países de origen y de destino, incluso en su agenda mutua para la protección de los derechos fundamentales de las personas migrantes y sus familias, así como la protección de los derechos de las personas trabajadoras que transitan o se establecen en su país (OIT, 2016a, párrafo 629; FES, 2017).

► En los Países Bajos, la **Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)** contribuye a organizar a las trabajadoras domésticas migrantes indocumentadas, acercándose a sus organizaciones comunitarias de autoayuda, incluso en los países de origen, como el Sindicato de Trabajadores Migrantes Indonesios - Países Bajos (IMWU-NL), que se basó en un modelo similar en China, Hong Kong (RAE). Las trabajadoras domésticas reciben ahora una credencial oficial de afiliación, lo que es importante para el reconocimiento de las personas trabajadoras indocumentadas (WIEGO-FITH, 2021). En 2012, la FNV ya había conseguido incluir a las trabajadoras domésticas en el convenio colectivo del sector de la limpieza industrial. Muchas de ellas se encuentran en situación irregular y el sindicato espera

12 Tribunal Constitucional de España, Sentencia N° 236/2007, del 7 de noviembre, y N° 259/2007, del 19 de diciembre, véase en: <https://www.tribunalconstitucional.es/ResolucionesTraducidas/236-2007,%20of%20November%207.pdf>

que este reconocimiento por parte de una organización patronal ayude a los esfuerzos de su regularización (OIT, 2012a).

- En **Madagascar**, con el apoyo de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, se creó la organización de trabajadores del hogar **SENAMAMA**, que se registró como sindicato en septiembre de 2019. Los líderes sindicales interinos de SENAMAMA también participaron en el diálogo nacional que apoya el examen de la legislación existente para garantizar su alineación con los convenios ratificados en julio de 2019, incluido el Convenio núm. 189 sobre los trabajadores domésticos (Infostories de la OIT sobre Contratación Equitativa, abril de 2021).
- En una fábrica de productos electrónicos de **Malasia**, siete personas migrantes birmanas fueron expulsadas a instancias de la empresa por haber participado en una elección secreta que condujo al reconocimiento del sindicato. El sindicato de electrónica decidió renunciar a las cuotas de afiliación hasta que se celebrara un convenio colectivo para alentar a las personas trabajadoras migrantes a afiliarse al sindicato ante el riesgo de expulsión (OIT, 2014c, Anexo 4, caso 3).
- Los centros de recursos para personas trabajadoras migrantes (CRM) gestionados por los sindicatos son lugares esenciales para apoyar la organización y la acción colectiva de las personas trabajadoras migrantes. El Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) dirige cuatro CRM, algunos de los cuales ofrecen servicios de apoyo con perspectiva de género que abarcan cuestiones como la violencia y el acoso y la trata de personas (véase también el [recuadro 8](#)).

La cooperación entre los sindicatos de los países de origen y de destino puede ser útil para subsanar las deficiencias de protección. La OIT ha apoyado la celebración de este tipo de acuerdos, que se basan en un [acuerdo tipo para los sindicatos](#). Este acuerdo tipo propone una acción conjunta para promover «mecanismos tripartitos de consulta y toma de decisiones para abordar situaciones relacionadas con la situación de las personas trabajadoras migrantes, los aspectos de protección social y posiblemente fomentar

medidas que faciliten la regularización del estatus de las personas trabajadoras migrantes atrapadas en situaciones irregulares». Para otros acuerdos transfronterizos, véase también la [Parte 4](#).

Garantizar la igualdad de trato y la protección contra la discriminación

Las desigualdades y las prácticas discriminatorias existentes, incluso por motivos raciales, de género o religiosos, en los países de origen pueden ser una razón de peso para que la gente decida dejar su país. Al mismo tiempo, la intolerancia y la xenofobia pueden llevar a la discriminación de las personas trabajadoras migrantes en los países de destino. Las personas migrantes en situación irregular corren un riesgo aún mayor de exclusión y trato discriminatorio, especialmente cuando son vistas o tratadas como delincuentes, debido a la situación de vulnerabilidad y al miedo a la expulsión o a las represalias de su empleador. Además, la criminalización de la situación migratoria irregular puede conducir a la discriminación y no es compatible con las buenas prácticas para aumentar la tolerancia (Consejo de Derechos Humanos-ONU, 2009, párr. 13). La crisis de la COVID-19 también reforzó las múltiples formas de discriminación a las que están sometidas las personas trabajadoras migrantes. Ellas resultan las más afectadas por la estigmatización y la intolerancia asociadas al virus. En muchos países, las medidas políticas diseñadas para ayudar a las personas trabajadoras a hacer frente a la pandemia excluyeron a las personas trabajadoras migrantes, en particular aquellas que se encuentran en situación irregular (OIT, 2020f, 21).

La igualdad y la no discriminación son principios fundamentales consagrados en las normas internacionales de los derechos humanos y las distintas normas internacionales del trabajo, esenciales en el marco de normas establecidas por la OIT en materia de derechos en el trabajo, y garantizados por el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Los Estados deben promover y garantizar la aplicación del «principio de igualdad

de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor» (C100, art. 2(1)). Este principio debe aplicarse a todas las personas que trabajan, incluidas las personas que trabajan en el empleo doméstico, sean nacionales o no, independientemente de su estatus migratorio. Los Estados también deben adoptar iniciativas políticas y prácticas para facilitar el derecho de todas las personas migrantes, incluidas aquellas en situación irregular, a ser protegidas de la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional, opinión política y origen social. El Convenio de las Naciones Unidas (ICRMW, artículo 7) reafirma el principio de no discriminación con respecto a los derechos y exige específicamente que las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su situación, gocen de un trato no menos favorable que el concedido a los nacionales del Estado de empleo en materia de remuneración y otras condiciones de trabajo, es decir, las horas extraordinarias, el horario de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones pagadas, la seguridad, la salud, la terminación de la relación laboral y cualquier otra condición de empleo que, según la legislación y la práctica nacionales, esté cubierta por este término; u otras condiciones de empleo, es decir, la edad mínima de empleo o las restricciones en materia de empleo. Los empleadores no pueden hacer excepciones a este principio en los contratos de trabajo y los Estados deben garantizar que las personas trabajadoras migrantes no se vean privadas de ningún derecho derivado de este principio a causa de cualquier irregularidad en su estancia o empleo. Dicha irregularidad tampoco puede ser un motivo para que los empleadores no cumplan sus obligaciones legales o contractuales (ICRMW, artículo 25).

La aplicación de estas normas exige medidas específicas contra los estereotipos sociales y culturales que crean una atmósfera de intolerancia y xenofobia, entre otras cosas por la información inexacta de los medios de comunicación que pueden llevar a la discriminación de las personas

trabajadoras migrantes en situación irregular. Los países utilizan diversas medidas para hacer efectivo este principio, como leyes, planes de acción y estrategias, concienciación pública y campañas de integración. Es importante garantizar la coherencia de estas medidas con otras políticas nacionales, incluidas las políticas de empleo e inmigración (véase, por ejemplo, el párrafo 15(e) de la Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la formal, 2015. La despenalización de la situación migratoria irregular contrarresta la xenofobia y la discriminación, así como la percepción pública de que las personas trabajadoras migrantes y sus familiares en situación irregular son «ilegales» y que representan una competencia desleal en materia de empleo o prestaciones sociales¹³.

- En **España**, en una combinación de medidas que persiguen la igualdad en la práctica, la legislación y la política nacionales reconocen explícitamente los derechos de las personas migrantes en situación irregular a la libertad de asociación, de reunión, de educación y de formación profesional, y conceden a las personas trabajadoras indocumentadas la igualdad de acceso a la educación y la formación postobligatorias con el fundamento de que la mejora de las competencias, las cualificaciones y los idiomas permite la integración en la sociedad de destino y desalienta el recurso al trabajo irregular¹⁴.
- En **Portugal**, la Constitución establece que las personas extranjeras y apátridas que se encuentran en el país, como residentes o no, gozan de los mismos derechos que los ciudadanos portugueses, y la política de inmigración reconoce el derecho a la salud y a la educación de todas las personas migrantes, independientemente de su estatus, así como el derecho a garantizar el acceso a la justicia, en particular a las personas trabajadoras del empleo doméstico, las víctimas de la trata de seres humanos y en caso de abusos graves en el

13 Véanse: ACNUDH (n. d.); *The Criminalisation of Irregular Migration in the European Union* (Provera, 2015); *Criminalisation of migrants in an irregular situation and of persons engaging with them* (FRA-UE, 2014); y *Criminalising irregular migration: the failure of the deterrence model and the need for a human rights-based framework* (Hastie y Crépeau, 2014).

14 Véase la Ley de Extranjería de España de 2009, referenciada en el doc. de la OIT, 2019c, párr. 141. En España, las personas extranjeras tienen derecho a los servicios sociales básicos, independientemente de su situación administrativa.

empleo de las personas migrantes en situación irregular¹⁵.

- Muchos gobiernos e interlocutores sociales informan de que utilizan campañas de sensibilización y sesiones informativas en los medios de comunicación en sus esfuerzos por aumentar la tolerancia en los países de destino, como **Chipre, Italia, Kenia, Noruega y Eslovenia** (OIT, 2016a, párr. 624). Además, la lucha contra la discriminación múltiple que afecta a las personas trabajadoras migrantes puede resultar eficaz para combatir sus consecuencias, como el trabajo forzoso. Tanto la Asociación Nacional contra el Racismo de Australia como las campañas del Gobierno checo representan esfuerzos para fomentar la conciencia pública sobre la migración y la tolerancia (OIT, 2016a, párr. 293).
- En **Estados Unidos**, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, reconociendo el vínculo entre la discriminación y el trabajo forzoso, se concentra en hacer cumplir las leyes federales sobre no discriminación como parte integrante de la lucha contra la trata de personas (*ibíd.* 299).

La claridad de las protecciones jurídicas otorgadas a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular es esencial para el reconocimiento efectivo de sus derechos reconocidos internacionalmente en la práctica, sin discriminación. Si bien muchos países cuentan con disposiciones generales de no discriminación en sus constituciones y leyes, las buenas prácticas exigen la adopción de disposiciones legislativas específicas para garantizar su aplicación a todas las personas migrantes, incluidas las que se

encuentran en situación irregular (OIT, 2016a, párrafos 281-284, 301¹⁶). Esto incluye la aclaración de cualquier exclusión en la ley y los reglamentos para ciertos tipos de personas trabajadoras migrantes o sectores de actividad laboral, de manera que no funcionen para limitar el disfrute de los derechos de las personas migrantes en situación irregular, incluidos los derechos a la seguridad y la salud en el trabajo y otros términos y condiciones esenciales del trabajo decente. Por ejemplo, en virtud del Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), los Estados que lo ratifiquen «adoptarán una legislación, y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras» y, en una referencia que abarca a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, «los grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo»¹⁷.

- En **Chile**, las obligaciones del empleador con respecto a las personas trabajadoras migrantes del empleo doméstico en situación irregular incluyen la exigencia de cumplir las disposiciones derivadas de la nacionalidad extranjera de las personas migrantes. Si el empleador así no lo hiciera, las personas trabajadoras domésticas migrantes seguirán gozando de todos los derechos laborales¹⁸.
- En Sudáfrica, la decisión de 2008 del tribunal laboral de Johannesburgo puso de manifiesto que las personas trabajadoras migrantes en situación irregular gozan del derecho a prácticas laborales equitativas en virtud del artículo 23 de la Constitución y de las protecciones consagradas en la Ley de Relaciones Laborales¹⁹.

15 CEACR. Portugal, solicitudes directas 2013, 2014, Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), con referencia al segundo Plan de Integración de inmigrantes portugueses (2010-2013) en: <https://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0:NO::>

16 Por ejemplo, en un movimiento histórico para abolir el sistema kafala, el Gobierno de Qatar aprobó una nueva ley para establecer un salario mínimo no discriminatorio, con libertad para que las personas trabajadoras migrantes cambien de empleo, y puedan salir del país sin permiso de su empleador. Véase *Reformas laborales determinantes marcan el fin del sistema kafala en Qatar*, comunicado de prensa de la OIT, 16 de octubre de 2019, disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_724347/lang--es/index.htm.

17 Convenio núm. 190, artículo 6.

18 CEACR. Chile, Solicitud directa de 2019, Convenio núm. 189, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:0::>

19 CEACR. Sudáfrica, Solicitud directa de 2010, Convenio núm. 111, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0:NO::>

Las personas trabajadoras migrantes en situación irregular se enfrentan a problemas salariales críticos, como la desigualdad y el incumplimiento del pago de los salarios

Las brechas salariales entre las personas trabajadoras nacionales y migrantes siguen siendo significativas en todas las regiones y en la mayoría de los sectores, en particular aquellos en los que predominan los trabajadores migrantes (OIT, 2020g). Por lo tanto, es fundamental garantizar salarios decentes para todos, incluso mediante la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas trabajadoras migrantes y los nacionales. Las políticas efectivas de lucha contra la discriminación, junto con otras políticas que abordan las causas subyacentes de las desigualdades salariales, deberían abarcar a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular que pueden verse afectadas de manera desproporcionada por las diferencias salariales tanto con las personas trabajadoras migrantes en situación regular como con los nacionales. La vinculación de las políticas migratorias con las políticas de trabajo decente es fundamental, al igual que la aplicación equitativa de los salarios y la legislación laboral a las personas trabajadoras migrantes y a los nacionales, para evitar la competencia desleal y las perturbaciones del mercado de trabajo.

Aunque muchas personas trabajadoras migrantes de todo el mundo se enfrentan a problemas críticos relacionados con los salarios, estos suelen ser más frecuentes entre las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. El incumplimiento o el retraso en el pago de los salarios puede, en algunos casos, dar lugar a prácticas de trabajo forzoso y a una violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT,

2018c). La irregularidad de la situación no debe ser una razón para el incumplimiento del pago, el pago insuficiente o retraso en el pago de los salarios. Todas las personas trabajadoras migrantes, incluidas las que se encuentran en situación irregular, deben recibir el salario que les corresponde por el trabajo que han realizado. Este es un principio fundamental del Convenio núm. 143, artículo 9(1), y también está en consonancia con el derecho internacional del trabajo y de los derechos humanos²⁰, incluidas las normas de la OIT sobre la protección de los salarios. Los Estados deben adoptar y aplicar marcos jurídicos que garanticen, con respecto a los derechos derivados de períodos anteriores de empleo, que las personas trabajadoras migrantes en situación irregular reciban un trato igualitario con respecto a la remuneración, la seguridad social y otras prestaciones que les corresponderían por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la compensación de las vacaciones anuales acumuladas pero no utilizadas, o el reembolso de las contribuciones a la seguridad social que no hubieran generado derechos de prestación²¹ (véase también el [recuadro 6 COVID-19 y migración](#)).

Sin embargo, hay pruebas de que la pandemia de la COVID-19 ha provocado un importante aumento del incumplimiento del pago de salarios, reducciones salariales drásticas y deducciones ilegales de los salarios de las personas trabajadoras migrantes (MFA, 2021; Foley y Piper, 2021). La tasa de pérdida de empleo ya era más alta para las personas migrantes que para los nacionales, y esto ocurría especialmente en el caso de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular (OIT, 2021e). El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y la Recomendación (núm. 85), 1949, son dos instrumentos internacionales clave en materia de trabajo que tratan de garantizar la mayor protección posible a la remuneración de las personas trabajadoras. En concreto, estos instrumentos identifican cuestiones para garantizar que los salarios

²⁰ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en su artículo 7 (ACNUDH, 1976), se aplica sin discriminación por la situación migratoria (art. 4).

²¹ Convenio (núm. 143), artículo 9. y Recomendación (núm. 151) sobre los trabajadores migrantes, 1975, párr. 30. Recomendación (núm. 202) sobre los pisos de protección social, 2012.

se pagan a todas las personas trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su estatus migratorio, de manera predecible, oportuna y completa. Esto incluye el pago regular de los salarios y la liquidación final completa y rápida de todos los salarios dentro de un plazo razonable, tras la terminación del empleo. El Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) de la OIT sobre los trabajadores domésticos, de 2011, proporcionan orientación específica sobre el pago de los salarios de las personas trabajadoras del empleo doméstico, independientemente de su situación. El salario mínimo debe extenderse también a estas personas, y las tasas de remuneración deben pagarse sin discriminación por razón de sexo. Sin embargo, la reparación de los conflictos derivados de problemas con el pago de los salarios sigue siendo un reto para muchas personas trabajadoras migrantes, especialmente cuando se encuentran en situación irregular. Muchas de ellas se han visto obligadas a abandonar sus países de empleo antes de poder presentar una reclamación (OIT, 2021c; Farbenblum y Bassina, 2021). Para garantizar la igualdad de trato, las personas trabajadoras migrantes deben poder presentar reclamaciones contra su empleador para obtener una compensación por los salarios impagados, si es necesario, tras el regreso a su país de origen. Véanse las Partes 3 y 4.

Los órganos de control de la OIT señalaron que, en los casos en que las personas trabajadoras migrantes son expulsadas o tienen que abandonar el país rápidamente -independientemente de los motivos de la salida-, el gobierno del país de destino es responsable de garantizar el pago regular e íntegro de los salarios y la rápida liquidación

de cualquier reclamación relativa a las deudas salariales existentes²².

- Además de los empleadores, los contratistas directos y otros subcontratistas inmediatos en la UE pueden estar obligados a pagar los impuestos pendientes al Estado y las remuneraciones debidas al nacional de un tercer país, independientemente de su situación irregular (CE-REM 2017).
- En **Estados Unidos**, la aplicación judicial de la Fair Labor Standards Act [Ley de Normas Laborales Equitativas] ha afirmado el derecho de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular a recibir un salario mínimo y el pago de horas extras por el trabajo realizado²³.
- En el marco de la cooperación bilateral, **Myanmar y Tailandia** han tratado de garantizar la igualdad de remuneración entre los nacionales de ambos países, incluso en el contexto de las personas trabajadoras indocumentadas²⁴.

Extender la protección social a las personas trabajadoras en situación irregular

El principio de igualdad de trato (consagrado en las normas sobre migración y seguridad social de la OIT)²⁵ implica la abolición de la discriminación basada en la nacionalidad de una persona. Por lo tanto, exigir que la persona resida legalmente en el país o tenga un permiso de trabajo para recibir toda la gama de prestaciones de la seguridad social no parece contradecir en sí

22 Libia - CEACR - Observación publicada en 2013; Véase también Iraq - CEACR, Observación publicada en 1992 e Iraq - CEACR - Observación publicada en 1992, Publicación: 79.ª reunión de la CIT (1992). OIT. [Protection of Wages, Standards and safeguards relating to the payment of Labour remuneration](#). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre la protección del salario (núm. 95) y la Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85), párrafos 391-398.

23 Véase la Ley de Estados Unidos: Lucas v. Jerusalem Café, LLC, N.º. 12-2170 (8th Cir. 2013) en: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca8/12-2170/12-2170-2013-07-29.html>.

24 CEACR, Myanmar, Solicitud directa, 2013, Convenio núm. 19 en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::>

25 Véase el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); el Convenio sobre la igualdad de trato (indemnización por accidente), 1925 (núm. 19) y el Convenio sobre las prestaciones por accidentes del trabajo, 1964 [Anexo I modificado en 1980] (núm. 121); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118).

mismo este principio²⁶. En muchos países, las personas migrantes en situación irregular, incluso cuando vivieron y trabajaron en el país durante muchos años, están excluidas o pueden quedar excluidas del sistema de protección social, incluido el acceso a la atención sanitaria, como consecuencia de un cambio que afecta a la regularidad de su residencia en el país. Los obstáculos para acceder a los derechos de la seguridad social suelen ser: la falta de la documentación legal adecuada necesaria para acceder a las prestaciones, los requisitos de elegibilidad relacionados con el empleo y la residencia, las condiciones de trabajo que pueden no ser conocidas por las autoridades y la falta de conocimiento de sus derechos combinada con el miedo a la detención y la expulsión (OIT, 2021f, 4).

No obstante, la seguridad social es un derecho humano, reconocido en los instrumentos internacionales de derechos humanos, ratificados por la mayoría de los países del mundo (ACNUDH, 1976, artículos 2 y 9; ONU 1948, artículo 22). Los instrumentos internacionales de derechos humanos se han centrado en garantizar, como mínimo, el acceso a la atención médica primaria y de urgencia con independencia de la nacionalidad, la residencia o la situación migratoria de la persona, y a sus contribuciones a la seguridad social, si las hubiera, así como el acceso a regímenes no contributivos de apoyo a los ingresos y el acceso asequible y disponible a la atención sanitaria y al apoyo familiar, para las personas y los grupos desfavorecidos y marginados (CES, 2008). En el mismo sentido, la Recomendación sobre los pisos de protección social de la OIT, 2012 (núm. 202) establece que, con sujeción a las obligaciones internacionales de un país (que incluyen las obligaciones asumidas en el marco de los derechos humanos), al menos todos los residentes y los niños definidos a nivel nacional

deben tener acceso a un piso de protección social que garantice la atención sanitaria esencial y la seguridad de los ingresos básicos.

Así, las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, al igual que los niños, deberían tener derecho al menos a ciertas garantías básicas de seguridad social y/u otras prestaciones sociales, en particular aquellas relacionadas con los períodos de empleo anteriores, y las proporcionadas a través de los pisos nacionales de protección social (OIT, 2019d).

El Convenio núm. 143 concede a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y a sus familias la igualdad de trato con respecto a los derechos derivados del empleo anterior, especialmente en lo que respecta a la seguridad social y otras prestaciones (artículo 9 (1)²⁷. Sin embargo, las personas migrantes en situación irregular sólo tendrán un derecho específico si, según la legislación del país de destino, ese derecho se concede a las personas migrantes legalmente empleadas (OIT, 2016, párr. 303). En consecuencia, los derechos de seguridad social deberían surgir normalmente de todos los empleos anteriores por igual, ya sean autorizados o no. Sin embargo, esto no deja de plantear importantes problemas en la práctica, en particular en lo que respecta al acceso a las prestaciones, que en muchos casos requiere que la persona resida legalmente en el territorio nacional (OIT, 2016, párrs. 304 y 307). En los casos en que la persona trabajadora migrante abandone el territorio nacional, los mecanismos deben permitir la portabilidad de los derechos adquiridos y pendientes hacia el país de origen. El establecimiento de acuerdos bilaterales o multilaterales de seguridad social capaces de hacer frente a estas situaciones es de gran importancia y valor en este caso. En ausencia

26 Los órganos de control de la OIT han considerado que, cuando se imponen tales condiciones, la diferencia de trato no parece estar motivada por la condición de extranjero de las personas afectadas, sino más bien por su situación jurídica en virtud de las normas que rigen la entrada y la residencia en el país, o el acceso al empleo (véase la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU 1948, artículo 22). Véanse también el Convenio núm. 102, artículo 68; el Convenio núm. 130, artículo 32; el Convenio núm. 168, artículo 6; el Convenio núm. 183, artículo 1, véase el Estudio general de la CEACR, 63.ª reunión de la CDI, 6; el Convenio núm. 183, artículo 1, véase la igualdad de trato (seguridad social), Estudio general de la CEACR, CIT, 63.ª reunión, 1977, párr. 57.

27 Véase también la Recomendación núm. 151, párrs. 8(3) y 34(1)b.

de dichos acuerdos, la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151) anima al:

...reembolso de las cotizaciones de seguridad social que, de acuerdo con la legislación nacional o los acuerdos internacionales, no den ni hayan dado lugar a derechos en su favor, en la inteligencia de que, cuando las cotizaciones a la seguridad social no confieran derecho a prestaciones, se debería hacer todo lo posible por concluir acuerdos bilaterales y multilaterales para proteger los derechos de los trabajadores migrantes.

- En 2004, **Argentina** firmó una nueva Ley de Migraciones (N° 25871/2004), que no sólo reconoce que la migración es un derecho humano, sino que también facilita la regularización, prevé la igualdad de trato y garantiza la reagrupación familiar y el acceso de las personas migrantes a la asistencia social, la salud y la educación, independientemente de su estatus migratorio. En 2005, se puso en marcha el Programa «Patria Grande» con el objetivo de promover la regularización de las personas migrantes en situación irregular procedentes del MERCOSUR y sus países asociados.

En relación con las prestaciones por accidentes de trabajo, las normas de la OIT exigen a los Estados que garanticen a todos los «no nacionales» la igualdad de trato con sus propios nacionales. El Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, núm. 121, exige la igualdad de trato respecto de estas prestaciones sin hacer referencia a la situación de residencia de la persona (artículo 27)²⁸. La Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151) establece la igualdad de trato para «los trabajadores migrantes cuya situación no sea regular o no haya podido regularizarse» (párrafo 8(3)); y precisa que las personas trabajadoras migrantes que abandonen el país de empleo

deberían tener derecho, independientemente de que su estancia en el país haya sido legal o no a las prestaciones que se le debieren por concepto de accidente del trabajo o enfermedad profesional (párrafo 34(1b)).

Reconociendo este derecho, varios países conceden estas prestaciones independientemente del estatus migratorio de las personas trabajadoras afectadas o de los pagos realizados por el trabajador o el empleador al sistema de seguridad social.

- En **Japón**, la Ley de Normas Laborales establece que todas las personas trabajadoras tienen derecho a una indemnización en caso de accidente de trabajo, e independientemente de su estatus jurídico y de que ellas o el empleador hayan cotizado al sistema de seguridad social; la obligación de pago del empleador sigue vigente y es exigible después de que la persona trabajadora haya abandonado el país. (véase Japón (1947): Ley de Normas Laborales, Ley N° 49 cap. VIII).
- En la **República de Corea**, la Ley de Indemnización por Accidente de Trabajo establece que todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir una indemnización por accidente de trabajo²⁹.
- En **Bélgica**, donde los empleadores están obligados a contratar un seguro por accidentes de trabajo, incluso para las personas trabajadoras indocumentadas, las personas en situación irregular tienen derecho a una indemnización en caso de accidente (OIT, 2019d, párrafo 141). Las personas trabajadoras migrantes en situación irregular tienen derecho a beneficiarse del fondo de accidentes de trabajo FEDRIS si el empleadores no tiene el seguro obligatorio. Sin embargo, en la práctica, el apoyo de organizaciones de terceros, como abogados, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, que tienen conocimientos prácticos sobre los

28 Véase también el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), artículo (2). El Convenio núm. 19 cubre la atención médica y las prestaciones en efectivo en caso de accidente de trabajo que provoque una incapacidad laboral temporal o permanente, total o parcial, así como el fallecimiento del sostén de la familia.

29 República de Corea: Ley de Seguro de Indemnización por Accidentes de Trabajo de 1963 (enmendada), artículos 5(2) y 6, citada en OIT, 2016a, párr. 310, nota 75.

procesos necesarios, es esencial para que las víctimas en situación irregular consigan acceder al FEDRIS. En caso de quiebra del empleador, las víctimas potenciales pueden reclamar parte de sus salarios en el marco de los regímenes estatales de insolvencia. Las organizaciones de apoyo tienen experiencia en este procedimiento y han apoyado con éxito a las víctimas potenciales (Wintermayr y Weatherburn, 2021).

- En **Estados Unidos**, las indemnizaciones judiciales por lesiones a personas migrantes en situación irregular debido a un entorno inseguro ascendieron a 2,85 millones de dólares (FRA-UE, 2011, capítulo 4).
- En **Sudáfrica**, la ley de indemnización por accidentes y enfermedades profesionales incluye explícitamente a las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su estatus migratorio (Sudáfrica 1997).

La Comisión de Expertos de la OIT ha observado, en el contexto de la aplicación del Convenio sobre la igualdad de trato (indemnización por accidente), 1925 (núm. 19), que el principio de igualdad de trato en materia de seguridad social perdería todo su sentido si el acceso a las prestaciones de la seguridad social se supeditara a tales condiciones, cuyo cumplimiento para las personas trabajadoras migrantes resulta especialmente difícil o depende de la actuación de los empleadores o de las autoridades del país receptor. Para prevenir y remediar estas situaciones, las normas internacionales sobre seguridad social han establecido una serie de garantías que ofrecen orientación a los gobiernos que desean aplicar el principio de igualdad de trato de buena fe. En particular, el derecho a la indemnización de las personas trabajadoras no se condicionará al pago de las cotizaciones por parte del empleador con respecto al trabajador en cuestión. Los gobiernos asumirán la responsabilidad general de la correcta administración de las instituciones de seguridad social, asegurando su estrecha

cooperación con otros organismos con miras, entre otras cosas, a facilitar la cobertura de seguridad social de las personas migrantes³⁰.

Además, las tendencias reconocen cada vez más la protección social básica a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular en el contexto de los pisos nacionales de protección social (OIT, 2019d).

- En **Alemania**, por ejemplo, las personas en situación irregular y sus hijos reciben prestaciones sociales, y el Gobierno de **Honduras** informa de que su ley reconoce el derecho a la salud y a la seguridad social sin tener en cuenta el estatus migratorio (OIT, 2016a, párr. 309 y OIT, 2019d, párr. 141).
- En **Chipre**, en los casos en que se detectan personas trabajadoras no registradas o empleadas de forma irregular, los inspectores exigen al empleador que inscriba debidamente a dichos empleados en el régimen de la seguridad social, que cubre a toda persona empleada de forma remunerada en Chipre³¹.
- En **Argentina y Costa Rica** se ofrece a todas las personas -independientemente de su estatus migratorio- igualdad de acceso a la educación, la protección social y los servicios sanitarios; el reto sigue siendo garantizar esta igualdad en la práctica (OCDE y OIT, 2018).

En relación con la atención sanitaria, si bien algunos países proporcionan atención médica y sanitaria de urgencia (OIT, 2019d, párr. 140), las tendencias de la práctica ejemplar en varios países reconocen que la concesión de acceso a la atención sanitaria preventiva, curativa y paliativa sirve al interés de la salud pública, así como a los intereses de las personas trabajadoras migrantes y sus familias. Algunos países incluyen el derecho a la igualdad de acceso a la atención sanitaria como parte de la concesión general de protección social a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

30 Véase la entrada de NORMLEX en la Observación de la CEACR para Tailandia: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2307583,fr:NO.

31 Véase la entrada de NORMLEX en la Observación de la CEACR para Chipre: http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13200:0::NO::P13200_COUNTRY_ID:103070.

► **La Ley de Migración de 2014 mexicana** (art. 8) y la **Ley de Migración de 2007 uruguayo** (Ley N° 18.250, art. 9) garantizan el acceso a la atención sanitaria a todas las personas que se encuentren en su territorio, independientemente de su estatus migratorio.

► En **Alemania**, las personas trabajadoras migrantes en situación irregular tienen acceso a la atención médica de urgencia y pueden solicitar el reembolso de los gastos sin temor a ser denunciados o expulsados, ya que el procedimiento es confidencial (ACNUDH, 2014). Además, 18 países de la UE ofrecen atención sanitaria de urgencia a las personas migrantes en situación irregular, así como Suiza y el Reino Unido, y algunos países ofrecen niveles de protección más elevados.

► **Suecia** ha ampliado el acceso a la atención sanitaria a las personas trabajadoras indocumentadas. La Ley sueca sobre la atención sanitaria y médica para las personas que permanecen en Suecia sin los permisos necesarios, entró en vigor el 1.º de julio de 2013.

► Tailandia ha desarrollado un plan de seguro médico obligatorio para migrantes que cubre tanto a las personas migrantes en situación regular como irregular, incluidos sus dependientes, y les permite beneficiarse de los servicios de atención sanitaria mediante el pago de una cuota anual; las personas trabajadoras migrantes de **Camboya, la República Democrática Popular Lao y Myanmar** se benefician del plan (OCDE y OIT, 2018, 38).

► Las prácticas innovadoras emergentes de un número considerable de ciudades y subregiones de **Europa** han facilitado el acceso a la atención sanitaria extendida, entre ellas Atenas, Barcelona, Düsseldorf, Fráncfort, Madrid, Múnich, Viena y Varsovia, así como las regiones italianas de Apulia y Toscana, y todas las comunidades autónomas de España.

► En la **comunidad para el desarrollo de África Meridional**, el código de seguridad social de 2007 establece que «los residentes ilegales y los migrantes en situación irregular deben recibir una protección mínima básica y deben disfrutar

de una cobertura conforme a la legislación del país de destino».

En relación con la seguridad de los ingresos, la Comisión de Expertos de la OIT ha señalado la importancia de que los Estados exploren:

► **... todos los enfoques posibles para facilitar el acceso de los trabajadores migrantes y sus familiares a la protección de los ingresos básicos, de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales y sus obligaciones internacionales, y para crear condiciones equitativas para los trabajadores nacionales y migrantes. El Comité recuerda la importancia de celebrar acuerdos multilaterales y bilaterales sobre la portabilidad de las prestaciones y de aclarar la situación de los trabajadores migrantes procedentes de países que no están cubiertos por dichos acuerdos.**

Para ello, sería útil un mayor intercambio de buenas prácticas en los países que reconocen sus derechos de apoyo a los ingresos, incluidos los mencionados anteriormente. En el caso de las personas migrantes en situación irregular que trabajan en la economía informal, las medidas podrían incluir la eliminación de los obstáculos que impiden a estas personas acceder a los regímenes informales de seguridad social, como los seguros comunitarios³².

Las medidas para facilitar la transición de la economía informal a la formal incluyen el establecimiento de pisos de protección social, donde no existan, y la ampliación de la cobertura de la seguridad social. Como un posible enfoque aplicable tanto a las personas residentes como a trabajadores migrantes, los regímenes de transferencia de efectivo podrían ampliar la seguridad social y «garantizar al menos un nivel básico de seguridad de los ingresos para los trabajadores migrantes en situación irregular, especialmente en la economía informal (mediante) regímenes (que) no son contributivos» financiados por los impuestos u otros ingresos del Estado (OIT, 2018c, 2019d). El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, también establece objetivos y compromisos en materia de seguridad social derecho en el marco del objetivo 22. Véase el [recuadro 5](#).

32 Véase ACNUDH, PIDESC, Observación general N° 19, párr. 34. Véase también la Recomendación núm. 204, párr. 1.

► Recuadro 5. Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (2019) Objetivo 22 - Establecer mecanismos para la portabilidad de la seguridad social y las prestaciones adquiridas

Para hacer realidad este compromiso, nos basaremos en las siguientes acciones:

(a) Establecer o mantener sistemas nacionales de protección social no discriminatorios, incluidos los niveles mínimos de protección social para nacionales y migrantes, en consonancia con la Recomendación sobre los pisos de protección social de la OIT, 2012 (núm. 202).

(b) Celebrar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales recíprocos en materia de seguridad social sobre la portabilidad de las prestaciones adquiridas de las personas trabajadoras migrantes en todos los niveles de cualificación, que hagan referencia a los niveles mínimos de protección social aplicables en los respectivos Estados y a los derechos y disposiciones aplicables en materia de seguridad social, como pensiones, asistencia sanitaria u otras prestaciones laborales, o integrar dichas disposiciones en otros acuerdos pertinentes, como los relativos a la migración laboral de larga duración y temporal;

(c) Integrar las disposiciones sobre la portabilidad de los derechos y las prestaciones adquiridas en los marcos nacionales de seguridad social, designar puntos focales en los países de origen, tránsito y destino que faciliten las solicitudes de portabilidad de los migrantes, abordar las dificultades a las que pueden enfrentarse las mujeres y las personas mayores para acceder a la protección social, y establecer instrumentos específicos, como los fondos de bienestar de las personas migrantes en los países de origen, que apoyen a las personas trabajadoras migrantes y a sus familias.

Fuente: ONU. Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, 2019.

Extender la protección social a las personas migrantes en situación irregular tiene muchas ventajas: proporciona protección contra los riesgos económicos y sociales, reduciendo su vulnerabilidad y mejorando su resiliencia, empleabilidad y productividad. Contribuye a mejorar su estado de salud y a reducir los riesgos para la salud pública (incluida la transmisión de enfermedades contagiosas), así como a reducir las tasas de mortalidad infantil y juvenil. Contribuye a la integración o reintegración de las personas trabajadoras migrantes en la sociedad y puede formar parte de un proceso de regularización o formalización. Contribuye a que los sistemas de seguridad social sean más fuertes y financieramente más sanos, al repartir el riesgo entre un mayor número de afiliados y mejorar la sostenibilidad financiera de estos regímenes, ya que las personas trabajadoras migrantes suelen ser contribuyentes netas a lo largo de su vida, y suelen ser más jóvenes.

Su integración en los mecanismos contributivos también reduce la presión sobre los mecanismos de protección social financiados con impuestos en los países de destino, o en los países de origen (OIT, 2021f). La Guía de la OIT sobre la extensión de la protección social a las personas trabajadoras migrantes ofrece opciones políticas específicas para garantizar su derecho a la seguridad social cuando se encuentran en situación irregular, que van desde la regularización, la extensión unilateral de la protección social básica, la celebración de acuerdos bilaterales o multilaterales de seguridad social, o las medidas complementarias para abordar los obstáculos administrativos prácticos y organizativos a los que se enfrentan las personas migrantes en situación irregular. (OIT, 2021g; OIT, 2021f, 5).

► 2.2. Los derechos en situaciones de crisis – La pandemia de la COVID-19

La pandemia de la COVID-19 ha puesto de relieve la protección social y otras necesidades de todas las personas trabajadoras. Dada la naturaleza comunitaria de muchas prácticas de facilitación de la migración, es probable que las respuestas a la COVID-19 también afecten a los medios de vida de las comunidades que, por estar situadas en la ruta migratoria, se benefician de la presencia de las personas migrantes, como los comerciantes, los vendedores productos alimentarios, los arrendatarios de alojamientos informales, etc. (Sánchez y Achilli 2020). (Véase también el recuadro 6 sobre COVID-19 y migración).

Como se señala en el presente informe, las medidas dirigidas a garantizar los derechos de las personas migrantes deben formar parte de un enfoque integrado de la migración que también abarque un conjunto de políticas coordinadas en los ámbitos de la detección y la prevención de situaciones de migración laboral irregular y la cooperación para garantizar una migración segura, ordenada y regular, incluido el retorno y la reintegración en el mercado laboral. Esto es especialmente relevante en situaciones de crisis. Por ejemplo, como demuestra la experiencia de la pandemia de la COVID-19, los riesgos de explotación, de acabar en una situación irregular, de trabajo forzoso y de tráfico de personas se agudizan en situaciones de crisis (OIT, 2020f).

Las personas trabajadoras migrantes son más vulnerables a los efectos de la crisis. A pesar de las prácticas de algunos países que excluyen a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular de la igualdad de trato, del acceso a las medidas de protección social y de otras medidas destinadas a hacer frente a la pandemia (OIT, 2020d, e, f), las políticas de varios países, destinadas a ampliar los permisos de visado y de estancia de las personas trabajadoras migrantes, han contribuido a mitigar el impacto de la pandemia en estas personas que se encuentran en situación irregular, especialmente en lo que respecta el acceso a la atención

sanitaria o a las actividades generadoras de ingresos. También han evitado que las personas trabajadoras migrantes que se enfrentaban a la pérdida de su empleo cayeran en la irregularidad (véase también la sección de la [Parte 4](#) sobre la protección contra la pérdida de empleo).

- **Brasil** ha establecido una renta básica mensual de emergencia, a la que pueden acceder hasta tres meses las personas desempleadas, autónomas y las que trabajan en la economía informal, incluidas las personas migrantes irregulares (OIT, 2020d).
- El gobierno **portugués** anunció que todas las personas migrantes y solicitantes de asilo con solicitudes de residencia pendientes serán tratadas como residentes permanentes hasta el 30 de junio de 2020. Esta medida les otorgará pleno acceso a los sistemas públicos de seguridad social, incluida la atención sanitaria, el apoyo social, el empleo y la vivienda (*ibíd.*).
- **Ecuador** ha ampliado el plazo para que las personas migrantes venezolanas que se encuentran en su territorio puedan solicitar un visado humanitario hasta que finalice el estado de emergencia.
- Los permisos de inmigración y protección internacional expedidos por el Gobierno de **Irlanda** que vencían antes del 20 de mayo de 2020 se renovaron automáticamente por un período de dos meses en las mismas condiciones que el permiso existente.
- **Chile** ha creado un sistema en línea mediante el cual los visados y permisos de estancia se prorrogan automáticamente por seis meses, previa solicitud.
- **Uganda** ha renunciado a las multas habituales que se aplican a las personas que sobrepasan los límites del visado para los permisos que vencen durante el período de confinamiento.

► Recuadro 6. COVID-19 y migración: resiliencia y recuperación mediante la protección de los derechos y un enfoque integrado de la migración

Durante la pandemia de la COVID, los Estados adoptaron una serie de medidas ejemplares para garantizar el respeto de los derechos humanos fundamentales de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y evitar que otras pudieran caer en situaciones de irregularidad. Estas medidas incluyeron:

- La prórroga de visados y permisos de trabajo (por ejemplo, Irlanda, Chile, Nueva Zelanda, Estonia, Bélgica, Tailandia, Kuwait, Francia y España).
- La suspensión de los plazos de las solicitudes de migración (por ejemplo, Panamá, Argentina); la extensión temporal de la cobertura sanitaria (por ejemplo, Perú).
- Consultas médicas gratuitas (Colombia) o diagnósticos y tratamientos gratuitos de COVID para todas las personas migrantes, independientemente de su estatus migratorio (por ejemplo, Panamá y el Reino Unido).
- Inclusión de las personas migrantes en situación irregular en los programas de vacunación (por ejemplo, Bahrein).
- La suspensión de los controles relativos a la legislación sobre la inmigración en materia de salud (por ejemplo Estados).
- Medidas de regularización o amnistía (por ejemplo, Ecuador, España, Italia, Kuwait, Portugal, Tailandia).
- La inclusión de las personas migrantes en situación irregular en las respuestas políticas a la crisis, incluidas las medidas de apoyo a los ingresos (por ejemplo, California/Estados Unidos, Brasil, Filipinas).
- Acción coordinada para apoyar a las personas migrantes varadas y garantizar su regreso a casa (por ejemplo, en India, Myanmar, Pakistán, Panamá y Sri Lanka).

La protección en caso de pérdida de empleo se ha convertido en algo especialmente grave en el contexto de la mitigación de los efectos de la pandemia de la COVID-19. Las medidas específicas para facilitar la prórroga de los visados, las amnistías y las renovaciones de los permisos de trabajo o de residencia pueden contribuir a garantizar tanto el acceso de las personas trabajadoras migrantes a los servicios esenciales como la continuidad de su contribución a la mano de obra en situación regular, evitando un aumento de la irregularidad (OIT, 2020d; CIDH, 2020a, 2020b).

En **Kenia**, por ejemplo, un Memorando de Entendimiento tripartito, firmado el 20 de abril de 2020, incluye una medida que mantiene el estatus de residencia y los permisos de trabajo de las personas trabajadoras migrantes que han perdido su empleo.

El Salvador adoptó medidas que prohíben el despido de las personas trabajadoras que, debido a la COVID-19, se encuentren en cuarentena, o a las que les sea imposible volver a trabajar debido a restricciones migratorias o sanitarias impuestas en El Salvador o en el extranjero. También se prohíbe realizar cualquier descuento de su salario por este motivo.

La pandemia de la COVID-19 también ha puesto de relieve la importancia de incluir disposiciones explícitas en los futuros acuerdos bilaterales para situaciones de crisis, estableciendo expresamente, por ejemplo, las responsabilidades de los gobiernos, los empleadores, las agencias de empleo y otras partes interesadas en relación con el apoyo a las personas migrantes temporalmente despedidas debido a la crisis económica, las pandemias, las catástrofes naturales u otras situaciones de crisis, la portabilidad de la seguridad social y el costo de los viajes de retorno, al final de los contratos y en situación de emergencia. Las orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral elaboradas por la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración destacan la importancia de integrar en dichos acuerdos disposiciones que aborden específicamente los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situaciones de crisis (Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, 2022).

Fuente: Extraído de una serie de informes de la OIT sobre la pandemia de la COVID-19, y de las respuestas individuales de los países, disponibles en: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm>. Véase también OMS, 2021. *Refugees and migrants in times of COVID-19: Mapping trends of public health and migration policies and practices*; OCDE, *Perspectivas de la Migración Internacional 2021*.

- **Australia** ha adoptado medidas para regularizar la situación de los visados de las personas trabajadoras migrantes en sectores críticos, como el sector de los cuidados, la agricultura y el procesamiento de alimentos, lo que les permitió seguir trabajando durante el confinamiento (OCDE, 2021).
- El Gobierno de **Estonia** ha decidido prorrogar los permisos de trabajo de las personas trabajadoras extranjeras en el sector de la agricultura hasta dos meses después del final de la situación de emergencia³³.
- El Gobierno **belga** ha adoptado medidas que permitirán ampliar temporalmente el número de días que una persona trabajadora migrante estacional puede estar empleada en los sectores agrícola y hortícola.
- **Irlanda** ha introducido un subsidio de desempleo por pandemia de la COVID-19, que es una nueva prestación de protección social de 350 euros semanales para las personas empleadas y por cuenta propia durante un máximo de 12 semanas. Pueden acceder a esta prestación los estudiantes, los nacionales de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo y las personas trabajadoras a tiempo parcial de entre 18 y 66 años que hayan perdido su empleo debido a la pandemia y no hayan sido diagnosticadas con COVID-19. Las personas diagnosticadas con COVID-19 recibirán un subsidio por enfermedad.
- **Luxemburgo** ha concedido una prórroga automática y otra (de tres a seis meses) para la expedición de un permiso de residencia. Algunos Estados miembros de la UE y el Reino Unido introdujeron medidas de prórroga específicas para algunas categorías esenciales en los sectores de la sanidad y/o la asistencia social en casos urgentes (CE-REM, 2020).
- Varios **Estados miembros de la UE, Noruega y el Reino Unido** concedieron prórrogas de los permisos de residencia y los visados de corta y larga duración, o a personas que no estaban sujetas a visado, como salvaguarda para evitar que las personas migrantes que se encontraban legalmente en el territorio cayeran en situación irregular a causa de la pandemia de la COVID-19 o debido a las restricciones de viaje (*ibíd.*)
- **El Comité Consultivo de Migración Laboral de la Unión Africana** ha publicado una declaración en la que insta a los gobiernos africanos a que «revisen detenidamente en el período posterior a la COVID-19 los diversos acuerdos de migración laboral que se firmaron y, posiblemente, los renegocien, para garantizar que los trabajadores migrantes dispongan de condiciones adecuadas de seguridad y salud, protección social y portabilidad de sus derechos, así como de otras garantías de derechos humanos y laborales» (OIT, 2020d, 10).

► 2.3. La protección en caso de expulsión

El derecho internacional de los derechos humanos exige que los refugiados y las personas trabajadoras migrantes y sus familiares gocen de protecciones específicas en materia de expulsión. En primer lugar, cuando se encuentran en situación irregular no deben pagar los costos de su expulsión, incluidos los gastos de los procedimientos

judiciales o de la detención administrativa (ICRMW, art. 22(8); Observación general N° 2, ICRMW; Convenio núm. 143, art. 9(3)). Además, en los casos en los que la situación irregular no pueda imputarseles, por ejemplo, por despido o vencimiento de un contrato o cuando el empleador no haya realizado los trámites necesarios, las personas

³³ Véanse las noticias de Schengen Visa del 10 de abril de 2020, disponibles en: <https://www.schengenvisainfo.com/news/estonia-extends-work-permits-for-aliens-working-in-agriculture/>.

trabajadoras migrantes no deberían ser responsables de ningún costo relacionado con la expulsión, incluidos los gastos de viaje (ICRMW, Observación general N° 2, OIT, 2016a, párrafo 318).

Las personas trabajadoras migrantes en situación irregular que son detenidas y amenazadas con la expulsión deben ser informadas de las razones y se les debe permitir impugnarlas. Deben disfrutar de un acceso igual y efectivo a la justicia para poder apelar la orden de expulsión, y la apelación debe suspender la orden de expulsión. Esto implica también el acceso a asistencia jurídica y a interpretación, si es necesario, y que se les permita permanecer en el país mientras se resuelve el fundamento de estas demandas (ICRMW, art. 22 (4); R151, párr. 33). La decisión de expulsión debe ser comunicada en un idioma que puedan entender y, debidamente justificada. Estos derechos son importantes para garantizar el debido proceso (ICRMW, artículo 22 (3)). Todas las personas afectadas por una decisión de expulsión también deben tener una oportunidad razonable, antes o después de la salida, para resolver cualquier reclamación de salarios y otros derechos que se les deban y cualquier responsabilidad pendiente. Esto es especialmente importante en situaciones en las que las personas trabajadoras migrantes caen en situación irregular por razones que no se les pueden atribuir, como el despido antes de la finalización prevista de su contrato, o el incumplimiento por parte del empleador de las formalidades de inmigración necesarias, en las que la persona trabajadora puede tener reclamaciones derivadas del empleo anterior o prometido. Este derecho se recoge tanto en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares como en el Convenio núm. 143 (art. 9, párr.1). Sin embargo, la posibilidad de liquidar siniestros, pagar los salarios y otras prestaciones debe ser efectiva en la práctica. Véase la [Parte 2](#) - sección sobre igualdad de trato, y la [Parte 3](#) sobre acceso a la justicia.

- En **Armenia**, una persona migrante que es objeto de expulsión puede permanecer en el país durante el proceso, si su presencia es

necesaria para la investigación del proceso, así como para la protección de sus derechos³⁴

- En virtud de la **Directiva europea de sanciones**, el empleador está obligado a pagar, incluso con arreglo a la legislación de Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Grecia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Suecia, Eslovaquia y Eslovenia (PE 2009; CE-REM, 2017).
- En **Kenia**, por ejemplo, la ley prevé la protección de las víctimas de la trata, incluida su repatriación, la inmunidad judicial, la posibilidad de permanecer en el país hasta que concluya el proceso judicial y la posibilidad de trabajar mientras dure su presencia necesaria en el país³⁵.

Aunque está fuera del alcance de este Compendio, la cuestión de las expulsiones colectivas merece ser discutida a la vista de los informes relativos a los retornos forzados de grandes grupos de personas trabajadoras migrantes durante la pandemia de la COVID-19. Las expulsiones colectivas son contrarias al derecho internacional de los derechos humanos. Las expulsiones requieren una determinación individual de las necesidades de protección en cada caso, teniendo en cuenta consideraciones humanitarias, vínculos sociales u otras consideraciones. En el contexto de la pandemia de la COVID-19, el Relator Especial sobre los Derechos Humanos de los Trabajadores Migrantes y el Comité de trabajadores migrantes han pedido a los Estados que consideren una suspensión temporal de las expulsiones o retornos forzados de personas migrantes, por temor a que, sin las debidas precauciones de seguridad y salud, puedan estar expuestos a condiciones peligrosas (CMW, 2020).

La Red de las Naciones Unidas sobre la Migración ha hecho un llamamiento a los Estados para que suspendan los retornos forzados durante la pandemia, con el fin de proteger la salud de las personas migrantes y las comunidades, y defender sus derechos humanos, independientemente de su situación. Para ver ejemplos de buenas prácticas, véase el [recuadro 6](#) y otros ejemplos anteriores.

34 Véase la entrada sobre la Observación de la CEACR para Armenia, Solicitud directa, 2014, Convenio núm. 143, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

35 CEACR, Kenia, Solicitud directa, 2019, Convenio núm. 143 en <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

La devolución forzosa de migrantes debe suspenderse en períodos de COVID-19 - Declaración de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración

Numerosos gobiernos han dado ejemplos positivos de cómo velar por que los migrantes sean tenidos en cuenta en las respuestas exhaustivas al COVID-19. Entre otras medidas, figuran la de suspender temporalmente las devoluciones forzosas, otorgar visados y prorrogar los permisos de trabajo, los permisos de residencia temporal y otras formas normalizar su condición jurídica, así como la de excarcelar a personas recluidas en centros de detención para migrantes y hallarles alojamiento seguro y no carcelario en las comunidades, en vez de proceder a su deportación (Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, 2020).

Medidas para evitar la detención

Se requieren medidas específicas para evitar la detención de personas trabajadoras migrantes únicamente por su situación migratoria irregular, un fenómeno que constituye la privación de su derecho a la libertad y de otros derechos. Como principio básico de buenas prácticas, el Estado debe facilitar la libertad de las personas trabajadoras migrantes que sean detectadas en situación irregular, y reconocer la obligación legal de que la detención debe estar prescrita por la ley o, de lo contrario, constituirá una detención arbitraria³⁶. Las buenas prácticas para hacer frente a esta vulnerabilidad implican tomar medidas para garantizar que la ley considere la entrada y la estancia irregulares como una infracción administrativa, y no como un delito de derecho penal, y que cualquier

sanción por la entrada sea adecuada, equitativa, no discriminatoria y coherente con el derecho internacional (CMW, 2013; ONU, 2019, párr. 27(f)). La obligación de proporcionar medidas alternativas a la detención en el curso de los procedimientos de migración implica la consideración del uso de los requisitos de registro y documentación y de presentación de informes, la fianza, la caución y la garantía, los centros abiertos y semiabiertos, la residencia dirigida y la supervisión electrónica (Amnistía Internacional 2009; CE-REM, art. 6). Debe evitarse por completo la detención de niños basada en su propia situación irregular o en la de sus padres (CMW, 2017b).

► **México** ha tenido dificultades en reducir la detención de personas migrantes a pesar de los programas piloto centrados en soluciones alternativas. Durante la pandemia de la COVID-19, México no aplicó una moratoria a las nuevas órdenes de detención de personas migrantes, pero la respuesta a la crisis dio lugar a liberaciones. A raíz de una decisión judicial motivada por un litigio estratégico presentado por actores de la sociedad civil, el gobierno ha liberado a un número importante de migrantes y el número total de personas detenidas por motivos de inmigración ha disminuido. (Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, 2021).

► **Malasia** ofrece oportunidades para explorar enfoques basados en la comunidad que permitan vigilar eficazmente los riesgos de la COVID-19 sin recurrir a la detención masiva, que ha demostrado ser costosa e ineficaz para frenar la propagación del virus. Además, en Malasia se ha puesto en marcha un proyecto piloto sobre alternativas al internamiento de menores no acompañados y separados de su familia, en el que la sociedad civil propone alternativas comunitarias a la detención (*ibíd.*).

³⁶ Esto significa que se basa en un objetivo legítimo, justificado como razonable, necesario y proporcionado a la luz de las circunstancias y reevaluado a medida que se extiende en el tiempo. Deliberación revisada N° 5, GT Arb Det: párrs. 20, 25-27. Véase también Principios y directrices fundamentales sobre los recursos y procedimientos relativos al derecho de toda persona privada de libertad a recurrir a los tribunales, ONU A/CDH/30/37. Derechos durante la detención, párrs. 31-36.

La pandemia de la COVID-19 también ha demostrado que el riesgo de infección es importante en los centros de detención de personas migrantes y en los refugios, dónde hay una gran concentración de personas trabajadoras migrantes del empleo doméstico y donde, al parecer, se han puesto en marcha pocas medidas de protección. Durante esta crisis de salud pública, se anima a los gobiernos a abstenerse de expulsar, detener o arrestar a las personas migrantes en situación migratoria irregular. Las medidas pueden incluir la suspensión de la detención para la expulsión, o alternativas no privativas de libertad a la detención de migrantes y la garantía de los derechos humanos fundamentales en los centros de detención de personas migrantes (y en los centros de cuarentena). En caso de infecciones confirmadas o sospechosas, las personas trabajadoras migrantes deben tener acceso a centros de cuarentena que

permitan el distanciamiento social, cuando dichas instalaciones estén disponibles para otros grupos. Las instalaciones deben incluir espacios seguros para las personas trabajadoras migrantes, así como disposiciones de privacidad, higiene y saneamiento (véase CIDH, 2020a; ONU Mujeres, 2020; OIT, 2020i).

- ▶ **Perú**, entre otros países, suspendió o redujo la aplicación de medidas de expulsión.
- ▶ **República Dominicana** suspendió la detención para la expulsión. El uso de medidas de detención migratoria debe aplicarse de acuerdo con el debido proceso legal, y realizarse en condiciones sanitarias adecuadas, por un tiempo limitado y determinado. La detención nunca se ajusta al interés superior de los niños, niñas y adolescentes migrantes (CIDH, 2020a, 2020b; ONU Mujeres, 2020).

► 2.4. Programas de regularización y otros mecanismos

La situación migratoria de las personas trabajadoras migrantes depende de las políticas de los Estados destinadas a mantener a los trabajadores extranjeros en las fronteras, pero también de la dinámica del mercado de trabajo y de la situación del empleo (Spencer y Triandafyllidou 2021, 95). Cuando la demanda de personas trabajadoras migrantes por parte de las empresas es muy superior a las cuotas o al número asignado por las políticas gubernamentales, o la inmigración se restringe a niveles muy inferiores al número de personas trabajadoras migrantes que desean trasladarse a ese país, existe el riesgo real de que un número importante de ellas trabaje en diversas condiciones de irregularidad. El hecho de que un país prohíba la entrada o la participación en su mercado de trabajo, no significa que no se produzca. Cuando las fronteras son permeables, la distinción entre regulares e irregulares se vuelve borrosa. Esto suele ocurrir cuando se pasa de la informalidad en un país a la informalidad en otro. (OIT, 2014, 12). Los Convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes y la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares sugieren que las medidas que abordan la migración irregular no impedirán que los Miembros concedan a las personas que residen o trabajan ilegalmente en el país el derecho a permanecer y a ocupar un empleo autorizado. Se alienta a los Estados a garantizar que la situación irregular de una persona trabajadora migrante en su territorio no persista y que la persona trabajadora migrante en cuestión sepa lo antes posible si su situación puede regularizarse o no (Convenio núm. 143, artículo 9(d) y Recomendación núm. 151, párrafo 8(1); ICRMW, artículo 69). La importancia de los mecanismos que permiten a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular tratar de regularizar su situación también se reconoce en el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (Objetivo 7(h).

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (ICRMW), artículo 69

1. Los Estados Partes en cuyo territorio haya trabajadores migratorios y familiares suyos en situación irregular tomarán medidas apropiadas para asegurar que esa situación no persista.
2. Cuando los Estados Partes interesados consideren la posibilidad de regularizar la situación de dichas personas de conformidad con la legislación nacional y los acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables, se tendrán debidamente en cuenta las circunstancias de su entrada, la duración de su estancia en los Estados de empleo y otras consideraciones pertinentes, en particular las relacionadas con su situación familiar.

Los programas de regularización son generalmente utilizados por los Estados para las personas migrantes en situación irregular que ya se encuentran en el territorio.

Estos programas, que generalmente conceden o amplían los permisos de trabajo y residencia a las personas migrantes, pueden establecerse por diversos motivos: responder a situaciones de emergencia, proporcionar acceso a la atención sanitaria, hacer frente al trabajo no declarado y a la explotación laboral, abordar y reducir las situaciones de vulnerabilidad a las que se enfrentan las personas migrantes en situación irregular en los países de destino, proporcionar un estatus de residencia basado en el tiempo de permanencia o integración en el país o para mantener la unidad familiar (*ibíd.*).

Si bien estos programas pueden ser eficaces a corto plazo, es necesario encontrar soluciones duraderas que proporcionen acceso al estatus regular en el país, que respondan a la necesidad de las personas migrantes en situación de vulnerabilidad³⁷. En algunas situaciones, las soluciones duraderas en forma de programas de regularización para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular pueden aportar beneficios para la economía y el mercado de trabajo de los países de destino (Wright et al. 2017).

Sin embargo, el diseño y la aplicación del programa de regularización son importantes para sus resultados, tanto económicos como de integración y bienestar de las personas trabajadoras migrantes y nacionales. Los programas de regularización migratoria pueden no resolver los problemas subyacentes que conducen a la migración irregular, y la presencia de personas migrantes en situación irregular no puede abordarse únicamente mediante políticas de aplicación y a corto plazo, incluidos los programas de regularización masiva.

La Red de las Naciones Unidas sobre la Migración: Avanzar en las vías regulares

La Red de las Naciones Unidas sobre la Migración ha elaborado orientaciones que contienen elementos importantes que deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar programas que ofrezcan vías regulares de admisión y estancia a las personas migrantes en situación de vulnerabilidad, incluidas aquellas en situación irregular. Dichos programas deberían (i) basarse en una serie de principios rectores (observar las consideraciones relativas a los menores, incluido el interés superior del niño, tener una perspectiva de género, considerar los aspectos relacionados con el trauma y respetar las normas internacionales de los derechos humanos y laborales, en particular la prohibición de la discriminación); (ii) tener criterios claros y transparentes, definidos por las leyes y los reglamentos o la jurisprudencia; (iii) abordar cuestiones de accesibilidad (en relación con el idioma, el trabajo decente, los mecanismos de reclamación y reparación, la igualdad de género); (iv) incluir procedimientos de solicitud asequibles y gratuitos; (v) evitar la retirada automática de los permisos de trabajo y residencia debido a la pérdida de empleo; (vi) incluir garantías de procedimiento (incluido el acceso a la información, y asegurar a los solicitantes que sus datos no se utilizarán con fines de control de la inmigración en caso de que su solicitud no sea aceptada); (vii) permitir el seguimiento y la revisión independientes, incluso por parte de las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones de empleadores y trabajadores; (viii) proporcionar documentación provisional, que puede ser necesaria para poder trabajar o tener acceso a medios de subsistencia adecuados; (ix) garantizar que los documentos resultantes del procedimiento de admisión y estancia acrediten la identidad ante los funcionarios públicos de todas las entidades estatales; (x) proporcionar acceso a los derechos y servicios tras la concesión del estatus regular; y (xi) en caso de residencia temporal, proporcionar vías de transición a otro estatus, incluida la residencia de larga duración, sobre la base de procedimientos claros, accesibles y asequibles.

Fuente: Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, 2021.

³⁷ Las orientaciones de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración indican una serie de situaciones en las que la admisión y la estancia basadas en los derechos humanos, los motivos humanitarios o consideraciones de otra índole pueden ser pertinentes para casos de migrantes que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. Ello comprende, entre otros a: niños y jóvenes que han vivido en el país de residencia desde la infancia y que, si no regularizan su situación, correrían el riesgo de quedar indocumentados a los 18 años; personas migrantes cuyo retorno sería imposible por razones prácticas, entre estas la falta de documentos; personas que padecen afecciones graves o crónicas; los supervivientes de la trata de personas o de la violencia y el acoso sexual y de género; o aquellas personas que han desarrollado vínculos emocionales, personales, económicos o sociales duraderos con el país de destino, véase la Red de Migración de las Naciones Unidas, 2021.

Parece haber un cambio, al menos en Europa, que se aleja de los programas de regularización que tienen una duración limitada o son ad hoc, y se acerca a otras modalidades o mecanismos de regularización establecidos por ley (OSCE-OIDDH, 2021). Se trata de procedimientos regulares que se han convertido en parte integrante del marco de la política migratoria a largo plazo y que permiten la regularización de las personas migrantes que se la «merecen» debido a condiciones predefinidas, como una residencia de larga duración, consideraciones humanitarias, condiciones de salud o vínculos familiares (Spencer y Triandafyllidou 2021, 95). Otros mecanismos permiten la regularización basada en la integración social, la educación o el empleo, como en Bélgica, Francia, Grecia, Italia, Kazajistán, España y Suiza (OSCE-ODIHR, 2021). La investigación ha correlacionado los resultados positivos de la creación de empleo con los programas de regularización aplicados en ausencia de una aplicación restrictiva de la inmigración (Chassamboulli y Peri 2015).

- En **España**, los ingresos públicos fueron significativamente mayores como resultado de la regularización, incluso cuando las prestaciones de la seguridad social ya se concedían a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular; se informó de un impacto positivo en el mercado laboral en asociación con la movilidad de las personas trabajadoras migrantes desde zonas de alta población migrante a localidades de baja población migrante (Monras et al. 2018).
- En **Italia**, la elevada movilidad de las personas trabajadoras hacia otras empresas, provincias e industrias fue un importante motor de los resultados positivos y neutros de la regularización en los mercados laborales y el empleo en las empresas.

Las razones para la regularización y los medios utilizados pueden variar según la situación y pueden implicar un régimen de permiso especial u otra regularización temporal, o un ajuste permanente al estatus regular. Otros programas conceden amnistías para salir del país sin penalización. Además, varios programas

o mecanismos se basan en consideraciones humanitarias o en compromisos en materia de derechos humanos, y la legislación nacional concede la residencia por razones humanitarias en función de cada caso.

- Circunstancias excepcionales pueden justificar la concesión de la residencia temporal, como en el caso de las leyes de **Francia y Nueva Zelanda**; en Francia, las condiciones adicionales incluyen el contrato de trabajo existente o el puesto de trabajo, la experiencia laboral y el período mínimo de residencia, normalmente de cinco años, en el país (OIT, 2016a, notas 111 y 112).
- En **Brasil**, la Ley N° 11.324, promulgada en 2006, estableció incentivos para la regularización de las personas trabajadoras domésticas no declaradas, en virtud de los cuales los empleadores pueden obtener beneficios fiscales si demuestran que sus trabajadores están inscritos en el sistema de seguridad social. También se han simplificado los procedimientos de pago.

Algunos países han establecido mecanismos que permiten la regularización basada en la integración social, la educación o el empleo, como en Bélgica, Francia, Grecia, Italia, Kazajistán, España y Suiza (OSCE-ODIHR, 2021).

- En **España**, el sistema de Arraigo permite la regularización de personas que han desarrollado un arraigo social, laboral o familiar duradero. El sistema prevé la concesión de un permiso de residencia temporal y de trabajo a las personas que cumplan ciertos criterios, como una determinada duración de la residencia (2 o 3 años) y una relación laboral previa de al menos 10 meses o una propuesta de contrato de trabajo de al menos un año, entre otros factores. Los sistemas dieron lugar a la regularización de la situación de residencia de más de 40.000 personas en 2019 (*ibíd.*).

Varios países conceden permisos de residencia y trabajo como consecuencia de crisis en países vecinos que provocan el éxodo, como ocurre con Haití, Venezuela y países del África Subsahariana.

- La **República Dominicana** ha tomado medidas en el marco de su Plan Nacional de Regularización de Extranjeros para regularizar la situación de los dominicanos de ascendencia haitiana y de las personas trabajadoras migrantes **haitianas** en situación irregular³⁸.
 - En **Panamá**, el Gobierno emitió los Decretos 167 y 168 de 2016 para la regularización general de las personas migrantes en situación irregular. Panamá estableció unos 15 procesos de regularización de personas migrantes desde 2008³⁹.
 - Tras finalizar en 2017 las solicitudes de permisos especiales de dos años que permitían que los **venezolanos** pudieran trabajar y vivir en el país, la propuesta de **Colombia** para 2019 de un permiso especial de trabajo temporal está dirigida, en principio, a los más de 500.000 venezolanos que, según el Gobierno, viven en el país de forma irregular. La propuesta permitiría a cualquier extranjero entrar legalmente en el mercado laboral (Reuters, 2019). El 1.º de marzo de 2021, el presidente colombiano firmó un decreto para crear un permiso de protección temporal de 10 años para las personas venezolanas que residan en Colombia antes del 31 de enero de 2021. La aplicación incluye una fase de registro en línea, seguida de la expedición de un documento de regularización e identificación (OCDE, 2021).
 - En abril de 2021, **Chile** puso en marcha un proceso de regularización para beneficiar a las personas migrantes que entraron en Chile a través de puntos de paso autorizados antes del 18 de marzo de 2020. Las personas migrantes que entraron ilegalmente en Chile pueden salir del país para solicitar una visa consular sin que se les apliquen sanciones por la entrada ilegal (*ibíd.*).
 - **Marruecos** ha aprobado la regularización masiva en dos campañas lanzadas en 2014 que dieron lugar a 23.056 aprobaciones y otra entre 2016 y 2017 para la que se registraron más de 26.000 solicitudes que aún se están tramitando (Alami, 2016; OIM, 2017b). Marruecos es el único país del norte de África que ha tomado una decisión de este tipo con respecto a las personas migrantes subsaharianas.
 - **Japón** ha fomentado la presentación de solicitudes de residencia ad hoc a través del servicio público de empleo, especialmente para estudiantes y becarios despedidos por sus empleadores (OCDE, 2021).
- Durante la pandemia de la COVID 19, los programas de regularización para hacer frente a las consecuencias negativas de la crisis sobre las personas trabajadoras migrantes en situación irregular han permitido mejorar su protección. En una nota de orientación conjunta, el Comité de Trabajadores Migrantes y el Relator Especial sobre los derechos humanos de las personas migrantes alentaron a los Estados a promover la regularización de las personas migrantes en situación irregular o indocumentadas, incluida la adopción de vías regulares para aquellas personas en situación vulnerable, medidas para permitir la prórroga de los visados de trabajo, como forma de facilitar el acceso de las personas migrantes a los derechos y proteger la salud pública (CMW, 2020; ACNUDH, 2020).
- Según el ACNUR, los planes de regularización de gran alcance en algunos países de América Latina están proporcionando un salvavidas a las personas refugiadas y migrantes venezolanos que anhelan ser autosuficientes. Por ejemplo, en **Ecuador**, el Gobierno habría anunciado un plan en 2021 para extender el estatus regular a casi el 50 por ciento de las 430.000 personas refugiadas y migrantes venezolanas en el país que actualmente no lo tienen. El plan no sólo eliminará las barreras prácticas para acceder a servicios básicos como la atención sanitaria y la educación, que ya se conceden independientemente del estatus, sino que también eliminará las barreras para el emprendimiento y proporcionará una puerta a la plena inclusión (ACNUR, 2021).

38 CEACR, República Dominicana, Observaciones 2016 y 2017, Convenio sobre la discriminación, la ocupación y el empleo, 1958 (núm. 111), en: <https://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>

39 Para más detalles, véase OIM. 2021, párrs. 52-53.

- **Perú y Argentina** han desarrollado procedimientos acelerados para el reconocimiento de las cualificaciones profesionales de las personas migrantes venezolanas en el país de destino, al menos mientras dure la respuesta a la pandemia de COVID-19 (OIT, 2020e).

Varios países han adoptado programas o permitido la regularización como parte del conjunto de medidas para luchar contra la propagación de la pandemia de la COVID-19. Por ejemplo, más de 20 países han prorrogado automáticamente la validez de los visados temporales para evitar que las personas migrantes se queden varadas debido a las restricciones de la COVID-19, y para prevenir la irregularidad (CE-REM 2020). Otros países han implementado medidas para regularizar a las personas migrantes con el fin de satisfacer las demandas específicas del mercado laboral durante la pandemia. En algunos países, las personas trabajadoras del sector agrícola y de la alimentación han sido calificadas como «esenciales», lo que ha permitido a los gobiernos adoptar medidas a corto plazo, como la regularización de las personas migrantes en el país y la concesión de permisos de trabajo temporales, y recurrir a las personas solicitantes de asilo, a pesar de que en algunos países este estatus no les permitía trabajar. (OIT, 2020h). Véase también la [Parte 4](#) - Medidas para evitar que las personas trabajadoras migrantes caigan en la irregularidad.

- En **Australia**, el Seasonal Worker Programme et le Pacific Labour Scheme [Programa de Trabajadores Temporales y el Plan Laboral del Pacífico] han permitido prolongar la estancia hasta 12 meses para trabajar para empleadores aprobados, que también deben proporcionar atención y alojamiento teniendo en cuenta las medidas relacionadas con la COVID-19 para mitigar el riesgo de contagio. Los trabajadores del período de las vacaciones (Working Holiday Makers) que trabajan en la agricultura y la agroalimentación quedaron exentos del límite habitual de seis meses, y si sus visados expiran en los próximos seis meses, pueden solicitar una prórroga para seguir trabajando en estos sectores considerados «esenciales» (*ibíd.*).
- En **Alemania**, un acuerdo entre el Ministerio de Agricultura y la Agencia Federal de Empleo permitió a determinados grupos de

solicitantes de asilo sin permiso de trabajo ocupar puestos de trabajo en la agricultura en el período comprendido entre el 1.º de abril y el 1.º de octubre de 2020. Además, se concedió a las personas trabajadoras migrantes no comunitarias («nacionales de terceros países») de los sectores de la hotelería y la gastronomía, en los que las empresas habían cerrado por completo, el derecho a trabajar en la agricultura sin tener que solicitar un cambio en su permiso (*ibíd.*).

- En **Nueva Zelanda**, los visados de trabajo temporal de las personas trabajadoras de temporada en el sector de la horticultura y la viticultura, que debían estar vigentes entre el 2 de abril y el 9 de julio de 2020, se prorrogaron automáticamente hasta el 25 de septiembre de 2020 durante el período de Alerta COVID-19. Ellas también tenían derecho a la financiación del gobierno si se enfermaban, si tenían que aislarse mientras trabajaban en Nueva Zelanda (a partir de la fecha de inicio de sus contratos) o si no podían trabajar a causa de la empresa afectada por el cierre. Los empleadores podían solicitar subvenciones salariales para pagar a sus temporeros extranjeros, y las personas trabajadoras tenían acceso a la ayuda para bajas laborales esenciales (*ibíd.*).
- En **Tailandia**, a principios de 2021 se adoptó un programa nacional de amnistía temporal para frenar la propagación de la COVID-19. Las personas trabajadoras migrantes en situación irregular procedentes de Camboya, Laos y Myanmar podían registrarse para regularizar su estancia y trabajar en el país hasta el 13 de febrero de 2023, sin incurrir en sanciones. El programa de amnistía se diseñó para que el gobierno pudiera controlar el bienestar de las personas trabajadoras migrantes en Tailandia y ayudar a cubrir la escasez de mano de obra debida al cierre de las fronteras. En total, se emplearon unas 596.500 personas trabajadoras de las 654.860 trabajadoras migrantes que se habían registrado ante las autoridades. En el período comprendido entre julio y septiembre de 2021, se concedió una prórroga de la estancia a las personas trabajadoras migrantes cuya situación migratoria regular corría peligro debido a las dificultades para renovar sus documentos o completar los procesos

requeridos ante las repercusiones de la COVID-19, y a algunas de ellas se les permitió regularizar su situación (ILO TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note (jul-sep. 2021); Phuket News, 15 de febrero de 2021).

En algunos países, la regularización se refería a ámbitos específicos, como el acceso a la atención sanitaria para las personas trabajadoras en situación irregular que contrajeron la COVID-19. Véase también la sección 2.3 sobre los derechos en tiempos de la COVID-19.

- A finales de marzo de 2020, el gobierno **portugués** regularizó a todas las personas trabajadoras migrantes y solicitantes de asilo en todos los sectores de la economía al proporcionarles un permiso de residencia temporal para que pudieran tener acceso a los servicios de atención sanitaria. Del mismo modo, el 20 de mayo de 2020, España introdujo una extensión de los permisos de residencia y trabajo para las personas extranjeras en el contexto de la declarada emergencia COVID-19, que podría dar lugar a vías de regularización (OIT, 2020d).

A nivel local, los municipios pueden desempeñar un papel esencial en la ampliación de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Algunas grandes ciudades buscan cada vez más el reconocimiento en este sentido y han adoptado políticas para mitigar el impacto de las restricciones impuestas a nivel nacional para frenar la situación irregular. Los municipios se enfrentan a diario a la situación de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, especialmente cuando se les impide acceder a los servicios de apoyo y bienestar o se les excluye del trabajo.

Algunos municipios han adoptado enfoques inclusivos en relación con la prestación de

determinados servicios (Spencer y Triandafyllidou 2021; OSCE-OIDDH, 2021).

- **Barcelona** financió a 55 «entidades sociales» sin ánimo de lucro para que ofrecieran asistencia jurídica gratuita sobre cómo obtener un estatus regular o la renovación de los permisos de residencia que expiran y para que hicieran gestiones en nombre de los inmigrantes. Toda la estrategia de Barcelona sobre las personas migrantes en situación irregular consiste en promover la regularización y evitar que caigan en la irregularidad (Spencer y Triandafyllidou 2021, 196)⁴⁰.

Protección especial para los grupos en situación de vulnerabilidad

La regularización puede afectar a grupos que requieren una protección especial, como los niños, las personas con discapacidad y las víctimas de la trata o la explotación⁴¹. Algunos esfuerzos hacen hincapié en determinados sectores de actividad. En algunos casos, las políticas de amnistía se utilizan para integrar a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular en el mercado laboral formal para evitar el trabajo informal de bajo costo.

- **Argelia** informa de que tiene en cuenta las situaciones humanitarias excepcionales en los países de origen, como en la República Árabe Siria, y en el África subsahariana, en particular Malí y Nigeria (OIT, 2016a, nota 10).
- **Argentina** fue pionera en el Plan Patria Grande para regularizar a cerca de un millón de personas migrantes en situación irregular, muchas de los cuales procedían de Paraguay y Bolivia, entre ellos un importante número de

⁴⁰ Para más información sobre el papel de los municipios en relación con la inclusión de las personas migrantes en situación irregular, véase Spencer y Triandafyllidou 2021)

⁴¹ Véase, por ejemplo, Ecuador, Finlandia y Estados Unidos (OIT, 2016a, párr. 321, notas 107 y 108 (permisos temporales). En los Estados Unidos, ciertas víctimas de la trata de personas o de delitos con graves abusos mentales o físicos, tienen derecho a una autorización de trabajo y pueden ser elegibles para solicitar la residencia permanente después de un período determinado (*ibíd.*, nota 108). En su programa de regularización, Marruecos tiene especialmente en cuenta a las personas que padecen una enfermedad grave (*ibíd.*, párrafo 321).

personas trabajadoras migrantes del empleo doméstico, en su mayoría mujeres⁴².

- En **Italia** se han puesto en marcha programas de regularización para el sector de los cuidados, y el gobierno italiano ha informado de que en sus programas de 2009 y 2012 las personas trabajadoras domésticas representaron el 73 por ciento de las solicitudes. En 2020, un decreto con medidas urgentes de apoyo a las personas trabajadoras y a la economía durante la crisis COVID-19 preveía la formalización de las personas trabajadoras nacionales y migrantes de la economía informal en los sectores de la agricultura y el empleo doméstico. Para las personas trabajadoras migrantes, que están sobrerrepresentadas en estos dos sectores, el decreto prevé que aquellas personas cuyo permiso haya vencido después de finales de octubre de 2019 puedan obtener una renovación inicial de seis meses, que podrá ser prorrogada posteriormente si establecen una relación laboral formal. El mismo permiso se concede a cualquier persona trabajadora migrante de estos dos sectores económicos -incluso a las que nunca han tenido una petición de los empleadores que se comprometen a entablar una relación laboral formal con estas personas trabajadoras migrantes (artículo 103 del decreto N° 34 de 19 de mayo de 2020).
- En **Tailandia**, la OIT presta asistencia técnica a través del programa Ship to Shore, que utiliza el reconocimiento facial para identificar a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular en los barcos de pesca para registrarlas (OIT, 2014d)
- Los miembros del **Consejo de Cooperación del Golfo** (CCG) ofrecen en sus programas de amnistía a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular la opción de regularizar su situación en el país (Migrant-Rights Organization 2019). Por ejemplo, en **Bahrén** y en los **Emiratos Árabes Unidos** se ofrece la oportunidad de salir del país

sin pagar. La libertad de salir de cualquier país es un derecho humano reconocido internacionalmente.

- El Gobierno de **Malasia** anunció un programa de amnistía de 2019 para la repatriación voluntaria denominado «Back for Good», aunque el programa no implicó a los vendedores o agentes del sector privado como en programas anteriores. Las mejoras en las nuevas prácticas de contratación deberían demostrar una coordinación eficiente en materia de regularización con el respeto de los derechos en el trato nacional (OIT, 2020i).

Diversos factores contribuyen a que las campañas de regularización sean efectivas. En cumplimiento de las normas internacionales de derechos humanos y laborales, las buenas prácticas incluyen la igualdad de trato entre las personas trabajadoras migrantes recién regularizadas y las que ya están en situación regular, incluida la concesión de prestaciones de seguridad social y el acceso a la educación. Este es el caso de Argentina en lo que respecta a la seguridad social obligatoria, y de Colombia en lo que respecta a las prestaciones sanitarias y de jubilación. Las experiencias de las personas solicitantes en la búsqueda de la regularización se complican a menudo por los largos períodos de espera, los resultados inciertos y el escaso acceso a la información traducida, todo lo cual aumenta la vulnerabilidad. Las decisiones deben tomarse lo antes posible para aclarar cualquier problema de cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes (véase la Recomendación núm. 151 de la OIT, párrafo 8(1)).

Los servicios nacionales deberían tratar de reducir los largos plazos asociados a la solicitud de protección social y hacer que los procedimientos sean en general más accesibles. Este cambio tendría un efecto facilitador para que las personas trabajadoras migrantes en situación irregular se presenten. Además, el contacto previo con las misiones consulares podría facilitar cualquier necesidad de traducción y difusión de información. Los resultados en cuanto al

42 CEACR, Argentina, Observaciones, 2008-2010, Convenio núm. 111, en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>

número de personas trabajadoras migrantes que se presentaron fueron supuestamente mayores cuando se informó a las embajadas antes de que se declarara una amnistía, lo que permitió a las embajadas aumentar la capacidad del personal, traducir los procedimientos, pedir documentos oficiales, elaborar estrategias para los programas de reintegración y coordinarse con las organizaciones de migrantes (Migrant Rights Organization 2019). Los programas de regularización en los que participan las organizaciones de empleadores y trabajadores, ya sean programas específicos o masivos, podrían mejorar la aceptación entre el público en general y estar más basados en los derechos.

- En un acuerdo con consulta tripartita a nivel local y participación activa de las asociaciones, la **Operación Papyrus en Ginebra** (Suiza) (febrero de 2017 - diciembre de 2018) tenía como objetivo iniciar un proceso de regularización de las personas migrantes indocumentadas en Ginebra y abordar los sectores económicos afectados por el trabajo no declarado y la remuneración injusta. El programa tenía 3 componentes: 1) un proceso de regularización de las condiciones de residencia de varios centenares de personas trabajadoras migrantes indocumentadas que llevaban varios años residiendo en el Cantón de Ginebra; 2) un sistema de control del cumplimiento de las condiciones de trabajo, de las obligaciones salariales y del pago de la seguridad social, y un sistema para abordar los sectores económicos especialmente afectados por el trabajo no declarado y la remuneración inadecuada (en particular el trabajo doméstico); y 3) un sistema de integración (que incluía una bolsa de trabajo en el sector del empleo doméstico y una campaña de información

para los empleadores). Una evaluación del programa realizada por las autoridades en 2019 determinó que el proyecto, en general, había sido positivo no solo para las personas implicadas, sino también para el mercado laboral local y la seguridad social⁴³.

- La **Unión de Trabajadores Agrícolas (UFW) de Estados Unidos** ha colaborado con las principales asociaciones de agricultores para presentar una nueva legislación federal bipartidista que cree vías para que las personas trabajadoras indocumentadas del sector agrícola y cualificadas obtengan un estatus migratorio regular temporal y una hoja de ruta hacia la ciudadanía (OIT, 2021d, 55 (fn)105))

Por último, el uso de cláusulas de cooperación en los acuerdos bilaterales (BLA, por sus siglas en inglés) ha reforzado la coordinación entre los países de destino y de origen en los contextos de regularización.

- En **España**, los empleadores han participado en la elaboración y aplicación de programas de regularización anteriores, mientras que los sindicatos han colaborado con los empleadores seleccionando y filtrando las solicitudes en nombre de los trabajadores y de los empleadores (Spencer y Triandafyllidou 2021).
- **Sudáfrica** ha establecido regímenes de permisos especiales con Lesotho (2016-2018) y Zimbabue (2017-2021) para cientos de miles de personas migrantes con el fin de regularizar su estatus por períodos fijos, y frenar la expulsión (Bimha 2017), aunque los resultados en términos de integración y socioeconómicos fueron al parecer dispares (Ndlovu 2018).

43 Más detalles sobre el objetivo y los criterios del programa en: <https://www.ge.ch/document/19689/telecharger> y el proyecto Papyrus del FMMD: <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/11539>



3

Parte 3 - Acceso a la justicia y recursos

El acceso a la justicia y a una protección jurídica en condiciones de igualdad es un derecho humano fundamental. Sin embargo, la aplicación efectiva de los derechos jurídicos suele ser muy difícil para las personas trabajadoras migrantes, especialmente cuando se encuentran en situación irregular. Algunos ejemplos de obstáculos para acceder a la justicia son: la falta de pruebas y documentación escrita, los procesos judiciales lentos y costosos, la falta de cobertura de la legislación laboral o de acceso a los planes de recuperación de salarios (Farbenblum y Berg, 2021), o la discriminación y el miedo a las represalias que conducen a la expulsión o la deportación. La falta de conocimiento de los derechos y recursos, el insuficiente apoyo consular así como las barreras psicológicas, institucionales y jurídicas o políticas también desempeñan un papel en este sentido (*ibíd.*). La situación irregular de las personas trabajadoras también puede impedirles acceder a apoyo y asesoramiento jurídicos. La criminalización de la migración irregular aumenta aún más la vulnerabilidad y la reticencia a presentar denuncias por violación de derechos. Las personas trabajadoras migrantes que se encuentran en situación regular pueden temer que la presentación de una denuncia contra su empleador suponga el cese de su empleo, lo que, a su vez, podría llevar a la revocación de sus permisos de residencia y de trabajo y, en consecuencia, a la expulsión.

Los Estados deben garantizar que la legislación nacional y regional establezca explícitamente el derecho de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular a interponer un recurso ante los órganos competentes para garantizar la aplicación de los derechos que se les reconocen y a recibir una reparación efectiva en caso de violación⁴⁴. Los recursos interpuestos por las personas trabajadoras migrantes en situación irregular se refieren a supuestas violaciones de cualquiera de sus derechos reconocidos, incluidas las condiciones abusivas en el trabajo o las reclamaciones derivadas del pasado, en particular el incumplimiento de pago o el pago parcial de los salarios, la privación de libertad; la trata y la explotación sexual; el abuso de derechos en el proceso de contratación y, en caso de una orden de expulsión, el retorno forzoso. Los recursos para estas reclamaciones abarcan la indemnización, los daños morales, la restitución y la rehabilitación, así como las medidas cautelares o administrativas en forma de órdenes de pago retroactivo, suspensión de la ejecución de la expulsión, concesión de inmunidad judicial y medidas de protección para garantizar el anonimato de los procedimientos de inmigración.

Los instrumentos internacionales y regionales proporcionan orientación en relación con los procedimientos y las formas de ayuda pertinentes para situaciones y reclamaciones específicas que surgen en el contexto de la migración laboral irregular⁴⁵.

El derecho de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular a interponer un recurso ante un organismo competente se menciona explícitamente en las normas de la OIT en relación con los litigios relativos a los derechos relacionados con el empleo anterior (en materia de remuneración, seguridad social y otras prestaciones, así como la afiliación sindical y el ejercicio de los derechos sindicales) (véase el Convenio núm. 143, artículo 9(2)

y la Recomendación núm. 151, párrafo 8(4)). Las normas de la OIT sobre el trabajo forzoso también exigen a los Estados que garanticen que todas las víctimas del trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su presencia o estatus migratorio regular en el territorio nacional, tengan acceso a la justicia y a otros recursos apropiados y eficaces (véase el recuadro 7).

► «A fin de garantizar la igualdad de acceso a la justicia, las personas trabajadoras migrantes temporales, incluidas aquellas en situación irregular, deben tener la posibilidad de presentar sus reclamaciones ante el Ministerio de Trabajo u otras autoridades competentes, así como el acceso a los tribunales laborales, recibir asistencia jurídica y el derecho a una indemnización y reparación en caso de violación de sus derechos laborales y en situaciones de abuso. En los casos en que las personas trabajadoras migrantes temporales abandonen el país y su caso no se haya resuelto aún, deben poder continuar con el caso en los tribunales».

Fuente: OIT 2021,d.

Como derecho humano fundamental, el derecho a un recurso efectivo se aplica a todas las personas, independientemente de su estatus migratorio⁴⁶. Para hacer realidad este derecho, es importante reforzar y garantizar la capacidad del poder judicial, la inspección del trabajo y otras autoridades encargadas de la aplicación de la ley (OIT, 2016a, párrafo 502). Las buenas prácticas se basan en mecanismos reconocidos por la ley como autorizados, eficaces, asequibles e imparciales, como las autoridades de inspección del trabajo,

44 «Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán iguales derechos que los nacionales del Estado de que se trate ante los tribunales». ICRMW, arts. 18.1 y 83. Sobre el derecho a un recurso efectivo sin discriminación; también ACNUDH. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, PIDCP, arts. 2.3(a) y (b) (1976).

45 En relación con el abuso de derechos en la contratación, véase OIT, 2019c, Principio general 13; para la trata de personas y el trabajo forzoso, véase Recomendación núm. 203 de la OIT; y para el retorno forzoso, véanse las 20 Directrices sobre retornos forzados del Comité de Ministros del Consejo de Europa, citadas en el estudio del CEPS de Stefan y Carrera sobre los mecanismos de reclamación (Carrera y Stefan, PIDCP, 2018, 45).

46 Véase ACNUDH. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, PIDCP, art. 2; Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura, art. 39; y Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, art. 6.

los organismos de relaciones laborales y los tribunales, así como los organismos especializados con funciones de asesoramiento o con la responsabilidad de examinar las denuncias de las personas trabajadoras migrantes (Carrera y Stefan 2018).

Es igualmente esencial proporcionarles plena protección para que puedan presentar su reclamación sin enfrentarse a las consecuencias derivadas de su situación irregular. Sin dicha protección, el número muy limitado de casos en los que la persona trabajadora recibe la debida

indemnización por incumplimiento de pago, retraso o pago insuficiente de los salarios limita las posibilidades y la voluntad de la persona trabajadora migrante en situación irregular de participar en el proceso (CE- REM 2017, sec. 6). Esta situación también perjudica los propósitos de las políticas públicas de garantizar que no haya incentivos para contratar a personas trabajadoras en situación irregular y luego no pagarlas, para socavar los mercados de trabajo o para contribuir al trabajo forzoso y a la esclavitud moderna (OIT, 2017d).

► **Recuadro 7. Acceso a la justicia para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular en virtud del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)**

Protocolo, artículo 4(a) y Recomendación núm. 203, párrafo 12

Todo Miembro deberá velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización, con inclusión de:

- a) la garantía, de conformidad con las leyes, los reglamentos y la práctica nacionales, de que todas las víctimas, por sí mismas o a través de representantes, tengan acceso efectivo a tribunales y a otros mecanismos de solución de diferencias para iniciar acciones jurídicas y presentar demandas de reparación, tales como una indemnización y daños y perjuicios;
- b) medidas para que las víctimas puedan solicitar una indemnización y daños y perjuicios, incluido el cobro de los salarios impagados, así como de las cotizaciones reglamentarias y las prestaciones de la seguridad social, por parte de los autores;
- c) la garantía de acceso a los programas de indemnización existentes apropiados;
- d) información y asesoramiento destinados a las víctimas acerca de sus derechos y de los servicios disponibles, en un idioma que puedan entender, así como acceso a asistencia jurídica, preferentemente gratuita; y
- e) medidas para que todas las víctimas, nacionales y extranjeras, de trabajo forzoso u obligatorio que tuvo lugar en el territorio del Estado Miembro puedan iniciar acciones en los ámbitos administrativo, civil o penal en ese Estado, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, con arreglo a procedimientos abreviados, cuando proceda.

Recomendación núm. 203, párrafo 11

- Teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, los Miembros deberían adoptar las medidas de protección más eficaces para los migrantes sometidos a trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, con inclusión de las siguientes: b) la concesión de un permiso de residencia temporal o permanente, y acceso al mercado de trabajo; y c) medidas para facilitar la repatriación en condiciones seguras y preferentemente voluntaria.

Según se informa, las prácticas de Alemania, Brasil, Francia, Grecia, México, Nueva Zelanda, Polonia y Sudáfrica garantizan que la persona trabajadora que presenta una reclamación tendrá plena protección contra las consecuencias adversas derivadas de la situación irregular gracias a la interpretación de los tribunales de la legislación laboral vigente (Costello y Freedland 2014). La legislación de Jordania establece específicamente que el acceso a los tribunales y los mecanismos de protección laboral se aplican por igual a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular (OIT, 2016a, párrafo 491). Sin la concesión de dicha protección, el derecho

a disfrutar de la igualdad de trato en materia de remuneración se da solo en teoría y está condicionado a que la persona trabajadora migrante acepte las consecuencias de la aplicación de la ley de inmigración en caso de reclamación.

En el contexto de la COVID-19, los esfuerzos de los centros de recursos para personas migrantes en Asia ofrecen ejemplos de ayuda o asistencia jurídica para acceder a los servicios básicos y la protección social. Véanse los recuadros 8 y 9 más abajo.

► Recuadro 8. La contribución de los centros de recursos para las personas trabajadoras migrantes en Asia

La OIT presta asistencia directamente a las personas trabajadoras migrantes y a sus comunidades a través de los centros de recursos para trabajadores migrantes (CRM) en toda la región de la ASEAN (Camboya, Indonesia, RDP Lao, Malasia, Myanmar, Filipinas, Singapur Tailandia y Vietnam). Los CRM se gestionan en asociación con instituciones gubernamentales, sindicatos y la sociedad civil y proponen una serie de servicios en los países de origen y destino.

Los CRM trabajan para garantizar que las personas trabajadoras que buscan trabajo en el extranjero puedan obtener información actualizada y asesoramiento antes de tomar la decisión de emigrar. El asesoramiento se ofrece en los CRM a través de actividades de divulgación, reuniones, en línea y por teléfono. También se difunde información a través de emisiones en la radio y la televisión locales, ferias de empleo y seminarios sobre migración segura en escuelas, centros de formación profesional y en la comunidad. Las personas migrantes que regresan a su país de origen también pueden obtener información sobre oportunidades de formación profesional, empleo en sus comunidades o posibilidades de volver a emigrar. A través de los CRM, las personas trabajadoras migrantes pueden presentar denuncias en caso de que se hayan vulnerado sus derechos o hayan sufrido explotación como consecuencia de su contratación o experiencia migratoria. Algunos CRM tienen una disposición especial para que las mujeres migrantes reciban apoyo inmediato y sean remitidas a los proveedores de servicios especializados en violencia contra las mujeres, incluidos los servicios sanitarios, policiales/judiciales y sociales.

Fuente: Mapeo del centro de recursos para personas migrantes (CRM). A partir del 1.º de enero de 2022.

La vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes en general significa que estas últimas «no siempre están en condiciones de tomar la iniciativa para garantizar el respeto de la legislación pertinente debido a la falta de conocimiento o al miedo a las represalias

(OIT, 2016a, párrafo 464). Por lo tanto, los órganos institucionales independientes que toman la iniciativa de investigar las violaciones y aplicar la legislación o los mecanismos que se adaptan a las situaciones específicas de las personas trabajadoras migrantes en situación

irregular pueden complementar útilmente los procedimientos normales⁴⁷. Se recomienda evaluar las necesidades institucionales y de formación en todos los mecanismos y en relación con ellos, con el fin de desarrollar capacidad y garantizar la eficacia de las reclamaciones y los recursos contra las violaciones.

- En **Macedonia del Norte**, por ejemplo, el gobierno ha formado a una serie de primeros intervinientes para brindar apoyo a las víctimas del trabajo forzoso, entre los que se encuentran agentes de policía, inspectores de trabajo, funcionarios de inmigración, ONG y trabajadores sociales. La formación incluye formas de identificar el trabajo forzoso durante los procedimientos iniciales de detección de personas migrantes y niños no acompañados. En Mauritania y Perú se está llevando a cabo una formación especializada para diferentes actores encargados del cumplimiento efectivo de la ley (OIT, 2018c, 111).

Incluso con la aplicación igualitaria del derecho a un juicio equitativo afirmado en la ley, las buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras migrantes

irregulares requieren que se tomen medidas adicionales para garantizar que puedan disfrutar efectivamente de estos derechos en la práctica y tengan acceso a los tribunales y otros foros sin consecuencias derivadas de su situación irregular (OIT 2006). El miedo a ser detectadas por los organismos de control y a la consiguiente detención o expulsión es un factor primordial que les impide personas denunciar los abusos (OIT, 2017c y FRA UE- 2011). Algunas personas carecen de la conciencia o la capacidad para hacer valer sus derechos, como aquellas que tienen que lidiar con barreras lingüísticas o con la obligación de residir en el domicilio del empleador (OIT, 2016a, párrafo 466) o las víctimas del trabajo forzoso (OIT 2018c, 108). El diseño de «canales eficaces y accesibles para que todas las personas trabajadoras migrantes presenten quejas y busquen reparación sin discriminación, intimidación o represalias» (OIT, 2018c) requiere identificar los obstáculos locales específicos a los que se enfrentan las personas trabajadoras migrantes para presentar reclamaciones y proporcionar medidas auxiliares para garantizar un entorno que pueda preservar sus derechos, mantener el anonimato en relación con los procedimientos de migración y ofrecer asistencia y apoyo.

47 Véase la entrada en NORMLEX sobre la Observación de la CEACR para el Reino Unido, Solicitud directa, 2015, Convenio núm. 97 en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>

► **Recuadro 9. Medidas para facilitar el acceso a la justicia de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular**

Reconocer la validez jurídica de una relación laboral y/o de un contrato de trabajo con respecto a la persona trabajadora migrante en situación irregular

- En **España**, por ejemplo, la situación de una persona trabajadora sin permiso de residencia o de trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador, no invalida el contrato de trabajo respecto a los derechos de la persona trabajadora extranjera, ni es obstáculo para obtener los beneficios derivados de las disposiciones de los instrumentos internacionales de protección de los trabajadores, y otras prestaciones a las que puedan tener derecho, siempre que sean compatibles con la situación del trabajador (CEACR, Convenio núm. 19, Solicitud directa 2017).

Adoptar disposiciones legales que permitan la reclamación independientemente de que la persona trabajadora migrante abandone el país

- Los Estados miembros de **la UE**, por ejemplo, incorporan a su legislación nacional las disposiciones de la Directiva de la CE sobre sanciones a los empleadores (PE 2009), que establece normas mínimas sobre sanciones y medidas contra los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular. En consonancia con la Directiva sobre sanciones de la UE (PE 2009, párrafo 14), en la mayoría de los países de la UE, las personas trabajadoras migrantes en situación irregular pueden reclamar a su empleador una indemnización por los salarios impagados incluso después de regresar a su país de origen. Según los informes, veinte **países de la UE** utilizan este enfoque (CE-REM 2017, sec. 6)⁴⁸.

- En **Grecia**, la legislación establece que, aunque los nacionales de terceros países empleados sin autorización hayan regresado a sus países de origen, pueden recurrir a los tribunales y a las autoridades para reclamar las remuneraciones impagadas y otros derechos, y hacer que estas decisiones se ejecuten contra los empleadores en cuestión (PE 2021).

- Durante la COVID-19, el Gobierno de **Arabia Saudí** y el Gobierno de **Filipinas** acordaron establecer un agregado laboral en la embajada de Arabia Saudí en Manila para recibir los casos de salarios directamente de los trabajadores repatriados. Todavía no se dispone de información sobre su aplicación (Farbenblum y Berg, 2021).

Autorizar a los sindicatos a representar a los demandantes, y permitir a la sociedad civil y a las organizaciones de derechos humanos denunciar las violaciones y asistir a las víctimas a lo largo de los procedimientos judiciales

- En **Francia**, el deseo de mejorar el acceso a la justicia ha llevado a la modificación del Código de Trabajo para que los sindicatos puedan emprender acciones legales en nombre de los empleados extranjeros en situación irregular, sin tener que demostrar que tienen un mandato de los interesados, siempre que éstos no hayan declarado su oposición (OIT, 2016a, párr. 491).

- Los centros de recursos para personas migrantes (CRM) de toda la **región asiática** han sido fundamentales para ayudar a las personas trabajadoras migrantes a desenvolverse en los complejos procedimientos y procesos judiciales y a obtener la remuneración por el empleo

48 Para el reconocimiento legal explícito en Bulgaria e Irlanda, véase Bulgaria, Ley de fomento del empleo de 2001, sección 73(3); Irlanda, Ley de permisos de empleo (enmienda) de 2015.

anterior, especialmente cuando regresan a su país. Los CRM tienen la responsabilidad de apoyar a todas las personas trabajadoras migrantes, incluidas las que se encuentran en situación irregular, y se gestionan en colaboración con las instituciones gubernamentales, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil (véase el recuadro 8; OIT, 2017e).

- En la mayoría de los Estados miembros de **la UE**, los terceros con interés legítimo, como los sindicatos, o las organizaciones de trabajadores migrantes, pueden actuar en nombre o en apoyo de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular (CE-REM, 2017, sec 6.7 y nota 162).

Garantizar que las personas migrantes en situación irregular conozcan sus derechos, reciban asesoramiento y asistencia jurídica, y ayuda en la interpretación, mediante la acción pública o la movilización del gobierno por parte de los interlocutores sociales o las ONG para ayudar a garantizar estos derechos.

- En **Eslovenia**, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades ha contratado a la Asociación Eslovena de Sindicatos Libres para que distribuya información sobre los derechos, lleve a cabo una labor periódica de defensa para proteger a los grupos más vulnerables de los abusos y, en caso de que se produzcan violaciones de sus derechos, coopere con los organismos oficiales informándoles de las violaciones, y proporcione asistencia jurídica gratuita y otra ayuda profesional a las personas migrantes en los procedimientos judiciales, administrativos y penales y en los procedimientos del Tribunal Constitucional (OIT, 2016a, párrafos 138 y 620)

- En **Austria**, un centro de acogida para personas trabajadoras indocumentadas proporciona información; el Centro señala que existe un desconocimiento generalizado y una desinformación sobre los derechos de los extranjeros en materia de empleos no autorizados, no solo entre los propios extranjeros, sino también entre las instituciones, lo que provoca dificultades (CE-REM, 2017).

- El Gobierno de **Bélgica** colaboró estrechamente con las ONG para representar a las personas trabajadoras migrantes que han perdido su empleo en sus reclamaciones de salarios atrasados (OIT, 2016a, párrafo 641).

- En **Camboya**, el centro de recursos para personas migrantes, dirigido conjuntamente por sindicatos y ONG camboyanos y laosianos, proporcionó asistencia jurídica, información y servicios de formación. En un año, el Centro atendió a 1.030 personas migrantes, incluidas 491 trabajadoras migrantes, y resolvió 31 quejas que afectaban a 261 personas, incluidas 121 mujeres, a través de la mediación y los procedimientos judiciales (OIT, 2014d, anexo 5).

- En el contexto del trabajo forzoso, los programas de apoyo paralegal en **Mauritania** y **Níger** amplían el acceso de las víctimas a la asistencia jurídica (OIT, 2018c, 108).

Celebrar acuerdos sindicales transfronterizos para proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y brindarles asistencia en materia jurídica.

- En una iniciativa transfronteriza, seis sindicatos de **África, Asia Sudoriental, Sur de Asia, las Américas, los Estados árabes y Asia y el Pacífico** celebraron un acuerdo transfronterizo para adoptar conjuntamente

medidas de denuncia de abusos y de reparación⁴⁹.

- ▶ Un memorando de entendimiento entre los **sindicatos tailandeses y camboyanos** prevé, entre otros servicios, el asesoramiento jurídico sobre la migración segura y los derechos en el trabajo, así como asistencia en la resolución de reclamaciones por salarios impagados y accidentes (OIT, 2018c, 103).
- ▶ En cinco acuerdos transfronterizos distintos, la Confederación de Sindicatos Independientes de **Bulgaria** considera que la coordinación con otros sindicatos de Europa es crucial para la representación de las personas trabajadoras migrantes; los acuerdos incluyen disposiciones como el reconocimiento de la afiliación sindical para proteger a los miembros que trabajan en cualquiera de los dos países (con **Rumanía**), el apoyo mutuo y el intercambio de información, las iniciativas comerciales conjuntas y la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores (OIT, 2016a, respuesta del CITUB)⁵⁰.
- ▶ En una notable coordinación transfronteriza, los gobiernos de **México y Estados Unidos** cooperaron con los centros de personas trabajadoras migrantes mexicanas para garantizar la reparación de las prácticas de contratación fraudulentas (Gordon, 2015; Howe y Owens 2016).

Proporcionar un asesoramiento que tenga en cuenta las cuestiones de género y procedimientos de reclamación en los foros administrativos, cuasi judiciales y judiciales

- ▶ En **Costa Rica**, el municipio de Upala desarrolló un mecanismo de acción interinstitucional e intersectorial para

proteger a las mujeres migrantes, junto con instituciones estatales y organizaciones de la sociedad civil. Funciona con la ayuda de mujeres voluntarias locales y proporciona un lugar seguro para que las víctimas de la violencia encuentren alojamiento, asistencia y protección legal.

Garantizar la protección consular mediante la notificación al cónsul del país de la persona trabajadora migrante en cuestión, dando así efecto a un principio del debido proceso según las obligaciones internacionales y regionales y la práctica de muchos Estados

- ▶ En **Macedonia del Norte**, por ejemplo, la ley prevé la notificación consular en los procedimientos de expulsión.

Garantizar una resolución eficaz y rápida de los litigios con la posibilidad de obtener una reparación:

- ▶ En **Sudáfrica**, el establecimiento y uso de la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) combinó la resolución alternativa de conflictos con técnicas de conciliación y arbitraje para crear medios accesibles, eficaces y rápidos de resolución de conflictos para las personas trabajadoras con recursos limitados, incluidas las personas trabajadoras migrantes en situación irregular (OIT, 2013). La jurisdicción de la CCMA se extiende a cualquier persona, incluida una persona trabajadora migrante en situación irregular, cuando existe una relación laboral, independientemente de la ausencia de un contrato formal. *Discovery Health Ltd c. CCMA & others (CLL Vol. 17, Abril de 2008)*, analizado en *Ivan Israelstam, 'Recent Labour Court case shows general assumption's fallacy', en Your guide to labour law in South Africa*.

49 Estos son: Consejo sindical de la ASEAN, Consejo sindical regional de Asia Meridional, Organización regional africana de la CSI, Confederación sindical de las Américas, Confederación sindical Árabe y CSI-Asia Pacífico.

50 Véase la Confederación de sindicatos independientes de Bulgaria (CITUB) con el Consejo sindical británico; la Confederación general del trabajo de Grecia, la Confederación de sindicatos alemanes (DGB), la Confederación de trabajadores de Chipre (SEK) y la Confederación nacional de sindicatos de Rumanía.

- En la región de África Meridional, Botsuana, Lesoto, Namibia, Eswatini y Tanzania han adaptado el modelo de la CCMA sudafricana para establecer instituciones locales especializadas en la resolución de conflictos laborales que promueven la mediación y el arbitraje como mecanismo principal para la prevención y la resolución de conflictos laborales (*ibíd.*).

Proporcionar a las víctimas de la trata de personas y del trabajo forzoso protección especial y permisos de residencia temporal o de otro tipo para permanecer en el país mientras se resuelven sus denuncias

- Sin embargo, la exigencia de que la víctima participe en el juicio del organizador o del autor sin disponer de un período de reflexión y de recuperación es incompatible con las buenas prácticas reconocidas internacionalmente (véase la Recomendación núm. 203 de la OIT, párrafo 11(a)). Los Gobiernos de **Bélgica, Luxemburgo y Portugal** conceden permisos de residencia a las víctimas del trabajo forzoso y de la trata de personas, independientemente de su estatus migratorio.
- En **Italia**, la Ley consolidada de inmigración, modificada por la Ley N° 132 de 2018, establece que una persona trabajadora extranjera que presente una denuncia contra un empleador por condiciones de trabajo «particularmente explotadoras» y colabore en el procedimiento penal correspondiente, puede recibir un permiso especial de residencia por una duración de seis meses, previo dictamen favorable del Ministerio Fiscal. Este permiso especial permite la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo y puede convertirse, tras su vencimiento, en un permiso de residencia

que permita el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia⁵¹.

Establecer sanciones contra las autoridades que no den curso a las denuncias que se les presenten

- En **Mauritania**, los funcionarios locales y la policía judicial que no den curso a las denuncias de prácticas esclavistas que se les presenten pueden ser condenados a penas de prisión y a una multa (Ley N° 2007/48 sobre la criminalización y la represión de las prácticas de esclavitud).

Poner a disposición servicios del país de origen en el país de destino, incluso mediante acuerdos bilaterales

- En cooperación con la OIT, el Departamento de Trabajo y Empleo de **Filipinas** (DOLE) desarrolló un sistema de aprendizaje en línea para las personas trabajadoras filipinas en el extranjero en los países de destino y ofrece seminarios de orientación después de la llegada (PAOS) y otros servicios en las oficinas de ayuda social en el extranjero para ayudar a sus nacionales trabajadores migrantes, independientemente de su estatus migratorio, (véase [la página web de la Oficina de la OIT en Manila, Contratación equitativa](#)).
- En un acuerdo bilateral entre el Gobierno de la República de **Moldavia** y un **sindicato italiano**, el Gobierno acordó con la organización de trabajadores proporcionar apoyo social y jurídico a las personas trabajadoras migrantes moldavas que viven en Italia y que se afilian al sindicato, independientemente de su estatus migratorio (OIT, 2016a, párrafo 139).

51 CEACR, Italia, Observaciones, 2021, Convenio núm. 143, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>

► 3.1. Mecanismos judiciales y cuasi judiciales

Un principio fundamental de buenas prácticas reconoce que los Estados deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el acceso de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular a los procesos de reclamación judicial y cuasi judicial/administrativa. En términos de accesibilidad en la práctica, es importante garantizar que no existan tasas o costos que condicionen el acceso y proporcionar asistencia específica por parte de los tribunales en relación con los servicios de interpretación o la representación legal. Además, estos organismos deben velar por que las órdenes de expulsión no denieguen de facto el derecho a apelar la orden de expulsión, así como el derecho a presentar denuncias por violación de otros derechos (OIT, 2016a). Véase también la [Parte 2](#).

En varios países se pusieron en marcha organismos y mecanismos especializados como medios cuasi judiciales de acceso a la justicia para atender las reclamaciones de grupos específicos de personas trabajadoras migrantes irregulares que suelen estar marginadas, como las personas del empleo doméstico, los cuidadores y los trabajadores agrícolas (OIT, 2016a). Entre las formas institucionales se encuentran los organismos de migración laboral y de derechos laborales en varios de los países notificados (*ibíd.* nota 32, párr. 484, nota 29, párr. 641). Se informa de que instituciones especializadas dentro de los departamentos gubernamentales o ministerios operan en los países de origen para informar a las potenciales personas trabajadoras migrantes y otras en los países de destino y para brindarles asesoramiento sobre sus derechos (*ibíd.* nota 33, párr. 485, nota 30, párr. 641). También existen otros mecanismos para abordar las violaciones del derecho laboral que sufren las personas migrantes.

- En **España**, las ONG y las organizaciones de abogados pueden recibir denuncias y comunicarlas a la Fiscalía, así como al defensor del pueblo (Ombudsman) y a los niveles nacional y regional (Carrera y Stefan 2018).
- En **Camboya**, el recurso a un proceso de reclamación para las personas trabajadoras

migrantes, en particular a través del apoyo de la OIT para diseñar servicios con perspectiva de género, estuvo vinculado a una regulación gubernamental de las agencias de empleo privadas y registró resultados positivos en cuanto al número de casos remitidos, a casos resueltos y a un mejor acceso a la migración regular para los solicitantes afectados (OIT, 2017c, 67).

- En los casos de trabajo forzoso, se han creado mecanismos de reclamación especializados para proporcionar acceso a la justicia a las víctimas de trabajo forzoso, incluidas las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, en **Myanmar, Nepal y Qatar** (OIT, 2018c). Las reformas en Qatar también incluyen un mecanismo de resolución de conflictos (OIT, 2021d).
- En **Argentina y Perú** funcionan líneas telefónicas y servicios de mensajes de texto para recibir denuncias relacionadas con el trabajo forzoso (*ibíd.* 92).

Medidas especiales para garantizar la igualdad de acceso a la justicia y a los recursos

Se necesitan medidas específicas para favorecer la igualdad de acceso a la justicia para grupos específicos de personas trabajadoras migrantes en situación irregular, que pueden no conocer sus derechos o los medios para reclamarlos, y que se enfrentan a barreras lingüísticas o viven o trabajan en entornos remotos o cerrados. Las mujeres migrantes suelen acabar en empleos informales, aislados o no reconocidos, lo que hace aún más difícil expresar sus quejas. Las trabajadoras en situación irregular que están empleadas en sectores excluidos del ámbito de protección de la legislación laboral pueden enfrentarse a múltiples e interrelacionadas formas de discriminación, como la violencia y el acoso en el trabajo. De hecho, se enfrentan a barreras

legales y estructurales únicas, como la falta de independencia, que les impiden acceder a la justicia y a la igualdad ante la ley, incluidos los servicios de asistencia jurídica. Los niños trabajadores migrantes están particularmente expuestos al riesgo de explotación económica y sexual y a otros abusos de sus derechos. Algunos grupos étnicos, indígenas, rurales o jóvenes trabajadores migrantes en situación irregular trabajan en ocupaciones y sectores vulnerables y peligrosos, como el trabajo doméstico, la agricultura, la pesca, la construcción, la industria manufacturera y el entretenimiento (OIT, 2016a, párrs. 644 - 45). La Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) insta explícitamente a que todos los Estados Miembros adopten «medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda» (párr.10).

Las buenas prácticas relativas a los mecanismos de acceso a la justicia en estos casos exigen procedimientos especiales e innovadores, así como otras medidas que permitan recabar información. Las medidas prácticas, como la suspensión de la decisión de expulsión, el acceso a la vivienda, al refugio y a los servicios de apoyo, así como las medidas que facilitan la carga de la prueba, son importantes para que las mujeres

migrantes indocumentadas puedan obtener reparación. Puede ser necesario desvincular el acceso a la justicia de los mecanismos de control de la inmigración para garantizar que la justicia sea segura, accesible y eficaz (véase más adelante sobre las autoridades de control). Garantizar la igualdad de acceso requiere sensibilizar y crear confianza entre los grupos que les permita aprovechar la prestación de asistencia jurídica gratuita u otros servicios (véase también la [parte 4](#) - sección sobre los servicios de los interlocutores sociales). Las consideraciones específicas para los niños son de suma importancia.

- Las unidades móviles **mexicanas** se desplazan a zonas rurales remotas para prestar asesoramiento y asistencia jurídica a los trabajadores migrantes en circunstancias vulnerables (Carrera y Stefan 2018, 160).
- En **Filipinas**, la ley reconoce la «contribución de las trabajadoras migrantes en el extranjero y su especial vulnerabilidad» y exige al gobierno que «aplique criterios que tengan en cuenta el género en la formulación y aplicación de las políticas y programas que afectan a las personas trabajadoras migrantes y en la composición de los órganos encargados de su bienestar», y recientemente ha institucionalizado el apoyo del gobierno a las personas trabajadoras filipinas en el extranjero, incluidas aquellas en situación irregular⁵².

► 3.2. Mecanismos de control y colaboración

Los mecanismos de control y de aplicación de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular suelen implicar la cooperación bilateral, los organismos nacionales y provinciales, la consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, y sus contribuciones voluntarias, así como las de las organizaciones

de la sociedad civil, incluidos los servicios a las personas trabajadoras migrantes. Los datos indican que la coordinación de estos mecanismos, actores y medidas funciona eficazmente cuando da prioridad sobre otras políticas, al tiempo que crea la capacidad de cambio a largo plazo a fin

⁵² Véase la Ley de trabajadores migrantes y filipinos en el extranjero, de 1995 (RA N° 8042) y ONU Mujeres 2017a, párr. 4, que hace referencia a la Administración para el Bienestar de los Trabajadores Filipinos en el Extranjero (OWWA), Ley de la República N° 10801 del 10 de mayo de 2016.

de eliminar la migración irregular por motivos de empleo en condiciones abusivas.

Colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas

Los gobiernos que colaboran con los interlocutores sociales pueden abordar eficazmente las necesidades urgentes y proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, tanto en los países de origen como en el extranjero, desempeñando un papel esencial en la prevención y la detección.

En muchos casos, los gobiernos de los países de origen colaboran con los interlocutores sociales para prestar la asistencia social que se necesita con urgencia y vigilar y denunciar los abusos en el lugar de trabajo o en la sociedad. Para más información sobre los servicios específicos que prestan las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil, véase también la [Parte 4](#).

La colaboración de los gobiernos también se extiende a las organizaciones de trabajadores migrantes, a las organizaciones de la sociedad civil y a las asociaciones entre sindicatos y ONG en los países de origen y destino. Como consecuencia de las restricciones a nivel nacional, sobre todo en Europa y Estados Unidos, los gobiernos locales y provinciales movilizaron a los interlocutores sociales y a las ONG para que presten asistencia sanitaria, jurídica y otros servicios. La estrecha asociación entre los organismos gubernamentales y los centros de personas trabajadoras migrantes o las ONG ha resultado especialmente eficaz para garantizar el acceso a la justicia de las personas trabajadoras migrantes que han perdido su empleo o han sido víctimas de la trata de personas o del trabajo forzoso.

► En **Estados Unidos**, el Departamento de Trabajo creó el grupo de trabajo interinstitucional para la aplicación coherente de las leyes federales de empleo e inmigración. El grupo de trabajo tiene como objetivo identificar políticas y procedimientos que promuevan la aplicación efectiva de las leyes

federales de trabajo, empleo e inmigración. El grupo incluyó a los departamentos gubernamentales que supervisan los asuntos laborales, de seguridad nacional y de justicia, y a los organismos administrativos de relaciones laborales e igualdad de oportunidades de empleo (respuesta de la AFL-CIO en OIT, 2016a). El grupo de trabajo pretende garantizar la aplicación de las políticas de inmigración y protección de los trabajadores por parte de los organismos y promover la cooperación de los trabajadores con las autoridades encargadas de la aplicación de la legislación laboral y del empleo sin temor a represalias. Para lograr estos objetivos, el grupo de trabajo va a proporcionar entre otras cosas: una mayor claridad a las personas trabajadoras, a los representantes de los trabajadores, defensores y empleadores con respecto a los procesos y procedimientos sobre la intersección entre la aplicación de la ley de inmigración y la aplicación de la ley laboral y de empleo; reforzar los procesos para suspender la expulsión y proporcionar autorización de trabajo temporal a los trabajadores indocumentados que hagan valer sus reclamaciones en el lugar de trabajo y para los casos en los que esté en curso una investigación o un procedimiento en el lugar de trabajo; y proporcionar a las partes interesadas modos de comunicación abiertos y transparentes con las autoridades encargadas de la aplicación efectiva de la ley (Estados Unidos, n. d.).

► Aunque en la mayoría de estos casos están implicados organismos gubernamentales y agentes no estatales del país de destino, se han logrado soluciones contra la contratación fraudulenta mediante esfuerzos coordinados entre los países de destino y de contratación. Las iniciativas transfronterizas de las organizaciones de empleadores y trabajadores también pueden impulsar la consulta con los gobiernos a nivel regional y bilateral sobre políticas basadas en los derechos y otras medidas que puedan garantizar los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

► En una iniciativa bilateral, las organizaciones de trabajadores extranjeros de los países

de origen (**Tailandia, Nepal e Indonesia**) colaboraron con la Federación de Sindicatos de Trabajadores del hogar de Asia de Hong Kong y la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) para preparar un informe exhaustivo sobre el cumplimiento del código del Gobierno de Hong Kong sobre la inspección del trabajo y la protección de las personas trabajadoras del hogar migrantes en China, Hong Kong (Región Administrativa Especial (RAE)). El informe señaló violaciones generalizadas tras un año de aplicación del Código y abogó por una aplicación y protección más estrictas de las personas trabajadoras del hogar migrantes en el marco de una alianza que combina los intereses de las personas trabajadoras locales y extranjeras (FITH, 2018).

Los sindicatos confirman que no es razonable esperar que las personas trabajadoras migrantes hagan valer sus derechos a través del sistema judicial sin proporcionarles asistencia específica, en particular por los desafíos prácticos que pueden enfrentar, tales como habilidades lingüísticas limitadas, incapacidad para pagar las tasas y la falta de comprensión del sistema jurídico (OIT, 2016a). Por lo tanto, el papel de los sindicatos y las ONG como actores de primera línea en la promoción de los derechos de las personas trabajadoras migrantes puede ser clave a la hora de asumir sus reclamaciones en caso de abusos. El artículo 13 (2) de la directiva europea en la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular obliga a los Estados miembros a garantizar que los terceros que tengan un interés legítimo en garantizar el cumplimiento de esta Directiva puedan intervenir, en nombre o en apoyo de un nacional de un tercer país, en cualquier procedimiento administrativo o civil previsto con el fin de defender sus derechos. En varios Estados miembros de la UE, los sindicatos son la parte más comúnmente autorizada a presentar una denuncia en nombre de las personas trabajadoras o a representarlas en procedimientos civiles o administrativos. En algunos países, las ONG también pueden prestar apoyo.

► En **Portugal**, los terceros que promueven los derechos e intereses de las personas migrantes pueden presentar una denuncia ante la inspección del trabajo y el tribunal.

► En **Grecia**, la legislación establece que las personas contratadas ilegalmente pueden, en igualdad de condiciones con aquellas contratadas legalmente, presentar en persona o a través de terceros todas las reclamaciones previstas en la legislación nacional contra su empleador.

► En **Austria**, la ONG Asociación para la asistencia sindical a los trabajadores indocumentados (Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOkumentiert Arbeitende, UNDOk) es el principal punto de contacto para el apoyo sindical a las personas trabajadoras indocumentadas. Proporciona información y asesoramiento, y se encarga de las reclamaciones en nombre de las personas trabajadoras, a veces en colaboración con ONG especializadas en la ayuda a las víctimas de la trata de seres humanos, como el Centro de intervención para mujeres víctimas de la trata (Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel, LEFÖ-IBF) y Men VIA. UNDOk escribe a los empleadores en nombre de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, reclamando los salarios atrasados. Si el empleador no reacciona, UNDOk remite a la persona al sindicato correspondiente o a la cámara de trabajo, que la ayuda a presentar una denuncia ante el tribunal de derecho laboral. La ley establece la base jurídica para la representación (por parte de los sindicatos) ante los tribunales laborales (FRA, 2014, recuadro, página 15).

La defensa de las garantías procesales y el acceso a la justicia de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular suele ser objeto de los esfuerzos de las organizaciones de trabajadores y de las ONG de los países de destino. Estas últimas también contribuyen de manera significativa a supervisar y garantizar los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

► La Confederación **austríaca** de sindicatos (ÖGB) gestiona un centro para personas trabajadoras migrantes en situación irregular, incluidas las víctimas de la trata de personas (OIT, 2016a, párr. 489).

- El sindicato Ver. di de **Alemania** ofrece asesoramiento y asistencia jurídica a las personas trabajadoras migrantes (OIT, 2016a, párr. 489).
- El **Congreso de sindicatos de Malasia** (MTUC) ha trabajado en los intercambios transfronterizos con la **Confederación general del trabajo de Vietnam (CGTV)** para ayudar a educar a las personas trabajadoras migrantes vietnamitas y ponerlas en contacto con la embajada de Vietnam en Malasia y para colaborar en la resolución de conflictos, así como en el desarrollo de la capacidad de la CGTV para participar en el diálogo político en Vietnam (OIT, 2014c).
- Como medio de acceso a la justicia, una entidad independiente creada por el gobierno de **Túnez** para luchar contra la trata de personas ha colaborado con un sindicato nacional para garantizar el apoyo a las personas trabajadoras migrantes víctimas de la trata y el trabajo forzoso⁵³.
- En **Malasia**, una **línea telefónica de atención a las personas trabajadoras migrantes establecida por la UNI** remite a las víctimas de acoso sexual y otros tipos de violencia a Tenaganita, la ONG de personas trabajadoras migrantes más destacada de Malasia, que tiene experiencia y capacidad para prestar servicios a las personas maltratadas (Ford, 2013).
- La **Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)** ha ayudado a establecer una plataforma especializada en migración para defender los derechos de las personas trabajadoras migrantes (OIT, 2016a, párr. 489).

El papel de las autoridades encargadas de la aplicación de las leyes

Los acuerdos institucionales que se ocupan de la migración laboral irregular y de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en tales

El objetivo de la inspección del trabajo «sólo puede alcanzarse si estos trabajadores están convencidos de que la finalidad principal de la inspección es garantizar el cumplimiento de la legislación relativa a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores. Los trabajadores vulnerables pueden no estar dispuestos a cooperar con los servicios de inspección del trabajo si temen consecuencias negativas como resultado de las actividades de inspección, como perder su empleo o ser expulsados del país ».

Fuente: CEACR, OIT 2017f, párrafo 452.

situaciones implican a una serie de instituciones gubernamentales y de otro tipo, entre los que se encuentran las autoridades encargadas de la aplicación de las leyes de inmigración, la inspección del trabajo, las autoridades policiales y de enjuiciamiento penal y los organismos de seguridad nacional. El intercambio de información y la coordinación entre estos organismos requieren acuerdos interinstitucionales para la administración eficaz de los objetivos políticos, incluida la priorización de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

En el ejercicio del poder discrecional del Estado en materia de inmigración, la aplicación de la ley de inmigración debe diseñarse y aplicarse de manera que no afecte negativamente a los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. En la práctica, el miedo a ser detectadas por los organismos de control y a la consiguiente deportación dificulta que estas personas en situación irregular busquen el cumplimiento de sus derechos, incluso cuando la cobertura legal así lo contemple. Los datos sugieren que la cooperación entre la inspección del trabajo y las

⁵³ Véase la *Instance nationale de lutte contre la traite des personnes (INLTP)* del Consejo de Europa en: <https://www.coe.int/fr/web/tunis/inltp>. El servicio ha lanzado una estrategia nacional para 2018-2023 y trabaja en colaboración con el Consejo de Europa, recibiendo ayuda de la OIT. [Extraído de una entrevista con un funcionario de la OIT, septiembre de 2019].

autoridades de inmigración debe llevarse a cabo con cautela para lograr los diferentes objetivos de garantizar condiciones de trabajo dignas y detectar la migración irregular (FRA-UE, 2021; OIT, 2016a, párrafo 482; OIT, 2018d, párrafos 847-849). Las inspecciones del trabajo no deben dar lugar a la expulsión inmediata de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular que sean víctimas de graves violaciones de sus derechos laborales.

No obstante, las inspecciones eficaces y adecuadas son indispensables para garantizar que las personas trabajadoras migrantes en situación irregular puedan ejercer sus derechos y hacer frente al empleo no autorizado. Las buenas prácticas reconocen que una inspección del trabajo debe incluir elementos esenciales relativos al cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y a la protección de los derechos laborales estatutarios de las personas trabajadoras migrantes⁵⁴. En primer lugar, la inspección del trabajo debe utilizar su autoridad para entrar en los establecimientos sin autorización previa para realizar su tarea principal de hacer cumplir la ley relativa a las condiciones de trabajo y la protección de las personas trabajadoras. En segundo lugar, las inspecciones conjuntas del lugar de trabajo realizadas con las autoridades de inmigración pueden disuadir a las personas migrantes en situación irregular de denunciar experiencias de explotación (OIT, 2017f)⁵⁵. La colaboración de la inspección del trabajo en estas operaciones conjuntas compromete su capacidad para controlar y garantizar los derechos de estas personas según la ley, impide el acceso a recursos efectivos y es incompatible con los requisitos de la inspección del trabajo⁵⁶.

La denuncia en condiciones de seguridad de la explotación laboral por parte de las víctimas y de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular cuyos derechos han sido violados es esencial para garantizar el acceso a la justicia. Por lo tanto, las buenas prácticas exigen que exista una clara separación institucional entre los inspectores del trabajo y los organismos encargados de la aplicación de la ley de inmigración para que las personas trabajadoras migrantes, especialmente las que se encuentran en situación irregular, puedan impugnar las violaciones de sus derechos y obtener una indemnización (OIT, 2016a, párrs. 480-482, y respuesta de la CSI). La inspección del trabajo debe garantizar que cualquier acción destinada a verificar la legalidad del empleo se realice de manera coherente con su objetivo principal de aplicar la ley en relación con las condiciones de trabajo y la protección de las personas trabajadoras. Esto implica desempeñar sus funciones de forma separada de la autoridad política o de inmigración correspondiente, y no realizar inspecciones conjuntas. Las buenas prácticas exigen que otras funciones asignadas a los inspectores del trabajo, como el intercambio de información con otros organismos, no interfieran con el mandato principal de protección de las personas trabajadoras de la inspección del trabajo⁵⁷ (OIT, 2017f, párrafo 452).

► En **Bélgica**, a veces se realizan inspecciones conjuntas para detectar víctimas de la trata. Los equipos especializados en la lucha contra la trata de personas de la Oficina Nacional de Seguridad Social (Office National de Sécurité Sociale, ONSS) realizan inspecciones junto con las unidades policiales de lucha contra la trata de personas, dirigidas a detectar posibles

54 CEACR, Luxemburgo, Solicitud directa, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129); CEACR, Observación, Finlandia 2018, op. cit. Véase también CEACR, Nueva Zelanda, Solicitud directa 2018, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) en: <https://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>

55 Según una investigación realizada por la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales (FRA), 20 de los 25 Estados miembros de la UE vinculados por la Directiva sobre sanciones a los empleadores denuncian a las personas migrantes en situación irregular identificadas durante las inspecciones a las autoridades de inmigración, lo que disuade a las víctimas de denunciar los abusos y las violaciones de la legislación laboral (FRA, *Protecting migrant workers in an irregular situation from labour exploitation. Role of the Employers Sanctions Directive*, Informe, 2021, pág. 7).

56 CEACR, Finlandia, Solicitud directa, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). Véase también CEACR, Arabia Saudita, Observación 2018, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), en: <https://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>

57 El objetivo principal de la inspección del trabajo es garantizar la protección de las personas trabajadoras, tal y como establece el apartado 2 del artículo 3 del C81.

situaciones de explotación laboral. Según la inspección del trabajo, en estos casos, las personas trabajadoras explotadas tienen más posibilidades de ser detectadas y derivadas a un centro de acogida especializado. El riesgo de expulsión de posibles víctimas de la explotación laboral sigue siendo bastante bajo, incluso cuando la Oficina de Inmigración participa en las inspecciones conjuntas. Si bien durante las visitas de inspección se comunica a la policía la falta de documentos de las personas trabajadoras, en la práctica estas pueden quedar exentas de la detención si presentan una denuncia. (véase Wintermayr y Weatherburn, 79; FRA-EU, 2021).

La formación especializada del cuerpo de inspectores en las situaciones que afectan a las personas trabajadoras migrantes podría ser útil en la medida en que el objetivo de la formación sea coherente con este enfoque. Del mismo modo, la formación de los empleadores por parte del Inspectorado podría contribuir a garantizar el cumplimiento de sus obligaciones legales en relación con el empleo de todas las personas trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Es necesario seguir intercambiando métodos coherentes con este enfoque para identificar las tendencias emergentes en la colaboración interinstitucional que garantice que la inspección del trabajo cumpla su función primordial de velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones en materia de empleo.

- En **Rumanía**, a raíz de un protocolo de cooperación entre la Agencia Nacional de Lucha contra la Trata (Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane, ANITP) y la inspección del trabajo, la ANITP llevó a cabo varias sesiones de formación para inspectores del trabajo sobre cómo detectar y denunciar casos de trata de seres humanos en diferentes ciudades (FRA-EU, 2021).
- En **Finlandia**, la unidad de inspección del trabajo en el extranjero tiene como objetivo afrontar y

prevenir el trabajo no declarado y la explotación laboral (en relación con los salarios, el tiempo de trabajo, la subcontratación o la vivienda) de los nacionales de terceros países y las personas trabajadoras móviles de la UE, aumentando la capacidad de los inspectores del trabajo para llevar a cabo la inspección (EPUW-AET, 2021).

- La **Confederación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)** celebró un acuerdo de cooperación con la inspección del trabajo para intercambiar información y prevenir e investigar las violaciones de los derechos laborales, incluidas las que afectan a las personas trabajadoras migrantes, y prevenirlas (OIT, 2016a, párr. 478).

Una gran mayoría de trabajadoras migrantes en situación irregular trabajan en el empleo doméstico, la atención sanitaria y los servicios sociales, así como en los sectores de la hotelería y la restauración, y son especialmente propensas a la violencia de género y al maltrato en el lugar de trabajo (OIT, 2016c y 2017c, párr. 40)⁵⁸. Sin embargo, la supervisión del lugar de trabajo y/o de los métodos de trabajo en estos sectores de actividad presenta dificultades debido a la resistencia de los empleadores, al miedo a la detección por parte de la persona trabajadora o del empleador (a efectos fiscales) y a una visibilidad y un acceso más limitados. Reconociendo estas dificultades en relación con el empleo doméstico, las normas de la OIT dedicadas a este ámbito exigen a los Estados que elaboren y apliquen medidas de inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales de este sector, en conformidad con la legislación nacional. Dichas medidas también deberán especificar las condiciones en las que los inspectores de trabajo u otros funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones aplicables al trabajo doméstico pueden acceder al domicilio del hogar o a otros locales en los que se realiza el trabajo, en el debido respeto a la privacidad (Convenio núm. 189, artículo 17, párrafo 2 (3) y Recomendación núm. 201, párrafo 24).

⁵⁸ El Convenio núm. 189 reconoce explícitamente que los trabajadores domésticos son más vulnerables a los abusos, el acoso y la violencia (artículo 5).

Algunos países han ampliado el mandato de los servicios de inspección del trabajo para abarcar el empleo doméstico, aunque los mecanismos de aplicación y, en particular, las inspecciones del trabajo están muy influidos por las características específicas del sector y por las limitaciones directamente relacionadas con la invisibilidad de muchos acuerdos laborales (OIT, 2016c, 16). En estas situaciones, las políticas con perspectiva de género se han combinado con la formación de los funcionarios para identificar las situaciones de explotación laboral y de trata de personas y para respetar los derechos de las personas migrantes afectadas (OSCE 2009).

- En **España**, el Gobierno está formando a los funcionarios para que identifiquen los casos de explotación laboral que equivalen a trabajo forzoso, lo que también incluye garantizar que las víctimas que son personas trabajadoras indocumentadas puedan hacer valer sus derechos y no sean expulsadas por falta de residencia temporal (OIT, 2016a).
- Desde 2008, la **Autoridad Sueca del Entorno Laboral**, que tradicionalmente supervisaba el cumplimiento de la seguridad y la salud en el trabajo, dejando las relaciones laborales en manos de los interlocutores sociales, ha recibido el mandato de promover el cumplimiento por parte de los hogares privados no solo de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, sino también de las normas que rigen las horas de trabajo y el descanso diario y semanal (OIT 2015, 8).
- La **Agencia Nacional Irlandesa de Derechos Laborales** se creó en 2007 para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de derechos laborales, incluso en el sector del empleo doméstico (*ibíd.*).

Las inspecciones del trabajo también desempeñan un papel útil a la hora de informar sobre los derechos de las personas trabajadoras, en la medida de lo posible en un idioma que entiendan.

- En **Italia**, si la Inspección Nacional de Trabajo detecta a nacionales de terceros países trabajando y permaneciendo de forma irregular en el país durante una inspección, les entrega un formulario con información sobre

sus derechos, la obligación de su empleador de pagar los salarios pendientes, la pensión y las cotizaciones a la seguridad social, y cómo hacer valer sus derechos ante el empleador. También se les informa sobre cómo presentar denuncia a la policía y los procedimientos de reparación (FRA-UE, 2021).

- El Plan Estratégico de Migración para 2015-2020 de **Portugal** preveía medidas para prevenir y afrontar la explotación laboral de las personas trabajadoras extranjeras no autorizadas a trabajar, entre otras cosas reforzando las inspecciones de las entidades de empleo y difundiendo información sobre los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras migrantes.
- En **Eslovenia**, cuando las personas migrantes en situación irregular son detectadas durante una inspección, se les informa sobre sus derechos a través del acta de la inspección, mediante un documento que incluye información sobre la reclamación de salarios atrasados. Si es necesario, pueden recurrir a intérpretes (FRA-EU, 2021)

Del mismo modo, los proveedores de servicios públicos deberían estar exentos de la obligación de informar sobre la situación irregular de las personas trabajadoras migrantes para permitirles, en la medida en que sea necesario, acceder a la asistencia sanitaria, la educación y otros servicios públicos, sin consecuencias perjudiciales a raíz de su situación irregular (FRA-UE, 2011). Esta política debe aplicarse a los proveedores de información, asistencia jurídica y protección administrativa o judicial que protegen a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular de las represalias en el lugar de trabajo por haber reclamado sus derechos.

Como se ha señalado anteriormente en este informe, el derecho internacional de los derechos humanos reconoce que las personas migrantes en situación irregular no deben ser tratadas como delincuentes o como amenazas a la seguridad nacional o pública basándose únicamente en su estatus migratorio (CMW, 2009 y 2012 y 2017b; CDH, 2012, párr. 13). Dicho trato puede dar lugar a otras violaciones de los derechos humanos, como la detención arbitraria, la discriminación y

la imposibilidad de acceder a la atención sanitaria, la vivienda, la educación u otros derechos fundamentales. En la práctica, ciertas formas de migración irregular son rectificables, no a través de la aplicación de la ley penal, sino a través de acciones administrativas por parte de los ministerios gubernamentales pertinentes (OIT, 2020i, 4-5).

Cooperación bilateral en materia de aplicación de la ley

Los acuerdos bilaterales de migración laboral (BLMA, por sus siglas en inglés) representan herramientas útiles para la cooperación en materia de gobernanza de la migración laboral cuando están alineados con los principios reconocidos internacionalmente sobre migración laboral y se aplican activamente, como se señala en el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (ONU 2019, Objetivo 5)⁵⁹. Pueden ser eficaces para abordar la irregularidad en el contexto de la migración cuando las partes adoptan objetivos que buscan crear vías regulares y proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Garantizar la aplicación de los acuerdos bilaterales en la práctica es igualmente fundamental para la eficacia y depende de una serie de factores, como la naturaleza jurídica de los BLMA, su transparencia y sus mecanismos de control. En un grupo de trabajo multipartito de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, codirigido por la OIT y la OIM, con la participación de los interlocutores sociales, así como de organismos de las Naciones Unidas, OSC y otras partes interesadas, el sistema de las Naciones Unidas ha elaborado orientaciones globales completas sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral basados en los derechos (Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, 2022). Los principios generales de derechos humanos y laborales de la orientación destacan la importancia de incluir disposiciones en los

BLMA para la supervisión de las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras migrantes, incluido el papel específico de la inspección del trabajo, de otras instituciones pertinentes y de los servicios de salud pública para garantizar la supervisión y el cumplimiento efectivos de los compromisos acordados.

- **El Acuerdo de Cooperación laboral entre Canadá y la República de Honduras (2013)** incluye una disposición específica sobre las medidas de ejecución del gobierno, que establece que las partes del acuerdo promoverán el cumplimiento y la aplicación efectiva y hacer cumplir eficazmente su legislación laboral mediante la adopción de medidas gubernamentales apropiadas y oportunas, entre ellas (a) establecer y mantener unidades de inspección del trabajo, incluyendo la designación y formación de inspectores y funcionarios para supervisar el cumplimiento de su legislación laboral e investigar las violaciones que puedan haberse producido, incluso mediante inspecciones in situ; (b) iniciar procedimientos para la imposición de sanciones o remedios apropiados para dichas violaciones; (c) fomentar el uso de los servicios de mediación, conciliación y arbitraje y apoyar la creación de comités compuestos por representantes de los trabajadores y de los empleadores para tratar los asuntos de reglamentación del lugar de trabajo (artículo 3).

La supervisión de las actividades también implica el establecimiento de comités conjuntos encargados de intercambiar y evaluar la información sobre las situaciones de las personas trabajadoras migrantes y la migración potencial, así como la aplicación de otras disposiciones. Los Gobiernos de Nicaragua y Costa Rica han acordado realizar inspecciones laborales conjuntas en las empresas costarricenses que emplean a trabajadores nicaragüenses (OIT, 2016a, párrafo 479). Nueva Zelanda y varios Estados insulares del Pacífico han acordado criterios de evaluación de la aplicación para

⁵⁹ Mientras que los memorandos de entendimiento (MdE) bilaterales dentro de Asia, en particular en Asia Sudoriental, han proliferado desde el año 2000 (Wickramesekara y Ruhunage 2019, 11), el crecimiento actual de los BLMA es particularmente significativo en la región africana, donde varios países han concluido o están negociando acuerdos bilaterales o MdE con el CCG y los países de Oriente Medio (OIT, 2016a, párrafo 156).

su debate en las revisiones bianuales de los acuerdos interinstitucionales de la política de empleadores estacionales reconocidos, por ejemplo, el Recognized Seasonal Employers Scheme, (RSE) [Plan de empleadores estacionales reconocidos]⁶⁰.

Algunos mecanismos permiten a las personas trabajadoras migrantes del país de destino obtener asistencia de las autoridades del país de origen para investigar el incumplimiento de los acuerdos bilaterales que exigen la igualdad de trato u otros derechos. (véase también el Anexo II sobre los marcos de cooperación bilateral).

- En **Sri Lanka**, la Ley de Empleo en el Extranjero faculta a las autoridades a investigar las

quejas presentadas por las personas trabajadoras migrantes y, en particular, las del empleo doméstico⁶¹. El manual operativo de la política nacional de migración laboral de Sri Lanka tiene por objeto reforzar y agilizar la tramitación de las quejas de las personas trabajadoras migrantes y otros servicios que prestan las misiones diplomáticas de Sri Lanka en los países de destino, proporcionar a estas personas que han huido de sus empleadores un alojamiento seguro y apoyo jurídico para presentar denuncias⁶². Además, los acuerdos prevén que los países de destino gestionen oficinas de visados en el país de origen para fomentar los derechos de las potenciales personas migrantes a través de vías regulares de migración.

► 3.3. Mecanismos de resolución de conflictos en el lugar de trabajo y a nivel sectorial

Las buenas prácticas reconocen y abordan los notables obstáculos a los que se enfrentan las personas trabajadoras migrantes en situación irregular para reclamar sus derechos y, en particular, la necesidad de contar con garantías contra las represalias. Entre estos obstáculos se encuentran los empleadores abusivos que utilizan la condición de migrante irregular de la persona solicitante como pretexto para terminar la relación laboral o denunciarla ante las autoridades de inmigración con el fin de eludir las reclamaciones, que pueden estar relacionadas, por ejemplo, con el impago de los salarios o la remuneración insuficiente, las horas extraordinarias excesivas o la violencia y el acoso. Si no se aborda, esta conducta concede esencialmente a los empleadores una

autoridad de facto para hacer cumplir la ley de inmigración (OIT, 2016a). También puede poner en peligro a las personas trabajadoras locales si los compañeros de trabajo migrantes temen denunciar situaciones en el lugar de trabajo que representen un peligro inminente y grave para la vida o la salud⁶³.

En algunos países, la política y la práctica tratan de proteger de las represalias a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular que presentan reclamaciones contra su empleador mediante procedimientos bipartitos en los que participan los representantes de las personas trabajadoras y los sindicatos, la supervisión administrativa pública o las medidas proactivas de cumplimiento.

60 Puede encontrar más información al respecto en la base de datos de buenas prácticas de migración laboral de la OIT en: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=48.

61 Puede encontrar más información al respecto en la base de datos de buenas prácticas de migración laboral de la OIT en: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=27.

62 *ibíd.* revisado 2013, pág. 11.

63 Se garantiza el derecho a salir de dicha situación, independientemente de la situación migratoria o de otro tipo. Véase el Convenio sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), artículo 13.

- En **Bélgica**, por ejemplo, las personas trabajadoras migrantes en situación irregular pueden presentar una denuncia contra su empleador directamente ante la Inspección de Trabajo, que garantiza el anonimato de su denuncia; recientemente se ha introducido una mayor cooperación entre las inspecciones de trabajo y las ONG en relación con el pago de salarios atrasados, con resultados positivos (CE-REM, 2017).
- La **Comisión Sudafricana de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA)** (OIT, 2013) pilota medios accesibles, eficaces y rápidos de resolución de conflictos abiertos a las personas trabajadoras, incluidas aquellas en situación irregular, que mantienen una relación laboral⁶⁴. La CCMA ofrece acceso a aquellas personas que de otra manera no tienen los recursos para presentar recursos legales contra las decisiones de los tribunales civiles de los empleadores con jurisdicción general o los tribunales laborales especializados. Las técnicas innovadoras de la CCMA incluyen formularios de remisión simplificados, la ausencia de alegatos legales formales y la notificación de las audiencias por mensaje de texto móvil, que contribuyen a la eficacia de sus procedimientos (OIT, 2013, 45-46).

En los enfoques que valoran las iniciativas, las inspecciones del trabajo, que colaboran a menudo con grupos comunitarios o centros de personas trabajadoras, se centran en los lugares de trabajo, las zonas geográficas y los sectores empresariales conocidos por el abuso de personas trabajadoras migrantes irregulares. Las autoridades pueden tratar de concienciar a las comunidades de personas migrantes sobre los derechos mínimos con la ayuda de redes

de recursos para migrantes, centros jurídicos comunitarios y otros grupos. Las partes interesadas informan de prácticas ejemplares en el uso de estas intervenciones proactivas de cumplimiento en países como **Australia, Brasil, Canadá (Quebec), Japón, Malasia y Estados Unidos** (Ebuisi, Cooney y Fenwick 2016, 16-17)⁶⁵.

- En **Malasia**, una inspección del trabajo en la que intervino el MTUC en nombre de una trabajadora migrante vietnamita cuya identidad se mantuvo en secreto dio lugar a un acuerdo de la empresa sobre las reclamaciones de retenciones salariales, ausencia de pago de horas extras, trabajo forzoso en días de descanso, largas jornadas de trabajo, un salario inferior al prometido y restricción de movimientos (OIT, 2014c).


En muchos casos, la persona trabajadora migrante en situación irregular tiene dificultades para demostrar una relación laboral o de empleo debido a circunstancias como la falta de un contrato de trabajo escrito o una relación encubierta en una cadena de subcontratistas. Incluso cuando existe un contrato, el empleador puede hacer valer el argumento de que no se puede aplicar porque el empleo no estaba autorizado. La buena práctica implica disposiciones en la ley o en su interpretación que afirman la validez de la relación laboral.

- La Autoridad de Relaciones Laborales de **Nueva Zelanda**, en un caso presentado por un inspector del trabajo, reconoció el derecho de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular a los salarios y a la paga de vacaciones retenidos durante seis años, rechazando el argumento de la inaplicabilidad del contrato debido a la situación irregular⁶⁶.

64 Discovery Health Ltd. c. CCMA & others (2008), analizado anteriormente.

65 En relación con Brasil, véase la Plataforma del Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo, explicada en la entrevista con funcionarios de la OIT en noviembre de 2019.

66 Véase OIT, 2016a, párr. 492 y nota 51, citando a Keightley (Inspector del Trabajo) c. Ly t/a Taumaruni Bakery (2011) NZERA, Auckland.



4

Parte 4 - Estrategias para prevenir la migración laboral irregular en condiciones abusivas

El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (GCM) de las Naciones Unidas reconoce que las personas migrantes pueden enfrentarse a situaciones de vulnerabilidad debido a las circunstancias en las que viajan o a las condiciones que afrontan en los países de origen, tránsito o destino. La migración que tiene lugar fuera de los canales regulares deja a las personas trabajadoras vulnerables al abuso y la explotación (Red de Las Naciones Unidas sobre la Migración, 2021).

Compromisos en el marco del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular de la ONU que ayudan a abordar la migración irregular

1. Aumentar la disponibilidad y flexibilidad de las vías de migración regular (Objetivo 5);
2. Minimizar los factores adversos y estructurales que obligan a las personas a abandonar su país de origen (Objetivo 2);
3. Proporcionar información exacta y oportuna en todas las etapas de la migración (Objetivo 3);
4. Abordar y reducir las vulnerabilidades en la migración (Objetivo 7);
5. Reforzar la respuesta transnacional al tráfico ilícito de migrantes (Objetivo 9);
6. Prevenir, combatir y erradicar la trata de personas en el contexto de la migración internacional (Objetivo 10);
7. Aumentar la certidumbre y previsibilidad de los procedimientos migratorios para la adecuada verificación de antecedentes, evaluación y derivación (Objetivo 12);
8. Proporcionar a los migrantes acceso a los servicios básicos (Objetivo 15); y
9. Reforzar la cooperación internacional y las alianzas mundiales para la migración segura, ordenada y regular (Objetivo 23).

El Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), tiene por objeto prevenir todas las formas de migración para el empleo en condiciones abusivas. Esto incluye tanto la migración laboral irregular como el empleo no autorizado de personas trabajadoras migrantes, así como, en sus formas más extremas, la trata de personas y el trabajo forzoso. Para ello, los Estados deben adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, tanto en el ámbito de su propia jurisdicción como en colaboración con otros Miembros, para suprimir las migraciones clandestinas con fines de empleo y el empleo ilegal de migrantes, y contra los organizadores de dichos movimientos, a fin de evitar y suprimir los abusos prohibidos por los instrumentos o acuerdos internacionales o por la legislación nacional (artículo 3). El Convenio núm. 143 ofrece una serie de medios de acción para lograr estos objetivos⁶⁷.

- establecer contactos e intercambios sistemáticos de información con los demás Estados (artículos 3 y 4);

- consultar a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores (artículos 2, 4 y 7);
- perseguir a los traficantes de mano de obra sea cual fuere el país que sirve de base a sus operaciones (artículo 5);
- definir y aplicar sanciones (artículo 6).

Coherencia política nacional para la elaboración de políticas eficaces

Los países utilizan una variedad de medidas legales y políticas para cumplir los objetivos nacionales relacionados con la migración irregular para el empleo. Éstas pueden incluir: i) la legislación sobre migración que regula el estatus, la entrada, la estancia, el trabajo, la protección social y los servicios sociales; ii) el derecho público que reconoce los derechos de las personas en el territorio, y la igualdad de trato y el debido proceso para reclamar esos derechos; iii) la regulación laboral y de empleo de las libertades económicas, los derechos y las políticas de mercado; iv) las leyes sobre inspección laboral y su aplicación; v) la autorización de las competencias en materia de

⁶⁷ Véase también ICRMW, art. 68.

inmigración y su aplicación; vi) las leyes y sanciones administrativas, civiles y penales, incluidas las relativas al empleo no autorizado, la trata de personas y otras prácticas de contratación desleal; vii) las competencias en materia de procedimiento penal y su aplicación; y viii) las medidas administrativas y prácticas relativas a la educación, la formación, los servicios de información y la sensibilización. Sin embargo, las respuestas de los gobiernos a la migración irregular se han centrado en gran medida en el refuerzo de los controles fronterizos y en la aplicación de programas que permiten a las personas trabajadoras migrantes regresar a su país de origen sin ser sancionadas. Las medidas restrictivas destinadas únicamente a prevenir la migración irregular no suelen alcanzar sus objetivos y no abordan las razones subyacentes que empujan a las personas trabajadoras migrantes a la irregularidad. Estas medidas pueden reducir la migración irregular a corto plazo, pero pueden no ser eficaces a largo plazo para garantizar una gobernanza eficaz de la migración laboral y la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes (ONU, 2017).

La prevención de la explotación y el abuso de las personas trabajadoras migrantes en el contexto de la migración irregular requiere una gobernanza de la migración laboral equitativa y eficaz a todos los niveles. Este sistema de gobernanza es más eficaz cuando están implicados una serie de ámbitos políticos y ministerios y otros actores interrelacionados, cuando existen organizaciones de empleadores y trabajadores y fuertes y las distintas partes interesadas tienen la capacidad de contribuir al diálogo nacional (OIT, 2017c, párrafos 53-54). En este sentido, las instituciones del mercado de trabajo también tienen un papel clave (véase también la [Parte 3](#) sobre el acceso a la justicia y el papel de la inspección del trabajo). La coherencia de las políticas nacionales que respetan el estado de derecho y reflejan las

obligaciones internacionales de un país con respecto a los tratados, convenios y acuerdos ratificados, es fundamental para una gobernanza eficaz de la migración laboral basada en los derechos y constituye una base indispensable para una cooperación eficaz a nivel internacional, regional y bilateral. Esta coherencia implica una acción coordinada en lo que respecta a las leyes y las políticas, los acuerdos institucionales y los interlocutores sociales (OIT, 2020j).

Esta parte del informe ofrece una breve descripción de las medidas normativas y políticas que se utilizan dentro y entre los Estados para abordar y prevenir la migración irregular para el empleo y las condiciones abusivas asociadas. Dichas medidas son múltiples e incluyen la detección de flujos migratorios irregulares y condiciones abusivas, incluso mediante la recopilación de datos y el seguimiento; la promoción de la contratación equitativa, la imposición de sanciones efectivas y disuasorias a los organizadores de la migración irregular para el empleo o a los empleadores que contratan a personas trabajadoras migrantes en situación irregular; el fortalecimiento de la colaboración internacional y el intercambio de información, incluso entre los sindicatos y la organización de empleadores, así como la prestación de servicios de información gratuitos y precisos a las personas trabajadoras migrantes como medio para prevenir los abusos. Otras medidas contribuyen a promover la movilidad en el lugar de trabajo de las personas trabajadoras migrantes documentadas y a protegerlas de caer en situaciones laborales irregulares cuando han perdido su empleo. Por último, las tendencias de las prácticas ejemplares en materia de regularización y otros regímenes conexos muestran el potencial de reducción de la migración laboral irregular mediante la promoción de enfoques inclusivos (véase la [Parte 2](#) - sección sobre programas de regularización).

► 4.1. Recopilación de pruebas

La formulación de políticas y la adopción de medidas eficaces en materia de migración irregular requieren una evaluación del alcance de la migración laboral irregular en el país y de la naturaleza de las condiciones abusivas conexas a las que se enfrentan las personas trabajadoras migrantes (OIT, 2016a, párrs. 647-649). Tanto en los países de origen como en los de destino, los Estados deben adoptar medidas adecuadas para determinar sistemáticamente si en su territorio se encuentran personas trabajadoras migrantes empleadas ilegalmente y si existen movimientos migratorios con fines de empleo en su territorio en los que las personas estén sometidas a condiciones abusivas⁶⁸. Los términos «condiciones abusivas» se refieren a aquellas condiciones que están prohibidas por los instrumentos jurídicos internacionales pertinentes, los acuerdos bilaterales o las leyes o reglamentos nacionales (OIT, 2016a).

Sin embargo, la recopilación de datos precisos y exhaustivos sobre las personas trabajadoras migrantes irregulares es un reto. La migración irregular no sólo se refiere a los flujos (movimientos) irregulares, sino también a las poblaciones de personas migrantes en situación irregular. Éstas pueden cambiar con el tiempo debido a la entrada o salida de personas migrantes a través de canales irregulares, pero también por los cambios en la situación de las personas migrantes que ya están en el país. Como se indica en la [Parte 1](#) de este informe, las personas migrantes pueden encontrarse en situación irregular por diversas razones, como la entrada irregular, la residencia irregular o el empleo irregular.

También pueden entrar y salir de la irregularidad a medida que las leyes y políticas cambian con el tiempo. Existen distintas formas de designar a las personas migrantes en función de su situación. Por ejemplo, los términos «situación irregular o estatus irregular», persona «indocumentada» o «no autorizado/a» que se utilizan a menudo

indistintamente. El uso del término (persona) «indocumentada» puede inducir a error, ya que la mayoría de las personas trabajadoras migrantes pueden tener documentos de identidad, pero seguir en situación irregular. El término «no autorizado/a» suele referirse al empleo o la entrada no autorizados.

En la práctica, muy pocos países generan y analizan datos sobre la migración laboral irregular; se basan más bien en estimaciones. Sin embargo, una mayor información sobre el número de personas migrantes en situación irregular y sus características ayudaría a adecuar los flujos migratorios a las necesidades del mercado de trabajo y a contrarrestar la percepción pública, los prejuicios y los estereotipos sobre las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Esta información también facilita las decisiones de las autoridades de empleo y migración para mejorar la gobernanza de la migración y maximizar su impacto positivo. Por ejemplo, la recopilación precisa de datos y su análisis pueden ayudar a los responsables políticos a encontrar el equilibrio adecuado entre la regularización de las personas trabajadoras migrantes y el ajuste de las condiciones de trabajo en las políticas de admisión en situación regular (OCDE-OIT, 2018, 42-43). A su vez, puede ayudar a orientar los servicios y las medidas para promover los derechos de las personas trabajadoras migrantes afectadas. Algunos países han destacado la importancia de las pruebas estadísticas sobre la migración irregular en su política nacional.

Métodos utilizados para la recopilación de datos

La capacidad de desarrollar herramientas para recopilar y analizar datos sobre la migración laboral irregular comienza con sistemas sólidos de recopilación y análisis de datos sobre el

⁶⁸ Véase el Convenio núm. 143 de la OIT, artículos 2 y 4.

mercado de trabajo y la migración laboral basados en métodos y criterios comparables (OCDE-OIT, 2018, 43). La armonización de los métodos de recopilación y detección de la migración laboral irregular en los distintos países es necesaria para realizar comparaciones de datos que conduzcan a respuestas bilaterales, regionales e internacionales bien diseñadas.

Los datos desglosados por sexo y otros factores pertinentes, como el origen y la edad, la condición de migrante, el sector de empleo y la ocupación, y las condiciones de trabajo y sustento, informan de las respuestas políticas basadas en pruebas y de los sistemas de evaluación y adaptación, según sea necesario. La forma en que se utilizan los datos para comprender mejor y responder al contexto específico de la migración laboral irregular es importante para que las políticas basadas en pruebas sean eficaces, dentro y entre los países de origen y destino. Entre las cuestiones para el análisis de la situación de la migración laboral irregular y las condiciones abusivas se incluyen la evaluación de las complementariedades por sectores y habilidades, la modelización y proyección de las interacciones entre la migración y el crecimiento económico, la evaluación del impacto de la productividad y el potencial de las contribuciones fiscales directas si se regularizara dicha mano de obra (*ibíd.*, 43-44).

Las Directrices de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional (2018) no diferencian los datos en función de la condición de persona migrante, pero aún pueden ayudar a la recopilación de datos comparables sobre el empleo de las personas trabajadoras migrantes, independientemente del permiso, lo que facilita la cooperación regional e internacional en el análisis y el intercambio⁶⁹.

► La **base de datos de migraciones laborales de la OIT** cuenta con más de un centenar

de países que aportan datos sobre las personas trabajadoras migrantes y presenta información estadística sobre las poblaciones de trabajadores migrantes, los flujos de entrada y de salida. Dispone de datos sobre empleo, educación y formación, por región, edad y sexo. No diferencia los datos en función del estatus migratorio.

- En la subregión de la ASEAN, **Tailandia** y otros países de origen y destino establecieron la base de datos de estadísticas de migración laboral internacional (ILMS) con el apoyo de la OIT, que reúne todas las fuentes gubernamentales oficiales de datos sobre las existencias y los flujos de trabajadores migrantes dentro y fuera de la subregión. Facilita el uso de información cuantitativa en la formulación de políticas basadas en pruebas sobre la migración laboral a nivel nacional y regional (OCDE-OIT 2018, 43)⁷⁰.
- El enfoque de ILMS ha sido adaptado por los **Estados árabes** para un esfuerzo estadístico multinacional en la Red de Migración y Gobernanza (MAGNET) (OIT, 2017c, párrs. 120- 121).
- La Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (**CEDEAO**) ha elaborado estudios y guías específicas sobre los sistemas de información del mercado de trabajo, así como otras formas de armonizar las políticas para mejorar la integración regional (*ibíd.*, párrafo 123).

En muchos países, la detección de la migración laboral irregular es una responsabilidad compartida entre varias autoridades. Las autoridades de inmigración, así como los organismos de defensa, vigilan estrechamente los movimientos transfronterizos. Además, los agentes de policía, las autoridades aduaneras y las inspecciones del trabajo pueden participar en

69 La OIT proporciona conocimientos técnicos a nivel nacional y regional que se basan en las recientes directrices que contienen definiciones y metodologías estadísticas normalizadas para la migración adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Véase <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/statistics/lang-es/index.htm>.

70 Véase, por ejemplo, ASEAN Labour Migration Statistics: La base de datos de estadísticas de migración laboral internacional (ILMS) en la ASEAN en: <http://apmigration.ilo.org/asean-labour-migration-statistics>.

la identificación de casos concretos de empleo irregular. La actividad de estos organismos encargados del cumplimiento de la ley puede revelar datos indirectos sobre el alcance de la migración laboral irregular. Se pueden utilizar otros medios de detección de la migración laboral irregular con distintos grados de fiabilidad, como la denuncia pública a las autoridades, incluso a través de las líneas de atención telefónica y de las reclamaciones, o los controles policiales (identificación y permisos de residencia). Los enfoques para consolidar y armonizar los sistemas de información existentes se utilizan en el Observatorio Digital del Trabajo en Condiciones de Esclavitud de Brasil (OIT, 2018c, 43-44) y en el organismo responsable de autorizar a los proveedores de mano de obra en el Reino Unido, Gangmasters Licensing Authority, que trabaja con las empresas para compartir información sobre la trata de personas y prácticas similares dentro de sus sectores industriales⁷¹.

La inspección del trabajo desempeña un papel fundamental en la detección de personas trabajadoras migrantes en situación irregular en condiciones abusivas, especialmente en sectores o lugares de trabajo conocidos por sus malas condiciones laborales o por problemas de incumplimiento, como la falta de pago de los impuestos. Las inspecciones pueden implicar procedimientos prescritos en los documentos de orientación, la comprobación de los documentos de empleo y el acceso a las bases de datos sobre impuestos, seguridad social y empleo. Los esfuerzos para detectar la migración irregular en situaciones abusivas, incluso mediante la colaboración interinstitucional, deben sin embargo preservar los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

En particular, la facultad de las inspecciones del trabajo de entrar en los establecimientos sin autorización previa debe concederse con la intención de llevar a cabo la tarea principal de la inspección del trabajo: lograr el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de las personas trabajadoras. Cuando esta tarea se vea comprometida por el temor de las personas trabajadoras migrantes a que un inspector de trabajo las denuncie a las autoridades de inmigración, es importante identificar el límite de la colaboración a efectos de inmigración (véase también en la [Parte 3](#) – papel de las autoridades encargadas de la aplicación de las leyes y de la inspección del trabajo).

Es necesario seguir investigando e intercambiando métodos de recopilación de datos y resultados de buenas prácticas para llegar a ejemplos concretos de colaboración institucional eficaz que respete los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. La colaboración con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil proporciona métodos adicionales para la recogida de información y la transparencia que pueden contribuir a la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. El establecimiento de una cooperación con otros países para el intercambio de información y la adopción de medidas conexas es también fundamental para la detección eficaz y el respeto de los derechos. Muchos países llevan a cabo esta cooperación sobre la base de las disposiciones de los acuerdos de las comunidades económicas subregionales y los acuerdos laborales bilaterales (véase más adelante).

71 Para obtener más información sobre la Gangmasters Licensing Authority, consulte <https://www.gla.gov.uk>.

► 4.2. Intercambio de información sobre la migración laboral irregular

Intercambio de información entre los Estados

El intercambio de información y la cooperación entre los Estados también ayuda a coordinar las necesidades del mercado de trabajo, en todos los niveles de cualificación, y a abordar los movimientos migratorios irregulares para el empleo. Las buenas prácticas para abordar y prevenir la migración laboral irregular se basan en el contacto y el intercambio sistemático de información entre los países de origen y de empleo, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, incluso sobre los movimientos migratorios irregulares para el empleo, y sobre los organizadores y los empleadores implicados (tal como se estipula en el Convenio núm. 143, artículos 4 y 13, apartado 1). Esto puede ocurrir entre los miembros de una región, entre regiones, dentro de agrupaciones económicas subregionales, o bilateralmente. La información puede abarcar las necesidades del mercado de trabajo, la demanda y la oferta para abrir vías regulares de migración para el empleo, los flujos de migración laboral irregular y las necesidades de los trabajadores migrantes en situación irregular, incluidas las circunstancias especiales de determinados grupos vulnerables. El Gobierno de Portugal, por ejemplo, ha establecido una cooperación con otros países para prevenir y combatir la inmigración irregular y la trata de personas, y para gestionar mejor la circulación en las fronteras⁷².

Las iniciativas regionales y subregionales ofrecen oportunidades para el intercambio sistemático de información y experiencia, de forma regular o por iniciativa de los miembros.

- En la **CEDEAO**, por ejemplo, los Estados miembros convocan reuniones periódicas para el intercambio de todo tipo de información

y experiencias con el fin de garantizar la armonización de las técnicas y los métodos de actuación, como la libre circulación de personas (CEDEAO, 1985).

- Para contribuir a la prevención de la inmigración irregular, la UE estableció un marco de interoperabilidad entre los sistemas de información de la UE ya existentes para ampliar el acceso de los Estados a la consulta de datos en el marco (UE, 2019, 85).
- **Los diálogos y procesos interregionales**, como el Diálogo de Abu Dhabi y la Asociación Estratégica África-UE, así como el Proceso de Colombo, proporcionan plataformas para debatir e intercambiar información sobre las estrategias de migración, incluidos los enfoques para prevenir y abordar la migración irregular (OIT, 2020k).

Los acuerdos bilaterales de migración laboral (BLMA) cubren, por naturaleza, la migración regular, pero pueden incluir referencias a la colaboración entre pares para minimizar la migración irregular por motivos de empleo. Algunos países han optado por celebrar los BLMA con el fin de desalentar este tipo de migración. Por ejemplo, el acuerdo bilateral de migración laboral entre la República de Moldavia e Israel en el sector de la construcción, celebrado en consulta con los interlocutores sociales de ambos países, tiene como objetivo ofrecer mayores oportunidades para la migración regular y reducir los efectos negativos de la migración irregular garantizando la protección laboral y social de los trabajadores.

Los BLMA pueden ser un medio para promover la migración laboral basada en los derechos y hacer efectivos los derechos de las personas trabajadoras establecidas en las normas internacionales. Los acuerdos bilaterales

⁷² CEACR, Portugal, solicitudes directas, 2014, Convenio núm. 97, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:0:0::0>

suelen prever la obligación de intercambiar información y mantener contactos regulares, a través de mecanismos como los comités conjuntos. Para garantizar estos intercambios, los acuerdos establecen y encargan a los comités conjuntos que se reúnan periódicamente para intercambiar la información obtenida de los programas de control o de aplicación de la ley que sean pertinentes para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo y prevenir los movimientos irregulares de mano de obra (véase el Anexo II). No obstante, es importante reconocer que hay aspectos políticos que sólo pueden abordar las políticas nacionales de migración laboral, como las modalidades de entrada, los sistemas de visados y permisos, las vías a la regularización y la ciudadanía, etc. Por lo tanto, los acuerdos bilaterales deben estar estrechamente alineados con las políticas nacionales pertinentes, promover la igualdad de trato y basarse en los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y la migración⁷³. Las orientaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre los BLMA contienen una serie de principios importantes, incluso con respecto al «estatus migratorio», que los BLMA deben tener en cuenta para garantizar una protección eficaz y unas políticas bien planificadas. Entre ellos se encuentran: garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de las personas migrantes en el territorio del país de destino; garantizar procedimientos claros y transparentes para la renovación y la ampliación de los permisos de trabajo y de estancia; y garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes en situación irregular⁷⁴.

El intercambio de información y la cooperación entre los Estados es aún más esencial en el contexto de las medidas que abordan las situaciones de crisis, incluida la pandemia de la COVID-19. La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) reconoce que los migrantes, los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza se encuentran entre los más vulnerables.

Exhorta a los Miembros de la OIT a fortalecer la cooperación internacional, incluso mediante el intercambio voluntario y sistemático de información, conocimientos, buenas prácticas y tecnología para promover la paz, prevenir y mitigar las crisis, permitir la recuperación y fomentar la resiliencia (párrafo 47). No obstante, algunos datos sugieren que la falta de gobernanza, cooperación internacional y solidaridad con responsabilidad compartida en la lucha contra la pandemia de la COVID-19 ha afectado significativamente a las personas trabajadoras migrantes (CSI, 2020b). En algunos casos, las restricciones de viaje han atrapado a las personas migrantes en los países de destino, y los despidos han provocado pérdidas de ingresos o el vencimiento de los visados o permisos de trabajo, lo que ha puesto a estas personas en situación irregular. Las restricciones de viaje también han impedido a muchas personas trabajadoras migrantes aceptar un empleo en el extranjero para el que ya tenían contratos, y por el que muchos pueden haber pagado elevadas tasas y costos de contratación. Hay pruebas de que estas situaciones pueden dar lugar a nuevos movimientos irregulares, a una posible servidumbre por deudas y a la trata de seres humanos (OIT, 2020e, f).

Para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular o que regresan a su país, una estrecha colaboración con el país de origen en materia de amnistías, regularización, intercambio de información y procesos de retorno puede garantizar la protección y una repatriación más fluida. También puede apoyar el reconocimiento de competencias y otras medidas para facilitar la reintegración efectiva en los mercados de trabajo (*ibíd.*). Es igualmente esencial mantener la coordinación y la comunicación entre los socios tripartitos, las misiones diplomáticas y los intermediarios de la contratación en los países de origen y de destino para supervisar la contratación de personas trabajadoras migrantes, en particular las que se contratan rápidamente para hacer frente a la escasez de mano de obra durante la crisis (por ejemplo, en los sectores

73 Véase Red de las Naciones Unidas sobre la Migración. Guidance on bilateral labour migration agreements (BLMAs), Ginebra, 2022.

74 *Ibid.*

agrícola, sanitario o manufacturero, como el de los materiales para equipos de protección personal (EPP)) (OIT, 2020l).

► La **Comisión Interamericana de Derechos Humanos** recomendó a los Estados «establecer canales de cooperación, intercambio de formación y coordinación entre los países de origen, tránsito y destino para que, en el marco de la COVID-19, se garantice la repatriación de las personas migrantes de manera voluntaria, coordinada, asistida, segura y coordinada entre los Estados» (CIDH 2020b y 2020c).

Intercambio de información entre y con los interlocutores sociales

En muchos casos, los interlocutores sociales facilitan al gobierno información pertinente sobre las condiciones abusivas relacionadas con la migración irregular, ya sea directamente por acuerdo con el gobierno o en el contexto de la recopilación de información, la supervisión o la promoción que forma parte de sus iniciativas más amplias para hacer frente a los abusos. Por ejemplo, en su trabajo con las autoridades gubernamentales para prestar servicios a las personas trabajadoras migrantes en esas situaciones, algunos interlocutores sociales tienen el mandato de recopilar y compartir directamente la información sobre las necesidades y los retos a los que se enfrentan las personas trabajadoras migrantes. En algunos casos, los interlocutores sociales proporcionan información relevante a los gobiernos como consecuencia de sus servicios a las personas trabajadoras migrantes. Las organizaciones de trabajadores reciben información sobre las violaciones de los derechos de las personas trabajadoras, incluidas las que se encuentran en situación irregular, que dan lugar a la defensa y a acciones legales.

► La **Asociación Eslovena de Sindicatos Libres**, por ejemplo, acordó con el gobierno ofrecer

una cooperación regular con los órganos de control y los servicios de aplicación de la ley, denunciando rápidamente las violaciones (OIT, 2016a).

► Una línea telefónica de atención a personas trabajadoras migrantes en **Malasia**, gestionada por miembros de las 40 filiales malasias de **UNI Global Union (UNI)**, atiende al parecer varios cientos de llamadas al mes de personas trabajadoras migrantes documentadas e indocumentadas que tienen dificultades relacionadas con el empleo. La línea de atención ofrece asistencia jurídica en casos de retención de salarios y otras violaciones de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes (Howe y Owens 2016).

► Otro esfuerzo que implica una asociación entre organizaciones internacionales y regionales, instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y trabajadores, organizaciones de la sociedad civil, entre otros (Alliance 8.7), es el **mapa interactivo para empresas, de las organizaciones que luchan contra la trata de personas**⁷⁵. Este mapa sirve no sólo como recurso para que las empresas identifiquen a los nuevos socios para eliminar la esclavitud moderna y el trabajo infantil, sino también para que los gobiernos detecten las condiciones abusivas y la explotación relacionadas con la migración laboral irregular.

Intercambio de datos para cubrir situaciones especiales

Existen desafíos particulares para detectar y recopilar la información necesaria para responder a las necesidades de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular que se encuentran en situaciones especiales o vulnerables, como las que pertenecen a minorías étnicas o religiosas o a pueblos indígenas (OSCE 2009, 20).

⁷⁵ El mapa interactivo es una plataforma en línea, disponible en: <https://www.modernslaverymap.org/>

Las trabajadoras migrantes indocumentadas o en situación irregular suelen estar aún más desfavorecidas y tienen necesidades adicionales. Los datos sobre la migración en América Latina sugieren que muchas mujeres migrantes autóctonas trabajan en situación irregular y que existe una brecha significativa en el grado en que el actual marco regulador de la migración laboral es accesible para las mujeres migrantes. La situación es crítica sobre todo para las trabajadoras domésticas migrantes en situación irregular, especialmente las que viven en la casa de su empleador. El trabajo doméstico sigue siendo uno de los sectores menos protegidos y sufre una escasa vigilancia. Por lo tanto, es difícil obtener datos sobre el número de personas trabajadoras y sobre las situaciones de abuso. Por lo tanto, es esencial consultar a las trabajadoras migrantes, en el marco de un proceso de diálogo social tripartito, por ejemplo, antes de imponer o levantar prohibiciones o restricciones a la migración de las mujeres, y establecer mecanismos alternativos. También da lugar a la elaboración de políticas basadas en pruebas y bien informadas sobre la migración

laboral irregular (Napier-Moor, 2017). Los datos también sugieren que hay más mujeres que emigran solas con sus hijos, que se enfrentan a graves problemas en sus derechos de protección y bienestar. Algunos niños migrantes, incluidos los no acompañados, son sometidos a trabajo forzoso e infantil en sectores de la industria como el procesamiento de mariscos en tierra. En muchos casos, las víctimas de la trata de personas y del trabajo forzoso son difíciles de identificar debido a la naturaleza coercitiva y clandestina de su actividad o residencia.

Las tendencias de la práctica estatal en estas situaciones incluyen el uso estratégico de los datos estadísticos disponibles, como los datos relacionados con el género de las trabajadoras migrantes en situación regular o irregular, para identificar las necesidades locales y la diferenciación sectorial. Sin embargo, es necesario seguir investigando sobre los distintos enfoques necesarios para recopilar datos específicos sobre las personas trabajadoras migrantes en situación irregular que tienen necesidades específicas.

► 4.3. Diálogo social y consulta sobre cuestiones de la migración laboral irregular

El Convenio núm. 143 prevé que los Estados consulten a las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores en el contexto de las medidas para detectar y prevenir la migración laboral en condiciones abusivas. Para que estas medidas tengan éxito, es esencial consultar a los interlocutores sociales a este respecto, incluso a efectos de una contratación equitativa de conformidad con las Directrices sobre contratación equitativa (véase también la Recomendación núm. 169, párrafo 44). Las tendencias en la práctica estatal reflejan el efecto transformador de la consulta para abordar la migración laboral irregular en condiciones abusivas. El diálogo social también ha demostrado ser valioso a la hora de abordar el impacto de la pandemia de la COVID-19 en las personas trabajadoras migrantes, incluidas las que se encuentran en situación irregular. Para conocer las lecciones aprendidas de crisis anteriores a través de la lente del diálogo social y las recomendaciones correspondientes, véase OIT, 2020m.

► **La Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE)** publicaron una declaración conjunta sobre la COVID-19 en la que pedían una mayor coordinación de todos los actores y que las instituciones financieras internacionales apoyaran las medidas y políticas socioeconómicas. Además, se hace un llamamiento «enérgico» al diálogo social y al papel clave de los interlocutores sociales (OIE-CSI, 2020).

Por lo tanto, como principio fundamental de buenas prácticas, los gobiernos deberían desarrollar mecanismos para consultar

plenamente a los interlocutores sociales sobre la detección de situaciones abusivas asociadas a la migración laboral irregular, sobre las medidas nacionales e internacionales para el contacto sistemático y el intercambio de información, y sobre las leyes y reglamentos y otras medidas destinadas a prevenir y poner fin a la migración laboral irregular abusiva⁷⁶. Si bien varios países cuentan con mecanismos de consulta para cuestiones de migración laboral en general, no está claro el alcance de las consultas del gobierno con los interlocutores sociales sobre cuestiones específicas de la migración laboral irregular y los abusos asociados (OIT, 2016a, párrs. 133 a 134 y 136).

► El Gobierno de **Portugal** ha creado un consejo consultivo sobre cuestiones de inmigración para garantizar la participación de las organizaciones de trabajadores inmigrantes, así como de las organizaciones de empleadores y trabajadores, en el desarrollo de las políticas públicas relativas a la inmigración⁷⁷.

► El Gobierno de **Malta** informó de que consultaba y hacía participar regularmente a los interlocutores sociales en la toma de decisiones normativas en el ámbito del empleo no autorizado (CE-REM 2017, secc. 3.1.3).

► En **Finlandia**, las organizaciones de empleadores y trabajadores y el gobierno participan conjuntamente en el desarrollo y el seguimiento de la legislación y la difusión de información, incluso sobre la cuestión del empleo no autorizado y la prevención de la economía informal (*ibíd.*).

► En **Ghana**, el plan nacional de lucha contra el empleo ilegal 2016-2018 (PNLTI 2016-2018) recomienda el desarrollo de acciones

⁷⁶ Véase el Convenio núm. 143, artículos 2, 4 y 7. La Recomendación núm. 86, en sus párrafos 4(2) y 19, exige que se consulte a las organizaciones de empleadores y trabajadores apropiadas sobre «sobre todas las cuestiones de carácter general relativas a las migraciones de trabajadores» y sobre «las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación de trabajadores migrantes».

⁷⁷ CEACR, Portugal, Solicitud directa, 2014, Convenio núm. 143, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

preventivas con los interlocutores sociales, incluyendo la renovación del acuerdo de colaboración en el sector de la agricultura y nuevos acuerdos de colaboración en el sector de las artes escénicas y el sector del empleo doméstico.

- En **Camboya**, el gobierno redactó órdenes ministeriales (prakas) para reforzar los mecanismos de protección existentes para las personas trabajadoras migrantes y establecer normas para las agencias de empleo privadas, el proceso de contratación y el acceso a la justicia relacionado, en consulta con los sindicatos camboyanos en un grupo de trabajo técnico (OIT, 2014c).
- En los **Países Bajos**, el gobierno y los interlocutores sociales desarrollaron un plan de acción en el contexto del Acuerdo Social firmado en 2013, para hacer frente a la contratación falsa que conduce a condiciones de empleo desiguales⁷⁸.
- El proyecto «**Triángulo ASEAN**» de la OIT consiste en la creación de capacidades tripartitas en materia de migración, que incluye a los interlocutores sociales de Australia, Camboya, la República Democrática Popular Lao, Malasia, Tailandia y Vietnam, y abarca un período de doce años (2015-2027). El proyecto ya ha generado una amplia gama de estudios y publicaciones sobre estos países⁷⁹.
- En **Vietnam**, el diálogo tripartito y de la sociedad civil, incluso con las personas trabajadoras migrantes vietnamitas, sirvió de base para el proceso de redacción de la Ley revisada sobre trabajadores vietnamitas en el extranjero con contrato 69/2020/QH14 (Ley 69) (para más información, véase la [Parte 4](#), sección sobre contratación equitativa).

La consulta a nivel internacional con las organizaciones de empleadores y trabajadores implica el intercambio de información y opiniones.

- El **Mecanismo Empresarial del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD)** se creó en 2016 para llevar las voces de las empresas, los empleadores nacionales y los grupos empresariales al foro intergubernamental. El sector privado contribuye al diálogo con los representantes de los gobiernos sobre cuestiones de interés común en materia de reforma laboral, gobernanza de la migración, migración irregular y derechos de las personas migrantes. Los sindicatos participan por separado en los procesos del FMMD y con los mecanismos de la sociedad civil⁸⁰

Iniciativas de los interlocutores sociales para prevenir y detectar la migración laboral irregular en condiciones abusivas

Las iniciativas voluntarias de los interlocutores sociales en la protección y promoción de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular potencian las medidas públicas y ayudan a prevenir y eliminar los abusos asociados a la migración irregular, y su valor debe ser reconocido (Convenio núm. 143, artículo 7). Las iniciativas independientes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como de las organizaciones de la sociedad civil, varían en cuanto a su alcance, propósito y medios para promover los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

Éstas pueden consistir en: servicios de información y formación, apoyo social y otras ayudas para las prestaciones de la seguridad social y el cuidado de los niños, servicios jurídicos para que las personas trabajadoras migrantes reclamen sus derechos, y sensibilización del público y de los medios de comunicación mediante campañas contra los estereotipos y prejuicios que dan lugar a un aumento de la discriminación, el racismo y la xenofobia. Algunas iniciativas sindicales se

78 CEACR, Países Bajos, Solicitud directa, 2014, Convenio núm. 97, en:

79 Véase el sitio web del proyecto Triángulo ASEAN en: https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_428584/lang--en/index.htm.

80 Más información sobre el mecanismo empresarial del FMMD en: <https://gfmdbusinessmechanism.org/>. Véase también FMMD, Hacia un pacto mundial sobre la migración: Perspectivas sobre la migración laboral desde el mecanismo empresarial del FMMD, [Toward a Global Compact on Migration: Perspectives on Labour Migration from the GFMD Business Mechanism], junio de 2017.

centran en 1) organizar a las personas trabajadoras migrantes como miembros para defender los intereses de los trabajadores migrantes en la negociación colectiva y otros asuntos, o 2) ayudar a establecer o apoyar cooperativas y centros de trabajadores migrantes que presten asistencia jurídica y socioeconómica a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Las líneas telefónicas directas y la remisión a las ONG, o la colaboración entre los sindicatos y las ONG, ofrecen una buena práctica para la investigación de los abusos y la resolución de conflictos. Véase también la [Parte 3](#) sobre el acceso a la justicia.

- En **Tailandia**, la State Enterprises Workers' Relations Confederation (SERC) ha defendido los derechos de las personas trabajadoras migrantes, incluida su libertad de asociación y derecho a una compensación equitativa por accidentes de trabajo, en consonancia con el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), que Tailandia ha ratificado (OIT, 2014c, párrafo 5).

La SERC se unió al Comité de Solidaridad Laboral tailandés (TLSC) en una visita de investigación para estudiar las prácticas de contratación y las condiciones de trabajo en determinadas fábricas, que dio lugar a un informe con recomendaciones para el gobierno y las fábricas (*ibíd.*).

- El **Sindicato Interprofesional de Trabajadores (SIT)**, junto con Swiss Unia, se ha movilizado para organizar a las personas trabajadoras domésticas migrantes indocumentadas y ha establecido sólidas alianzas con organizaciones de base de personas migrantes. Como resultado de un acuerdo con las autoridades, se creó un sistema de vales a través del cual los empleadores pueden registrar a las personas trabajadoras del empleo doméstico, incluidas aquellas indocumentadas. El sistema permite acceder a las prestaciones sanitarias y a las pensiones, y las personas trabajadoras migrantes indocumentadas pueden acceder a ellas sin temor a la expulsión. El **Sindicato interprofesional de trabajadores (SIT)**, junto con Unia, sigue haciendo campaña por los derechos de las personas trabajadoras

domésticas migrantes indocumentadas en Suiza y ofrece información y servicios a todos, independientemente de su estatus migratorio (OIT, 2012a).

- En **Francia**, la organización nacional de trabajadores CGT ha abogado y defendido los derechos de las personas trabajadoras migrantes irregulares bajo la premisa de que «un trabajador regularizado = un nuevo empleo formal» para la economía (CGT, 2018).

Los documentos de orientación y los talleres de formación para los miembros pueden proporcionar instrucciones para el tratamiento de las personas trabajadoras migrantes en el lugar de trabajo y en las relaciones de la cadena de suministro. Las bases de datos en línea con recursos sobre el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y las prácticas de contratación proporcionan a las empresas, a las organizaciones de trabajadores y al público los conocimientos necesarios para adoptar la debida diligencia en su toma de decisiones y en sus operaciones. Algunos ejemplos son:

- El **mapa interactivo para empresas, de las organizaciones que luchan contra la trata de personas**, que ha sido desarrollado a través de la colaboración de la Coalición Empresarial Mundial contra la Trata de Personas, la Iniciativa RESPECT (formada por la Iniciativa del Babson College sobre la Trata de Personas, la Organización Internacional para las Migraciones y la Iniciativa Mundial contra la Delincuencia Organizada Transnacional) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de la Plataforma de Acción sobre el Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro, con el apoyo de Alianza 8.7⁸¹.

Las redes transnacionales de organizaciones nacionales de trabajadores y empleadores han participado en procesos de diálogo social sobre cuestiones de gobernanza de la migración con influencia en la formulación de políticas a nivel mundial, regional o local. En contextos bilaterales y regionales, los acuerdos de cooperación transfronteriza entre sindicatos han ampliado la capacidad de los sindicatos para llegar a las personas trabajadoras migrantes en situación

81 El mapa interactivo está disponible en: <https://www.modernslaverymap.org/>

irregular, y para coordinar la promoción con los representantes del sector público, incluso en las negociaciones de acuerdos bilaterales en materia de empleo (véase también el Anexo II).

Iniciativas sindicales

- Los miembros del sindicato **SARTUC** coordinaron sus esfuerzos de promoción con sus respectivos gobiernos y lograron incluir en la Declaración adoptada en la 18.^a Cumbre de la SAARC (Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional) el compromiso de cooperar «para garantizar la seguridad y el bienestar de sus trabajadores migrantes en los países de destino fuera de la región» (SAARC 2014, párr. 21). En combinación con la carta social de la SAARC, La Declaración, que no distingue entre personas trabajadoras migrantes regulares e irregulares, puede considerarse una base legítima para abordar las cuestiones relativas a la migración laboral irregular en los procesos de la SAARC, así como las reivindicaciones del SARTUC en materia de protección de las personas trabajadoras migrantes: salarios mínimos y prestaciones conexas, seguridad social, igualdad de género y proceso migratorio⁸².
- Desde 2018, la **Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)** participa en las reuniones bianuales entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno de Qatar (ADLSA), la OIT y otras Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), entre las que se encuentran la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), UNI Global Union, una federación mundial de los sectores de servicios y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM). Dirigidas por la CSI, las reuniones bianuales ofrecen un espacio para analizar y hacer aportaciones al programa de reforma laboral del gobierno.

Iniciativas de los empleadores

La solidaridad entre las organizaciones de empleadores se expresa en los compromisos transfronterizos con las bases sociales de la competencia, y las redes empresariales funcionan para confirmar el entendimiento mutuo sobre las buenas prácticas y para catalizar nuevos enfoques de los problemas existentes

- La **Organización Internacional de Empleadores** dirige un tipo de red de redes, a través de la Red mundial de empresas sobre el trabajo forzoso, patrocinada por la OIT⁸³.
- La **Resolución de Delhi sobre Migración del Foro de Empleadores de Asia Meridional** respalda la no discriminación entre personas trabajadoras locales y migrantes en las empresas miembros, así como el trabajo decente y los contratos laborales por escrito para las personas trabajadoras migrantes internacionales⁸⁴.
- La **normalización y la certificación voluntarias basadas en el mercado** tratan de establecer líneas de base para las buenas prácticas, como la norma de prácticas equitativas desarrollada por Verité y el sistema internacional de integridad en la contratación de la OIM (OIT, 2018b; Verité, 2011).
- Los códigos de conducta basados en la industria desarrollados por organizaciones empresariales o sectoriales líderes tienen como objetivo establecer líneas de base de conducta para la contratación equitativa como, por ejemplo, la **Confederación Mundial del Empleo, el Foro de Bienes de Consumo; y la Alianza Empresarial Responsable** (OIT, 2018b, párrafos 66-69, 76, 78).

⁸² Véase la base de datos de buenas prácticas de la OIT en materia de migración laboral sobre: Promoting trade union cooperation on labour migration in origin and destination countries [Promover la cooperación sindical en materia de migración laboral en los países de origen y destino] en: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=106.

⁸³ Véase https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_632434/lang--en/index.htm.

⁸⁴ Véase <https://www.decip.nl/stories/resolution-on-migration-and-starting-up-social-dialogue-8838>.

► 4.4. Información y asistencia para prevenir la migración laboral en condiciones abusivas

Proporcionar información precisa y gratuita a las personas trabajadoras migrantes

Toda persona migrante potencial debe comprender y evaluar plenamente las razones para trasladarse al extranjero por motivos de trabajo. La falta de acceso a información completa y fiable sobre las vías regulares de migración y los derechos y obligaciones correspondientes impide a las potenciales personas trabajadoras migrantes tomar decisiones informadas cuando buscan oportunidades en el extranjero. Proporcionar información adecuada, accesible, pertinente y precisa a las personas trabajadoras migrantes y a sus comunidades sobre cuestiones relacionadas con la migración es, por tanto, fundamental en el contexto de una gobernanza eficaz de la migración laboral y de los esfuerzos para hacer frente a los abusos relacionados con la migración irregular, incluidas sus peores manifestaciones, como la trata de personas.

Las normas de la OIT y de la ONU sobre migración hacen hincapié en el derecho de las personas trabajadoras migrantes y de sus familiares a ser debidamente informadas sobre sus derechos en virtud del derecho internacional, y sobre sus condiciones de admisión, derechos y obligaciones en virtud de la legislación y la práctica del Estado en cuestión (Convenio núm. 97, artículos 2 y 3; ICRMW, artículos 33, 37, 65(c) y 68(a)).

La colaboración de los gobiernos con los interlocutores sociales puede servir para atender las necesidades urgentes y proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, tanto en los países de origen como en el extranjero. En muchos casos, los

gobiernos de los países de origen colaboran con los interlocutores sociales para prestar la asistencia social urgente, controlar y denunciar los abusos en el lugar de trabajo o en la sociedad.

y prevenir la difusión de información engañosa

Evitar la propaganda engañosa o falsa sobre la migración laboral y proporcionar información precisa, accesible y que tenga en cuenta las cuestiones de género es esencial para combatir los estereotipos y garantizar que las personas trabajadoras conozcan sus derechos y condiciones de contratación y empleo (véase el Convenio núm. 97, artículos 2 y 3). Estas prácticas facilitan la toma de decisiones informadas por parte de las potenciales personas migrantes sobre las vías de migración y sobre cómo cumplir con los procedimientos de salida y llegada. La OIE destacó, en el contexto del Estudio general de 2016 de la CEACR sobre los instrumentos relativos a las personas trabajadoras migrantes, el potencial del intercambio de información entre los Estados para fomentar la confianza mutua y poner en marcha sistemas eficaces para facilitar el flujo de las personas trabajadoras migrantes regulares y reducir la contratación de personas trabajadoras migrantes irregulares por parte de algunos empleadores (OIT 2016a, párrafo 508). Varios países llevan a cabo programas sobre procedimientos migratorios⁸⁵, así como sobre las condiciones de trabajo y seguridad laboral y social. Algunos países de destino ofrecen información y asistencia con programas de orientación e información sobre ofertas de empleo⁸⁶.

► **Bélgica** llevó a cabo una campaña de información temporal para prevenir la

85 Austria, Belarús, Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Costa Rica, República Checa, Letonia y Lituania (informes gubernamentales) y Argentina (informe de los trabajadores). (OIT, 2016a, párrafo 237 y nota 80).

86 Bielorrusia, Bulgaria, Chipre, Letonia, Ucrania y Estados Unidos. (OIT, 2016a, párrafo 238, nota 85).

explotación económica de las personas migrantes brasileñas que residen en Bélgica; se llevaron a cabo campañas en los países de origen para advertir sobre los riesgos de la migración irregular (CE-REM 2017). Albania llevó a cabo campañas en los países de origen para advertir de los riesgos de la migración irregular.

- En **Jordania** también se están llevando a cabo actividades de formación y sensibilización para mejorar las prácticas de contratación emprendidas por los propietarios de las fábricas, los responsables de recursos humanos, los compradores internacionales y los sindicatos, en cooperación con la OIT (OIT, 2016f).
- En **Bangladesh**, la ley impone medidas coercitivas para la información engañosa, el engaño y el fraude. El Gobierno también exige a los agentes de contratación que proporcionen a las trabajadoras migrantes una traducción al bengalí de su contrato de trabajo y lleva a cabo programas de formación para concienciar a las potenciales personas trabajadoras migrantes sobre los agentes de contratación autorizados (OIT, 2016a, párrafos 241, 245, 264).
- La **Administración de Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA)** ha ordenado que las agencias de empleo privadas con licencia que contratan a personas trabajadoras domésticas mantengan una cuenta de Facebook para sus empresas. Estas sirven de plataforma de comunicación para estas personas en el extranjero con la esperanza de evitar «conflictos», facilitar el registro oficial de las quejas y exigir a las agencias de empleo que presenten informes a la POEA sobre la situación y el estado de sus trabajadores empleados en el extranjero.

Para que la información sea accesible, se utilizan diversas modalidades de comunicación, como películas, vídeos, líneas telefónicas directas, sitios web y reuniones (OIT, 2016a, párrafo 239, notas 88-93). En algunos casos, la información se difunde a través de consulados, embajadas o misiones extranjeras en el extranjero y unidades especialmente desplegadas en la proximidad de las personas trabajadoras migrantes.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, artículo 68 (a)

Los Estados Partes, incluidos los Estados de tránsito, colaborarán con miras a prevenir y eliminar los movimientos y el empleo ilegales o clandestinos de los trabajadores migratorios en situación irregular. Entre las medidas que se adopten con ese objeto dentro de la jurisdicción de cada Estado interesado se contarán: a) medidas adecuadas contra la difusión de información engañosa en lo concerniente a la emigración y la inmigración.

Convenio núm. 97, artículo 3

«Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error.»

- Un manual previo a la partida «Travel Smart-Work Smart» (Viajar con inteligencia, trabajar con inteligencia) ofrece orientación sobre los ingresos, la gestión financiera y la vida en **Australia** para las personas trabajadoras estacionales de Nauru en Australia (OIT, 2014e). En el marco del proyecto TRIANGLE de la OIT, se elaboraron varias guías *Work Smart* para personas trabajadoras migrantes con el apoyo de la OIT, incluida una guía *Travel Smart - Work Smart* para personas trabajadoras migrantes en Tailandia (2018), y guías similares para personas trabajadoras camboyanas en Malasia, (incluso en jemer), paquistaníes e indios en los Emiratos Árabes Unidos (2015), nepaleses e indios en Qatar, y nepaleses en Kuwait (2015). Las guías proporcionan información fácilmente accesible sobre derechos y obligaciones, situaciones de irregularidad e información sobre dónde obtener ayuda.
- En los países de destino, los funcionarios de enlace del país de origen realizan campañas de información y prestan servicios, por ejemplo, los funcionarios de enlace de **Filipinas, China, Hong Kong RAE, Jamaica y Estados Unidos**.

Funcionarios de enlace **jamaicanos** con sede en Estados Unidos tienen su sede operativa cerca de las granjas y hoteles que emplean a personas trabajadoras migrantes jamaicanas y gestionan las quejas y actúan como intermediarios entre los trabajadores y los empleadores en lo que respecta a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras migrantes jamaicanas y oportunidades de empleo (OIT, 2016, párr. 240).

- Varios países han difundido información a nivel nacional sobre los riesgos de la migración irregular en los sitios web del gobierno y en campañas, entre ellos **El Salvador, Malí, Marruecos, Myanmar, Perú, Polonia, Senegal, Serbia, Turkmenistán y Estados Unidos** (*ibíd.*, y párr. 507).

- El Gobierno de **Nepal** informa de que ha tomado medidas como el envío de mujeres especialistas en materia de trabajo en los países de destino contando con más de 1.000 trabajadoras migrantes nepalesas para proporcionar información y asistencia (*ibíd.*, párr. 245).

- En **Italia, DOMINA** - Asociación nacional para el empleo familiar en el sector del empleo doméstico promueve la «contratación equitativa para el trabajo doméstico en Italia». Esta campaña de información internacional se lleva a cabo en colaboración con la OIT, y cuenta con el apoyo de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH), la Federación italiana de trabajadores del sector del comercio, el turismo y los servicios (Filmcams CGIL), la federación italiana de sindicatos del comercio, el turismo y los servicios conexos (Fisascat CISL), el sindicato italiano de trabajadores del sector del turismo, el comercio y los servicios (UILTuCS) y la federación sindical de trabajadores del hogar y los cuidados (Federcol). La campaña proporciona información sobre los requisitos legales para adquirir un permiso de trabajo y los riesgos relacionados con los intermediarios informales e ilegales. Su objetivo es prevenir las prácticas fraudulentas durante el proceso de contratación y colocación de estas personas, proteger sus derechos, aumentar la preocupación de la opinión pública y sensibilizar a la política nacional e internacional sobre esta cuestión. Sus principales destinatarios son las personas trabajadoras migrantes del empleo

doméstico y los empleadores que residen en Italia (DOMINA-FID).

- El Ministerio de Trabajo de **Singapur** exige a los empleadores que deseen contratar a una persona trabajadora doméstica migrante por primera vez o que hayan contratado sucesivamente a más de tres personas trabajadoras domésticas migrantes en un año, que asistan a un **Programa de Orientación para Empleadores (EOP)**, durante al menos dos días antes de solicitar un permiso de trabajo. El programa está disponible en formato presencial o en línea.

Para evitar o contrarrestar la información engañosa, muchos países utilizan la legislación y las campañas de sensibilización (OIT, 2016a, párr. 270). La Recomendación de la OIT sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) también llama a los miembros a adoptar campañas de sensibilización específicas, especialmente para las personas que corren más riesgo de ser víctimas del trabajo forzoso u obligatorio, para brindar información, entre otras cosas, sobre cómo protegerse contra las prácticas de contratación y empleo fraudulentas o abusivas, sus derechos y responsabilidades en el trabajo, y cómo acceder a la asistencia en caso de necesidad. También subraya la importancia de la orientación y la información a las personas migrantes, antes de la partida y a la llegada, para que estén mejor preparadas para trabajar y vivir en el extranjero y para crear conciencia y la comprensión de las situaciones de trata de personas con fines de trabajo forzoso (Párrafo. 4(g)).

- En **Belice**, un Comité de lucha contra la trata de personas llevó a cabo campañas de concienciación pública y sesiones educativas en el consejo de turismo para contrarrestar la información falsa y engañosa, con el fin de prevenir la explotación sexual comercial de mujeres y niñas (OIT, 2016a, párr. 265, nota 118).

- En **Indonesia**, el Gobierno informa del uso de un programa que tiene como objetivo proporcionar información clara para proteger a las personas trabajadoras migrantes de la colocación ilegal, la trata de personas y el trabajo forzoso (OIT, 2016a, párr. 270).

- En **Túnez**, un servicio nacional autónomo contra la trata de personas establecido por ley trabaja para identificar, asistir y representar a las víctimas de la trata de personas y del trabajo forzoso, muchas de las cuales son mujeres migrantes de África Occidental en situación irregular⁸⁷.

Para lograr hacer frente a la migración irregular, los gobiernos de los países de destino han solicitado la participación de los interlocutores sociales y de las organizaciones de la sociedad civil de los países de origen para proporcionar información precisa y evitar la difusión de información engañosa que pueda conducir a la migración laboral irregular y a prácticas de contratación abusivas. Los servicios de información ofrecidos por las autoridades públicas, los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil incluyen varias etapas del proceso migratorio, como la fase previa a la decisión y la partida en el país de origen, la llegada al país de tránsito o de destino y la preparación para el retorno.

- Los sindicatos de **Costa Rica** publicaron material similar de fortalecimiento de capacidades y formación a nivel nacional, incluido un manual de orientación previo a la salida para las personas trabajadoras migrantes de Nicaragua, y también organizaron una serie de actividades de sensibilización con los sindicatos de **Panamá y Nicaragua** que abarcaron actividades trinacionales a lo largo del corredor Nicaragua-Costa Rica-Panamá⁸⁸.
- En **Singapur**, un Centro bipartito de personas trabajadoras migrantes, creado conjuntamente por el sindicato nacional y la Federación de Empleadores de Singapur, proporciona información, orientación, asesoramiento y asistencia a las personas trabajadoras migrantes

que buscan soluciones contra las prácticas laborales injustas⁸⁹.

- La **Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT)** cuenta con una red de puntos focales sobre migración laboral en las oficinas regionales de todo Túnez, que es el primer punto de contacto para las personas trabajadoras migrantes, principalmente aquellas procedentes de la región del Magreb y de África subsahariana. Los servicios abarcan a todas las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su estatus, que pueden recibir asistencia en relación con sus derechos laborales o recibir información precisa sobre las condiciones de vida y de trabajo en Túnez. La UGTT pretende abordar las oportunidades y los retos relacionados con la ampliación de los mecanismos de protección existentes para cubrir a las personas trabajadoras migrantes en Túnez y promover la sindicalización de estas personas en el país (OIT, 2020n).

- La **Internacional de Servicios Públicos (ISP)** elaboró guías para el apoyo previo a la decisión, previo a la partida y al retorno basadas en la investigación de las condiciones de las personas trabajadoras migrantes de **Filipinas** en determinados países de destino: Alemania, Dinamarca, Finlandia, India y Noruega⁹⁰.

Las organizaciones de empleadores también han proporcionado herramientas de orientación para apoyar a sus miembros o han desarrollado recursos especializados para ayudar a las empresas a formular políticas y procedimientos internos que faciliten el cumplimiento de las leyes y normas del trabajo nacionales e internacionales y ayuden a las empresas a mejorar su productividad, competitividad y reputación.

87 Véase la *Instance nationale de lutte contre la traite des personnes (INLTP)* del Consejo de Europa en: <https://www.coe.int/fr/web/tunis/inltp>. El servicio ha lanzado una estrategia nacional para 2018-2023 y trabaja en colaboración con el Consejo de Europa, gracias a la ayuda de la OIT. [Extraído de una entrevista con un funcionario de la OIT, septiembre de 2019].

88 Ibid. Véase base de datos de buenas prácticas en materia de migración laboral en: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=174.

89 Más información sobre el centro de personas trabajadoras migrantes en: <http://www.mwc.org.sg/wps/portal/mwc/home/Aboutus/whoweare>.

90 Se puede encontrar más información al respecto en la base de datos de buenas prácticas en materia de migración laboral de la OIT en: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=130.

- Con el apoyo de la OIT, la **Organización Internacional de Empleadores (OIE)** ha desarrollado una herramienta de orientación para las empresas que operan en el sector de la construcción en Oriente Medio y, en particular, en el Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), con el fin de mejorar su capacidad para cumplir con las normas de trabajo nacionales e internacionales. La herramienta incluye orientación sobre la rescisión de los contratos y cómo evitar que las personas trabajadoras migrantes terminen en una situación irregular, incluso cuando les retienen los documentos; pero también orientación para la prevención de irregularidades en los visados (OIE-OIT, 2019).

La comunicación en línea de información documentada constituye otro medio por el que los interlocutores sociales difunden información sobre situaciones de migración laboral irregular.

- **La CSI** ha colaborado con afiliadas y socios locales en diversos países de origen y destino para el desarrollo de un recurso de información en línea para las personas trabajadoras migrantes potenciales y actuales, centrado en las prácticas específicas de los reclutadores (**Asesor de contratación**). Las personas trabajadoras migrantes pueden revisar los servicios prestados por las agencias de empleo privadas y por los reclutadores de mano de obra tanto en los países de origen como de destino. A su vez, pueden ayudar a otras personas trabajadoras migrantes potenciales a elegir con conocimiento de causa la agencia que desean seleccionar. El sitio web también contiene información sobre las leyes y políticas pertinentes y está vinculado a un mecanismo de reclamación, en caso de que las personas trabajadoras migrantes requieran apoyo de seguimiento para resolver sus causas. El instrumento cubre actualmente cuatro países de origen en Asia y cinco países de destino en la región del Golfo. En cuanto a la promoción, ha facilitado la vinculación de los afiliados en Malasia (MTUC), en China, Hong Kong (RAE), y en Bahrein y Qatar.

Servicios para las personas trabajadoras migrantes

Los gobiernos de los países de destino se coordinan con las organizaciones nacionales de trabajadores y otros actores para proporcionar apoyo legal, formación profesional y servicios sanitarios y sociales a las personas migrantes presentes en el territorio en situación irregular. Los gobiernos de los países de origen también han dispuesto que los sindicatos de los países de destino garanticen servicios de defensa y apoyo a sus nacionales trabajadores migrantes, independientemente de su estatus migratorio.

Cada vez más, las organizaciones de trabajadores han firmado acuerdos sindicales transfronterizos e iniciado la cooperación entre los sindicatos de los países de origen y de destino en ámbitos como la organización, las campañas, la información previa a la partida de las potenciales personas trabajadoras migrantes y el apoyo social y jurídico una vez en los países de acogida. Además, los acuerdos sindicales multilaterales ofrecen un mayor alcance geográfico e influencia para la acción coordinada en favor de los derechos de las personas trabajadoras migrantes. Ejemplos de estos diversos modelos son:

- El **Consejo Sindical Regional de Asia Meridional (SARTUC)** acordó incluir a las personas trabajadoras migrantes como miembros activos en la reforma de los estatutos y estructuras sindicales, pero también reforzar la capacidad de los sindicatos para apoyar a las personas trabajadoras migrantes, tanto a los nuevos miembros como a los que no lo son (OIT, 2014c, párrafo 17)⁹¹.
- Los sindicatos de 11 países situados a lo largo de cinco corredores migratorios han acordado cooperar, incluso con organizaciones de la sociedad civil, para proteger los derechos de las personas trabajadoras domésticas migrantes, a lo largo de los corredores situados entre **Ucrania-Polonia, Zimbabue-Lesotho-Sudáfrica,**

⁹¹ Para más información, consulte la Carta del SARTUC sobre las personas trabajadoras migrantes y el Plan de Acción de Katmandú, adoptados en 2013, en https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Eventsandmeetings/WCMS_342119/lang--en/index.htm.

Indonesia-Malasia, Nepal-Líbano y Paraguay-Argentina⁹².

- **Los sindicatos están cooperando más allá de las fronteras**, por ejemplo entre Malasia y Bangladesh, y aúnan sus esfuerzos para apoyar a las personas trabajadoras migrantes, incluso mediante la distribución de alimentos, con el fin de mitigar el impacto de la pandemia de la COVID-19 en esta categoría de personas trabajadoras.

Desde el nivel de cooperación local hasta el transnacional, las organizaciones de trabajadores pueden recurrir a una amplia gama de acuerdos para prestar servicios a las personas trabajadoras migrantes irregulares y facilitar el acceso a la reparación en caso de violación de sus derechos. En una marcada tendencia de práctica ejemplar, los actores tanto en los países de origen como de destino han coordinado un número importante de servicios para ayudar a las potenciales personas trabajadoras migrantes a prepararse para la migración, y proporcionar orientación y asistencia a estas personas tras su llegada al país de destino. Además de los servicios de información mencionados anteriormente, dichas actividades incluyen servicios sociales, la organización de las personas trabajadoras migrantes y la garantía de sus derechos al debido proceso y al acceso a la justicia. Con el apoyo de la OIT, los centros de recursos para personas migrantes también han desempeñado un papel crucial en la prestación de servicios y asistencia jurídica a las personas trabajadoras migrantes que se quedaron varadas en los países de destino y perdieron su empleo.

Prestación de servicios sociales

Los servicios sociales, incluida la atención sanitaria y la protección de la seguridad social, son herramientas de primera línea en el marco de buenas prácticas para garantizar los derechos de subsistencia y la inclusión de

las personas migrantes en situación irregular. Las organizaciones mundiales y nacionales de trabajadores dan prioridad a estos servicios en sus acuerdos y modelos de cooperación transfronterizos, entre otros:

- Administrado bajo la dirección del Comité Intersindical Regional⁹³, el acuerdo sindical de 40 miembros en **América Central** presta servicios a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, de forma similar a los programas de las Federaciones Sindicales Internacionales y la Confederación Sindical Internacional (CSI). Para los trabajadores cualificados, UNI Global Union proporciona a sus afiliados (y a sus más de 900 miembros nacionales y regionales) un pasaporte que da acceso a los servicios de solidaridad y apoyo que los sindicatos afiliados de UNI prestan a sus miembros y que permite que mantengan su afiliación sindical y, por tanto, beneficiarse del apoyo correspondiente en los países de destino (véase también Ford 2013)⁹⁴.
- En **Francia**, un grupo de ONG redactó un folleto titulado «¿Qué debo hacer? Acogida de los sin papeles e intervención policial» que da respuesta a las preguntas relacionadas con la prestación de asistencia social a las personas migrantes irregulares (FRA, UE, 2011, 63; La Climade et al. 2009).

Ayuda sectorial

La ayuda sectorial ha demostrado su eficacia en cuestiones específicas del sector.

- Con el apoyo de la CSI, por ejemplo, los sindicatos de **Mauritania y Senegal** crearon varios centros para ayudar a las personas trabajadoras migrantes senegaleses en Mauritania, dirigidos a los sectores del transporte y la construcción. También se crearon dos centros locales, uno en Nouadhibou, ciudad portuaria del norte de

⁹² Base de datos de buenas prácticas en materia de migración laboral.

⁹³ Base de datos de buenas prácticas en materia de migración laboral en: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=174.

⁹⁴ Véase el Pasaporte UNI y la base de datos de la OIT sobre buenas prácticas en materia de migración laboral en: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=9.

Mauritania, por donde salen muchas personas migrantes en situación irregular, y otro en Dakar, Senegal⁹⁵. En **Dakar, Senegal**, un centro de llamadas para las personas del sector del empleo doméstico, que también cubre a las personas trabajadoras domésticas migrantes intenta facilitar la resolución de problemas relacionados con el empleo y ofrece un espacio de encuentro (*ibíd.*).

- En **España**, una cooperativa de personas trabajadoras domésticas, la Cooperativa Valenciana de Empleadas de Hogar de Levante, presta servicios para regularizar la situación laboral de las personas trabajadoras domésticas migrantes y ayudarles a acceder a los sistemas y prestaciones de la seguridad social, además de proporcionarles apoyo para el cuidado de los niños y formación profesional. En 2012, doce personas trabajadoras domésticas formaron la cooperativa a raíz de una modificación de la legislación laboral y de seguridad social que exigía que tuvieran un contrato de trabajo, aunque sólo trabajasen unas horas al mes⁹⁶.

Recientemente, varias ciudades y municipios regionales de Europa han puesto en marcha nuevas iniciativas para prestar asistencia social, principalmente en colaboración con las ONG.

- En 2012, en el contexto de una reforma nacional que restringía el derecho de las personas migrantes en situación irregular a la atención sanitaria gratuita (más allá de las urgencias, el embarazo, el parto y el posparto), todas las **comunidades autónomas españolas** aprobaron medidas especiales para ampliar el acceso a servicios sanitarios adicionales a nivel regional. Las medidas provinciales proporcionan ahora cierto grado de acceso a la atención sanitaria para las personas en situación irregular en toda España. Dos regiones españolas, Andalucía y Asturias, proporcionan un acceso

igual al de los nacionales a los servicios para las personas migrantes en situación irregular (Delvino, 2017).

- En **Senegal**, un sindicato senegalés, apoyado por un sindicato español, puso en marcha un sistema de mutualidades de ahorro y crédito que ofrece alternativas de ingresos al empleo en el extranjero, así como un centro personas migrantes de retorno que trabaja para ofrecer incentivos socioeconómicos en la industria local para evitar la reemigración de los jóvenes⁹⁷.

En los países de origen, los programas de asistencia social y económica ofrecen incentivos a las potenciales personas trabajadoras migrantes para que no abandonen su país, aumentando las oportunidades de subsistencia. El objetivo de estos programas converge con el del Pacto Mundial sobre la Migración, que «pretende mitigar los factores adversos y estructurales que impiden que las personas puedan labrarse y mantener medios de vida sostenibles en sus países de origen, obligándolas a buscar futuro en otros lugares» (ONU 2019, párrafo 12).

Sindicalización de las personas trabajadoras migrantes

En el marco de los acuerdos de coordinación transfronteriza celebrados por los sindicatos, la sindicalización de las personas trabajadoras en las estructuras sindicales existentes para que puedan hacer valer sus derechos es una prioridad fundamental.

- Con el apoyo de la OIT, la **CSI** ha sido pionera en la elaboración de un modelo de contrato para los acuerdos transfronterizos en el que las partes sindicales se comprometen a «alcanzar y organizar a los trabajadores migrantes y

95 Véanse los centros para migrantes de Senegal y Mauritania en la base de datos de buenas prácticas en materia de migración laboral: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=141.

96 Véase Cooperativa Valenciana, base de datos en materia de buenas prácticas de migración laboral en: <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.listPractices>.

97 Centros para personas trabajadoras migrantes en Senegal y Mauritania, en: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=141 - Asociación Nacional de Repatriados, Supervivientes y Familias Afectadas (ANRAF), Senegal.

garantizar que afiliarse al sindicato en el país de destino, participar en las actividades sindicales y puedan obtener protección sindical en caso de abusos y violaciones de sus derechos»⁹⁸ (véase también, OIT, 2021d).

- **Las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI)** han tomado medidas similares. Por ejemplo, en el sector de la construcción de Malasia, la federación sindical mundial, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), animó al sindicato sectorial local a colaborar con sus homólogos en los países de origen. La ICM también proporcionó apoyo financiero para contratar a un sindicalista nepalí para organizar a los trabajadores nepalíes en Malasia Peninsular (Ford, 2013).
- El Programa FAIR WAY de la OIT ha apoyado a la **Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)** para empoderar a las personas trabajadoras del sector doméstico en Kuwait mediante la sindicalización, lo que ha llevado a la creación de la **Asociación de Trabajadores del Hogar Sandigan Kuwait (SKDWA)** en la comunidad filipina, así como a la extensión a las comunidades africanas (para más información, véase el [sitio web de la OIT para los Estados árabes](#)).

En varios casos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil han ayudado a establecer y/o apoyar la capacidad de las cooperativas de personas trabajadoras migrantes y los centros de recursos que prestan asistencia jurídica y socioeconómica a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

- En el **Líbano**, el centro comunitario para personas migrantes creado por el movimiento antirracista ofreció a las personas trabajadoras migrantes un espacio para reunirse, adquirir conocimientos y acceder a información y apoyo⁹⁹.
- En un estudio regional, la OIT ha trazado marcos legislativos y políticos, estructuras institucionales e iniciativas basadas en la afiliación en **Jordania, Kuwait y Líbano** que muestran potencial para promover las empresas económicas de las personas trabajadoras domésticas y las organizaciones de economía solidaria (OIT, 2014f).
- La ONG HomeNet ha creado la primera asociación nacional destinada a las personas trabajadoras migrantes del empleo doméstico del país; está abierta a los trabajadores tailandeses pero también a las personas migrantes (OIT, 2014c, anexo 6).

► 4.5. Promover la contratación equitativa para prevenir la migración laboral irregular

La fase de contratación en un proceso de migración puede estar plagada de riesgos y peligros. Para pagar las comisiones de contratación y los gastos conexos, muchas personas trabajadoras pueden llegar a vender sus bienes familiares, pedir préstamos a tipos de interés elevados o endeudarse con sus empleadores. Algunas

personas optan por los canales de migración irregular, que a menudo se perciben como una opción más conveniente, otras prolongan su estancia más allá de la validez de su visado y acaban en situación irregular. Ambos enfoques aumentan su vulnerabilidad a los abusos y las exponen a una mayor explotación, incluida la

⁹⁸ Véase el modelo de acuerdo bilateral para que los sindicatos de los países de origen y destino protejan a las personas trabajadoras migrantes en la base de datos de buenas prácticas en materia de migración laboral en: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=61.

⁹⁹ Véase el Centro Comunitario de Migrantes (MCC) en Beirut, Líbano, en la base de datos de buenas prácticas en materia de migración laboral en: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=133.

trata de personas y el trabajo forzoso (OIT, 2020b). Aunque en algunas situaciones las personas trabajadoras que utilizan los canales de migración irregular pueden pagar menos comisiones de contratación, es más probable que ganen sueldos más bajos, tengan malas condiciones de trabajo y derechos laborales limitados (*ibíd.*).

Promover la contratación equitativa ayuda a garantizar que la migración laboral se produzca en condiciones que respeten los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente y a través de vías regulares. También ayuda a crear trabajo decente, a ofrecer nuevas oportunidades de empleo y a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. Al dirigirse a las personas trabajadoras a través de canales de contratación regulares y justos, los empleadores también se aseguran de que los candidatos contratados se ajusten a sus necesidades de cualificación y, por tanto, consigan mejores resultados en términos de productividad/reducción de la rotación¹⁰⁰. La contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes y su aplicación basada en los Principios generales y directrices de la OIT, que se basan en las normas de la OIT, desempeña un papel esencial en la prevención y la reducción de la migración laboral en condiciones abusivas. Estos abusos incluyen:

- el engaño sobre la naturaleza y las condiciones de trabajo; la retención de pasaportes y otros documentos de identidad; los depósitos y las deducciones salariales ilegales; el cobro de honorarios y costos relacionados de los trabajadores, la servidumbre por deudas vinculada al reembolso de los honorarios de contratación; (y) las amenazas a los trabajadores que quieren dejar a sus empleadores asociadas al miedo a la expulsión del país (OIT, 2016d, párrafo 1; Andrees et al., 25-26).

La combinación de estos abusos puede equivaler a la trata de personas y al trabajo forzoso, y en

muchos casos están relacionados con otras graves violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo, como la contratación de niños que no tienen edad para trabajar, la violencia física y sexual en el trabajo y la contratación para trabajos peligrosos e inseguros (*ibíd.* 10-11). El riesgo de que se produzcan estos abusos y la dificultad para detectarlos son especialmente elevados en las complejas cadenas de subcontratación¹⁰¹. Para eliminar las prácticas de contratación que dan lugar a graves abusos en la migración, es crucial una legislación específica que penalice y persiga a los autores del tráfico ilícito de personas migrantes y de la trata de personas y del trabajo forzoso. Además, se aplican sanciones administrativas, civiles y penales a quienes emplean a trabajadores migrantes sin autorización.

Es esencial la aplicación de las normas internacionales del trabajo acordadas que son relevantes para las prácticas de contratación equitativas (véase también el Anexo II sobre el marco jurídico internacional).

Las normas de la OIT de 1949 sobre la migración para el empleo contienen disposiciones específicas sobre la regulación de la contratación y el cobro de honorarios y costos (Convenio núm. 97, artículo 7 (2), y artículo 4 del Anexo I y II, artículo 9 del Anexo II). La Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) exige a los Estados Miembros que adopten medidas para prevenir todo abuso en el momento de la contratación o de la partida que pueda hacer ilegales las condiciones de entrada, de estadía o de empleo de sus nacionales en otro país; tanto los países de origen como los de destino deben adoptar también medidas apropiadas para evitar abusos en la contratación de mano de obra para trabajar en el extranjero, evitar la explotación de los trabajadores migrantes y garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical y del derecho de sindicación y de negociación colectiva. El Convenio sobre las agencias de empleo privadas,

100 Véase a este respecto FAIR Integrated Programme on Fair Recruitment. The benefits of fair recruitment results of the impact study on the Nepal-Jordan corridor, OIT Ginebra, 2019: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_727143.pdf.

101 CEACR, Bélgica, Solicitud directa, 2007, 2009, 2010, Convenio núm. 29, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>

1997 (n.º 181) establece el principio de que las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa (artículo 7 (1)). El Convenio también proporciona una orientación clara dirigida a la regulación de las agencias de empleo privadas, incluida la prevención de prácticas abusivas con respecto a las personas trabajadoras migrantes, mientras que el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (n.º 88) reafirma el importante papel de los servicios del empleo en el contexto de la contratación. Las normas más recientes sobre el trabajo forzoso contienen disposiciones destinadas a «la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación» (Protocolo n.º 29, artículo 2 (d)), y también sobre:

«la promoción de esfuerzos coordinados por parte de los organismos gubernamentales con los de otros Estados para facilitar una migración regular y segura y para prevenir la trata de personas, incluidos los esfuerzos coordinados para regular, certificar y controlar la actividad de los reclutadores de trabajadores y de las agencias de empleo y eliminar el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores a fin de prevenir la servidumbre por deudas y otras formas de presión económica» (Recomendación n.º 203, párrafo 4 (i)).

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n.º 189) protege a esta categoría de trabajadores, incluso a las personas migrantes de este sector, de las prácticas abusivas de las agencias de empleo privadas (artículo 15), mientras que el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (n.º 188), incluye varias disposiciones sobre la contratación y colocación de pescadores, incluso por parte de agencias de empleo privadas. Del mismo modo, el Convenio sobre el trabajo marítimo (CTM, 2006), estipula que todo Miembro deberá ejercer efectivamente su jurisdicción y control sobre los servicios de contratación y colocación de la gente de mar establecidos en su territorio (artículo 5(5)).

Los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*

de la OIT (GPGFR, por sus siglas en inglés), que fueron negociados por un grupo tripartito de expertos en 2016 y 2018, y aprobados por el Consejo de Administración de la OIT para su difusión, son las orientaciones más actualizadas y acordadas internacionalmente en el ámbito de la contratación (2019e). Trece «principios generales» (resumidos en el recuadro 10) se aplican tanto a la contratación en el sector público como en el privado y a los empleadores, reclutadores de mano de obra o agencias de empleo que participan en la contratación. Las Directrices ofrecen orientación sobre las buenas prácticas entre los diferentes actores del proceso de contratación, a saber: los gobiernos y las empresas y los servicios públicos de empleo, incluidos los reclutadores de mano de obra y los empleadores. Todas las partes implicadas tienen que desempeñar su papel en consonancia con las Directrices para contribuir al respeto de los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes, protegerlas de los abusos de terceros y garantizar vías regulares de migración que satisfagan las necesidades de los países y las personas (OIT, 2019e, sección D y párrafo 34).

El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (GCM) exige además a los Estados que desarrollen y mejoren las políticas y los programas nacionales relativos a la movilidad laboral internacional, incluso teniendo en cuenta las recomendaciones pertinentes de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y el Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS) de la OIM.

Papel de los mecanismos nacionales y transfronterizos para regular la contratación equitativa

Los mecanismos nacionales y transfronterizos de regulación de la contratación son fundamentales para promover la migración laboral basada en las necesidades establecidas del mercado de trabajo y tienen como objetivo contribuir a la eliminación de las prácticas de contratación abusivas y

► **Recuadro 10. Principios generales y directrices para la contratación equitativa, y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos**

1. La contratación respeta, protege y cumple los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. La contratación es una respuesta a las necesidades establecidas del mercado de trabajo.
3. Las leyes y políticas adecuadas sobre empleo y contratación se aplican a todos los trabajadores, reclutadores de mano de obra y empleadores.
4. La contratación tiene en cuenta políticas y prácticas que promueven la eficiencia, la transparencia y la protección de los trabajadores.
5. La regulación del empleo y de las actividades de contratación es clara, transparente y se aplica de manera efectiva: función de la inspección del trabajo; utilización de sistemas normalizados de registro, obtención de licencias o certificación, medidas contra las prácticas abusivas y fraudulentas.
6. La contratación transnacional respeta las leyes y reglamentos nacionales, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables de los países de origen, de tránsito y de destino, así como las normas internacionales de derechos humanos y del trabajo.
7. No se cobra ninguna comisión o gasto de contratación a los trabajadores o a los solicitantes de empleo.
8. Las condiciones de trabajo están especificadas de manera adecuada y son aplicables: contrato fácil de comprender y verificable, preferiblemente por escrito, incluye la ubicación del trabajo, los requisitos y las tareas, debe proporcionarse con suficiente antelación antes de salir de su país de origen, prevé medidas encaminadas a prevenir la sustitución de contratos.
9. El acuerdo del trabajador es voluntario y está libre de engaños o coacción.
10. El trabajador tiene acceso a información gratuita, exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.
11. El trabajador es libre de desplazarse dentro de un país o de salir de él, y no se deben confiscar, destruir o retener sus documentos de identidad ni sus contratos.
12. El trabajador es libre de rescindir el contrato, cambiar de empleador o regresar a su casa.
13. El trabajador tiene acceso, independientemente de su ubicación o condición jurídica, a mecanismos de presentación de reclamaciones gratuitos o asequibles, así como a otros mecanismos de resolución de conflictos en caso de presunto abuso de derechos en el proceso de contratación y a recursos efectivos y apropiados.

Fuente: OIT, 2019e y 2020a.

La contratación equitativa requiere el establecimiento y la aplicación de leyes o reglamentos que abarquen todos los aspectos del proceso de contratación y que se apliquen a todos los empleadores y reclutadores de mano de obra, incluidos los intermediarios, y a todos los trabajadores (OIT, 2016b; OG 3 -5)¹⁰². Las

buenas prácticas emergentes para la contratación equitativa involucran una variedad de medidas regulatorias y de otro tipo para abordar el amplio espectro de modelos de contratación en funcionamiento tanto en el sector público como en el privado. Las personas trabajadoras migrantes pueden ser contratadas

¹⁰² Véase también el Convenio núm. 97, artículo 7 y Anexos I y II; la Recomendación núm. 86, párrafos 1, 13-15; OIT, 2016a, párrafo. 195. Para el control público de las agencias de contratación privadas, véase el Convenio núm. 97, Anexo I, artículo 3(4), Anexo II, artículo 3(5).

directamente por el empleador o el agente del empleador, o indirectamente por reclutadores de mano de obra.

Un número considerable de países cuenta con mecanismos de contratación tanto públicos como privados, por ejemplo, Alemania, Austria, Chipre, Ecuador, Italia, Jamaica, Japón, República Democrática Popular Lao, Lituania, Líbano, Pakistán y Polonia (OIT, 2016a, párrafo 203, nota 23). En otros países, por ejemplo, Argelia y la República de Corea, los servicios públicos desempeñan un papel importante o exclusivo en la contratación y colocación de las personas trabajadoras migrantes.

► En **Marruecos**, la Agencia Nacional para la Promoción del Empleo y las Competencias (ANAPEC) ofrece servicios de colocación para personas trabajadoras de alta, media y baja cualificación tanto en el país como en el extranjero. A través de su división de colocación internacional, la Agencia se dedica a la contratación de marroquíes en varios países de destino, como Francia, España, Qatar, Canadá y Arabia Saudí.

En varios países, los reclutadores privados de mano de obra de obra llevan a cabo la contratación de personas trabajadoras migrantes¹⁰³. Los sistemas de regulación del sector de la contratación incluyen el registro, la concesión de licencias, los requisitos de información o una combinación de enfoques (OIT, 2016a, párrafos 200-201, nota 18). En varios países, los sistemas de concesión de licencias y de registro funcionan en paralelo como parte de la regulación de la contratación. Por ejemplo, la concesión de licencias puede ser necesaria para los reclutadores que operan en sectores vulnerables específicos o para ciertos tipos de agencias de contratación, mientras que otros reclutadores pueden entrar en un sistema de registro general sujeto a los controles

utilizados para cualquier otro negocio industrial o comercial registrado (Andrees et al. 2015).

Como principio básico de buenas prácticas, se espera que todas las formas de regulación de las actividades de contratación en todos los sectores proporcionen medios para cumplir con las directrices para la contratación equitativa (OIT, 2019e, OG 4.3). En particular, la regulación debe tener como objetivo garantizar el respeto de los derechos humanos y la protección contra los abusos de los derechos humanos en el proceso de contratación (OIT, 2019e, OG 1.1, 2.1 y 14) y eliminar el cobro de comisiones de contratación y los gastos relacionados con las personas trabajadoras y solicitantes de empleo (*ibíd.*, OG 6).

► En **Canadá**, la regulación de los reclutadores de mano de obra se aplica a través de reglamentos provinciales de concesión de licencias y de la aplicación proactiva, incluso en Manitoba, Nueva Escocia, Alberta, Saskatchewan y Nuevo Brunswick (Andrees et al. 2015)¹⁰⁴.

► En **Bélgica**, la certificación para operar como reclutador de mano de obra privada se basa en condiciones como el trato no discriminatorio de los trabajadores (OIT, 2016a, párrafo 210, nota 37).

► En **Jordania**, tras una consulta nacional tripartita, las partes interesadas nacionales jordanas adoptaron una **política de exención de las comisiones de contratación** destinada a garantizar que los trabajadores no paguen tarifas de contratación antes, durante y después del empleo en el sector de la confección. Esta política de exención entró en vigor a partir de enero de 2019 (OIT, 2021d).

► En **México**, las enmiendas a la Ley Federal del Trabajo de 2012, y el reglamento correspondiente de 2014, exigen que los

103 Veintiocho países informaron de que los reclutadores privados de mano de obra intervenían en la contratación de personas trabajadoras migrantes (OIT, 2016a, párrafo 210, nota 33).

104 Véase: Ley de contratación y protección de los trabajadores de 2008, provincia de Manitoba, 2008; Código de normas del trabajo de 1989 (enmiendas de 2011), provincia de Nueva Escocia; Ley de comercio equitativo, Reglamento de concesión de licencias a las empresas de empleo de 2012 (N° 45/2012), provincia de Alberta; Ley de servicios de contratación e inmigración de trabajadores extranjeros de 2013 (FWRISA) provincia de Saskatchewan; provincia de Nuevo Brunswick, Ley de modificación de la Ley de normas de empleo de 1982, 26 de marzo de 2014.

reclutadores de mano de obra se registren en la Secretaría del Trabajo y certifiquen las condiciones del contrato de trabajo con la persona trabajadora migrante. Se prohíbe a los reclutadores cobrar una comisión a las personas migrantes o hacer declaraciones falsas o engañosas, y discriminarlas por cualquier razón, incluida la defensa de sus propios derechos o los de otras personas (Gordon 2015; Howe y Owens 2016).

- La Gangmasters' Licensing Authority (GLA) del **Reino Unido** es un organismo gubernamental independiente encargado de controlar el cumplimiento de múltiples leyes por parte de las agencias. Para obtener y mantener una licencia, una agencia de empleo debe demostrar que cumple con los requisitos en materia de impuestos, seguridad social, inmigración, empleo y alojamiento de las personas trabajadoras. La GLA verifica el cumplimiento de las agencias antes de concederles la licencia y puede realizar inspecciones sin previo aviso en las empresas donde trabajan los empleados de la agencia, revocar la licencia o cerrar la agencia en caso de infracciones particularmente graves. La GLA colabora estrechamente con la policía y la agencia tributaria del Reino Unido, pero puede imponer de forma independiente sanciones civiles y penales a las agencias que operan sin licencia o infringen las condiciones de sus licencias. La GLA también puede sancionar a las empresas que contraten a agencias sin licencia. Las agencias de empleo extranjeras que deseen proporcionar trabajadores a los empleadores británicos deben abrir una oficina en el Reino Unido, conforme a la legislación británica. De esta manera, la GLA puede, por ejemplo, considerar que una agencia es responsable de proporcionar información inexacta o engañosa a las personas migrantes en su país de origen, incluso sin jurisdicción extraterritorial. En 2012, la GLA elaboró normas de autorización para los reclutadores de mano de obra en ámbitos como la prevención del trabajo forzoso y el maltrato a los trabajadores, las

condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, y la contratación y los acuerdos contractuales.

- En **Vietnam**, con el apoyo de la OIT, el Gobierno revisó sustancialmente la Ley sobre Trabajadores Vietnamitas en el Extranjero por Contrato (Ley 72), lo que supuso amplias consultas con las organizaciones de empleadores y trabajadores, y con las personas trabajadoras migrantes. La nueva Ley sobre Trabajadores Vietnamitas en el Extranjero por Contrato 69/2020/ QH14 (Ley 69) reconoce el nexo entre la migración laboral, la contratación equitativa y la trata de personas; especifica los derechos y las responsabilidades de los reclutadores de mano de obra privada, así como de los organismos estatales en su supervisión, y regula ampliamente la concesión de licencias a los reclutadores de mano de obra privada.
- En consonancia con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, y con la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, la nueva ley suprime las comisiones de intermediación que tienen que pagar las personas trabajadoras migrantes a las agencias de empleo, con la prohibición explícita de que las agencias repercutan estos costes en las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras migrantes ya no están obligadas a pagar tasas de servicio al servicio público del empleo, de acuerdo con el Convenio núm. 88. La nueva legislación prohíbe, entre otras cosas, la publicidad engañosa con el fin de organizar la trata de personas y el aprovechamiento de la colocación de personas trabajadoras en el extranjero con el fin de organizar la salida ilegal. También prohíbe la trata, la explotación y el trabajo forzoso coaccionando, incitando, seduciendo o engañando a las personas trabajadoras vietnamitas para que permanezcan ilegalmente en el extranjero; la prestación del servicio de colocación de personas trabajadoras vietnamitas con contrato en el extranjero sin licencia; o la utilización de la licencia de otras empresas para este fin. Conforme a la Ley, las personas

trabajadoras migrantes pueden rescindir unilateralmente los contratos en caso de amenazas, acoso sexual, malos tratos o trabajo forzoso. La nueva ley también define la discriminación y el trabajo forzoso en consonancia con las normas de la OIT y

prevé la asistencia jurídica en caso de abuso, violencia o discriminación mientras se trabaja en el extranjero. Los objetivos estatales se refieren específicamente a la igualdad de género (véase OIT, 2021h).

► Recuadro 11. Regular las comisiones de contratación y gastos conexos

La reducción de las comisiones de contratación no sólo podría facilitar el acceso a las oportunidades de empleo en el extranjero, sino que también ayudaría a contrarrestar la migración laboral irregular, y daría lugar a mayores flujos de remesas a los hogares de las personas migrantes, que podrían utilizarse para la educación, la salud y otros usos productivos. Una investigación reciente de la OIT sobre las personas trabajadoras migrantes en Tailandia reveló que, por término medio, las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, y las mujeres en particular, eran mucho más propensos que las personas migrantes en situación regular a pagar a una agencia o intermediario de contratación. Sin embargo, a pesar de pagar menos comisiones de contratación y gastos conexos, las personas trabajadoras migrantes en situación irregular suelen cobrar menos, tienen peores condiciones de empleo y sus derechos laborales son más limitados. También trabajan más días por semana y tienen menos probabilidades de tener días de descanso. La investigación sugiere que las elevadas comisiones de contratación y los gastos conexos son un elemento disuasorio para que las personas trabajadoras migrantes utilicen los canales regulares de migración (OIT, 2020b). Por lo tanto, es necesario tomar medidas tanto en los países de destino como en los de origen para reducir las comisiones de contratación y gastos conexos, en particular los relacionados con la obtención de la documentación requerida (*ibíd.*).

En 2020, la OIT publicó un estudio comparativo mundial sobre la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (2020a), que abarcaba la investigación interregional sobre la legislación, la política y la práctica, y que examinaba 90 países y 99 políticas. El estudio concluyó que la mayoría de las políticas de los países (63) prohibían las comisiones de contratación de las personas trabajadoras. Treinta y seis políticas regulaban las comisiones de contratación y los gastos conexos y 27 países tenían definiciones completas o parciales de estas comisiones y gastos. En 66 países con disposiciones legales sobre las violaciones de las políticas sobre comisiones y gastos conexos se utilizaron diversas sanciones, incluyendo multas y penalidades, como el reembolso de los honorarios pagados por las personas trabajadoras (59 por ciento), el enjuiciamiento y las sanciones penales (32 por ciento), y la revocación o suspensión de la licencia de las agencias de empleo (30 por ciento) (OIT, 2018b, 2020a).

Además, la [base de datos mundial de la OIT](#) incluye un mapa de las leyes, políticas y reglamentos nacionales (políticas) con una definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos. La recopilación de datos se llevó a cabo en 2018 como preparación para el estudio global de apoyo a la Reunión tripartita de expertos para definir las comisiones de contratación y gastos conexos, noviembre de 2018*.

*La base de datos mundial de la OIT sobre leyes está disponible en: <https://ilo.org/gimi/FRI.action>. Para más información sobre la reunión, véase https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_632651/lang-en/index.htm.

Mecanismos transfronterizos para la regulación de la contratación a nivel bilateral e (inter)regional

Las normas y orientaciones de la OIT indican que la cooperación transfronteriza entre los países de origen, de tránsito y de destino es una herramienta esencial para la regulación eficaz de la contratación de personas trabajadoras migrantes y sus objetivos corolarios de maximizar las sinergias del mercado de trabajo y reducir la migración laboral irregular en condiciones abusivas (véase también el Anexo I (Acuerdo -tipo) de la Recomendación núm. 86; la Recomendación núm. 169, párrafos 43-44; y ONU, 2019, Objetivo 5). Esta cooperación adopta diversas formas, como las actividades transfronterizas basadas en las relaciones diplomáticas en el territorio, los instrumentos bilaterales de migración laboral y los acuerdos de integración económica regional con efecto político o con carácter jurídicamente vinculante.

En consonancia con las normas de la OIT y los principios de contratación equitativa, y como principio básico de buenas prácticas, los acuerdos transfronterizos para la contratación de personas trabajadoras migrantes deben ser objeto de consulta con los interlocutores sociales (OIT, 2019e, OG 13; y Recomendación núm. 169, párr. 44), basarse en las necesidades objetivas del mercado de trabajo, ser coherentes con las normas internacionales de derechos humanos y del trabajo y otras normas internacionales pertinentes, y ser ejecutables. Gran parte de estos acuerdos reflejan la responsabilidad compartida entre los países de origen, de tránsito y de destino para la protección de las personas migrantes contra la contratación fraudulenta y abusiva¹⁰⁵. En algunos casos, el país de origen o el reclutador de mano de obra en el extranjero aplica la normativa de contratación del país de

destino a efectos de la contratación de personas trabajadoras migrantes en el extranjero.

- En virtud de los **memorandos de entendimiento sobre contratación con Manitoba (Canadá) y otras provincias**, Filipinas aceptó exigir a los reclutadores de trabajadores con destino a Manitoba que cumplan las normas de la legislación provincial, que son más estrictas que la legislación filipina. Filipinas permite el pago de comisiones equivalentes a un mes de salario en el país de destino, mientras que Manitoba las prohíbe completamente. Los reclutadores de Manitoba solo pueden celebrar acuerdos con reclutadores filipinos autorizados por el Gobierno de Filipinas (como se cita en Gordon 2015). Los memorandos de entendimiento expresan la intención de cooperar en muchos aspectos de la migración laboral, incluida la formación y la contratación.
- En el **Reino Unido**, la ley de concesión de licencias [Gangmasters (Licensing) Act] exige que los reclutadores de mano de obra con sede en el extranjero que suministran trabajadores migrantes al Reino Unido soliciten una licencia con arreglo al mismo sistema que los reclutadores de mano de obra locales que operan en los sectores de la agricultura, el procesamiento de pescado y los sectores conexos (OIT, 2016a, párr. 224).

En algunos países de destino, los servicios previos a la salida de las personas trabajadoras migrantes en su país de origen tratan de prevenir la contratación fraudulenta y abusiva y la migración irregular (véase la sección 4.4.). Los países de origen también imparten formación y orientación relacionadas con la contratación para sus nacionales que son trabajadores migrantes en los países de destino. En otros países, los acuerdos bilaterales para ampliar las vías regulares de migración laboral internacional hacen hincapié en el intercambio de información

¹⁰⁵ Convenio núm. 181, artículo 8(1) y 2: Véanse los comentarios de los supervisores sobre el Convenio núm. 181 en OIT, 2016a, párrafo 222, nota 56 (Israel y Portugal). El artículo 8(2), se refiere a la posibilidad de celebrar acuerdos bilaterales para prevenir los abusos y las prácticas fraudulentas en materia de contratación, colocación y empleo. El Convenio núm. 189 también reconoce la necesidad de adoptar medidas destinadas a proteger eficazmente a las personas trabajadoras migrantes del empleo doméstico contra las prácticas abusivas de los intermediarios privados, incluso mediante la celebración de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales.

sobre el mercado de trabajo y en el desarrollo de mejores sistemas de información. En un proyecto apoyado por la OIT, India, Nepal y Pakistán colaboran con Kuwait, Qatar y los Emiratos Árabes Unidos para mejorar los servicios de contratación, como el acceso a información confiable sobre las oportunidades de trabajo, los requisitos del CCG y la adecuación de la oferta y la demanda de empleo; la información y la formación previas a la partida; y otros medios para proteger los derechos de las personas migrantes y reducir los flujos irregulares (OIT, 2016a, párr. 226).

- **La Oficina de trabajo filipino en el extranjero**, en colaboración con la OIT, por ejemplo, gestiona un servicio en China, Hong Kong (RAE), que proporciona información y asesoramiento, incluso sobre cuestiones de rescisión de contratos cuando la pérdida de empleo conlleva una situación de migración irregular involuntaria¹⁰⁶.
- En virtud de la **Proclamación de empleo en el extranjero de Etiopía N° 923/2016**, en su versión modificada, el Gobierno de Etiopía debe nombrar agregados laborales en los países de destino para garantizar la protección de los derechos, la seguridad y la dignidad de las personas empleadas en el extranjero, y hacer un seguimiento de las reclamaciones y supervisar las agencias de contratación en el extranjero (Etiopía 2021; Andrees et al. 2015).
- La **República de Corea** respondió al aumento de la migración irregular aplicando un sistema de permisos de empleo (EPS) flexible a través de memorandos de entendimiento (MdE) con 15 países de origen que establecen las responsabilidades y derechos mutuos de los gobiernos en relación con la contratación, los criterios de selección y la colocación en Corea. En virtud de los MdE, el Ministerio de Empleo y Trabajo coreano cuenta con oficinas de enlace en todos los países de origen para ofrecer formación y orientación antes de la salida, incluso para prevenir los abusos en la contratación y garantizar que no se cobren comisiones a las personas trabajadoras

en ninguna fase. Los empleadores deben obtener permisos especiales para acceder a la bolsa de trabajo del EPS y cumplir ciertas condiciones para participar, y los países de origen que incumplan los requisitos pueden ser suspendidos del régimen por una duración determinada (Andrees et al., 55-56).

Algunos acuerdos bilaterales abordan la contratación ampliando directamente las oportunidades de migración regular. Varios Estados celebran múltiples acuerdos bilaterales sobre contratación, mientras que otros acuerdos adoptan un enfoque de contratación sectorial basado en la colaboración y el intercambio de información (para ejemplos, véase OIT, 2016a). El acuerdo bilateral sobre migración laboral entre la República de Moldavia e Israel en el sector de la construcción, preparado en consulta con los interlocutores sociales de ambos países, tiene por objeto ofrecer mayores oportunidades para la migración regular y reducir los efectos negativos de la migración irregular garantizando la protección laboral y social a los trabajadores (OIT, 2017c, 39). Véase también el Anexo II.

- En virtud del **Acuerdo bilateral relativo a la colocación de profesionales sanitarios filipinos en puestos de trabajo en la República Federal de Alemania**, las partes acuerdan cooperar, entre otras cosas, para intercambiar ideas e información sobre sus experiencias con el fin de mejorar y simplificar los procedimientos de colocación. Las partes deben garantizar además que: 1) la contratación y el empleo de profesionales sanitarios filipinos en el marco del Acuerdo se ajusten a las leyes, procedimientos, directrices y reglamentos vigentes en cada país; 2) los profesionales sanitarios filipinos asignados dispongan de un contrato de trabajo adecuado y debidamente firmado (anexo al acuerdo bilateral); y que los profesionales sanitarios reciban una información/orientación adecuada antes de su partida sobre las leyes, reglamentos, políticas, procedimientos, normas, culturas y prácticas pertinentes en ambos países de origen y destino en relación con su despliegue (acuerdo bilateral, cláusula C). El acuerdo

106 Para más información al respecto, véase el sitio web del proyecto de la OIT: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_507923/lang--en/index.htm.

bilateral incluye además disposiciones relativas a los procedimientos de colocación, incluida la contratación no autorizada, y la colocación en caso de que el contrato de trabajo, sin culpa de la persona trabajadora, no se materialice o se rescinda después de la llegada, lo que ayuda a evitar que las personas trabajadoras migrantes caigan en la irregularidad al perder el empleo.

Las medidas de contratación a nivel regional ofrecen un efecto multiplicador para avanzar en la contratación equitativa. El Plan para facilitar la circulación de trabajadores en el Mercosur prioriza el uso de un sistema subregional de servicios públicos de empleo para evitar el abuso de las personas trabajadoras migrantes. Hubo algunos avances en el marco de un acuerdo de libre circulación en todo el continente, lanzado por el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD) en 2017 (Okunade 2021). Según se informa, los países de la comunidad andina estarían estableciendo una red similar que dará acceso a ofertas de trabajo a los ciudadanos de esos cuatro países (OIT, 2016a, párr. 207). El Marco Revisado de Políticas Migratorias para África y el Plan de Acción (2018-2030), así como el Protocolo de Libre Circulación de la IGAD, hacen hincapié en la importancia de las medidas de contratación equitativa.

Iniciativas de los sindicatos para promover la contratación equitativa

Las organizaciones de empleadores y trabajadores son actores clave en el contexto de las estrategias de lucha contra la contratación desleal y sus vínculos con el trabajo forzoso y la trata de personas. Los sindicatos han promovido activamente los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y han adoptado iniciativas prometedoras para mejorar las prácticas de contratación. Los sindicatos pueden desempeñar un papel fundamental en tres amplias áreas interrelacionadas e inclusivas, en particular: a) promover la contratación equitativa y el diálogo social, e influir en el diálogo político;

b) supervisar las prácticas de contratación y; c) prestar servicios a los trabajadores.

► El Comité mixto creado en virtud del **acuerdo bilateral de 2013 entre Filipinas y Alemania** sobre los profesionales de la salud se encargó de adoptar las directrices de aplicación, supervisar la aplicación, recomendar propuestas para modificar el acuerdo y celebrar reuniones periódicas. **La participación de los sindicatos permitió que las enfermeras filipinas tuvieran acceso a los sindicatos PSLink y Ver.di**, que pudieron proporcionar información y organizar a las personas trabajadoras. Los sindicatos también pudieron revisar las descripciones de los puestos de trabajo y supervisar las condiciones de despliegue y contratación de los trabajadores (OIT, 2020n).

► En 2014, la **Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)** creó una red de varias organizaciones de la sociedad civil de personas trabajadoras migrantes (JARI PPTKLN, Red para la reforma de la colocación y la protección de los trabajadores en el extranjero) para presionar por el cambio legislativo de la Ley N° 39/2004 sobre la colocación y la protección de los trabajadores indonesios en el extranjero. En 2017, se aprobó la nueva Ley N° 18/2017 sobre la protección de las personas trabajadoras migrantes indonesias. La ley impone sanciones más severas por las infracciones y establece que toda persona que coloque deliberadamente a los trabajadores en un empleo que no se ajuste al contrato de trabajo (lo que causa un perjuicio a las personas trabajadoras migrantes), se enfrentará a penas de prisión y a multas (At. 83) (*ibíd.*).

► La **Federación de Sindicatos de Trabajadores Domésticos de Asia (FADWU)** es el **único sindicato registrado de personas trabajadoras del empleo doméstico de Hong Kong (China)** que organiza a las personas trabajadoras locales y migrantes de este sector. El sindicato **Progressive Labor Union of Domestic Workers Hong Kong (PLU)** está afiliado a FADWU. Ambos, en colaboración con

organizaciones nacionales e internacionales como el FITH, desempeñan un papel muy activo en la promoción y la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, incluida la supervisión y el control de las prácticas de contratación (*ídem*). A raíz de las investigaciones realizadas por la FADWU y el PLU, el Departamento de Trabajo de Hong Kong adoptó un código de prácticas para las agencias de empleo, que implica, entre otras cosas, el establecimiento de normas mínimas para estas agencias (*ibíd.*)

- **La Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT)** impartió sesiones de formación a sus miembros sobre contratación equitativa y gobernanza de la migración laboral, así como sobre el papel y las responsabilidades de los sindicatos en estas cuestiones. Además, la UGTT creó centros de recursos para personas migrantes («Espace migrants») que proporcionan información confiable a las personas trabajadoras migrantes, imparten formación y prestan servicios en caso de conflictos laborales, y elaboró una guía completa para las personas trabajadoras migrantes (*ibíd.*).
- Un taller de formación sobre contratación equitativa, organizado en 2018 en colaboración con la **Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)** de México, dio lugar a un grupo de trabajo tripartito sobre contratación equitativa para el Estado de Baja California, y a la elaboración de un manual conjunto sobre contratación de personas trabajadoras migrantes (*ibíd.*).

Iniciativas de las organizaciones de empleadores y empresariales

Las empresas privadas y las agencias de contratación también pueden tomar diversas iniciativas para regular y promover la contratación equitativa de las personas trabajadoras migrantes, incluso mediante la adopción de códigos de conducta o la formación de alianzas y redes.

- La **Responsible Business Alliance (RBA)** -un grupo de empresas de alcance mundial- elaboró un exhaustivo código de conducta que abarca una serie de derechos laborales, incluidos los principios de contratación equitativa. Los miembros exigen a sus proveedores del nivel sucesivo que reconozcan y apliquen el código y sus normas. El cumplimiento se supervisa a través de un programa de evaluación validada. Se han reembolsado más de 50 millones de dólares en acuerdos a personas trabajadoras que sufrieron abusos. Cerca del 90 por ciento de las 164 empresas miembros de la RBA se han comprometido con el Código, lo que supone un impacto estimado de 3,5 millones de personas trabajadoras (OIT, 2021i).
- **México - Estados Unidos - La política de CIERTO Global** (agencia de contratación) está alineada con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT (OIT, 2019e). Cuando Estados Unidos permitió la migración temporal en el sector agrícola en 2020, CIERTO adaptó inmediatamente sus prácticas de contratación equitativas existentes para abordar las preocupaciones relacionadas con la COVID-19 incluyendo en particular la salud y la seguridad de todas las personas trabajadoras migrantes. Las prácticas de contratación de la agencia tienen en cuenta la diversidad étnica, lingüística y de género. El trabajo de la agencia de contratación se supervisa a través de un organismo independiente, tanto en las comunidades de origen como de destino, y de una encuesta a las personas trabajadoras. El modelo de contratación equitativa ha permitido que aumentaran los empleadores que solicitan sus servicios para las personas contratadas, mientras que las autoridades americanas dan prioridad a la tramitación de las solicitudes de renovación de visados provenientes de la agencia (OIT, 2021j).
- La **Confederación Mundial del Empleo (WEC)** ha desarrollado [una base de datos de buenas prácticas](#) para sus miembros y un [compendio de iniciativas voluntarias que promueven las prácticas de contratación éticas](#). El **Código de Conducta** de la WEC tiene por objeto establecer normas aceptables para

las prácticas profesionales a las que el sector del empleo se compromete y se espera que se adhiera. Establece diez principios rectores para una empresa ética con un mecanismo de cumplimiento y reclamación, proporcionando un marco sólido sobre las responsabilidades en los diferentes niveles, y esbozando una vía de procedimiento más clara para las reclamaciones. El Código se inspira en los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, las normas de trabajo internacionales y la guía sobre las empresas y los derechos humanos y la responsabilidad social de las empresas. Las directrices incluyen el respeto a la gratuidad de los servicios prestados a los solicitantes de empleo, el respeto al principio de no discriminación, el respeto a los derechos de las personas trabajadoras y el respeto al acceso a los recursos, entre otros.

- **La Red Empresarial Mundial sobre Trabajo Forzoso**, coordinada por la OIT, reúne a empresas de los 187 Estados Miembros de la OIT. La Red proporciona acceso a recursos, entre ellos la contratación equitativa, pone en contacto a los actores empresariales de todos los sectores y regiones, apoya a las empresas para que encuentren soluciones sostenibles y crea espacios para identificar las lagunas y los métodos para ampliar las soluciones para hacer frente al trabajo forzoso, incluido el de las personas trabajadoras migrantes.

Mecanismos de control y de supervisión de la contratación

La regulación de la contratación puede contribuir a reducir los riesgos a los que se enfrentan las personas migrantes vulnerables. Considerando un contexto de intensa competencia, es especialmente necesario garantizar que las personas migrantes estén protegidas de «intermediarios de contratación sin escrúpulos que cobran comisiones exorbitantes a cambio de puestos de trabajo, que a menudo resultan

estar lejos de lo prometido» (OIM, 2015b, iv). Es necesario supervisar las prácticas nacionales de contratación para garantizar que se cumplan las normas legales y equitativas de contratación internacionalmente aceptadas para proteger a las personas migrantes, con el beneficio adicional de ayudar a las comunidades y países de origen, y a las empresas, economías y comunidades de los países de destino.

Una marcada tendencia en la práctica estatal promueve la responsabilidad compartida para que los empleadores y los reclutadores sean responsables de respetar los derechos de las personas trabajadoras en el proceso de contratación (OIT, 2019e, OG 5. 2). La combinación de los requisitos de autorización y la colaboración en el intercambio de información con las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como con las empresas y los reclutadores de mano de obra, ha dado resultados efectivos. Además, la capacidad de las víctimas de denunciar los abusos, obtener reparación y exigir que los autores rindan cuentas es fundamental para una aplicación efectiva (véase la sección 3)¹⁰⁷.

- El control del cumplimiento incluye una variedad de métodos. Los requisitos de presentación de informes permiten a las autoridades controlar la información sobre las actividades de los contratantes de mano de obra, como el número de colocaciones y retornos, como, por ejemplo, en Lituania, **Mauricio** y la **República de Moldova** (OIT, 2016a, párrafo 213).
- En **Camboya**, un consorcio denominado Comité Sindical de Camboya sobre Migración contribuye al proceso de control de las agencias de contratación. En un caso particular, un centro de recursos para personas migrantes gestionado por la Confederación del Trabajo de Camboya resolvió las reclamaciones por malas prácticas de contratación a través de la mediación entre las posibles personas trabajadoras migrantes que habían pagado a una agencia

¹⁰⁷ En relación con el recurso a un mecanismo de reclamación en Camboya, véase (OIT, 2016a, párr. 215, Recuadro «Asistencia de la OIT para la creación de un mecanismo de reclamación»).

de contratación para que les proporcionara pasaportes y organizara su emigración por motivos de empleo en Tailandia, y la agencia, que posteriormente aceptó pagar 50 dólares de los Estados Unidos a cada uno como compensación por su incumplimiento (OIT, 2014d).

- La **Asociación de Agencias de Mano de Obra de Hong Kong (AHKMA) y la Sociedad de Reclutadores Acreditados de Hong Kong (SHARP)** firmaron en junio de 2019 el primer código de conducta sobre la contratación equitativa de las personas trabajadoras del empleo doméstico de Filipinas en China, Hong Kong (RAE). Un sistema de retroalimentación en línea de las personas trabajadoras permite supervisar el cumplimiento de los principios del código e identificar las medidas correctivas cuando sea necesario. La promoción de las prácticas de contratación equitativas sirve de estímulo para que otras agencias sigan los mismos pasos (OIT, 2021k).
- En **Indonesia**, la aplicación activa de un reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras migrantes en el extranjero por parte del Ministerio de Trabajo implicó un sistema de control del desempeño de las agencias privadas de colocación de personas trabajadoras migrantes e inspecciones de las agencias en 2016 que condujeron a la revocación de 44 permisos de funcionamiento de las agencias y a la suspensión de 202 actividades empresariales de las mismas, así como a la prevención de 4.626 casos de contrataciones privadas en el extranjero debido a la violación de los requisitos de procedimiento pertinentes¹⁰⁸.
- **Noruega** ha adoptado medidas para reforzar la autoridad de inspección laboral, incluida la firma de acuerdos de cooperación con las autoridades de inspección laboral de Lituania, Estonia, Polonia, Rumanía y Bulgaria. Las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden denunciar las infracciones en materia de contratación a la autoridad competente en virtud de los convenios colectivos, cuando proceda (OIT, 2019e, OG 1.3).
- En **Túnez**, la Ley sobre la organización del ejercicio de las actividades de colocación de tunecinos en el extranjero por parte de agencias privadas (o Ley de Contratación), aprobada por el Consejo de Ministros el 8 de mayo de 2019, amplía la autoridad del Estado para imponer sanciones a las agencias de contratación que no cumplan con las normas operativas y de procedimiento definidas. El Ministerio de Trabajo aprobó la formación de un nuevo cuerpo de inspectores para controlar y ocuparse de la aplicación de la nueva ley. También elaboró un conjunto de directrices y herramientas para el nuevo cuerpo de inspectores, así como un programa de formación para fortalecer sus capacidades (OIT, 2021l).
- Se llevó a cabo una auditoría externa in situ de un subcontratista de una gran empresa de construcción en **Qatar** y de una agencia de contratación privada en Bangladesh, en la que se evaluó el cumplimiento de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT. La auditoría identificó lagunas en los sistemas, políticas y procedimientos existentes, y evaluó la capacidad de las organizaciones de cumplir con la contratación equitativa. Basándose en los resultados de la evaluación, el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales (ADLSA) de **Qatar** y la OIT proporcionaron formación y herramientas a medida para ampliar la capacidad de la Dirección y el personal del subcontratista y la agencia de contratación privada para cumplir con la contratación equitativa. Se modificó el acuerdo de servicios entre el subcontratista y la agencia de contratación privada. Se desarrollaron procedimientos y herramientas para establecer un sistema eficaz de reclamación y comunicación con las personas trabajadoras durante el proceso de contratación. El proyecto piloto también colaboró con el subcontratista y la agencia de contratación privada en la elaboración de

108 CEACR, Indonesia, Solicitud directa, 2018, Convenio núm. 29, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003>.

un programa integral previo a la partida para las personas trabajadoras que se incorporan al sector de la construcción de Qatar (OIT, 2021m).

- En el **Reino Unido**, la Gangmaster Licensing and Abuse Authority celebra acuerdos voluntarios de intercambio de información o «protocolos» con los principales minoristas y proveedores para compartir información con el fin de proteger a las personas trabajadoras vulnerables y explotadas, en particular migrantes.

El valor de los modelos de contrato de trabajo y su supervisión

Las normas de la OIT (incluido el Convenio núm. 97 y sus anexos), así como los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, hacen referencia a la importancia de los contratos de trabajo en el contexto de las medidas destinadas a promover la contratación equitativa y prevenir las condiciones irregulares de empleo y migración. El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) [artículo 7] y la Recomendación (núm. 201) [párrafo 6, (2)], de 2011, también hacen hincapié en la importancia de informar a las personas trabajadoras del empleo doméstico sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia mediante contratos escritos.

Como principio básico de buenas prácticas, el gobierno, los reclutadores de mano de obra, las empresas y los empleadores deben tomar medidas en sus diversas funciones para garantizar que los contratos de trabajo sean claros, transparentes y se apliquen, y que contengan los términos y condiciones especificados en las directrices para la contratación equitativa. Dichos contratos

deben proporcionarse a la persona trabajadora migrante con suficiente antelación antes de su partida (OG 7, OG 26)¹⁰⁹. Varios países adoptan modelos de contratos de trabajo o condiciones de empleo estándar para utilizarlos con las personas trabajadoras migrantes.

- Un número importante de países exige el registro, la supervisión o el control por parte de las autoridades públicas de los contratos de trabajo de las personas migrantes, entre ellos **Ecuador, Madagascar, Malí, Myanmar, Nepal, Sri Lanka y Trinidad y Tobago** (OIT, 2016a, párrafo 218). En algunos países, se adoptan contratos modelo en determinados sectores del empleo, como la agricultura en **Chipre y Nicaragua** (OIT, 2016a, párr. 219 y notas 52-53).

- Se requiere una copia del contrato de trabajo o de la oferta de empleo vinculante como parte del proceso de aprobación de la propuesta de empleo de un nacional de terceros países en los Estados miembros de la UE¹¹⁰.

- En **Marruecos**, los contratos de las personas trabajadoras migrantes celebrados por los reclutadores privados de mano de obra deben cumplir con requisitos específicos; en la fase de control se descubrieron casos de incumplimiento (*ibíd.*). En **Mauricio**, los empleadores están obligados a utilizar un modelo de contrato de trabajo examinado por la agencia responsable¹¹¹.

- La **Proclamación de Empleo en el Extranjero de Etiopía** se modificó en 2021 para responder a la nueva orientación política del Gobierno de facilitar la migración laboral para reducir la migración irregular y el desempleo en el país, con la intención de diversificar las cualificaciones, el sector y los países de destino. Para el empleo en el extranjero facilitado a través de contactos entre gobiernos, una agencia de empleo privada o la contratación directa, la Proclamación exige

109 Convenio núm. 97, anexo I, artículo 5; anexo II, artículo 6. (contrato de trabajo).

110 Véase, por ejemplo, la Directiva 2009/50/CE (tarjeta azul de la UE), art. 5(1)(a); Directiva 2014/36/UE (trabajadores temporales), art. 6(1)(a).

111 CEACR, Mauricio, Solicitud directa, 2008, Convenio núm. 97, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003>

un contrato de trabajo basado en el modelo de contrato de trabajo proporcionado por el Ministerio para garantizar la protección de los derechos, la dignidad y la seguridad de las personas trabajadoras migrantes etíopes. El contrato debe ser aprobado por el Ministerio tras ser firmado por el empleador, el trabajador y la agencia, según corresponda (Etiopía 2021, sec. 37 (1)-3)).

- La revisión de 2018 de la **Real Ordenanza relativa a la gestión del empleo de las personas trabajadoras migrantes en Tailandia** incluyó una serie de disposiciones en consonancia con las normas de la OIT y las prácticas de contratación equitativas: ausencia de comisiones de contratación a las personas trabajadoras migrantes (basándose en el Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (núm. 181). Sin embargo, la definición de las «comisiones de contratación» aún debe definirse en la legislación secundaria. No se imponen penas de prisión a las personas trabajadoras migrantes irregulares, los contratos por escrito deben proporcionarse en el idioma de la persona, mayor flexibilidad para cambiar de empleador; no retención de los documentos de identidad, eliminación de las zonas de alojamiento que restringen la libertad de movimiento de las personas migrantes, y nombramiento de un

comité tripartito para supervisar la política migratoria (OIT Infostories, 2021).

- **Líbano** puso en marcha un nuevo contrato unificado estándar revisado para el empleo de personas trabajadoras del sector doméstico, que aborda muchos de los elementos clave del sistema de kafala que pueden conducir al trabajo forzoso. El contrato estipula claramente que esta categoría de trabajadores puede abandonar el hogar durante su día libre semanal y sus vacaciones anuales, y que no están obligados a pagar las comisiones de contratación ni los gastos conexos. También prohíbe a los empleadores retener los salarios y retener los pasaportes y otros documentos personales¹¹².
- El acuerdo bilateral relativo a **la colocación de profesionales sanitarios filipinos en puestos de trabajo en la República Federal de Alemania** establece que las partes se asegurarán de que los profesionales sanitarios filipinos que vayan a ser contratados estén en posesión de un contrato de trabajo adecuado (modelo adjunto al acuerdo bilateral) debidamente firmado tanto por los profesionales sanitarios como por el empleador en cuestión antes de su salida de Filipinas.

112 A partir de mayo de 2021, la aplicación del nuevo contrato se ha suspendido por decisión del Consejo de la Shura, tras una demanda del Sindicato de propietarios de agencias de contratación de trabajadores. Véase el comunicado de prensa de la OIT del 18 de septiembre de 2020, «Lebanon takes crucial first step towards dismantling Kafala in Lebanon», en: https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_755008/lang--en/index.htm.

► 4.6. Imponer sanciones efectivas y disuasorias

Además de las medidas para prevenir la migración laboral irregular en condiciones abusivas, las normas de la OIT exigen que se apliquen sanciones efectivas y proporcionadas a los empleadores que violen los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes, así como a las personas que hayan organizado o contribuido a la migración irregular. Las sanciones administrativas, civiles y penales deben estar disponibles, ser adecuadas y aplicarse en relación con el empleo no autorizado de personas trabajadoras migrantes en situación irregular, o en condiciones de trabajo abusivas (véase, por ejemplo, el Convenio núm. 143, artículos 5 y 6; el Convenio núm. 97, anexo I, artículos 5(3) y 8, Anexo II, artículos 6(3) y 13; OIT, 2016a, párr. 639). Un aspecto importante de este principio es el reconocimiento de que el empleador perseguido por empleo ilegal tiene derecho a aportar pruebas de buena fe. Para garantizar el derecho del empleador a demostrar su buena fe, se anima al gobierno a proporcionar al empleador la información adecuada y otras herramientas que le permitan verificar que las personas trabajadoras migrantes que emplea tienen las autorizaciones requeridas (OIT, 2016a). Los marcos normativos de varios países, como Croacia y Chipre, exigen que el empleador reciba la aprobación del gobierno para emplear a personas contratadas en el extranjero como medida preventiva (CE-REM, 2017).

En algunos países, las personas trabajadoras migrantes en situación irregular pueden ser objeto de la imposición de sanciones, incluidas penas de prisión o multas, en lugar o además de aquellas impuestas a su empleador o agente de contratación. Como se indica en otra parte de este informe, los mecanismos de control de la ONU y la OIT han señalado que la penalización de la migración ilegal aumenta aún más la vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Las medidas previstas en la Parte I del Convenio núm. 143 (migraciones en condiciones abusivas) no abordan la cuestión de las sanciones contra las personas trabajadoras migrantes en situación

irregular. La CEACR ha subrayado que la proliferación de leyes y prácticas represivas no es suficiente para controlar eficazmente los flujos migratorios y que las prácticas abusivas de las que pueden ser víctimas las personas trabajadoras migrantes suelen seguir produciéndose a una escala similar (OIT, 2016a, párrafo 513).

►► «Observando que un número cada vez mayor de países penaliza la entrada y la estancia irregulares de las personas migrantes y sanciona a las personas trabajadoras migrantes irregulares, el Comité recuerda que tales sanciones les impiden con frecuencia disfrutar de sus derechos en virtud de los instrumentos y solicitar reparación por su violación. Los Estados Miembros deben adoptar las medidas adecuadas para proteger a las personas trabajadoras migrantes de las violaciones de sus derechos humanos fundamentales, independientemente de su estatus jurídico».

Fuente: OIT, 2016a, párr. 520.

Sanciones específicas contra la trata de personas y el trabajo forzoso

La legislación específica para penalizar y enjuiciar a los organizadores y a otros implicados en la trata de personas y el trabajo forzoso es esencial para eliminar las prácticas de contratación que conducen a la migración irregular en condiciones abusivas (ACNUDH, 2000; OIT, 2016a, párr. 266). Además, se utilizan medidas administrativas,

civiles y penales para detectar y sancionar a quienes emplean a personas trabajadoras migrantes sin autorización.

La investigación institucional y la capacidad de aplicación de la ley son esenciales para una acción eficaz contra la trata de personas y el trabajo forzoso en el contexto de la migración internacional. Algunos gobiernos establecen grupos de trabajo y comités interinstitucionales o planes nacionales, como Jamaica, Letonia, Pakistán, Rumania, Surinam y los Estados Unidos (OIT, 2016, párrafos 258 y 269). Varios gobiernos se asocian con organizaciones de empleadores y trabajadores y organizaciones de la sociedad civil en programas para combatir estas graves formas de migración abusiva.

- **Los Países Bajos** han colaborado con las principales ciudades y los interlocutores sociales para luchar contra la explotación, en el contexto del proyecto de la UE sobre migración laboral, y han abordado la contratación ficticia (*ibíd.*, párr. 258).
- El Plan Nacional sobre la Trata de Personas de **Chile**, según se informa, coordina los esfuerzos a nivel interinstitucional para prevenir, controlar y sancionar la trata tanto a nivel nacional como regional del país, incluso a través de grupos de trabajo compuestos por actores públicos y de la sociedad civil (*ibíd.*, párr. 269).
- En el marco de la Estrategia Nacional de Lucha contra la Trata de Seres Humanos y la Migración Ilegal, **Macedonia del Norte** cuenta con una comisión y un mecanismo nacionales de derivación de las víctimas de la trata, con una fiscalía especial que coordina todos los procedimientos judiciales relacionados con la trata de personas y remite los casos a un

tribunal único; su relator nacional se encarga de recoger y analizar los datos y de supervisar y evaluar las actividades generales y el Plan de Acción sobre la Trata de Seres Humanos y la Migración Ilegal¹¹³.

- En **Pakistán**, por ejemplo, la ley prescribe sanciones penales por inducir fraudulentamente a una persona a emigrar por canales irregulares, así como prohíbe la entrada irregular para trabajar (OIT, 2016a, párr. 260, nota 111).
- Se aplican sanciones administrativas y penales a los empleadores de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular; tal es el caso de **Bulgaria, Chile, El Salvador, Israel, Senegal, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela** (*ibíd.*, párr. 510, nota 73).
- Otras leyes apuntan al empleo en violación de las leyes laborales en **Bélgica, Burkina Faso, República de Corea y Seychelles** (*ibíd.* párrafo 510, nota 73).
- Las penas de prisión y/o las multas pueden incluir la cobertura de los costes de expulsión de la persona trabajadora migrante en cuestión, como en **Guinea y los Países Bajos** (*ibíd.*)¹¹⁴.
- En **Armenia**, la aplicación del Código Penal, que prevé penas de prisión de cinco a 14 años, supuso 21 casos penales de trata de personas y abusos entre enero de 2007 y mayo de 2012 y dos casos de contratación de otras personas para la prostitución u otras formas de explotación sexual, trabajos o servicios forzados, o esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, con una pena media de prisión de siete años¹¹⁵.

113 CEACR, Macedonia (ahora Macedonia del Norte), Solicitud directa, 2018, Convenio núm. 143, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003>.

114 CEACR, Guinea, Solicitud directa, 2014, Convenio núm. 143, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003>.

115 CEACR, Armenia, Solicitud directa, 2021, Convenio núm. 143, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003>.

- En **Eslovenia**, en virtud de la Ley de prevención del trabajo y el empleo no declarado de 2014, los empleadores que hayan cometido el delito de empleo ilegal de nacionales de terceros países se inscriben en una lista de empleadores excluidos de los procedimientos de contratación pública o que han perdido su derecho a los fondos públicos, incluidos los de la Unión Europea¹¹⁶.

Sanciones a los empleadores por el empleo no autorizado

En los Estados miembros de la UE, la Directiva de la UE sobre sanciones a los empleadores exige la prohibición en la legislación nacional de la contratación de «nacionales de terceros países en situación irregular» (artículo 1) y la imposición de sanciones económicas a los empleadores (artículo 5) (PE 2009; OIT, 2016a, párr. 512)¹¹⁷. Un estudio de las sanciones aplicadas entre los Estados miembros de la UE por este tipo de contratación reveló que la sanción más común aplicada es la de las multas (en todos los Estados miembros de la UE participantes), seguida de las penas de prisión en 17 Estados miembros de la UE, el cierre temporal o definitivo de la empresa en 13 Estados miembros de la UE y otras multas como la suspensión de las operaciones, la revocación de la licencia, la confiscación de los beneficios financieros y la suspensión de la contratación pública (CE-NEM 2017, sec. 5). La gravedad de la sanción varía en función de si el empleador ha actuado con negligencia/sin conocimiento o con intención (*ibíd.*). En algunos países, la aplicación de las distintas leyes se lleva a cabo mediante la coordinación entre organismos.

La imposición de sanciones a los empleadores no debe perjudicar los derechos de las personas trabajadoras migrantes a presentar

reclamaciones contra el empleador; las buenas prácticas para hacer efectivo este principio varían en los distintos sistemas jurídicos. Este principio incluye la adopción de medidas para garantizar que las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su situación migratoria, puedan acceder a los mecanismos de justicia para presentar reclamaciones sin temor a ser expulsadas, independientemente de su ubicación. Por ejemplo, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos de los Migrantes, en un estudio regional que incluía la Directiva de Sanciones a los Empleadores de la UE, pidió «más energía para garantizar que los migrantes puedan acceder a los mecanismos previstos para su protección, sin temor a la deportación sistemática (PE 2009). Por ejemplo, aunque el artículo 6 (de la Directiva) contiene una serie de disposiciones que permiten a los migrantes irregulares presentar denuncias, éstas no se utilizan en la práctica» (ONU-CDH 2013). Con respecto al acceso a la justicia, véase también la [Parte 3](#)

- En **Australia**, la Ley de Migración de 1958 fue modificada en virtud de la Ley de Enmienda de la Migración (reforma de las sanciones a los empleadores) de 2013 con el fin de reforzar las sanciones por el empleo de personas trabajadoras en situación irregular. En junio de 2015, se creó un grupo de trabajo conjunto de agencias para mejorar las capacidades operativas y de inteligencia con el fin de apoyar los esfuerzos del gobierno en la lucha contra el fraude organizado, el trabajo no autorizado y la explotación de las personas trabajadoras migrantes. Este grupo de trabajo está formado por el Departamento de Inmigración y Protección de Fronteras, la Fuerza de Fronteras Australiana y un Defensor del Trabajo Equitativo¹¹⁸.
- En **Tayikistán**, el servicio de migración colabora con la Fiscalía General, el Ministerio

116 CEACR, Eslovenia, Observación, 2014, Convenio núm. 97, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003>.

117 En Portugal, el número de inspecciones realizadas tras la incorporación de la Directiva a la legislación nacional aumentó un 10 por ciento. CEACR, Portugal, Solicitud directa 2014, Convenio núm. 97. Véase el Anexo I para la definición de nacional de un tercer país.

118 CEACR, Australia, Solicitud directa, 2019, Convenio núm. 29, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003>.

del Interior, el Comité Estatal de Seguridad Nacional y las autoridades de los servicios fronterizos para prevenir la migración irregular, incluso en el marco del «Programa de Extranjeros Ilegales»¹¹⁹.

- En **Grecia y Lituania**, la existencia de un marco político y jurídico integrado de sanciones administrativas y penales contribuyó a la aplicación efectiva de las sanciones¹²⁰.
- En el **Reino Unido**, una campaña interinstitucional dirigida a los sectores de alto riesgo de la economía proporcionó actividades para apoyar el cumplimiento y la aplicación por parte de los empleadores, con el uso de

material promocional, incluidos carteles y vídeos, para explicar las responsabilidades de los empleadores (CE-REM, 2017).

- En **Argentina**, la Ley de migraciones establece explícitamente este principio (como se cita en OIT, 2016a, párrafo 511) y la Directiva de sanciones al empleador de la UE obliga igualmente a los Estados miembros a garantizar que las personas migrantes en situación irregular puedan presentar una reclamación contra su empleador y ejecutar una sentencia, con la expectativa de que el Estado en cuestión facilite las denuncias (PE 2009, artículo 6(2) (a) y artículo 13).

119 CEACR, Tayikistán, Solicitud directa, 2018, Convenio núm 143, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003>.

120 *Ibid.* sec. 5.3.2.

► 4.7. Evitar que las personas trabajadoras caigan en situación irregular

Las medidas destinadas a evitar que las personas trabajadoras migrantes caigan en la irregularidad al perder su empleo, y a permitir la flexibilidad para cambiar de empleo son cruciales en el contexto de las estrategias generales para abordar la irregularidad en el contexto de la migración y las condiciones abusivas asociadas a ella. Estas medidas también han sido especialmente esenciales en el contexto de la limitación del impacto de la COVID-19 en el empleo de las personas trabajadoras migrantes (véase el recuadro 7).

Protección en caso de pérdida de empleo

Las personas trabajadoras migrantes empleadas legalmente pueden encontrarse en una situación irregular debido al despido o cuando el incumplimiento del empleador afecta negativamente a su estatus migratorio. La pérdida del empleo suele significar también la pérdida del permiso de trabajo, especialmente cuando los permisos de trabajo y residencia están vinculados a un solo empleador. Esto hace que las personas trabajadoras migrantes sean vulnerables a la irregularidad y a la posterior detención, repatriación inmediata o expulsión. En muchos casos, las personas trabajadoras migrantes no pueden buscar un empleo alternativo, y cuando lo hacen pueden aceptar un trabajo que ofrece malas condiciones, salarios más bajos e incluso un mayor riesgo de explotación e irregularidad. Las personas trabajadoras migrantes están representadas mayoritariamente en sectores de bajos salarios y, por tanto, están aún más expuestas al riesgo de pérdida de empleo y de ingresos (OIT, 2020e). Por consiguiente, proteger a las personas trabajadoras migrantes de la revocación automática del permiso

de residencia o de trabajo sólo por haber perdido el empleo es fundamental en el contexto de las medidas para prevenir la irregularidad en el contexto de la migración y las condiciones abusivas asociadas a ella.

Los instrumentos de la OIT relativos a las personas trabajadoras migrantes consideran que aquellas personas que han residido legalmente en el país pero han perdido su empleo prematuramente no deben caer en una situación irregular, sino que deben ser protegidas de la revocación automática de su autorización para permanecer o trabajar en el país. Es decir, únicamente como consecuencia de la pérdida de empleo¹²¹. Las personas trabajadoras migrantes también deben recibir el mismo trato que los nacionales en cuanto a garantías de seguridad laboral, recolocación, trabajos de ayuda y rehabilitación¹²².

Al aplicar este principio, la práctica de los Estados no debe hacer distinción entre las personas migrantes con estatus de residencia permanente, en fase de integración regional o de residencia temporal en lo que respecta a la suspensión de la revocación del permiso de residencia en el país. Si el cese del empleo no estuviera justificado, pero no es posible la reincorporación, se dará un tiempo suficiente para que la persona encuentre un empleo alternativo dentro de los límites del permiso de residencia original o durante el período de la prestación por desempleo¹²³. En el contexto de la pandemia de la COVID-19, fueron particularmente importantes las medidas tomadas para evitar que las personas trabajadoras que perdieron su empleo cayeran en situación irregular.

121 Si la pérdida de empleo se debe a la conducta de la persona trabajadora, debe preverse la revocación con las debidas garantías procesales y el derecho de recurso, véase la Recomendación núm. 151, párr. 32(1) y (2); y Convenio núm. 143, art. 8(1).

122 Convenio núm. 143, artículo 8(2) y Recomendación núm. 151, párrafo. 31.

123 *Ibid.* Esto también se aplica por motivos de falta de medios o del estado del mercado de trabajo, párr. 440.

► **Recuadro 12. Respuestas de los Estados miembros de la UE y la OCDE a la gestión de los permisos de residencia y desempleo de las personas migrantes durante la pandemia de la COVID-19**

El período en el que la persona trabajadora migrante puede encontrar un nuevo trabajo se amplió, debido a la crisis en **Chipre** (en seis meses) y en la República Eslovaca (hasta el final de la pandemia). En cuatro Estados miembros de la UE, la renovación del permiso de residencia estaba vinculada al derecho a recibir prestaciones por desempleo o al seguro nacional de atención sanitaria.

En **Irlanda**, los permisos de residencia de los nacionales de terceros países despedidos durante la crisis, que debían expirar entre el 20 de marzo y el 20 de mayo de 2020 y entre el 20 de mayo y el 20 de julio de 2020, se renovaron automáticamente por dos meses con las mismas bases y condiciones que el permiso actualmente en vigor. En **Italia**, los permisos de residencia para posibles empleos se prorrogaron hasta el 31 de agosto de 2020. En **Finlandia**, el permiso de residencia se mantuvo vigente mientras durara el despido. Se podía conceder una prórroga del permiso a condición de que el empleado dispusiera de medios de subsistencia seguros mientras el permiso anterior estuviera en vigor. En los países en los que se retiró el permiso, como en **Malta**, los nacionales de terceros países despedidos a causa de la crisis pudieron, desde marzo de 2020, beneficiarse de un servicio especial en el marco del servicio de empleo «Jobsplus», a fin de encontrar un empleo alternativo. En **Croacia**, si un nacional de un tercer país podía encontrar otro empleo durante el procedimiento de retirada del permiso, se podía presentar una nueva solicitud de residencia temporal y permiso de trabajo con el nuevo empleador.

A partir de agosto de 2020, la **República de Corea** permitió a las personas trabajadoras extranjeras temporales no profesionales y titulares de visados H-2 o E-9 que no pudieran partir al final de su período máximo de trabajo (36 o 58 meses), trabajar en la agricultura y la pesca durante un máximo de cinco meses y recibir un préstamo con cargo a su seguro de garantía de salida. También permitía a las personas trabajadoras titulares de un visado E-9 que no pudieran regresar a su país de origen al final de la estancia máxima en Corea prolongar su período de empleo un año más. La Ley de Extranjería también fue revisada en abril de 2021 para cubrir estas situaciones.

Fuente: Red Europea de Migración, Informe de síntesis núm. 1 (CE-REM 2020, 5-6) y OCDE, 2021

En Bahrein, Kenia, Kuwait, Líbano, Marruecos, Sudáfrica, Tailandia y los Emiratos Árabes Unidos, por ejemplo, se adoptaron medidas para aliviar las limitaciones a las que se enfrentan las personas trabajadoras migrantes y sus familias que viven en los países de destino (OIT, 2020e) (véase también el [recuadro 6](#) y el [recuadro 12](#)). El Gobierno de Tailandia proporcionó un plan de contingencia para permitir que las personas trabajadoras migrantes registradas y los miembros de sus familias permanecieran temporalmente en el país sin incurrir en multas si sus visados vencían durante el período de la pandemia. El Gobierno de Singapur prorrogó igualmente entre tres y cinco meses todos los visados de trabajo que caducaban para las personas trabajadoras migrantes. El Gobierno también dejó claro que los empleadores deben seguir pagando a sus trabajadores y sufragar su

manutención o repatriación, incluso si no pueden encontrar trabajo.

Cuando las circunstancias particulares lo permiten, es aconsejable establecer programas de reinserción de los trabajadores accidentados o enfermos para que no se conviertan en una carga económica para la comunidad, ya que en caso contrario el Estado tendrá que apoyar el mercado de trabajo (OIT, 2016a, párrafo 439).

- La pérdida de empleo no da lugar a la revocación del permiso de residencia para los residentes permanentes en **Benín, Costa de Marfil, Gambia, Madagascar y Togo**, ni a la revocación automática en Argentina (*ibíd.* párrafo 426).

- En la UE, se aplican protecciones similares a los nacionales de los Estados miembros de la UE, del Espacio Económico Europeo y de **Suiza**, a los nacionales de terceros países en la UE que son residentes de larga duración, o a las personas altamente cualificadas, como las de la República Checa, Alemania y Polonia (*ibíd.*, párrafo 427).
 - En el caso de las personas migrantes temporales que realizan un trabajo estacional, de corta y media duración, la pérdida de empleo no da lugar a la retirada automática de los permisos de residencia en **Gambia, Guinea, Surinam o Uganda**, (*ibíd.*, párr. 428, nota 9) y la persona trabajadora migrante desempleada puede permanecer durante la validez del permiso de trabajo, como en **Macedonia del Norte** (*ibíd.*, párr. 428, nota 10).
 - Otros países informaron de la renovación de los permisos o de la revisión caso por caso de las personas trabajadoras migrantes temporales en caso de pérdida de empleo, entre ellos **Australia, Chile, Finlandia y Jamaica** (OIT, 2016a, párr. 433).
 - Durante la pandemia de la COVID-19, un memorando de entendimiento tripartito, firmado el 20 de abril de 2020 en **Kenia**, incluye una medida que mantiene el estatus de residencia y los permisos de trabajo de las personas trabajadoras que han perdido su empleo (OIT, 2020e, nota 22).
 - En la mayoría de los **Estados miembros de la UE y en Noruega**, la pérdida (temporal) de empleo de una persona trabajadora de un tercer país en el contexto de la pandemia no fue acompañada de la retirada inmediata de su permiso de residencia. La mayoría de estos países permitieron la extensión de la validez de su permiso de residencia hasta la expiración o durante un período determinado para poder encontrar un nuevo empleo.
- El principio corolario de la igualdad de trato con los nacionales pretende facilitar el restablecimiento de la situación anterior de la persona trabajadora migrante que perdió su empleo. Las tendencias de la práctica estatal prevén de diversas maneras que la persona trabajadora migrante permanezca y busque un nuevo empleo.
- En la **República de Moldavia, Panamá y Perú**, la persona trabajadora migrante que ha perdido su empleo puede buscar un nuevo o mantener su residencia a condición de obtener un nuevo empleo (OIT, 2016a, párrafo 442).
 - Los **Países Bajos, Senegal y Suecia** prevén períodos más cortos para encontrar un empleo, que son de tres a cuatro meses en Suecia y hasta tres meses en Bulgaria, Rumanía y la Federación Rusa (*ibíd.* notas 24 y 25).
 - En algunos países, la persona trabajadora migrante desempleada puede ser contratada por un nuevo empleador dentro de la validez de su permiso de residencia, como en **Japón** y siempre que el nuevo contrato de trabajo se celebre a más tardar tres meses antes de la expiración de su permiso en Armenia (*ibíd.* párrafo 428).
 - En **Eslovenia** las personas migrantes pueden inscribirse como solicitantes de empleo¹²⁴.
 - En **San Marino**, la persona trabajadora migrante puede buscar empleo en el mismo sector que estaba autorizada anteriormente (OIT, 2016a, párrafo 443).

Facilitar el cambio de empleo y la movilidad de la mano de obra

Cada vez se es más consciente del potencial de la movilidad en el mercado de trabajo interno para reducir el número de personas trabajadoras migrantes irregulares en los países de destino, pero también de su mayor capacidad para hacer

124 CEACR, Eslovenia, Solicitud directa, 2018, Convenio núm. 143, en: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003>.

frente a la escasez si se les permite cambiar de empleador en lugar de ser repatriadas y volver a iniciar el proceso de solicitud desde el extranjero (Kouba y Baruah 2019). Facilitar el cambio de empleo también ayudaría a evitar que estas personas vivan en condiciones abusivas, algunas de las cuales son causadas por sistemas en los que un permiso de residencia y empleo de una persona migrante está vinculado a un único empleador o patrocinador. En estos sistemas, los marcos que permiten a los empleadores presentar cargos de «fuga» por absentismo o abandono del trabajo contra las personas trabajadoras migrantes que dejan su empleo sin permiso, crean restricciones adicionales para la movilidad en el lugar de trabajo.

La fuga de la persona trabajadora migrante, a menudo asociada a los sistemas de patrocinio, suele estar vinculada a su situación de residencia y puede dar lugar a la detención, el encarcelamiento o la expulsión. En algunas regiones, las personas migrantes toman esta decisión para escapar de situaciones de explotación o abuso, y las personas trabajadoras migrantes del empleo doméstico se ven particularmente afectadas debido al poder de su empleador para presentar cargos por «fuga»¹²⁵. El aislamiento y las restricciones a la movilidad y al acceso a la información pueden impedir que estas personas presenten una denuncia por violación de los derechos laborales. La ausencia en el lugar de trabajo puede constituir legítimamente un motivo de despido, pero sin un empleo alternativo, esto puede dar lugar a un cambio en la situación de inmigración. Sin embargo, la ausencia del lugar de trabajo, especialmente cuando está relacionada con el abuso o la explotación, no debería constituir en sí misma una violación del derecho de residencia seguida de arresto, detención y expulsión automática. Las tendencias en la práctica estatal deberían tratar el abandono del trabajo como una cuestión laboral en base a la cual el empleador puede poner fin a la relación laboral. En estos casos, las personas trabajadoras suelen disponer

de un cierto período de tiempo durante el cual pueden encontrar un nuevo empleador¹²⁶.

En virtud de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), «los trabajadores migrantes que hayan entablado recurso contra el cese de servicios, deberían disponer de un plazo suficiente para obtener un pronunciamiento definitivo al respecto. Cuando se haya determinado que la cesación de servicios fue injustificada, el trabajador migrante debería disfrutar de las mismas condiciones que los trabajadores nacionales en materia de reincorporación al empleo, compensación por pérdida de salarios u otros pagos dimanantes de un despido injustificado, o para obtener un nuevo empleo con derecho a indemnización. Si no fuese reincorporado en su empleo, debería otorgársele un plazo suficiente para encontrar otro empleo».

Los órganos de control de la OIT y de la ONU han confirmado la incompatibilidad del «marco de fuga de mano de obra» asociado a los sistemas de patrocinio con los derechos humanos y las normas del trabajo. Cuando un sistema de empleo de personas trabajadoras migrantes coloca a estas personas en una posición particularmente vulnerable y ofrece a los empleadores la oportunidad de ejercer un poder desproporcionado sobre ellas, esto podría dar lugar a una discriminación basada en los motivos enumerados en el Convenio núm. 111 (OIT, 2012b). Impedir o limitar la capacidad de las personas trabajadoras migrantes de cambiar de empleo, en particular en el contexto de la ley de inmigración que vincula el permiso de trabajo a un solo empleador o lugar de trabajo, podría crear una dependencia significativa del empleador y, en consecuencia, impedir indirectamente que las personas trabajadoras migrantes se sientan capaces de hacer valer sus derechos (OIT, 2016a, párr. 465). En el contexto del trabajo forzoso, los órganos de control de la OIT han subrayado que las personas trabajadoras migrantes, incluidas las del empleo doméstico, deben ser libres -tanto en

125 Véase, por ejemplo: CEACR, Convenio núm. 29, Observaciones de 2021 para Omán y Arabia Saudí, Observación de 2017 para Emiratos Árabes Unidos; CEACR, Convenio núm. 111, Observación de 2019 para Kuwait.

126 Para más información y posibles soluciones, véase también la OIT, OIM, ACNUDH y ONU MUJERES. 2022. «Doing away with absconding: A roadmap to a rights-based approach to labour contract termination in the Arab States» (de próxima publicación).

la ley como en la práctica- de ejercer «su derecho a poner fin libremente a su empleo, para no caer en las prácticas abusivas que puedan surgir del sistema de patrocinio»¹²⁷.

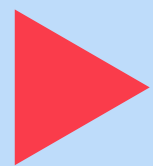
En los países en los que las personas trabajadoras migrantes constituyen una gran proporción, y a veces incluso la mayoría de la mano de obra, o en un sector económico concreto, puede ser necesario realizar esfuerzos continuos para garantizar la capacidad de las personas trabajadoras migrantes, en la práctica, de cambiar de lugar de trabajo cuando son objeto de violaciones de la legislación laboral aplicable, y para garantizar la plena aplicación de la legislación y su cumplimiento.

- En el sector de la construcción de **Singapur**, las nuevas medidas han permitido una mayor flexibilidad para cambiar de empleador y se está apoyando a las personas trabajadoras migrantes para que se les asigne un nuevo empleador.
 - En **Qatar**, las reformas del sistema de patrocinio pusieron fin al requisito de que las personas trabajadoras migrantes obtuvieran el permiso de sus empleadores para cambiar de trabajo. Tras el Decreto Ley N° 18 y el Decreto Ley N° 19 de 2020, las personas trabajadoras migrantes pueden ahora cambiar de trabajo antes de que finalice su contrato sin tener que obtener primero un certificado de no objeción (CNO) de su empleador. Las personas trabajadoras pueden rescindir el contrato de trabajo durante el período de prueba y transferirlo a otro empleador, siempre que informen a su empleador actual su intención de rescindir el contrato, por escrito, al menos un mes antes de la fecha de terminación. El nuevo empleador debe indemnizar al empleador actual una parte de los gastos de contratación y del billete de avión, siempre que el importe no supere el equivalente a dos meses del salario base de la persona trabajadora. La nueva legislación permite además a cualquiera de las partes del contrato de trabajo, ya sea de
- duración determinada o permanente, rescindir el contrato de trabajo después del período de prueba, en cuyo caso la parte que desee rescindir el contrato deberá notificarlo a la otra parte por escrito, con un plazo de preaviso específico de uno o dos meses en función del número de años de empleo¹²⁸.
 - La legislación de los **Emiratos Árabes Unidos** permite un período de gracia para que las personas trabajadoras encuentren un nuevo empleador (30 días).
 - En **Canadá**, las personas trabajadoras extranjeras con permisos temporales pueden cambiar de empleador. Sin embargo, el permiso de trabajo sólo permite trabajar para el empleador actual. El nuevo empleador tendrá que obtener el permiso del gobierno canadiense para contratar a la persona trabajadora extranjera temporal, que también tendrá que solicitar un nuevo permiso de trabajo antes de cambiar de empleo ([página web de Empleo y Desarrollo Social Canadá](#)).
 - En **Suecia**, que ha ratificado el Convenio núm. 143, los permisos de trabajo son totalmente transferibles después de dos años. Después de cuatro años, es posible convertir un visado temporal en residencia permanente.
 - Según el sistema de permisos de trabajo (EPS) de la **República de Corea**, las personas trabajadoras migrantes tienen tres meses para buscar y cambiar de trabajo.
 - En junio de 2021 se aplicó una enmienda a la Ley de Trabajadores Temporales de **Finlandia** para facilitar el cambio de empleador a los temporeros de terceros países. Mientras tanto, los empleadores pueden notificar al servicio de inmigración finlandés más de un empleado a la vez, y se facilita el regreso de los temporeros al mismo empleador suprimiendo la obligación de informar sobre las condiciones de empleo (OCDE, 2021).

127 Por ejemplo: CEACR, Observación - Convenio núm. 29 - Omán, publicado en 2021.

128 Véase también CEACR, Observación - Convenio núm. 29, Qatar, publicado en 2021.

Bibliografía y anexos



► Bibliografía

- AACIJ (Asociación Americana para la Comisión Internacional de Juristas). 1985. *The Siracusa Principles on the Limitation and Derogation Provisions in the International Covenant on Civil and Political Rights*. Washington, D. C. Disponible en: <http://www.icj.org/wp-content/uploads/1984/07/Siracusa-principles-ICCPR-legal-submission-1985-eng.pdf>.
- ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). 1976. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)*. Nueva York. Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/professionalin-terest/pages/cescr.aspx>.
- . 1990. *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*. Adoptada por la resolución 45/158 de la Asamblea General del 18 de diciembre de 1990. Nueva York. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>.
- . 2000. *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*. Res. 55/25. Nueva York. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/sp_proto_prev_repri_y_sanci_trata_pers_espe_muje_y_ni%C3%B1o_compl_conve_nu_contr_deli_org_trans.pdf.
- . 2018. *Principios y Directrices, respaldados por orientaciones prácticas, sobre la protección de los derechos humanos de los migrantes en situación de vulnerabilidad*. Nueva York: UN-OHCHR y el Grupo Mundial sobre Migración. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf>.
- . 2020. *COVID-19 y los derechos humanos de los migrantes: Directrices*. Nueva York. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/OHCHRGuidance_COVID19_Migrants.pdf.
- ; CEDAW (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer). 2009. *Recomendación general N° 26 sobre las trabajadoras migratorias*. C/2009/WP. 1/R. Nueva York. Disponible en: https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/gr_26_on_women_migrant_workers_sp.pdf.
- ; —. 2010. *Recomendación general núm. 28 sobre las obligaciones básicas de los Estados Partes en virtud del artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. CEDAW/C/GC/28. Nueva York. Disponible en: https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendaci%C3%B3n_General_28_ES.pdf.
- ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados). 2018. *Pacto mundial sobre los refugiados*. GAOR 73, Supp. N°.12, A/73/12. Ginebra. Disponible en: <https://www.unhcr.org/the-global-compact-on-refugees.html>.
- . 2021. *Para los venezolanos desplazados, la regularización es la clave para construir una vida productiva, Historias*, 23 de junio. Disponible en: <https://www.unhcr.org/news/stories/2021/6/60d2ed814/displaced-venezuelans-regu-larization-key-building-productive-lives.html>
- Agencia de noticias Reuters. 2019. *Colombia planea permiso de trabajo temporal para venezolanos indocumentados*. 8 de julio de 2019, Londres: Voice of America. Disponible en: <https://www.voanews.com/americas/colom-bia-plans-temporary-work-permit-undocumented-venezuelans>.
- Alami, Alya. 2026. *Régularisation des migrants en situation irrégulière: Le processus est en marche*. Rabat: Horizon Press. Disponible en: <https://www.ccme.org.ma/images/documents/fr/2016/12/LesEchos15dec16.pdf>

- Amnistía Internacional. 2009. *Migrantes y solicitantes de asilo irregulares: Alternativas a la detención relacionada con la inmigración*. Londres. Disponible en: <https://www.amnesty.org/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/07/pol330012009spa.pdf>
- Andrees, B., A. Nasri y P. Swiniarski. 2015. *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and foster fair migration*, Documento de trabajo n.º 1/2015. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_377813.pdf.
- ASEAN (Asociación de Naciones de Asia Sudoriental). 2012. *Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Yakarta. Disponible en: https://asean.org/?static_post=asean-declaration-on-the-protection-and-promotion-of-the-rights-of-migrant-workers.
- . 2016. *ASEAN Labour Ministers' (ALM) Work Programme 2016-2020 and Work Plans of the Subsidiary Bodies*. Yakarta. Disponible en: https://asean.org/storage/2012/05/FINAL-PRINTING_27Content-ALM-WP.pdf.
- . 2018. *Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Yakarta. Disponible en: https://asean.org/?static_post=asean-declaration-on-the-protection-and-promotion-of-the-rights-of-migrant-workers.
- Benton, Meghan, Jeanne Batalova y Samuel Davidoff-Gore y Timo Schmidt, 2021. *COVID-19 and the State of Global Mobility in 2020*. Ginebra y Washington, D. C. : OIM e Instituto de Políticas Migratorias. Disponible en: <https://reliefweb.int/report/world/covid-19-and-state-global-mobility-2020>.
- Bimha, P. Z. J. 2017. *Legalising the illegal: An assessment of the Dispensation of Zimbabweans (DZP) and Zimbabwe Special Dispensation Permit (ZSP) regularization projects*. Ciudad del Cabo: Universidad de Ciudad del Cabo. Disponible en: https://open.uct.ac.za/bitstream/item/28572/thesis_hum_2017_bimha_prim-rose_zvikomborero_joylyn.pdf?sequence=1.
- CAFDH (Comisión Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos). 1986. *Carta Africana (Banjul) sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos. Los derechos del pueblo*. Addis Abeba. Disponible en: <https://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49>.
- . 1990. *Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño*. Addis Abeba. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2010/8025.pdf>
- . 2003. *Protocolo a la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África*. Addis Abeba. Disponible en: <https://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=37>.
- Carrera, S. y Marco Stefan. 2018. *Complaint Mechanisms in Border Management and Expulsion Operations in Europe: Effective remedies for victims of human rights violations?* Bruselas: Centro de Estudios Políticos Europeos. Disponible en: https://www.ceps.eu/download/publication/?id=10505&pdf=Complaint%20Mechanisms_A4.pdf.
- Castles, Stephen, M. A. Cubas, C. Kim y D. Ozkul. 2012. «Irregular Migration: Causes, Patterns and Strategies». *Global Perspectives on Migration and Development: GFMD Puerto Vallarta and Beyond*, editado por Irena Olemaniuk, 180-229, Global Migration Issues, Vol. 1. Berlín: Springer.
- Chassamboulli, A. y G. Peri. 2015. «The labor market effects of reducing the number of illegal immigrants». *Review of Economic Dynamics*, Vol. 18, Issue 4: 792-821.
- CE (Comisión Europea). 2015. *Agenda Europea de Migración*. COM (2015) 240. Bruselas. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0240&from=HU>.
- . 2019. *Informe de situación sobre la aplicación de la Agenda Europea de Migración*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo y al Consejo. COM (2019) 481 final. Bruselas. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019DC0481&from=ES>.

- 2020. *Comunicación de la Comisión relativa al Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo*. COM (2929) 609. Bruselas. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2020:609:FIN>.
 - 2021. *Sobre la estrategia de la UE en la lucha contra la trata de seres humanos 2021-2025*. COM (2021) 1717. Bruselas. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0171&from=ES>
- CEDEAO (Comunidad Económica de Estados de África Occidental). 1985. «A/SP 1/7/85 - Protocolo Suplementario sobre el Código de Conducta para la Aplicación del Protocolo sobre la Libre Circulación de Personas, el Derecho de Residencia y el Establecimiento», en *Diario Oficial de la CEDEAO*, Vol. 7, julio de 1985. Disponible en: <https://www.refworld.org/docid/49218b4d2.html>.
- 2008. *Enfoque común de la CEDEAO sobre la migración*, Uagadugú. Disponible en: <https://www.unhcr.org/49e47c8f11.pdf>.
- CE-REM (Comisión Europea, Red Europea de Migración). 2017. *Illegal employment of third-country nationals in the European Union*. Bruselas. Disponible en: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/00_eu_illegal_employment_synthesis_report_final_en_0.pdf.
- 2020. *Respuestas de los Estados miembros de la UE y de la OCDE a la gestión de los permisos de residencia y el desempleo de migrantes durante la pandemia de la COVID-19*. Bruselas. Disponible en: https://www.emnspain.gob.es/documents/392158/527662/EMN_OECD_Inform1_es.pdf/c47c776a-f4ee-b9e7-b466-0292be6fccfb?t=16460368421022.
 - 2021. *Impacto de la pandemia de la COVID-19 en los procedimientos de retorno voluntario y forzoso y en las respuestas políticas*. Informe N.º 5. Bruselas. Disponible en: https://extranjeros.inclusion.gob.es/ficheros/redeuropeamigracion/archivos/COVID_19/EMN_COVID5_return_final_es.pdf.
- CGT (Confederación General del Trabajo). 2018. *Droits des travailleurs migrants, Repères revendicatifs*. Montreuil. [folleto] Disponible en: <http://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/Fiche%20n%C2%B0201a%20%E2%80%93%20Droits%20des%20travailleurs%20migrants.pdf>.
- CIDH (Comisión Interamericana de Derechos Humanos). 2020a. *La CIDH urge a los Estados a proteger los derechos humanos de las personas migrantes, refugiadas y desplazadas frente a la pandemia del COVID-19*. Comunicado de prensa. Washington, D. C. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/077.asp>.
- 2020b. *Las personas migrantes deben estar incluidas en todos los planes de recuperación de COVID-19*. Dic 2017. Washington, D. C. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/Comunicados/2020/303.asp>.
 - 2020c. *Resolución sobre Pandemia y Derechos Humanos en las Américas - Resolución 1/2020*. Washington, D. C. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>.
- CIJ (Comisión Internacional de Juristas). 2014. *Migration and Human Rights Law*, Practitioners Guide N.º. 6. Ginebra. Disponible en: <https://www.refworld.org/docid/4dcbac872.html>.
- CMW (Comité de las Naciones Unidas para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares). 2009. *Informe del Relator Especial sobre los Derechos Humanos de los Migrantes: La protección de los niños en el contexto de la migración*. AG/64/217. Disponible en: <https://www.undocs.org/A/64/213>.
- 2011. *Observación general N.º 1 sobre los trabajadores domésticos migrantes*. CMW/C/GC/1. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8447.pdf>.
 - 2013. *Observación general N.º 2 sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y sus familiares* (CMW/C/GC/2). Nueva York. Disponible en: <https://undocs.org/CMW/C/GC/2>.

- 2017a. *Observación general conjunta N.º 3 (2017) del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y N.º 22 (2017) del Comité de los Derechos del Niño sobre los principios generales relativos a los derechos humanos de los niños en el contexto de la migración internacional*. CMW/c/GC/3 - CRC/c/GC/22. Nueva York. Disponible en: <https://www.refworld.org/docid/5a1293a24.html>.
 - 2017b. *Observación general conjunta N.º 4 (2017) del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y N.º 23 (2017) del Comité de los Derechos del Niño sobre las obligaciones de los Estados en relación con los derechos humanos de los niños en el contexto de la migración internacional en los países de origen, tránsito, destino y retorno*. CMW/C/GC/4 - CDN/C/GC/23. Disponible en: <https://www.refworld.org/docid/5a12942a2b.html>.
 - 2020. *Nota de Orientación Conjunta sobre los Impactos de la Pandemia COVID -19 en los Derechos Humanos de los Migrantes*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/CMWSPMJointGuidanceNoteCOVID-19Migrants.pdf>.
- Confederación Europea de Sindicatos (CES) - UnionMigrantNet y Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados (PICUM): Sindicatos. Organizar y promover los derechos de los trabajadores inmigrantes indocumentados. Disponible en: http://picum.org/wp-content/uploads/2017/12/Trade_Union_Participation_EN_2017.pdf.
- 2012b. *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), versión consolidada*. C26/349. Bruselas. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>.
 - 2019. *Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al establecimiento de un marco para la interoperabilidad entre los sistemas de información de la UE en el ámbito de la cooperación policial y judicial, el asilo y la migración (fronteras y visados)*. COM (2017)793. Bruselas. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32019R0818>.
 - ; FRA (Agencia de Derechos Fundamentales) (FRA-UE). 2011. *Derechos fundamentales de los migrantes en situación irregular en la Unión Europea: Informe comparativo*. Viena. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1848-FRA-Factsheet_FRIM_ES_BAT.pdf.
 - ; —. 2014. *Criminalisation of migrants in an irregular situation and of persons engaging with them*. Viena. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-criminalisation-of-migrants_en.pdf.
 - ; —. 2021. *Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation. Role of the employers' sanctions Directive*. Viena. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-employers-sanctions-directive-report_en.pdf.
- Costello, Cathryn y Mark Freedland (eds). 2014. *Migrants at work: Immigration and vulnerability in labour law*. Oxford: Oxford University Press.
- CSI (Confederación Sindical Internacional). 2020a. *Declaración conjunta sobre COVID-19*. Bruselas. Disponible en: <https://www.ioe-emp.org/es/noticia/detalles/1584963357-translate-to-spanish-joint-statement-on-covid-19>.
- 2020b. *COVID-19 and Migrant Workers' Rights*. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/covid-19-and-migrant-workers>.
- Cummings, Clare, Julia Pacitto, Diletta Lauro y Marta Foresti. 2015. *Why people move: Understanding the drivers and trends of migration to Europe*. Documento de trabajo del ODI n.º 430. Londres: Overseas Development Institute (ODI). Disponible en: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/582594aeed915d7ad5000022/understanding-drivers-migration-Europe.pdf>.
- DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas). 2015a. *Informe sobre la migración internacional*. Nueva York. Disponible en: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf.

- . 2015b. *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución adoptada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, A/RES/70/1. Nueva York. Disponible en: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf.
- . 2020. *International Migration 2020. Highlights*. Disponible en: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesapd_2020_international_migration_highlights.pdf.
- Delvino, Nicola. 2017. *European cities and migrants with irregular status: Municipal initiatives for the inclusion of irregular migrants in the provision of services*. Report for the City Initiative on Migrants with Irregular Status in Europe (C-MISE), n.º 11. Oxford: Centre on Migration, Policy and Research. Disponible en: <https://www.compas.ox.ac.uk/2017/european-cities-and-migrants-with-irregular-status/>.
- Dembour, Marie-Bénédicte. 2015. *When Humans Become Migrants: Study of the European Court of Human Rights with an Inter-American counterpoint*. Oxford: Oxford University Press.
- Di Porto, Edoardo, Enrica Maria Martino y Paolo Naticchioni. 2018. *Back to Black? The Impact of Regularizing Migrant Workers*. Nápoles: Centro de Estudios de Economía y Finanzas. Disponible en: <http://www.csef.it/WP/wp517.pdf>.
- DOMINA y FITH (Federación Internacional de Trabajadores del Hogar). *Fair Recruitment ADV Campaign for the Domestic Work in Italy*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/genericdocument/wcms_744837.pdf.
- Ebuisi, Minawa, Sean Cooney y Colin Fenwick. 2016. *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf.
- Echevarría, Gabriel, 2020. *Towards a Systemic Theory of Irregular Migration Explaining Ecuadorian Irregular Migration in Amsterdam and Madrid*, IMISCOE Research Series. Cham: Springer Nature Suiza. Disponible en: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-40903-6.pdf>.
- ECOSOC. (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas). 1987. *Los Principios de Limburgo sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. E/CN.4/1987/17. Nueva York. Disponible en: <https://www.refworld.org/pdfid/48abd5790.pdf>
- . 2008. *Observación general N° 19 sobre el derecho a la seguridad social (artículo 9)*. Disponible en: <https://www.ref-world.org/docid/47b17b5b39c.html>.
- ESCAP (Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico). 2015. *Informe sobre la migración en Asia y el Pacífico 2015: La contribución de los migrantes al desarrollo*. Nueva York. Disponible en: <https://www.unescap.org/sites/default/d8files/knowledge-products/SDD%20AP%20Migration%20Report%20Report%20v6-1-E.pdf>.
- Estados Unidos, Gobierno. Department of Labour. n. d. *Establishment of Interagency Working Group for the Consistent Enforcement of Federal Labor Employment and Immigration Laws*. Washington, D. C. Disponible en: <https://www.dol.gov/general/immigration/interagency-working-group>.
- Etiopía. (Gobierno). 2021 *Ethiopia, Overseas Employment Proclamation (Amendment) N° 1246/2021*, Addis Abeba. Disponible en: <https://chilot.me/2021/07/22/ethiopians-overseas-employment-amendment-proclamation-no-1246-2021/>.
- Farbenblum, Bassina. y Berg, Laurie L. 2021. *Migrant Workers Access to Justice for Wage Theft. A global study of promising initiatives (Migrant Justice Institute)*. Disponible en: [https://static1.square-space.com/static/593f6d9fe4fcb5c458624206/t/61adba9108bec25ce355c6e4/1638775475553/Farbenblum+Berg+2021+MWA2\]+with+hyperlinks.pdf](https://static1.square-space.com/static/593f6d9fe4fcb5c458624206/t/61adba9108bec25ce355c6e4/1638775475553/Farbenblum+Berg+2021+MWA2]+with+hyperlinks.pdf).
- Fargues, P. y N. M. Shah (editores). 2017. *Skilful Survivals: Irregular Migration to the Gulf*. Programa de Mercados Laborales y Migración del Golfo. Cambridge: Gulf Research Centre Cambridge.

- FES (Fundación Friedrich Ebert-Stiftung). 2017. *PROMIG-FES: Promoción de la gobernanza de la migración 2017-2020*. Colaboración del proyecto en Túnez. Túnez. Disponible en: <https://mena.fes.de/topics/promoting-migration-governance>.
- FITH (Federación Internacional de Trabajadores del Hogar). 2018. *Agents of change? Assessing Hong Kong employment agencies' compliance with the Code of Practice*, China, Hong Kong (Región Administrativa Especial (RAE)). Disponible en: <https://idwfed.org/en/resources/agents-of-change-assessing-hong-kong-employment-agencies-compliance-with-the-code-of-practice>.
- Foley, Laura y Piper, Nicola. 2021. *Returning home empty handed: Examining how COVID-19 exacerbates the non-payment of temporary migrant workers' wages* (Global Society Policy). Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/14680181211012958>.
- Ford, Michele. 2013. «The Global Union Federations and temporary labour migration in Malaysia» en *Journal of Industrial Relations*, Vol. 55 (2), 260-287.
- Foro de Migrantes de Asia. 2021. *Crying out for Justice. Wage theft against migrant workers during COVID 19. An Analysis report on Wage Theft Cases Documented by MFA members and Partners*. Disponible en: [MFA_Crying-Out-for-Justice_04.12.pdf](https://mfasia.org/MFA_Crying-Out-for-Justice_04.12.pdf) (mfasia.org).
- Frontex [Plataforma de medios sociales]. 2021. *Irregular migration into last year lowest since 2013 due to COVID-19*. Disponible en: <https://www.migrationdataportal.org/es/node/1470>.
- Gebhardt, Dirk. *Challenges in the Multilevel Governance of Immigrant Integration in Europe*. Transatlantic Council on Migration. Londres: The Migration Policy Institute. Disponible en: https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/TCM_Cities_Gebhardt-FINAL.pdf.
- Gordon, Jennifer. 2015. *Roles for Workers and Unions in Regulating Labour Recruitment in Mexico*, Transformation of Work Series, Washington, D.C.: International Aid Agency, Washington. Disponible en: <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2015/05/Migration.Roles-for-Workers-and-Unions-in-Regulating-labor-Recruitment-in-Mexico.Jennifer-Gordon-Fordham.5.15.pdf>.
- Hastie, Bethany y François Crépeau. 2014. «Criminalising irregular migration: The failure of the deterrence model and the need for a human rights-based framework». En *Journal of Immigration, Asylum and Nationality Law*, 28(3), 213-236. Disponible en: https://www.bloomsburyprofessionalonline.com/view/journal_immigration/ILJ28-3-000-00190.xml
- Howe, Joanna y Rosemary Owens, 2016. *Temporary Labour Migration in the Global Era: The Regulatory Challenges*. Londres: Hart Publishing/Bloomsbury.
- ICMPD (Centro Internacional para el Desarrollo de Políticas Migratorias). 2021. *ICMPD Perspectivas de las migraciones en 2021: Siete cosas a tener en cuenta en 2021*. Viena. Disponible en: https://www.icmpd.org/file/download/50542/file/ICMPD_Migration_Outlook_2021_final.pdf.
- ; OIM. 2015. *Encuesta sobre las políticas migratorias en África Occidental*, Viena. Disponible en: <https://www.accem.es/informe-encuesta-sobre-politicas-migratorias-en-africa-occidental/>.
- IDMC (Observatorio de los Desplazamientos Internos). *Informe Global sobre Desplazamiento Interno 2020 (GRID)*. Disponible en: <https://www.internal-displacement.org/global-report/grid2020/spanish.html>.
- IGAD (Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo). 2012. *Marco de política migratoria regional de la IGAD adoptado por la 45.ª Sesión Ordinaria del Consejo de Ministros de la IGAD el 11 de julio de 2012*. Addis Abeba. Disponible en: <https://www.iom.int/sites/default/files/icp/igad-regional-migration-policy-frame-work1.pdf>.
- Jones, K., Mudaliar, S. y Piper, N. 2021. *Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment*, OIT Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_821985.pdf

- Kouba, Sabrina y Nilim Baruah. 2019. *Access to the labour market for admitted migrant workers in Asia and related corridors*: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_669748.pdf.
- La Cimade, Emmaüs, Fédération de l'Entraide Protestante (FEP), Fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale (FNARS) et Secours Catholique. 2009. *Accueil des sans-papiers et interventions policières: Que dois-je faire?* París. Disponible en: <https://www.lacimade.org/publication/que-dois-je-faire-accueil-des-sans-papiers-et-interventions-policiers/>
- Lauterpacht, E., C. J. Greenwood y A. G. Oppenheimer (eds). *International Law Reports*, Vol. 104. Cambridge: Cambridge University Press.
- López, M., Passel, J. y Cohn, D. 2021. *Key facts about the changing U. S. unauthorized immigrant population*, Pew Research Center.
- MERCOSUR (Mercado Común del Sur). 2014. *Libre circulación de trabajadores, ciudadanía regional y derechos humanos de migrantes*. Fórum Mundial de Derechos Humanos, diciembre, Brasilia. Brasilia: Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.ippdh.mer-cosur.int/wp-content/uploads/2014/11/Memoria-libre-circulaci%C3%B3n-de-trabajadores-y-ciudadn%C3%ADa-regional1.pdf>.
- Monras, Joan, Javier Vásquez Grenno y Ferran Elías. 2018. *Understanding the Effects of Legalizing Undocumented Immigrants*. CATO Institute Research Briefs in Economic Policy N° 121. Washington, D. C. Disponible en: <https://www.cato.org/publications/research-briefs-economic-policy/understanding-effects-legalizing-undocumented>.
- Naciones Unidas (ONU). 1948. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Nueva York. Disponible en: https://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf.
- . 2014a. *Resolución 68/4. Declaración del Diálogo de Alto Nivel sobre Migración Internacional y Desarrollo*. A/RES/68/4. Nueva York. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10718.pdf>
- . 2014b. *Resolución 69/229 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Migración internacional y desarrollo*. Nueva York. En: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/global-compact/A_RES_69_229.pdf.
- . 2015. *Resolución 70/1 - Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York. Disponible en: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf .
- . 2017. Issue Brief #6 Irregular migration and regular pathways, including decent work, labour mobility, recognition of skills and qualifications and other relevant measures. Disponible en: https://refugee-smigrants.un.org/sites/default/files/ts6_issues_brief_0.pdf.
- . 2019. *Pacto mundial para la migración segura, ordenada y regular: Resolución N° 73/195*. Adoptada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 2018. Nueva York. Disponible en: https://migrationnetwork.un.org/sites/g/files/tmzbdl416/files/docs/gcm_spanish.pdf.
- Napier-Moore, Rebecca. 2017. *Protected or put in harm's way? Bans and restrictions on women's labour migration in ASEAN countries*, ONU Mujeres y Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_555974.pdf
- Ndlovu, P. 2018. *Exploring the effects of documentation on socio-economic experiences of Zimbabwean migrant workers in South Africa*. Johannesburgo. Universidad de Witwatersrand. Disponible en: <http://wired-space.wits.ac.za/bitstream/handle/10539/27237/Performance%20Ndlovu%20MA%20research%20paper.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2019. *Perspectivas de la migración internacional 2019*. París. Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c3e35eec-en/index.html?itemId=/content/publication/c3e35eec-en>.
- ; 2021. *Perspectivas de la migración internacional 2021*. París. Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/29f23e9d-en/index.html?itemId=/content/publication/29f23e9d-en>
- ; OIT. 2018. *Cómo los inmigrantes contribuyen a las economías de los países en desarrollo*. París y Ginebra. Disponible en: <https://www.oecd.org/publications/como-los-inmigrantes-contribuyen-a-la-economia-de-los-paises-en-desarrollo-9789264291904-es.htm>—; —; OIM; ACNUR. 2019. *International Migration and Displacement Trends and Policies Report to the G20*. París. Disponible en: <https://www.oecd.org/migration/mig/G20-migration-and-displacement-trends-and-policies-report-2019.pdf>.
- Oficina Internacional del Trabajo. 1939. *Informe de la Comisión de los Trabajadores Migratorios: Segunda discusión en sesión plenaria*. 25ª reunión de la CIT. Disponible en: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994956237102676/41ILO_INST:41ILO_V2.
- , 1999. *Estudio General de las memorias sobre el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) (núm. 97), y la Recomendación (revisada) (núm. 86), 1949, y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (núm. 143), y la Recomendación (núm. 151), 1975*. 87ª reunión de la CIT. Informe III (Parte I(B)). Disponible en: [https://ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1999-87_1B\).pdf](https://ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1999-87_1B).pdf).
- , 2004a. *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, CIT, 92ª reunión. Informe VI, Sexto punto del orden del día. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>.
- , 2004b. *Un compromiso equitativo justo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada: Un plan de acción de la OIT para los trabajadores migrantes*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/genericdocument/wcms_232819.pdf.
- , 2004c. *Conclusiones y resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/genericdocument/wcms_232814.pdf.
- , 2006. *Marco Multilateral para las Migraciones Laborales (MFLM): Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178678.pdf.
- , 2008. *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, CIT 97ª sesión. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf.
- , 2010a. *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, CIT 86ª reunión (1998). Anexo revisado, CIT 99ª Sesión. Disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>.
- , 2010b. *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa. Informe III (Parte 1B), 99ª reunión de la CIT*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123393.pdf
- , 2012a. *Lograr el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Un manual para organizadores para promover el Convenio núm. 189 de la OIT y construir el poder de los trabajadores domésticos*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_181344.pdf

- 2012b. *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B), CIT, 101.ª Sesión, Ginebra, 2012. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf
- 2013a. *Assessing South Africa's Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA)*. Documento de trabajo N° 47. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_210181.pdf.
- 2013b. *Conclusiones. Reunión técnica tripartita sobre la migración laboral, 4-8 de noviembre de 2013, TTMLM/2013/14*, Ginebra. Disponible en: <http://docplayer.es/92510297-Organizacion-internacional-del-trabajo-la-reunion-tecnica-tripartita-sobre-la-migracion-laboral.html>.
- 2014a. *Migración equitativa: Un programa de la OIT*, Reunión técnica tripartita sobre migración Laboral, Discusión en la Conferencia de la Memoria del Director General. 103.ª reunión, Informe 1(B). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_243900.pdf.
- 2014b. *Evaluation lessons learned and emerging good practice*, Policy Guidelines for results-based evaluation, Guidance Note N° 3. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_165981.pdf.
- 2014c. *Good practices on the role of trade unions in protecting and promoting the rights of migrant workers in Asia*. Bangkok: Oficina de Actividades para los Trabajadores. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_301215.pdf.
- 2014d. *Work in Fishing in the ASEAN Region: Protecting the rights of migrant fishers: Tripartite Action for the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers in the ASEAN Region*. Oficina Regional para Asia y el Pacífico. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_306645.pdf.
- 2014e. *Travel smart - Work smart: Pre-departure Manual for Nauru Seasonal Workers in Australia*. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/320/Nauru.pdf>.
- 2014f. *Cooperating out of isolation: The Case of Migrant Domestic Workers in Lebanon, Jordan and Kuwait*. Disponible en: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_325243/lang--en/index.htm.
- 2015a. *Estimaciones globales de la OIT sobre los trabajadores migrantes internacionales. Resultados y metodología. Especial atención a los trabajadores domésticos migrantes*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436339.pdf
- 2015b. *Regional Model Competency Standards: Core Competencies*. Bangkok: Oficina Regional para Asia y el Pacífico. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_420961.pdf.
- 2016a. *Promover una migración equitativa. Estudio general sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), Informe III (Parte 1B) CIT 105.ª sesión. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_453896.pdf.
- 2016b. *General principles and operational guidelines for fair recruitment: Background report to the Tripartite Meeting on Fair Recruitment*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536263.pdf.
- 2016c. *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico. Guía introductoria*. Disponible en: http://juventudesmascairo.org/wp-content/uploads/2017/07/wcms_543028.pdf.

- 2016d. *Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos sobre principios y directrices prácticos relativos a la contratación equitativa*, MEFR/2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_509528.pdf.
- 2016e. *Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo*. Disponible en: https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/migration/ES/_2016-08-04_C-540_Principios_Rectores_de_la_OIT_sobre_el_acceso_de_los_refugiados_al_mercado_de_trabajo_agosto_2016.pdf.
- 2016f. *Prueba piloto de un modelo de contratación equitativa de Nepal a Jordania en la industria de la confección* [Folleto]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_464656/lang--en/index.htm
- 2016g. Declaración de Bali. 16.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico Diciembre 2016. APRM/16/D. 6, Bali, 6-9 de diciembre. Disponible en: https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/regional-meetings/asia/aprm-16/reports/WCMS_537445/lang--en/index.htm.
- 2017a. *Resolución y conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral*, CIT, 106.ª reunión. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561881.pdf.
- 2017b. *Cuestiones derivadas de las labores de la 106.ª (2017) Conferencia Internacional del Trabajo: seguimiento de la resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral*, GB. 331/INS4/1(Rev). Disponible en: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994976993302676/41ILO_INST:41ILO_V2.
- 2017c. *Migración laboral: nuevo contexto y desafío de gobernanza*, Informe IV, CIT 106.ª reunión de la CIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf.
- 2017d. *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_651915.pdf.
- 2017e. *Access to justice for migrant workers in South-East Asia* OIT Bangkok. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_565877.pdf
- 2017f. *Estudio general sobre los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo relativos al marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura*. Sesión 106 de la CIT. Informe III (Parte 1B). Disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_377421/lang--es/index.htm.
- 2017g. *Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente para los pescadores migrantes*. Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes. TMIMF/2017/7. Disponible en: https://www.ilo.org/sector/Resources/recommendations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS_576897/lang--es/index.htm.
- 2018a. *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes: Resultados y Metodología*, 2ª edición. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_808941.pdf.
- 2018b. *Resultados del Estudio comparativo mundial sobre la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos: Documento de referencia para el debate en la Reunión Tripartita de Expertos*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_646695.pdf.
- 2018c. *Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_653986.pdf

- 2018d. *Estudio General relativos a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo - Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. Sesión 107 de la CIT. Informe III(B). Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618490/lang--es/index.htm
- 2018e. Directrices relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional. 20.a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo Ginebra, 10-19 de octubre de 2018, ICLS/20/2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648953.pdf.
- 2018f. *Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas*. 19ª Reunión Regional Americana, Ciudad de Panamá, 2-5 de octubre de 2018. AM/RM. 19/D. 4. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_646374.pdf.
- 2019a. *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--es/index.htm>.
- 2019b. *Policy Brief: Key findings and recommendations from survey on labour migration from Ethiopia to GCC states and Lebanon*. Addis-Abeba. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-addis_ababa/documents/publication/wcms_712236.pdf.
- 2019c. *Good Labour Practices (GLP) Guidelines in Thailand's seafood industry*. Disponible en: <https://ship-toshorerights.org/wp-content/uploads/good-labour-practices-english.pdf>.
- 2019d. *Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), CIT 108ª Sesión*. Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_673703/lang--es/index.htm.
- 2019e. *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf.
- 2019f. *Informe del Director General. Segundo informe complementario: informe de la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo*, GB. 337/INS/12/2. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_721423.pdf.
- 2019g. *Bali Declaration Implementation Progress Report 2017-2018*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_725381.pdf.
- 2019h. *Resolución y conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral*. Addis Abeba: Oficina regional de la OIT para África. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_671940.pdf.
- 2019i. *Extending access to social protection and portability of benefits to migrant workers and their families*. Abiyán: Oficina Regional para África. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_714335.pdf.
- 2020a. *Estudio comparativo mundial sobre la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*. Investigación interregional sobre derecho, política y práctica. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_761729.pdf
- 2020b. *Recruitment fees and related costs: What migrant workers from Cambodia, the Lao People's Democratic Republic and Myanmar pay to work in Thailand*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_740400.pdf

- 2020c. *Experiencias de los trabajadores migrantes de la ASEAN durante la COVID-19: Derechos en el trabajo, migración y cuarentena durante la pandemia, y planes de reemigración*. Informe de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_746881.pdf.
- 2020d. *Protección social para los trabajadores migrantes: Una respuesta necesaria a la crisis de Covid-19*. Informe de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Brochures/WCMS_753521/lang--es/index.htm.
- 2020e. *Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19*. Reseña de políticas. Disponible en: <https://reliefweb.int/report/world/proteger-los-trabajadores-migrantes-durante-la-pandemia-del-covid-19-recomendaciones>.
- 2020f. *Documento temático sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo COVID-19 frente a la Covid-19*. GOVERNANCE y FUNDAMENTALS. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_760868.pdf
- 2020g. *The Migrant Pay Gap: Understanding wage differences between migrant workers and nationals*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf.
- 2020h. *Programas de trabajadores migrantes estacionales: Reconsiderando sus principios y mecanismos fundamentales a la luz del COVID-19*. Nota Informativa de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_747802/lang--es/index.htm.
- 2020i. *COVID-19: Impact on migrant workers and country response in Malaysia*. Oficina regional para Asia y el Pacífico. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_741512.pdf
- 2020j. *Coherence of labour migration, employment, education and training policies in the ECOWAS subregion*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748724.pdf.
- 2020k. *Interregional dialogues on migration involving countries in the Middle East and Africa*. Discussion Note for Policymakers. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_736192.pdf.
- 2020l. *Asegurar la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19*. Nota informativa de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_749656.pdf.
- 2020m. *La necesidad del diálogo social en la gestión de la crisis causada por la COVID-19*. Reseña de políticas de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS_744388/lang--es/index.htm.
- 2020n. *Acción sindical para promover la contratación equitativa de los trabajadores migrantes*. Nota informativa de la OIT (abril de 2020). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_755854.pdf.
- 2020o. *Impact of COVID-19 on migrant workers in Lebanon and what employers can do about it*. Beirut. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_741604.pdf.
- 2021a. *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes: Resultados y metodología*, 3ª edición.
- 2021b. *Resolución relativa al Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 centrada en el ser humano, que sea inclusiva, sostenible y resiliente*. CIT. 109/Resolución I, adoptada el 17 de junio de 2021. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf

- 2021c. *Protección salarial de los trabajadores migrantes en los Estados árabes: Nota de debate para los responsables políticos* (15 de junio de 2015). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/wcms_803052.pdf
 - 2021d. *Migración laboral temporal: Dos estudios sobre las perspectivas y acciones de los trabajadores*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_858290.pdf
 - 2021e. *Las desigualdades y el mundo del trabajo, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión, 2021*. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_792136/lang--es/index.htm
 - 2021f. *Modelo de intervención. Extender la protección social a los trabajadores inmigrantes en situación irregular*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826719.pdf
 - 2021g. *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners*, Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf
 - 2021h. OIT. 2021. *Prácticas prometedoras para la contratación equitativa. Vietnam - Revisión de la Ley de Trabajadores por Contrato en el Extranjero*, Nota de la OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_778824.pdf.
 - 2021i. *Prácticas prometedoras para la contratación equitativa. Código de conducta en las cadenas de suministro internacionales por la Responsible Business Alliance*, Informe de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_806559.pdf.
 - 2021j. *Prácticas prometedoras para la contratación equitativa. México. Adaptación a la COVID-19 de prácticas de contratación equitativa de una agencia*. Nota de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_806562.pdf.
 - 2021k. *Prácticas prometedoras para la contratación equitativa. Código de conducta para la contratación equitativa de trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes filipinos en Hong Kong (China)*, Nota de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_778833.pdf.
 - 2021l. *Prácticas prometedoras para la contratación equitativa: Túnez - Formación de un nuevo cuerpo de inspectores para el sector de la contratación*, Nota de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_778828.pdf.
 - 2021m. *Intervención piloto sobre contratación equitativa desde Bangladesh a Qatar en el sector de la construcción*. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_806566/lang--es/index.htm
 - 2021n. *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf.
 - De próxima aparición. *Informe sobre los obstáculos y las buenas prácticas en materia de libertad sindical y de negociación colectiva para los trabajadores migrantes*.
- OIE (Organización Internacional de Empleadores)- OIT. 2019. *IOE Guidance on surviving COVID-19 and coming out strong*. 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_734490.pdf.

- OIE. 2020. *Orientaciones de la OIE para sobrevivir a la COVID-19 y salir fortalecidos*. Disponible en: <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=146752&token=f6d93d151a6deed558e06669d87df2b9bfce8137>
- . 2021. *Report on IOE Conference on COVID-19: What Employers Need to Prepare for Next*. Ginebra. Available at: <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=155289&token=dc2bf0d45753bd-77b8680a3e8a9171a27588c15c>.
- OIM (Organización Internacional para las Migraciones). 2008. Informe sobre las migraciones en el mundo 2008: *La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución*. Ginebra. Disponible en: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2008-managing-labour-mobility-evolving-global-economy>.
- . 2015a. *Costa Rica y Panamá firman un acuerdo pionero para proteger el derecho de los migrantes*. Ginebra. Disponible en: <https://www.iom.int/news/costa-rica-panama-sign-ground-breaking-agreement-pro-tect-rights-migrants>.
- . 2015b. *Recruitment Monitoring and Migrant Welfare Assistance. What Works?* Ginebra. Disponible en: https://www.iom.int/sites/default/files/migrated_files/What-We-Do/docs/Recruitment-Monitoring-Book.pdf.
- . 2017a. *Analysis: Flow monitoring surveys the human trafficking and other exploitative practices prevalence indication survey*. Ginebra. Disponible en: https://migration.iom.int/docs/Analysis_Flow_Monitoring_and_Human_Trafficking_Surveys_in_the_Mediterranean_and_Beyond_14_June_2017.pdf.
- . 2017b. *Perfil de gobernanza de las migraciones: Royaume du Maroc*. Ginebra. Disponible en: <https://migrationdataportal.org/sites/default/files/2018-11/MGI%20Morocco%20FR.pdf>.
- . 2018. *Indicadores sobre la migración mundial 2018*. Ginebra. Disponible en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/global_migration_indicators_2018.pdf.
- . 2019a. *Glosario sobre la migración*. Derecho internacional de las migraciones, N° 34. Editado por Alice Sironi, Céline Bauloz y Milen Emmanuel. Ginebra. Disponible en: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>.
- . 2019b. *IOM Regional Strategy for Southern Africa 2019–2023*. Ginebra. Disponible en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iom_regional_strategy_for_southern_africa.pdf.
- . 2020a. *Indicadores sobre la migración mundial, 2018. Insights from the Global Migration Data Portal*. Ginebra. Disponible en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/global_migration_indicators_2018.pdf.
- . 2020b. *COVID-19 and rethinking the need for legal pathways to mobility: Taking human security seriously*. Editado por L. F. Freier. Ginebra. Disponible en: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/rethinking-the-need-for-legal.pdf>.
- . 2021. *Estudio Regional; Programas y Procesos de regularización migratoria. Belice - Costa Rica - El Salvador - Guatemala - Honduras, México - Panamá - República Dominicana*, Oficina Regional para América del Norte, América Central y el Caribe. Disponible en: https://kmhub.iom.int/sites/default/files/estudio_regional_programas_y_procesos_regularizacion_web.pdf
- Okunade, Samuel. 2021. *Africa Moves Towards Intracontinental Free Movement for Its Booming Population*. Washington D.C.: Migration Policy Institute. Washington D. C.: Instituto de Política Migratoria. [Artículo en línea del 21 de enero de 2021] Disponible en: <https://www.migrationpolicy.org/article/africa-intracontinental-free-movement>.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). 2021. *Refugees and migrants in times of COVID-19: mapping trends of public health and migration policies and practices*. Global Evidence Review on Health and Migration Series. Ginebra. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240028906>.

- ONU Mujeres. 2017a. *Making Gender-responsive Migration Laws*, Policy Brief No. 4. Nueva York. Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/Policy-brief-Making-gender-responsive-migration-laws-en.pdf>.
- . 2017b. *Women migrant workers in the ASEAN Economic Community*. Nueva York. Disponible en: <https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEA/Docs/Publications/2017/06/AEC-Women-migration-study.pdf>.
- . 2020. *Addressing the impacts of the COVID-19 pandemic on women migrant workers*. Nueva York. Organización de derechos de los migrantes. 2019. *Faulty Fixes: A Review of Recent Amnesties and Recommendations for Improvement*. [artículo web]. 29 de marzo de 2020. Riyadh: GCC. Disponible en: <https://www.migrant-rights.org/2019/03/faulty-fixes-a-review-of-recent-amnesties-and-recommendations-for-improvement/>.
- . 2020. Huroob, Runaway, Absconding: Trapping migrants in extreme abuse. Disponible en: <https://www.migrant-rights.org/2020/09/huroob-runaway-absconding-trapping-migrants-in-extreme-abuse/>.
- OSCE (Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa). 2009. *Guide on Gender-sensitive Labour Migration Policies*. Viena. Disponible en: <https://www.osce.org/files/f/documents/b/4/37228.pdf>.
- OSCE - ODIHR (Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos). 2021. Regularización de Migrantes en Situación Irregular en la región OECE. Evolución reciente, puntos de debate y recomendaciones. Disponible en: <https://www.osce.org/files/f/documents/b/3/494251.pdf>.
- Oucho, John. 2015. «Migrants and Cities in New Partnerships in sub-Saharan Africa». En *World Migration Report 2015*. Editado por June J. H. Lee et al. Ginebra: OIM. Disponible en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2015_en.pdf.
- Passel, J. y Cohn, D. 2019. *Mexicans decline to less than half the U.S. unauthorized immigrant population for the first time*, Pew Research Center. Disponible en: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/06/12/us-unauthorized-immigrant-population-2017/>.
- Paweenawat, Sasiwomon W. y Jessica Vechbanyongratana. 2019. Will ASEAN mutual recognition arrangements induce skilled workers to move? A case study of the engineering labor market in Thailand» In *Skilled Labor Mobility and Migration: Challenges and Opportunities for the ASEAN Economic Community*. Editado por Elisabetta Gentile. Cheltenham: Elgar.
- PE (Parlamento Europeo). 2008. *Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 Diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular*. Bruselas. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2008/348/L00098-00107.pdf>.
- . 2009. *Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular*. [Texto consolidado]. Bruselas. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052&from=ES>.
- . 2019. «Asilo y migración en la UE: Hechos y cifras» en *Noticias del Parlamento Europeo*, 22 Julio de 2019. Bruselas. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20170629STO78630/asilo-y-migracion-en-la-ue-cifras-y-hechos>.
- . 2021. *El enfoque europeo de la migración en el Mediterráneo*. Bruselas. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694413/IPOL_STU\(2021\)694413_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694413/IPOL_STU(2021)694413_EN.pdf).
- Pew Research Center. 2019. *Europe's Unauthorized Immigrant Population Peaks in 2016, then Levels Off*. Artículo en línea del 13 de noviembre de 2019. Washington, D. C. Disponible en: <https://www.pewresearch.org/global/2019/11/13/europes-unauthorized-immigrant-population-peaks-in-2016-then-levels-off/>.

- Phuket News 2021. *Over 650,000 workers seek amnesty as government sounds warning*. 15 de febrero de 2021. Bangkok. Disponible en: <https://www.thephuketnews.com/over-650-000-workers-seek-amnesty-as-government-sounds-warning-79010.php>.
- PICUM (Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados). 2020. *A Worker is a Worker: How to Ensure that Undocumented Migrant Workers Can Access Justice*. Bruselas. Disponible en: <https://picum.org/wp-content/uploads/2020/03/A-Worker-is-a-Worker-full-doc.pdf>.
- Plataforma Europea contra el trabajo no declarado (EPUW) - Autoridad Laboral Europea (ELA). 2021. *The Foreign Labour Inspection Unit: Capacity building of inspectors*.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2009. *Informe sobre Desarrollo Humano - Superando barreras: movilidad y desarrollo humanos*. Nueva York. Disponible en: <https://hdr.undp.org/system/files/documents//informe-sobre-desarrollo-humano-2009-espanol.informe-sobre-desarrollo-humano-2009-espanol>
- . 2019. *Escalando vallas: Voces de los migrantes africanos irregulares en Europa*. Nueva York. Disponible en: <https://www.africa.undp.org/content/rba/en/home/library/reports/ScalingFences.html>.
- . UNODC. 2020. *Garantizar el acceso a la justicia en el contexto de COVID-19*. Nota de orientación. Nueva York. Disponible en: <https://www.undp.org/publications/ensuring-access-justice-context-covid-19#modal-publication-download>.
- Popova, Natalia y Francesco Panzica. 2019. *Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements Pilot-tested in the African region*. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_722208/lang--en/index.htm.
- Provera, Mark. 2015. *The Criminalisation of Irregular Migration in the European Union*, Centre for European Policy Studies (CEPS) Papers, No. 80. Bruselas: CEPS, Fiducia, Comisión Europea. Disponible en: http://aei.pitt.edu/60856/1/Criminalisation_of_Irregular_Migration.pdf.
- SAARC (Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional). 2014. Declaración de Katmandú, decimoctava cumbre de la SAARC, noviembre de 2014. Katmandú. Disponible en: https://mea.gov.in/Uploads/PublicationDocs/24375_EIGHTEENTH_SUMMIT_DECLARATION.pdf
- Shivakoti, Richa, Henderson, Sophie y Withers, Matt. 2021. *The migration ban policy cycle: a comparative analysis of restrictions on the emigration of women domestic workers*, en Shivakoti et al, *Comparative Migration Studies*. Disponible en: <https://comparativemigrationstudies.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40878-021-00250-4.pdf>
- Spencer, S. y Triandafyllidou, A. (editores). 2020. *Migrants with Irregular Status in Europe: Evolving Conceptual and Policy Challenges*, IMISCOE Research Series. Berlín: Springer. Available at: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-34324-8.pdf>.
- Sudáfrica, República de (Gobierno). 1997. *Ley. N° 130 de 1993: Indemnización por lesiones y enfermedades profesionales; modificada por la Ley de enmienda de la indemnización por lesiones y enfermedades profesionales N° 61 de 1997*. Johannesburgo. Disponible en: <https://www.labourguide.co.za/workshop/1547-compensation-for-injury-and-occupational-diseases-act-130-of-1993-coida/file>.
- TEDH (Tribunal Europeo de Derechos Humanos). 2017. *Chowdury y otros contra Grecia*. Solicitud. N°. 21884/15. Bruselas. Disponible en: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/case-law/chowdury-and-others-v-greece-0_en.
- UA (Unión Africana). 1994. *Tratado por el que se establece la Comunidad Económica Africana*. Addis Abeba. Disponible en: <https://au.int/en/treaties/treaty-establishing-african-economic-community>.
- . 2018a. *Revised Migration Policy Framework for Africa and Plan of Action (2017-2030)*. Disponible en: https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/32718-wd-english_revised_au_migration_policy_framework_for_africa.pdf

- 2018b. *Protocolo del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Africana relativo a la libre circulación de personas, el derecho de residencia y el derecho de establecimiento en África*, (Protocolo de Libre Circulación de la Unión Africana) adoptado por la 30.ª Sesión Ordinaria de la Cumbre de la UA, 29 de enero de 2018. Addis Abeba. Disponible en: https://au.int/sites/default/files/treaties/36403-treaty-protocol_on_free_movement_of_persons_in_africa_e.pdf.
- UA (Comisión de la Unión Africana). 2013. *Draft AU Youth & Women Employment Pact For Africa (YWEP-A) – Theme: «Enhancing the Capacity of the Labour Market Institutions in Africa to meet the Current and Future Challenges»*. LSC/EXP/6/IX. Addis Abeba. Disponible en: https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/28065-wd-youth_employment_pact_for_africa-english.pdf.
- 2018. *Migration Policy Framework for Africa and Plan of Action (2018 - 2030) [Marco de Política Migratoria y Plan de Acción (2018-2030)]*. Migración para el desarrollo en África. Addis Abeba. Disponible en: https://violenceagainstchildren.un.org/sites/violenceagainstchildren.un.org/files/documents/other_documents/35316-doc-au-mpfa_2018-eng.pdf.
- UIP (Unión Interparlamentaria); OIT. 2019. *Eliminar el trabajo forzoso*. Manual para Parlamentarios, N° 30. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_723507.pdf.
- UNAOC (Alianza de Civilizaciones de la ONU) y Panos Europe. 2014. *Media-Friendly Glossary on Migration*. Editado por: Charles Autheman, Nihal Saad y Meenakshi Dalal. Nueva York. Disponible en: https://www.unaoc.org/wp-content/uploads/UNAOC-Panos-Europe-Institute_Media-Friendly-Glossary-on-Migration.pdf.
- UN-HRC (Consejo de Derechos Humanos de la ONU). 2009. *Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo: Informe del Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria** UN Doc. A/HRC/10/21. Disponible en: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/10/21.
- 2012. *Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, A/HRC/20/24*, Nueva York. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9656.pdf?view=1>.
- 2013. *Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, François Crépeau Estudio regional: la gestión de las fronteras exteriores de la Unión Europea y su impacto en los derechos humanos de los mineros*. A/HRC/23/46. Nueva York. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9658.pdf?view=1>.
- 2016. *Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes acerca de los efectos de los acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales en los derechos humanos de los migrantes*. A/HRC/32/40. Nueva York. Disponible en: <https://undocs.org/A/HRC/32/40>.
- 2017. *Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes sobre una agenda 2035 para facilitar la movilidad humana*. A/HRC/35/25. Nueva York. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/102/39/PDF/G1710239.pdf?OpenElement>.
- 2018. *Informe del Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria: (Revisado) N° 5 Privación de Libertad de los Migrantes*. A/HRC/39/45. Nueva York. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/196/72/PDF/G1819672.pdf?OpenElement>.
- 2019. *Los efectos de la migración en las mujeres y las niñas migrantes: una perspectiva de género Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes*. A/HRC/41/38. Nueva York. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/107/94/PDF/G1910794.pdf?OpenElement>.

- 2020. *Resolución adoptada por el Consejo de Derechos Humanos el 16 de julio de 2020 N° 44/4. Trata de personas, especialmente mujeres y niños: fortalecimiento de los derechos humanos mediante la mejora de la protección, el apoyo y el empoderamiento de las víctimas de la trata, especialmente mujeres y niños.* Nueva York. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/188/68/PDF/G2018868.pdf?OpenElement>.
 - 2021. *Informe sobre las formas de hacer frente a los efectos en los derechos humanos de las devoluciones en caliente de migrantes en tierra y en el mar: Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, A/HRC/47/30.* Nueva York. Disponible en: <https://digitallibrary.un.org/record/3928693?ln=en>.
- UNMN (Red de Naciones Unidas sobre la Migración). 2020. Declaración oficial. *La devolución forzosa de migrantes debe suspenderse en períodos de COVID-19*, 13 de mayo.
- 2021. Nota de orientación. Vías regulares para la admisión y la estancia de migrantes en situación de vulnerabilidad (julio de 2021). Disponible en: https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/guidance_note-_regular_pathways_for_admission_and_stay_for_migrants_in_situations_of_vulnerability_final.pdf.
 - 2022. Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral. Disponible en: https://migrationnetwork.un.org/system/temporary?file=mignet/filefield_paths/21-448_es_IOM%20EE%20UU%20-%20Guidance%20on%20bilateral%20labour%20migration%20agreement__V3-4%20April%202022%20FINAL_2.pdf
- UNODC (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito) 2020. *Interlinkages between Trafficking in Persons and Marriage*. Viena. Documento temático. Disponible en: https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/2020/UNODC_Interlinkages_Trafficking_in_Persons_and_Marriage.pdf.
- Van Panhuys, C., S. Kazi-Aoul y G. Binette. 2017. *Migrant access to social protection under bilateral labour agreements: A review of 120 countries and nine bilateral arrangements*, ESS Paper N° 57. Ginebra: OIT. Subdivisión de Migraciones Laborales. Disponible en https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1246399820002676?lang=en.
- Verité. 2011. «Tool 2: Sample Benchmarks of Good Practice in Recruitment and Hiring», en *Fair Hiring Toolkit for Suppliers*. Amherst, MA. Disponible en: https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/101647/V_sample_benchmarks_of_good_practice_in_recruitment_and_hiring.pdf?sequence=1https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/101647/V_sample_benchmarks_of_good_practice_in_recruitment_and_hiring.pdf?sequence=1.
- Wickramasekara, Piyasiri. 2015. *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review*. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/protrav/-/migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf.
- ; L. K. Ruhunage. 2018. *Good practices and provisions in multilateral and bilateral labour agreements and memoranda of understanding*. Ginebra: OIT y Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/-/ro-bangkok/-/ilo-dhaka/documents/publication/wcms_683740.pdf.
 - ; —. 2019. *Assessment guide for bilateral agreements and memoranda of understanding on labour migration, with a special focus on Bangladesh*. Ginebra: Oficina de País de la OIT para Bangladesh y Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/-/ro-bangkok/-/ilo-dhaka/documents/publication/wcms_683744.pdf

WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando); WIGO. 2021. *Diez años desde la victoria del C189: Las trabajadoras del hogar se convierten en un movimiento imparable*. Manchester. Disponible en: https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/C189%20Ten%20Years%20Since%20Winning%20C189%20for%20web_0.pdf.

Wintermayr, I. y Weatherburn, A. 2021. Access to protection and remedy for victims of human trafficking for the purpose of labour exploitation in Belgium and the Netherlands, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_783811.pdf.

Wright, C., Dimitria Groutsis y Diane van den Broek. 2017. «Employer-sponsored temporary labour migration schemes in Australia, Canada and Sweden: Enhancing efficiency, compromising fairness?» En *Journal of Ethnic and Migration Studies*. DOI:10.1080/1369183X.2016.1251834.

► Anexo I Términos y definiciones¹²⁹

Los términos empleados en el presente Compendio deben interpretarse de acuerdo con la terminología utilizada en los textos de las normas internacionales del trabajo y en su aplicación, así como en las conclusiones de las reuniones publicadas por decisión del Consejo de Administración. El significado más amplio de varios términos clave se expone en la [Parte 1](#), seguida de la Parte II, que es una lista selecta de términos y breves definiciones extraídas del *Media - Friendly Glossary on Migration [Glosario Fácil sobre Migración para los Medios de Comunicación]* (UNAO y Panos Europe Institute, 2014). Este glosario se elaboró con las aportaciones de ocho organizaciones internacionales y de la sociedad civil, incluida la OIT.

Parte 1 - Definiciones de términos a efectos de este Compendio

Personas trabajadoras migrantes

Las referencias que se hacen en este Compendio a las personas trabajadoras migrantes son coherentes con el significado de los términos pertinentes utilizados en los instrumentos de la OIT sobre trabajadores migrantes e incluyen, en particular, a todas las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. El Convenio núm. 143 se refiere a la obligación de los Estados que lo ratifican de comprometerse a respetar los «derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes», incluidos los que se encuentran en situación irregular¹³⁰. En relación con la promoción del «respeto de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, independientemente de su condición de tales», la ONU utiliza el término «trabajadores migratorios» para referirse a «toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional» (Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, artículo 2(1))¹³¹. Para las disposiciones específicas relativas a la igualdad de oportunidades y de trato con los nacionales y otros derechos, los instrumentos de la OIT utilizan el término «trabajador migrante» y el término «migrante por motivos de empleo», muy similar, para referirse únicamente a las personas migrantes en situación regular¹³².

Nota de la traductora: A efectos de adoptar un lenguaje inclusivo, en el presente Compendio se empleará el término «persona trabajadora migrante», a excepción de las citas a convenios, leyes o directivas en cuyos textos originales figura el término «trabajador migrante» o «trabajador migratorio».

¹²⁹ Las citas entre paréntesis de este anexo se encuentran en la Bibliografía del Compendio.

¹³⁰ Convenio núm. 143, artículo 1. Los artículos 1 a 9 del Convenio núm. 143 tienen por objeto proporcionar un nivel mínimo de protección a todas las personas trabajadoras migrantes, incluidas aquellas en situación irregular, y abordar los problemas derivados de la migración irregular y el empleo ilegal de las personas migrantes.

¹³¹ Véanse también los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*, Parte 2, (OIT, 2019e), en la que «se designa trabajador migrante a toda persona que emigra o ha emigrado a un país del que no es nacional con el fin de ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta».

¹³² Véase el artículo 11, apartado 1, del Convenio núm. 97, que define al «trabajador migrante» como «una persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante»; y el artículo 11 (1), del Convenio 143, que se refiere únicamente a los migrantes en situación regular, establece que el término «trabajador migrante» significa una persona que emigra o que ha emigrado de un país a otro con el fin de ser empleada de forma distinta a la de su propia cuenta e incluye a una persona admitida regularmente como trabajador migrante». El artículo 11(2) amplía las categorías de la lista de exclusiones que figuran en el artículo 11(2) del Convenio núm. 97.

«Migración laboral internacional» y «situación irregular»

En este Compendio, el término «migración laboral internacional» se utiliza para referirse al movimiento transfronterizo de personas de un lugar geográfico a otro con el fin de encontrar un empleo remunerado (UNAOC y Panos Europe 2014, 22)¹³³. El término «situación irregular», a efectos de este documento, se refiere en general a las situaciones de migración laboral internacional que no cumplen las condiciones de entrada, estancia o ejercicio de una actividad remunerada en el Estado de empleo, de acuerdo con la legislación de dicho Estado y los acuerdos internacionales de los que es parte¹³⁴. Se puede considerar que las personas trabajadoras migrantes se encuentran en situación irregular desde el momento de la entrada no autorizada en un país de tránsito o de destino, o pueden adquirir la condición de irregulares después de la entrada legal. Una persona en situación regular en un país puede permanecer en él después de la expiración de su permiso de trabajo o de otro tipo o puede dejar el empleo de un empleador sin escrúpulos al que estaba vinculado su permiso de trabajo. En otras situaciones, las personas migrantes cuya entrada está sujeta a restricciones que les prohíben o que les exigen trabajar en una categoría profesional específica pueden dedicarse posteriormente a una actividad remunerada no autorizada, mientras que un solicitante de asilo al que se le deniega el asilo puede aceptar un trabajo no autorizado y no cumplir una orden de expulsión en su contra. Las personas migrantes que cruzan una frontera internacional de forma clandestina o por medio de la trata de personas, en la mayoría de los casos, efectuaron una entrada no autorizada y, por tanto, se encuentran en situación irregular.

«Contratación» y «reclutador de mano de obra»

El término «contratación» o «reclutamiento» se utiliza en el sentido que se le da en las normas internacionales del trabajo y en las orientaciones subsiguientes: i) la contratación de una persona en un territorio por cuenta de un empleador en otro territorio, o ii) la promesa de obligarse con una persona, en un territorio, a proporcionarle un empleo en otro territorio, así como la adopción de medidas relativas a las operaciones comprendidas en i) y ii), e incluso la búsqueda y selección de emigrantes y los preparativos para su salida¹³⁵. Según los Principios generales y Directrices para la contratación equitativa, y la Definición de las comisiones de contratación y gastos conexos (OIT, 2019e), el término abarca las actividades en contextos de países de origen, tránsito y destino e incluye «la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y — en el caso de los trabajadores migrantes — el retorno al país de origen cuando proceda. Esto se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de empleo» (*ibíd.*).

El término «reclutador de mano de obra» se refiere tanto a los servicios públicos de empleo como a las agencias privadas de empleo y a todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación. Los reclutadores de mano de obra pueden presentar muchas formas, ya sea con o sin fines de lucro, o desplegando su actividad dentro o fuera de marcos jurídicos y normativos¹³⁶.

Nacional de un tercer país

Según la UE, un nacional de un tercer país es «toda persona que no sea ciudadano de la Unión Europea en el sentido del artículo 20, párrafo 1, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea» y que no sea

133 Se trata del *Media-Friendly Glossary on Migration [Glosario Fácil sobre Migración para los Medios de Comunicación]* (UNAOC y Panos 2014) que fue redactado con las aportaciones de ocho organizaciones internacionales y de la sociedad civil, incluida la OIT. La segunda parte del Anexo 1 se elaboró en base a esta referencia.

134 Véase también la Convención de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Trabajadores Migratorios, artículo 5(b) (ACNUDH, 1990).

135 Recomendación núm. 86, párr. 1(b).

136 *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*, pag.12.

«beneficiario del derecho a la libre circulación» de la Unión Europea» tal como se define en el artículo 2 (5), del Reglamento (UE) 2016/399 (Código de fronteras Schengen).

Según el ACNUR, los nacionales de terceros países son personas que, por lo general, no son refugiadas, pero que se encuentran abandonadas en un país que no es el suyo, es decir, que no residen en su país de origen ni son nacionales del país de destino. Es posible que algunos nacionales de terceros países precisen de protección aplicable a los refugiados cuando no puedan regresar a su país de origen, por no poder o no estar dispuesto este a protegerlos frente a la persecución u otros daños graves.

En el contexto de la cobertura internacional de este Compendio, se considera que un nacional de un tercer país es una persona que se encuentra fuera de su país de origen, y no un ciudadano del país de destino, una persona migrante, a efectos de este Compendio. Cuando se encuentran en situación irregular, suelen carecer de protecciones básicas y se enfrentan a dificultades aún mayores para acceder al empleo, la vivienda, la atención sanitaria u otras protecciones básicas.

Parte 2 - Términos generales relacionados con la migración¹³⁷

Comisiones de contratación y gastos conexos: el término hace referencia a cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que las personas trabajadoras obtengan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro. Los términos han sido definidos con más detalle por la Reunión Tripartita de la OIT en 2019 en los Principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa, y en la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (2019). Véase también la [Parte 4](#).

Corredor migratorio: el término corredor migratorio se refiere a la ruta migratoria entre dos países diferentes, utilizada por las personas nacidas en un país o que tienen la nacionalidad de un país determinado para llegar a otro país.

Expulsión: la expulsión es el acto de expulsar o sacar a una persona extranjera de un país, ya sea al país de origen o a un tercer país. Puede ser el resultado de la aplicación de la ley de inmigración. Los derechos humanos, el derecho de los refugiados y el derecho internacional humanitario prohíben la expulsión cuando es probable que dé lugar a violaciones de los derechos humanos de la persona en cuestión, a la persecución o cuando un solicitante de asilo no reciba la protección requerida por el país de destino. Por lo tanto, las personas migrantes deben tener siempre acceso a representación legal y a la oportunidad de apelar su expulsión con efecto suspensivo.

Libertad de movimiento o de circulación: «Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país». Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, artículo 13). Aunque la libre circulación es un derecho fundamental según la Declaración Universal de Derechos Humanos, y no establece ninguna restricción a quiénes se aplican estos derechos, es importante señalar que las leyes o la constitución de determinados Estados podrían restringir este derecho en el caso de las personas migrantes que no son residentes habituales.

Migración forzosa y voluntaria: La migración forzosa describe un tipo de migración involuntaria en la que existe un elemento de coacción. Ejemplos de este tipo de coacción pueden ser las catástrofes medioambientales, químicas o nucleares, el hambre, el tráfico de personas, la guerra, los conflictos, las violaciones de los derechos humanos, etc. La migración voluntaria se produce cuando las personas se desplazan por su propia voluntad.

Migración irregular: la migración irregular es un movimiento transfronterizo que se produce al margen de las normas que rigen la entrada o la salida del país de origen, de tránsito o de destino.

¹³⁷ La segunda parte se ha extraído del *Media-Friendly Glossary on Migration [Glosario fácil sobre Migración para los Medios de Comunicación]* (UNAOC y Panos Europe Institute, 2014).

Desde la perspectiva del país de destino, se trata de la entrada, estancia o trabajo en un país sin la autorización o los documentos necesarios exigidos por la normativa de inmigración. Desde la perspectiva del país de origen, la irregularidad se observa, por ejemplo, en los casos en que una persona cruza una frontera internacional sin un pasaporte o documento de viaje válido o no cumple los requisitos administrativos para salir del país.

Niños en situación migratoria irregular: los niños en situación migratoria irregular son niños cuya propia situación migratoria o de residencia es irregular; también se los denomina niños «indocumentados». Los niños cuya situación es regular pero cuyos padres o cuidadores están indocumentados suelen verse afectados por la situación migratoria irregular de sus padres o cuidadores.

País de destino: el término «país de destino» es el más neutro y preciso para referirse al país en el que una persona pretende concluir su viaje. Son preferibles a «país de acogida», que supone que las personas migrantes no son más que invitados y que su estancia está supeditada a una invitación y corre a cargo de los anfitriones. El término «país de acogida» también alimenta la percepción de que las personas migrantes se aprovechan de las ventajas y los servicios, pero no hacen contribuciones.

País de origen: «país de origen» es un término neutro y preciso para referirse al país del que procede una persona refugiada, migrante o solicitante de asilo. Es preferible a los términos «país de partida» o «patria».

Persona trabajadora migrante indocumentada: una persona trabajadora migrante indocumentada es aquella persona que trabaja sin autorización o sin autorización para realizar el trabajo específico para el que ha sido empleada (es decir, sólo puede trabajar en un sector concreto, etc.). La autorización para trabajar suele estar vinculada a un único empleador y depende de que éste haga la solicitud y/o presente varios documentos y una comisión. En estas circunstancias, las personas trabajadoras migrantes corren el riesgo de perder su estatus o de trabajar de forma irregular y en malas condiciones, con la promesa de que el empleador regularizará su situación o bajo el falso pretexto de que ya lo ha hecho. Véase también la [Parte 1](#).

Persona trabajadora migrante en situación irregular – persona migrante ilegal: el término «persona migrante ilegal» no debe utilizarse nunca. Como cualquier otra persona, las personas migrantes no son «ilegales», más bien se encuentran en una situación «irregular» o «indocumentadas». El término «ilegal» no es preciso; es engañoso, contribuye a crear estereotipos negativos y criminaliza a las personas migrantes. La entrada y la estancia irregulares son infracciones administrativas, no penales; no suponen ningún delito contra las personas, la propiedad o la seguridad nacional, como señala el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos de los Migrantes. En 1975, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una resolución en la que se pedía a los órganos de las Naciones Unidas y a los organismos especializados interesados que utilizaran en todos los documentos oficiales los términos «trabajadores migrantes indocumentados o irregulares» para definir a aquellas personas trabajadoras que entran de forma irregular y/o subrepticia en otro país para obtener trabajo. Véase también la [Parte 1](#).

Servidumbre por deudas: es el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar como garantía de una deuda sus servicios personales o los de alguien sobre quien tiene autoridad, si el justo valor de esos servicios no se aplica a la liquidación de la deuda o si la duración y la naturaleza de esos servicios no están limitadas o su carácter no está definido. La servidumbre por deudas crea una vulnerabilidad a los abusos, por ejemplo: engaño sobre la naturaleza y las condiciones de trabajo, retención de pasaportes, depósitos y deducciones salariales ilegales, tarifas de contratación extorsivas, amenazas a las personas trabajadoras que quieren dejar a sus empleadores y, en algunos casos, violencia física.

Trabajo decente: el trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Implica oportunidades de trabajo que sean productivas y proporcionen unos ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal

e integración social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres. El «trabajo decente» es un elemento clave para lograr una globalización equitativa y la reducción de la pobreza. Conseguir un «trabajo decente» requiere la creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social, con la igualdad de género como objetivo transversal.

Trata de personas: la cuestión de la trata está estrechamente relacionada con la entrada o estancia irregular en países extranjeros, y es una de las formas más extremas de migración irregular. El Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (2000), también llamado Protocolo de Palermo, y que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, define la trata de personas como (a) «la captación, el transporte, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos; b) El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación intencional descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado a); c) La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará ‘trata de personas’ incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo; d) Por ‘niño’ se entenderá toda persona menor de 18 años.»

► Anexo II

Derecho y política internacional y regional¹³⁸

Instrumentos jurídicos internacionales

El Anexo II examina dos formas de cooperación internacional, regional y bilateral:

- los instrumentos y otras obligaciones jurídicamente vinculantes cuyas disposiciones reflejan las normas acordadas internacionalmente en materia de derecho y práctica; y
- los instrumentos políticos internacionales y otros compromisos no vinculantes.

Estas fuentes de referencia ofrecen orientación a los Estados y a los actores no estatales en sus esfuerzos nacionales y en la cooperación transfronteriza. Algunas fuentes de buenas prácticas se mencionan aquí en términos generales, y el contenido más específico de las disposiciones pertinentes se detalla en el resto del Compendio.

Instrumentos de la OIT

A lo largo de su historia, la normativa de la OIT se ha ocupado de la protección de las personas trabajadoras migrantes, empezando por las dos primeras recomendaciones de la OIT¹³⁹, adoptadas en 1919. Un amplio abanico de instrumentos relativos al trabajo, tanto de aplicación específica como general, proporcionan los fundamentos normativos clave para abordar la migración laboral irregular y proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes, se encuentren o no en situación regular. Estas normas pueden agruparse de la siguiente manera (i) instrumentos específicos para las personas trabajadoras migrantes; ii) instrumentos relativos a los derechos fundamentales en el trabajo o a cuestiones de gobernanza; iii) instrumentos que contienen disposiciones sobre las personas trabajadoras migrantes; e iv) instrumentos de aplicación general que son de especial relevancia para la situación de las personas trabajadoras migrantes.

Los instrumentos de la OIT específicos para garantizar los derechos de las personas trabajadoras migrantes son:

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86).
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151).

Abarcan todo el proceso de migración laboral en los países de origen, destino y tránsito. Es importante destacar que los instrumentos no afectan en modo alguno al derecho de los Estados Miembros a establecer qué no-nacionales pueden entrar y permanecer en sus territorios. Cada Estado puede determinar la forma en que organiza o rechaza la posible entrada de personas trabajadoras migrantes. A pesar de ello, se ofrecen orientaciones sobre la mejor manera de hacerlo.

El Convenio núm. 97 y la Recomendación núm. 86 se adoptaron en un contexto posterior a la Segunda Guerra Mundial en el que los mandantes de la OIT deseaban fomentar la migración y, al mismo tiempo, ofrecer la máxima protección posible a las personas trabajadoras migrantes. Aunque se aplican específicamente

¹³⁸ Las citas entre paréntesis de este anexo se encuentran en la bibliografía del Compendio.

¹³⁹ Recomendación sobre el desempleo, 1919 (núm. 1) y Recomendación sobre la reciprocidad de trato, 1919 (núm. 2).

a las personas admitidas legalmente en el país de empleo, los instrumentos contienen algunas disposiciones que ayudan a abordar indirectamente la migración irregular por motivos de empleo. Más concretamente, el Convenio núm. 97 insta a que se establezca un servicio adecuado y gratuito de ayuda a las personas migrantes en materia de empleo, proporcionando información precisa¹⁴⁰, y exige a los Estados que lo ratifiquen que tomen todas las medidas apropiadas contra la información engañosa relacionada con la emigración y la inmigración¹⁴¹. Los instrumentos de 1949 también sientan las bases de los principios para una contratación equitativa por parte de los servicios de empleo, y para que no haya gastos de retorno para las personas trabajadoras migrantes (y sus familias) en caso de pérdida de empleo en el país de destino por causas ajenas a su voluntad¹⁴².

Los anexos del Convenio núm. 97 establecen específicamente que toda persona que fomente la inmigración irregular será objeto de las sanciones correspondientes¹⁴³. La información precisa sobre los riesgos y las oportunidades de la migración, la contratación equitativa y la protección contra la pérdida de empleo son elementos clave en el contexto de una estrategia para prevenir la migración irregular con fines de empleo y proteger a las potenciales personas trabajadoras migrantes. Un acuerdo-tipo bilateral anexo a la Recomendación núm. 86 contiene también algunas disposiciones pertinentes para las personas migrantes en situación irregular sobre cuestiones como la propaganda engañosa, la información y la asistencia, la contratación, los contratos y los cambios de empleo¹⁴⁴. El acuerdo-tipo también prohíbe el retorno obligatorio de los refugiados y desplazados o de los migrantes que no deseen ser repatriados a su país de origen por razones políticas (Recomendación núm. 86, anexo, artículo 25(1)).

En 1975, unos veinticinco años más tarde, el panorama migratorio había cambiado y se necesitaban más orientaciones, incluso a través de instrumentos vinculantes, para tratar las preocupaciones particulares relacionadas con el aumento de la migración laboral irregular y las condiciones abusivas de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. La atención se centró en la gestión de los flujos migratorios, en particular en la eliminación de la migración irregular y en la represión de las actividades de los organizadores de «movimientos clandestinos» de migrantes y sus cómplices. La migración también se describió como «fundamental para los objetivos de la OIT, porque se trata de trabajadores expuestos a graves dificultades» (OIT 2016a). El Convenio núm. 143 y la Recomendación núm. 151 se adoptaron con el objetivo de complementar el Convenio núm. 97 y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

El Convenio núm. 143, y en particular su Parte I sobre la migración en condiciones abusivas, es uno de los primeros intentos de la comunidad internacional de abordar los problemas derivados de la migración irregular y el empleo ilegal de las personas migrantes. El Convenio núm. 143 exige a los Estados Miembros de la OIT que tomen las medidas apropiadas para detectar sistemáticamente si salen de sus territorios, pasan por ellos o llegan a ellos, los movimientos de migrantes con fines de empleo en los que éstos sean sometidos, durante su viaje, a su llegada, o durante su residencia y empleo, a condiciones abusivas (artículo. 2(1)). Los términos «condiciones abusivas» se refieren a situaciones que infringen los instrumentos internacionales pertinentes, los acuerdos bilaterales o la legislación nacional. El Convenio se refiere principalmente al movimiento organizado de personas trabajadoras migrantes por parte de los traficantes de mano de obra, pero también se aplica a la migración irregular de individuos que actúan solos o en pequeños grupos. No aborda la migración irregular por motivos de empleo en condiciones no abusivas.

140 Convenio núm. 97, artículo 2.

141 Convenio núm. 97, artículo 3.

142 Convenio núm. 97, anexos I y II, artículo 4 (servicios públicos de empleo) y anexo II, artículo 9 (retorno).

143 Convenio núm. 97, anexo I, artículo 8 y anexo II, artículo 13.

144 Recomendación núm. 86, Anexo, «Acuerdo-tipo sobre las migraciones temporales y permanentes de trabajadores, con inclusión de la migración de refugiados y personas desplazadas» artículos 2, 6, 8, 22 y 23.

A continuación, los Estados deberán adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, tanto en el ámbito de su propia jurisdicción como en colaboración con otros Miembros [...] para suprimir estos movimientos irregulares de migrantes, y contra los organizadores de dichos movimientos, a fin de evitar y eliminar los abusos prohibidos por los instrumentos o acuerdos internacionales o por la legislación nacional (artículo 3). El Convenio ofrece una serie de medios de acción para lograr estos objetivos, entre ellos: (a) establecer contactos e intercambios sistemáticos de información con los demás Estados (artículos 3 y 4); (b) consultar a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores (artículos 2, 4 y 7); (c) perseguir a los traficantes de mano de obra sea cual fuere el país que sirva de base a sus actividades (artículo 5); y (d) por último, definir y aplicar sanciones (artículo 6).

Al mismo tiempo, el Convenio reconoce que la migración irregular es un problema global y complejo, que implica importantes retos en materia de derechos humanos. Esto se refleja en una serie de disposiciones destinadas a garantizar un nivel básico de protección a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Entre ellas se encuentran las disposiciones relativas a los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores (artículo 1), los derechos derivados de empleos anteriores de las personas migrantes en situación irregular y los derechos relacionados con la expulsión (artículo 9). La Parte I también prevé ciertas medidas de protección para los trabajadores migrantes que han perdido su empleo (artículo 8).

Los órganos de control de la OIT han entendido que el principio de respeto de los «derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes» (Convenio núm. 143, artículo 1) se aplica a todas las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su situación migratoria. El término se refiere a los derechos humanos fundamentales recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos adoptados por las Naciones Unidas, algunos de los cuales incluyen los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Dichos derechos se recogen en los ocho convenios fundamentales de la OIT y se reafirman en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. La intención del artículo 1 es afirmar, sin cuestionar el derecho de los Estados a regular los flujos migratorios, el derecho de los trabajadores migrantes a ser protegidos, estén o no en situación regular, o con o sin documentos. Este principio general establecido en el Convenio núm. 143 va acompañado de principios específicos relativos a las buenas prácticas en materia de migración laboral irregular¹⁴⁵.

Los instrumentos de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹⁴⁶ proporcionan más orientación sobre los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y, en particular, sobre las situaciones de abuso y explotación. Como instrumentos de aplicación general, estos instrumentos abarcan a todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad, ciudadanía o estatus migratorio. Sus disposiciones se refieren a las obligaciones de los Estados, independientemente de si han ratificado o no los instrumentos en cuestión, de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo de todas las personas trabajadoras a 1) la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; 2) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; 3) la abolición del trabajo infantil; y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Véase el Convenio núm. 143, Parte I, artículos 1-9.

¹⁴⁶ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 2010a). En el preámbulo se afirma que «la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes».

¹⁴⁷ La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha abordado la migración irregular, incluso en sus manifestaciones de trata de personas y trabajo forzoso de las personas trabajadoras migrantes, de forma bastante amplia en el marco de las normas de la OIT sobre trabajo forzoso y trabajo infantil, en particular, el Convenio núm. 29 y, en cierta medida, el Convenio núm. 182 (ratificado universalmente).

El Protocolo de 2014 (P029) relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) que lo acompaña, complementan los objetivos de los instrumentos específicos sobre trabajo forzoso y migración y proporcionan orientación sobre la supresión de los movimientos de trabajadores a través de canales de migración irregular y de la trata de personas. Las medidas para la prevención del trabajo forzoso y obligatorio en virtud del Protocolo incluyen «la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación» y el acceso de las víctimas a los mecanismos de reparación y rehabilitación¹⁴⁸.

Los principios y derechos fundamentales reconocidos en ocho convenios fundamentales y en un protocolo se aplican a todas las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su estatus

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Para la aplicación universal de estos instrumentos fundamentales a todas las personas, incluidas las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, véase OIT, 2012b.

Otras normas internacionales del trabajo abordan los derechos de las personas trabajadoras migrantes de forma específica, o aplican disposiciones a la situación de todos los trabajadores y articulan medidas específicas para la igualdad de disfrute de dichas protecciones en el caso de las personas trabajadoras migrantes, incluidas las que se encuentran en situación irregular¹⁴⁹. Algunas normas se centran en sectores en los que se concentran las personas trabajadoras migrantes, como la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico, la atención sanitaria, la hostelería, los servicios y

148 Las medidas preventivas incluyen campañas de concienciación específicas sobre las prácticas de contratación o empleo fraudulentas o abusivas; esfuerzos interinstitucionales coordinados entre los Estados; y la eliminación de prácticas como el cobro de comisiones de contratación a las personas trabajadoras migrantes. Recomendación núm. 203, párrafos 4(b), 4(i), 8.

149 Para una revisión de los comentarios de los procesos de control de la OIT en más de 50 casos, véase Andrees et al. 2015.

la minería¹⁵⁰, o en temas como la igualdad de trato en la seguridad social¹⁵¹; la economía informal¹⁵²; las agencias de empleo privadas¹⁵³; las condiciones de trabajo, incluidos los salarios y la seguridad y salud en el trabajo¹⁵⁴, la violencia y el acoso en el trabajo¹⁵⁵; el VIH y el SIDA¹⁵⁶ y la gobernanza laboral¹⁵⁷.

En particular, los Estados que ratifican el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), deben adoptar medidas para proteger a las personas trabajadoras migrantes y evitar los abusos en el proceso de contratación¹⁵⁸. El Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) establece que, al contratar a una persona trabajadora migrante del empleo doméstico, la legislación nacional debe exigir una oferta de trabajo o un contrato de trabajo por escrito que sea exigible en el país de empleo y que prevea determinadas condiciones de empleo y repatriación¹⁵⁹. La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) reconoce que los migrantes, los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza a través de las fronteras se encuentran entre los grupos de población y las personas más vulnerables a las situaciones de crisis (párr. 7(h)). La ratificación y aplicación de los Convenios núms. 97 y 143 y de las Recomendaciones núms. 86 y 151 que los acompañan, así como de otros convenios y recomendaciones de importancia clave para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, son, por tanto, pasos importantes en el contexto de una estrategia global para garantizar una gobernanza eficaz de la migración laboral y proteger los derechos de todas las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su situación. El [cuadro 2](#) ofrece una visión general de las normas de la OIT más relevantes a este respecto, y algunas de las cuales han recibido altos índices de ratificación.

El [cuadro 3](#) presenta de forma más específica algunas de las cuestiones más críticas para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y que se abordan en las normas internacionales del trabajo.

150 Por ejemplo, el Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184); el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110); el Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172); el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), y el Convenio sobre la seguridad y la salud en la construcción, 1988 (núm. 167).

151 Convenio sobre la igualdad de trato (indemnización por accidente), 1925 (núm. 19); Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118); Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157); Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1957 (núm. 102). Véase OIT, 2016a, párr. 303 (considerando que el artículo 9 (1), del Convenio núm. 143 se refiere a la igualdad de trato con las personas migrantes legalmente empleadas en situación regular, no con los nacionales).

152 Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal, 2016 (núm. 204).

153 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88). El Convenio núm. 181 subraya «la importancia de incluir a las agencias de empleo privadas en la protección de los trabajadores en la intermediación laboral transfronteriza», párrafo 366. Véase también OIT, 2010b.

154 Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95); Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131); y Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

155 Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 núm. 190 y la Recomendación núm. 206 que lo acompaña.

156 Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200).

157 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

158 Convenio núm. 181, artículo 8(1).

159 Convenio núm. 189, artículo 8.

Cuadro 2. Convenios y recomendaciones de la OIT directa o indirectamente pertinentes para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular o abusiva

Categoría temática específica	Convenio o Recomendación, Protocolo o Declaración
Personas trabajadoras migrantes	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) ▶ Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86) ▶ Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) ▶ Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)
Instrumentos con disposiciones específicas sobre las personas trabajadoras migrantes	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convenio sobre la igualdad de trato (indemnización por accidente), 1925 (núm. 19) ▶ Convenio sobre las prestaciones por accidentes del trabajo, 1964 [Anexo I modificado en 1980] (núm. 121) ▶ Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) ▶ Convenio sobre las agencias de empleo privadas de 1997, (núm. 181) ▶ Recomendación sobre las agencias de empleo privadas 1997, (núm. 188) ▶ Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) ▶ Recomendación sobre los trabajadores domésticos 2011, (núm. 201) ▶ Convenio sobre la violencia y el acoso 2019, (núm. 190) ▶ Recomendación sobre la violencia y el acoso (núm. 206), 2019 ▶ Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal, 2015 (núm. 204) ▶ Recomendación sobre el trabajo decente y el empleo para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) ▶ Protocolo del 2014 relativo al Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso, 1930 ▶ Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) ▶ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ▶ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ▶ Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) ▶ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) ▶ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) ▶ Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) ▶ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998
Instrumentos de gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) ▶ Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) ▶ Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) ▶ Recomendación sobre la política de empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) ▶ Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
Instrumentos de aplicación general	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) ▶ Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) ▶ Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) ▶ Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) ▶ Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) ▶ Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 155) ▶ Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) ▶ Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)

Cuadro 3. Cuestiones críticas para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular abordadas por las normas de la OIT

Cuestión crítica	Protección y derechos	Norma de la OIT
Derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> ► Respeto de los derechos humanos fundamentales de todas las personas trabajadoras migrantes. ► Ausencia de trabajo forzoso y trabajo infantil, no discriminación en el empleo y ocupación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva. 	C143 C29/105/P29 C100/111; C87/98 C138/182
Violencia y acoso	<ul style="list-style-type: none"> ► La violencia y el acoso en el mundo del trabajo deben abordarse en las políticas nacionales pertinentes, incluidas aquellas relativas a la migración. ► Protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a través de medidas legislativas y de otro tipo, protección de las personas trabajadoras migrantes, en particular las mujeres, independientemente de su estatus, en los países de origen, de tránsito y de destino. ► Protección contra toda forma de abuso, acoso y violencia (trabajadores domésticos). 	C190/R206 C189
Igualdad de trato y derechos derivados del empleo anterior	<ul style="list-style-type: none"> ► Igualdad de trato, incluso para los miembros de la familia en lo que respecta a los derechos derivados del empleo anterior en relación con la remuneración pendiente, incluidas las indemnizaciones por despido normalmente debidas; la cotización a la seguridad social y las prestaciones debidas (incluidos los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales), la afiliación sindical y el ejercicio de los derechos sindicales. 	C143/R151
Protección de los salarios	<ul style="list-style-type: none"> ► Pago regular de los salarios; liquidación final completa de los salarios en un plazo razonable, tras la terminación del empleo, incluso para las personas trabajadoras domésticas. ► Independientemente de su estatus, al dejar el país, derecho a recibir los salarios atrasados por el trabajo realizado, incluida la indemnización por despido que normalmente le corresponde. 	C95/C189 C151
Fijación del salario mínimo	<ul style="list-style-type: none"> ► La fijación del salario mínimo debe tener en cuenta el principio de igualdad de trato, incluso para las personas trabajadoras del empleo doméstico, cuya remuneración debe establecerse sin discriminación por razón de sexo. 	C131/C189
Accidentes de trabajo y acceso a la atención sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> ► Igualdad de trato, sin condiciones de residencia, entre los nacionales y las personas trabajadoras extranjeras y sus familias de cualquier Estado Miembro que lo haya ratificado, en lo que respecta a la indemnización en caso de accidentes de trabajo. ► Igualdad de trato, sin condiciones de residencia, entre los nacionales y los nacionales en lo que respecta a las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. ► Todas las personas necesitadas deben tener acceso a la atención sanitaria esencial. Las estrategias de extensión de la seguridad social deben garantizar el apoyo a los grupos desfavorecidos y a las personas con necesidades especiales. ► Extensión de la protección social de las personas trabajadoras migrantes en la economía informal. 	C19/C121 R151 R202 R204

Seguridad y salud en el trabajo	► Derecho de todas las personas trabajadoras a un entorno laboral seguro y saludable.	C155/ C187
	► Toda persona trabajadora del empleo doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.	C189
	► Adopción de todas las medidas apropiadas para prevenir los riesgos sanitarios específicos a los que puedan estar expuestas las personas trabajadoras migrantes.	R151
Contratación equitativa	<ul style="list-style-type: none"> ► Protección de las personas trabajadoras migrantes del empleo doméstico contra las prácticas de contratación fraudulentas y abusivas de las agencias de empleo privadas (AEP). ► Protección de las personas trabajadoras migrantes contra las prácticas fraudulentas y abusivas de las AEP: no se cobrarán a la persona trabajadora, directa o indirectamente, las comisiones de contratación y los gastos conexos. ► Los honorarios cobrados por las AEP no se deducirán de la remuneración de los trabajadores domésticos. 	C189 C181 C189
Inspección del trabajo	► La tarea principal de la inspección del trabajo es velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de las personas trabajadoras (separación institucional entre los inspectores del trabajo y los servicios encargados del cumplimiento de la ley de inmigración).	C81/C129
Acceso a la justicia	► Presentación del caso ante el organismo competente y la igualdad de trato en materia de asistencia jurídica.	C143/R151
	► Acceso efectivo a los juzgados, tribunales u otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las disponibles para las personas trabajadoras en general. Mecanismos de reclamación eficaces y accesibles.	C189
	► Todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su presencia o estatus de residencia en el territorio nacional, deben tener acceso a recursos apropiados y efectivos, como la indemnización.	C29/R203
	► El ejercicio legítimo de los derechos de los que se disfruta como residente no puede ser motivo de no renovación del permiso de residencia ni de expulsión, y no se inhibe por la amenaza de tales medidas.	R151
Protección en caso de expulsión	► Decisiones rápidas en caso de situación irregular.	R151
	► Renuncia a los gastos de expulsión - derecho de apelación (que debe suspender la ejecución de la orden de expulsión); asistencia jurídica.	C143/R151
Irregularidad y pérdida de empleo	<ul style="list-style-type: none"> ► La pérdida de empleo no debe conllevar la pérdida automática de la residencia, con igualdad de trato en cuanto a la recualificación, los trabajos sustitutos y la readaptación profesional; derecho de apelación contra el despido. ► Concesión de un período de tiempo adecuado para encontrar un empleo alternativo o para esperar la decisión final en caso de haber presentado recurso de apelación contra el despido. ► Abstenerse de expulsar de su territorio a una persona trabajadora migrante que haya sido regularmente admitida en él, por falta de medios o por la situación del mercado de trabajo. 	C143/R151

Naciones Unidas y otros instrumentos internacionales

En virtud de la legislación internacional en materia de derechos humanos, toda persona, sin discriminación, debe tener acceso a la protección de los derechos humanos fundamentales. Los instrumentos de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, junto con una amplia gama de instrumentos de la OIT, proporcionan el marco normativo de protección, aplicable también a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular (véase también el [cuadro 4](#)).

Cuadro 4. Instrumentos de la ONU en materia de derechos humanos relacionados con la migración laboral irregular

Instrumento de la ONU	Texto y contexto relacionados con la migración laboral irregular
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (ICMRW)	La ICMRW articula específicamente los derechos humanos y las libertades de las personas trabajadoras migrantes, incluso en situaciones irregulares, y reconoce el principio de no discriminación en el reconocimiento de derechos (Parte II). Las disposiciones se consideran complementarias y se refuerzan mutuamente con los instrumentos de la OIT sobre las personas trabajadoras migrantes (ACNUDH, 1990). Los Estados Partes también acuerdan una acción común en relación con el intercambio de información entre los Estados; el suministro de información a las personas trabajadoras migrantes; la prevención de la trata de personas y de la migración irregular; la cooperación de Estado a Estado para el retorno ordenado de las personas migrantes y su reintegración; y la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo y de vida.
Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW)	El Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW), que supervisa la aplicación del tratado, ha afirmado que el derecho a la no discriminación se aplica a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular (CMW, 2013) y ha proporcionado orientaciones específicas sobre las vulnerabilidades de las personas trabajadoras migrantes del empleo doméstico y sobre cómo colmar las lagunas en la protección jurídica y práctica (CMW, 2011). Las medidas específicas y el tratamiento de los niños migrantes deben ajustarse al interés superior del niño (CMW, 2017a). El CMW supervisa: la aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN); interpreta las obligaciones de los Estados Partes en relación con los derechos humanos de los niños migrantes, incluidos los niños migrantes en situación irregular; determina el alcance de su derecho a la libertad, las garantías del debido proceso, el acceso a la justicia, el derecho a un nombre y una nacionalidad y el derecho a la vida familiar, y a la protección frente a todas las formas de violencia y abuso y explotación, el trabajo infantil y el secuestro, así como los derechos a un nivel de vida adecuado, la atención sanitaria y la educación (<i>ibid.</i>).
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	En virtud de estos dos Pactos, los derechos se aplican a todas las personas sin discriminación y están sujetos a derogaciones o limitaciones sólo en los casos expresamente previstos ¹⁶⁰ .
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Las trabajadoras migrantes indocumentadas están expresamente incluidas en la conclusión de que «todas las categorías de mujeres migrantes están comprendidas en el ámbito de las obligaciones de los Estados Partes en la Convención y deben ser protegidas contra toda forma de discriminación por la Convención» ¹⁶¹ .
Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	En virtud de esta Convención, ningún Estado Parte podrá expulsar, devolver o extraditar a una persona a otro Estado cuando haya razones fundadas para creer que estaría en peligro de ser sometida a tortura ¹⁶² , una disposición que incluye implícitamente a las personas migrantes en situación irregular.
Convención sobre los Derechos del Niño	Esta Convención establece el principio de no discriminación, independientemente de la condición del niño o de sus padres, y los Estados Partes de la CDN deben dar consideración primordial al interés superior del niño en todas las medidas que le conciernen. ¹⁶³

Algunos procedimientos especiales de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos ofrecen orientaciones sobre el tratamiento de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. El Relator Especial sobre los derechos humanos de las personas migrantes, por ejemplo, ha presentado un informe al Consejo de Derechos Humanos sobre la explotación laboral de las personas migrantes, incluidas las que se encuentran en situación irregular (CDH, 2014). Sus informes también han abordado

160 Véase AACIJ 1985; y una Nota verbal sobre los Principios de Siracusa en Doc. ONU E/CN. 4/1985/4 (28 de septiembre de 1984), en: <https://www.refworld.org/docid/4672bc122.html>; y CES, 1987: The Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Doc. ONU E/CN. 4/1987/17, Anexo, párrafo 30 (CES, 1987).

161 El Comité Internacional para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha publicado dos documentos relevantes (ACNUDH-CEDAW 2009 y ACNUDH-CEDAW 2010, párr. 26) y abarca varios países de origen y destino para proteger los derechos de las trabajadoras migrantes.

162 Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura, artículo 3, párrafo 1. 1.

163 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, Resolución 44/25 de la Asamblea General de las Naciones Unidas (20 de noviembre de 1989), que entró en vigor el 2 de septiembre de 1990, artículos 2(1) y 3(1).

el impacto de los acuerdos comerciales en los derechos humanos de las personas migrantes, incluidas las personas migrantes en situación irregular (CDH, 2016) y un estudio de buenas prácticas e iniciativas en el ámbito de la legislación y las políticas migratorias con perspectiva de género que había realizado. El Relator Especial recomendó impartir «capacitación en materia de derechos humanos que tenga en cuenta las cuestiones de género a los funcionarios de inmigración, la policía de fronteras, los trabajadores sociales, los trabajadores de la salud, los docentes, los funcionarios judiciales y los trabajadores de los medios de comunicación para sensibilizarlos acerca de los derechos humanos de las mujeres y las niñas migrantes» (CDH, 2019, párr. 80(l)). El Relator Especial sobre la trata de personas, especialmente de mujeres y niños, también instó a las empresas a colaborar con las personas trabajadoras y sus representantes para desarrollar mecanismos de reclamación en cooperación con los gobiernos, las empresas y los agentes sociales (CDH, 2020). El Grupo de Trabajo de la ONU sobre la detención arbitraria ha aclarado que «la detención arbitraria nunca puede justificarse» para las personas migrantes indocumentadas; deben buscarse alternativas a la detención y ésta sólo puede ser ordenada/aprobada como medida excepcional por una autoridad judicial (*ibid.*). La privación de libertad de los niños migrantes está totalmente prohibida, «la entrada y estancia irregulares en un país por parte de los migrantes no debe ser tratada como un delito» (CDH, 2018, párrs. 8, 10-11,16, sec 8(a)).

En el [recuadro 13](#) se presenta un resumen de la Nota de orientación conjunta del Comité sobre los Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias de la ONU y el Relator Especial sobre los Derechos Humanos de los Migrantes acerca de los impactos de la pandemia de la COVID-19 en los derechos humanos de las personas migrantes (CMW, 2020).

► **Recuadro 13. Los derechos humanos de las personas migrantes y la pandemia de la COVID-19**

Esta orientación subraya las valiosas contribuciones de las personas migrantes, incluidas aquellas en situación irregular, en sectores considerados como esenciales. Insta a los Estados a proteger los derechos humanos de las personas migrantes y sus familias, independientemente de su situación, en particular:

- Garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes en sectores esenciales;
- Incluir a las personas migrantes y sus familias, independientemente de su condición migratoria, en las políticas de recuperación económica, tomando en cuenta la necesidad de recuperación de los flujos de remesas;
- Promover la regularización de las personas migrantes en situación irregular, lo que incluye la adopción de otras vías regulares para las personas migrantes en situación vulnerable, medidas que permitan las extensiones de visados de trabajo y otras apropiadas para reducir los retos que enfrentan los migrantes y sus familias debido al cierre del comercio y de esta manera garantizar la protección continua de sus derechos humanos;
- Garantizar el derecho de todas las personas migrantes y sus familias a regresar al país del que son nacionales.
- Considerar la suspensión temporal de las deportaciones o los retornos forzados durante la pandemia.

Fuente: CMW, 2020.

La Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus protocolos también son pertinentes para la lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso, y abordan el tráfico ilícito de personas migrantes y la trata de personas¹⁶⁴. Los protocolos sobre la trata de personas, especialmente de mujeres y niñas, y sobre el tráfico ilícito por tierra, mar y aire, tienen por objeto investigar y perseguir a los autores de la trata de personas y a los traficantes, así como asistir a las víctimas y proteger sus derechos, independientemente de su condición migratoria. Los instrumentos de la OIT relativos al trabajo forzoso complementan y refuerzan estos instrumentos (OIT, 2016a, párr. 298, nota 57).

2- Orientación política internacional sobre la migración irregular

Política de la OIT

Desde 1917, el mandato y la política de la OIT se han centrado en la necesidad de «proteger los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero» (del Preámbulo de la Constitución de la OIT). A lo largo de los años, la política de la OIT ha abordado progresivamente la cuestión de la migración laboral irregular, culminando en 1974 con la adopción de normas de la OIT que abordan específicamente este fenómeno. En una resolución que precedió a la adopción del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), los mandantes de la OIT pidieron a la Oficina que «examine con otras organizaciones internacionales competentes las medidas que podrían adoptarse para que los trabajadores migrantes y sus familias dejen de ser objeto de expulsiones, de residencia forzosa y de denegación arbitraria de entrada en la frontera»¹⁶⁵.

En la Conferencia de Trabajo de 1992, los mandantes de la OIT siguieron expresando su preocupación por el hecho de que la migración pudiera «encarnar prácticas que no se ajustan a los principios consagrados en las normas pertinentes de la OIT» y pidieron medios eficaces para eliminar la migración irregular para el empleo, entre otras cosas mediante la adopción de medidas eficaces contra los agentes de contratación de mano de obra, los intermediarios y los empleadores de trabajadores migrantes en situación irregular¹⁶⁶.

Sin embargo, durante las dos últimas décadas, la cuestión de la migración laboral irregular adquirió una importancia creciente en la formulación de políticas de la OIT. La *Resolución y las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la Discusión General sobre los Trabajadores Migrantes* (OIT, 2004a, b, c) reconocieron que el número de personas migrantes en situación irregular estaba aumentando. Se cree que este aumento está impulsado por el crecimiento de las formas informales de empleo, la escasez de personas para trabajos sucios, degradantes y peligrosos (los llamados empleos «3D-jobs», en inglés «dirty, demeaning and dangerous») y la falta de oportunidades y acuerdos para la migración laboral regular. La ausencia de una gestión formal de la migración y de políticas nacionales en algunos países también ha contribuido al aumento del número de personas migrantes en situación irregular. Además, el aumento de la trata de personas, especialmente de mujeres y niños, supone una amenaza especial para la protección de los derechos humanos y crea nuevos retos para los gobiernos y la comunidad

164 Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos, Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU), Res. N° 55/25 (15 de noviembre de 2000), incluido el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, en: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx> y el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (2000) en: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/TransnationalOrganizedCrime.aspx>.

165 Resolución relativa a la acción futura de la OIT en el ámbito de los trabajadores migrantes [Comisión de los Trabajadores Migrantes] (CIT, 59.ª reunión, 1974)..

166 Resolución sobre el papel de la OIT en la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias [Comisión de Resoluciones] (CIT, 79.ª reunión).

internacional. La resolución y el plan de acción de 2004 condujeron a la adopción del Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (MFLM) (OIT, 2006).

El MFLM contiene 15 principios para que las políticas de gestión de la migración laboral sean «coherentes, eficaces y equitativas» y se basa en las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales y en las «buenas prácticas llevadas a cabo en los países». Recomienda que dichas políticas aborden las vulnerabilidades específicas a las que se enfrentan los trabajadores en situación irregular, los protejan del trabajo forzoso y les proporcionen cobertura y prestaciones de seguridad social, según proceda (OIT, 2006, Principios, sec. 4.4, 8.4.2 y 9.9). El MFLM también destaca la importancia de la consulta con los interlocutores sociales en la adopción y aplicación de leyes y políticas para prevenir la migración irregular y eliminar las condiciones migratorias abusivas, así como en la promoción de la integración e inclusión social (*ibíd.*, sec. 11, 11.1, 14 y 14.4).

En 2013, los debates tripartitos sobre migración laboral abordaron la cuestión de la migración irregular en el contexto de una Reunión técnica tripartita de la OIT sobre migración laboral. Los mandantes tripartitos consideraron que «todas las normas de la OIT se aplican a los trabajadores migrantes a menos que se especifique lo contrario» y «todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación, tienen derecho a ejercer sus derechos humanos, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo» (OIT, 2013b, párrafo 4). Con el fin de aumentar la protección de las personas trabajadoras migrantes, las conclusiones de la reunión reconocieron la necesidad de «analizar las modalidades de cooperación y/o intercambio de información entre las autoridades nacionales, incluidas las inspecciones del trabajo, para identificar las prácticas acordes con las normas internacionales del trabajo para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular». Esto podría incluir también «la identificación de medidas para garantizar el acceso a los recursos en caso de abuso y para mejorar la aplicación de la protección laboral» (*ibíd.*). En cooperación con los gobiernos, los interlocutores sociales, las organizaciones internacionales y otras partes interesadas, la Oficina también debería tratar de promover una percepción pública positiva de las personas trabajadoras migrantes y sensibilizar sobre las contribuciones sociales y económicas positivas de las personas migrantes, combatiendo al mismo tiempo las actitudes xenófobas y discriminatorias.

En 2014, la Memoria del Director General de la OIT denominada *Migración Equitativa: Un programa de la OIT*, y presentada en ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo, consideraba la migración como «uno de los aspectos principales del mundo del trabajo de hoy y que plantea desafíos complejos en el plano de las políticas». El informe instaba a «dotarnos de un programa para una migración equitativa que no sólo respete los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes, sino que también les ofrezca oportunidades reales de obtener un trabajo decente» (OIT, 2014a).

En 2017, las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo señalaron el crecimiento de la migración laboral irregular, en particular las personas trabajadoras poco cualificadas, y los problemas que podría presentar para las personas trabajadoras migrantes, las comunidades locales y los gobiernos. Se observó el aumento de la vulnerabilidad a la explotación y a las violaciones de los derechos humanos de estas personas, así como la subvaloración de los salarios y las condiciones de trabajo establecidas en algunos casos. Además de alentar el intercambio de buenas prácticas, la CIT identificó las prioridades de acción para promover el respeto de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y alentó la acción gubernamental para garantizar que puedan denunciar con seguridad las condiciones de trabajo abusivas y tengan acceso a la justicia. Este Compendio forma parte del Plan de Acción aprobado por el Consejo de Administración en 2017 para dar seguimiento a las prioridades de la Conferencia.

En los debates tripartitos de la OIT sobre la migración laboral se encuentran otras orientaciones relativas a la legislación, la política y la práctica sobre las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. El debate sobre los aspectos de gobernanza, desarrollo y protección de la migración laboral condujo a la adopción de los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa, y la Definición de las comisiones de contratación y gastos conexos* (2016b, 2019e). Hay orientaciones políticas relacionadas en los Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al

mercado de trabajo (2016e); y las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre el diálogo social transfronterizo, que recomendó el uso de métodos y herramientas de diálogo transfronterizo para abordar las políticas de migración laboral equitativa (OIT, 2019f, párrafo 16).

Además, las conclusiones de la reunión tripartita sobre la promoción del trabajo decente para los pescadores migrantes señalaron el déficit de los mecanismos de denuncia, y la necesidad de una mejor colaboración entre los países para garantizar la contratación equitativa de los pescadores migrantes y una migración segura, regular y ordenada. Las directrices de 2018 relativas a las estadísticas sobre la migración laboral internacional hicieron importantes avances en la definición de los términos y los métodos de medición de la migración internacional para ayudar a los países a desarrollar sus sistemas estadísticos nacionales con estadísticas comparables que ayudarán, en el futuro, a construir estimaciones regionales y mundiales más precisas y eficientes, incluso sobre la migración laboral irregular (OIT, 2016a, párrafo 10; OIT, 2017g; 2018e).

La *Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo* (OIT, 2019a) ha dado a la OIT un mandato claro para seguir trabajando en la migración laboral, afirmando, que al seguir desarrollando su enfoque centrado en las personas para el futuro del trabajo, la OIT debe dirigir sus esfuerzos a profundizar y ampliar su trabajo sobre la migración laboral internacional en respuesta a las necesidades de los mandantes y asumir un papel de liderazgo en el trabajo decente en la migración laboral (*ibíd.*, párr. II, A(xvi)).

En 2021, el llamamiento mundial de la OIT a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 reconoció que la crisis afectó de manera desproporcionada a las personas más desfavorecidas y vulnerables, incluidas las personas migrantes. En aras de anticipar mejor el futuro sacando lecciones de esta crisis, los mandantes se comprometieron a ejecutar en todos los sectores públicos y privados un programa transformador para la igualdad, la diversidad y la inclusión destinado a eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la discriminación por cualquier motivo, incluidos la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social, y teniendo en cuenta las circunstancias y vulnerabilidades específicas de determinados grupos, incluidas las personas migrantes (OIT, 2021b, párrafos 3 y 11(b-h)).

Política de la ONU sobre la migración irregular

En el primer enfoque común de la ONU sobre la migración internacional en todas sus dimensiones, el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (GCM, por sus siglas en inglés) adoptado el 11 de diciembre de 2018 (ONU, 2019) guía los esfuerzos locales, nacionales, regionales y mundiales para gobernar la migración. (*ibíd.*, párrafo 16). Entre sus 23 objetivos, la GCM se centra en las vías para la migración regular que pueden ayudar a reducir la migración laboral irregular. También afirma el compromiso general de respetar, promover y cumplir los derechos humanos de las personas migrantes y se compromete a ayudar a desarrollar incentivos para que no abandonen sus países, y a reducir los riesgos y vulnerabilidades que conlleva la migración (*ibíd.*, párrafo 16). En cuanto a las medidas preventivas, se compromete a minimizar los factores adversos y estructurales que obligan a las personas a abandonar su país de origen (Objetivo 2), y a proporcionar información exacta y oportuna en todas las etapas de la migración (Objetivo 3). El Objetivo 7 se compromete a reducir las vulnerabilidades en la migración, en particular en relación con las mujeres y los niños. El Objetivo 15 se compromete a garantizar que «todos los migrantes, independientemente de su situación migratoria, puedan ejercer sus derechos humanos mediante un acceso seguro a los servicios básicos» (*ibíd.*, párrafo 31). El Pacto Mundial sobre los Refugiados ayuda a gestionar los flujos migratorios mixtos, incluidas las personas trabajadoras migrantes y refugiadas (ACNUR, 2018).

Los procesos políticos internacionales auspiciados por la ONU orientan a los Estados en su cooperación y acción nacional en materia de migración, incluido el equilibrio entre el tratamiento de la migración irregular y la promoción de los derechos de las personas migrantes afectadas. Entre los procesos de consulta y debate para las organizaciones y los Estados miembros de la ONU se encuentra la Red de las

Naciones Unidas sobre la Migración, que sucedió al Grupo Mundial sobre Migración (GMG) y que reúne a los responsables institucionales de los organismos pertinentes de la ONU y las agencias especializadas, incluida la OIT, con su grupo de trabajo de múltiples partes interesadas sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral. Estos socios desarrollaron principios y directrices para la protección de los derechos humanos de las personas migrantes vulnerables, *Principles and Guidelines, supported by practical guidance, on the human rights protection of migrants in vulnerable situations* [Principios y directrices sobre la protección de los derechos humanos de las personas migrantes en situación de vulnerabilidad]. (ACNUDH, 2018).

Los diálogos de alto nivel de la ONU sobre migración internacional y desarrollo de 2006 y 2013¹⁶⁷ llevaron a reconocer la «necesidad de cooperación internacional para abordar, de manera holística e integral, los desafíos de la migración irregular a fin de garantizar una migración segura, ordenada y regular, con pleno respeto de los derechos humanos» (ONU, 2014a, 2014b).

Los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible abordan la necesidad de proteger a las personas trabajadoras migrantes con empleos precarios (meta 8.8). Los ODS no hacen distinción explícita entre las personas trabajadoras migrantes regulares e irregulares; las personas trabajadoras migrantes irregulares sufren de inseguridad laboral debido a su situación irregular, pero también lo hacen algunas personas trabajadoras migrantes regulares empleadas bajo regímenes migratorios específicos (ONU-DAES, 2015b).

Otros organismos de la ONU y multilaterales adoptan políticas y gestionan procesos consultivos que abordan la migración irregular y los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular. Estos organismos incluyen, entre otros, la OIM, el PNUD, ONU Mujeres y la ONUDD, que dirige un Grupo de Coordinación Interinstitucional contra la Trata de Personas en el que participa la OIT¹⁶⁸. A nivel multilateral, la OCDE contribuye a las estadísticas de migración¹⁶⁹ y a la investigación orientada a la política. Además, el Centro Internacional para el Desarrollo de Políticas Migratorias (ICMPD), que no es una agencia de la ONU, apoya los procesos consultivos regionales pertinentes, como los Procesos de Budapest y Praga, y los Procesos de Rabat y Jartum¹⁷⁰.

Marcos jurídicos y políticos a nivel regional¹⁷¹

Los marcos regionales jurídicamente vinculantes que abordan los derechos humanos, la libre circulación y otras cuestiones relacionadas con la migración ofrecen vías para armonizar la legislación y las prácticas nacionales en materia de migración irregular y derechos de las personas migrantes, en la medida en que sean coherentes con las normas internacionales aplicables o más favorables. Por ejemplo, los acuerdos de libre circulación dentro de las comunidades regionales y subregionales ofrecen oportunidades para avanzar en la migración equitativa con garantías de vías regulares y derechos de las personas migrantes y la reducción de los movimientos irregulares. Varios de estos acuerdos, que en algunos casos van unidos a acuerdos de libre comercio, conceden la libre circulación. Esta se otorga a las personas trabajadoras migrantes de todos los niveles de cualificación, con el levantamiento gradual de las barreras que facilitan la circulación; otros limitan la libre circulación para categorías específicas de personas trabajadoras y/o conceden la reciprocidad de visados para la movilidad a corto plazo y el intercambio de información

167 Véase el sitio web del ACNUDH: <https://www.ohchr.org/en/issues/migration/pages/hld2013.aspx>.

168 Para más información sobre el Grupo de Coordinación Interinstitucional contra la Trata de Personas (ICAT), véase: <https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/2010/inter-agency-coordination-group-against-trafficking-in-persons-icat.html>.

169 Véase la base de datos de la OCDE sobre la migración internacional y los indicadores de la situación de las personas migrantes en el mercado de trabajo en <https://www.oecd.org/fr/els/mig/statcles.htm>.

170 Para más información consulte el sitio web del ICMPD: véase: <https://www.icmpd.org/our-work/migration-dialogues/>.

171 Las citas entre paréntesis de este anexo se encuentran en la Bibliografía del Compendio.

(OIT, 2017c, sec. 4.1.3 y cuadro 1). Otros procesos relevantes son los procesos consultivos regionales intergubernamentales y el funcionamiento de regímenes paralelos de protección laboral en los acuerdos comerciales (*ibid.*, cuadros 4.2 y 4.3.1).

Este anexo presenta instrumentos y acuerdos regionales y subregionales específicos, así como procesos políticos que pueden contribuir a la cooperación a nivel regional para reducir la migración irregular y proteger los derechos de los migrantes y de los residentes locales. En particular, los principios de buenas prácticas animan a las comunidades económicas regionales (CER) a conceder la libre circulación a las personas trabajadoras, independientemente de su nivel de cualificación, así como la toma de decisiones y la aplicación basados en el diálogo social (CADHP, 1986).

África - Marcos jurídicos

Los 55 países de la Unión Africana cuentan con importantes garantías relativas a las personas migrantes en situación irregular y que se pueden encontrar en la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP 1986), en la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño (CADHP, 1999) y en el Protocolo de la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de la Mujer en África (CADHP, 2003). También se incluyen las garantías contra la expulsión arbitraria (es decir, sin una estancia para la revisión de las reclamaciones relacionadas con la expulsión y el empleo)¹⁷², así como el derecho al trabajo, los derechos en el lugar de trabajo y los derechos sindicales, pero también a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado¹⁷³. La Comisión Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos ha sostenido que las medidas que privan a los no nacionales de los derechos contemplados en la Carta que no se garantizan expresamente sólo a los ciudadanos (como el derecho de voto) constituyen una discriminación arbitraria¹⁷⁴.

La mayor parte de la migración laboral transfronteriza en la región africana es intracontinental, debido en parte al contexto de altos niveles de informalidad, con fronteras porosas y ausencia de controles fronterizos, y en parte a los esfuerzos para promover una mayor integración de los mercados de trabajo entre los Estados vecinos. Adoptado en 2018 sobre la base del Tratado constitutivo de la comunidad económica africana de 1991 (Tratado de Abuja), el Protocolo sobre la Libre Circulación de Personas confirma la libre circulación de los nacionales de los Estados miembros de la UA a efectos de empleo «en cualquier otro Estado miembro, sin discriminación alguna, de conformidad con las leyes y políticas del Estado miembro de acogida» (UA, 1994 y UA, 2018b; véase también Okunade 2021).

Aunque el Protocolo, firmado por el 60 por ciento de los Estados miembros de la UA, no impide la aplicación de regímenes de libre circulación en las subregiones, siguen existiendo barreras con la exigencia de visados en el 55 por ciento de los países africanos (Popova y Panzica 2019). Las ocho comunidades económicas regionales (CER) que componen colectivamente la Unión Africana, tienen tratados que prevén la libre circulación de personas con una eliminación gradual de la inmigración y otras barreras en diversos grados (Oucho 2015; UA 2018b; OIT, 2017b). En la mayoría de los tratados económicos regionales africanos, la libre circulación abarca el derecho a la libre entrada, residencia y establecimiento en los Estados miembros. Los avances más significativos hacia este objetivo se dan en la CEDEAO y en la Comunidad de África Oriental (CAO), con la eliminación de los requisitos de visado y la

172 Véase Good c. República de Botswana, Comisión Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP); IHRDA c. Angola, (CADHP), citados en CIJ, 2014.

173 Véase SERAC y el CESR c. Nigeria, (CADHP), op. cit. nota 29, párr. 68. En el Proyecto de Responsabilidad por los Derechos Socioeconómicos (SER AP) c. Nigeria, (CADHP), Comunicación N° 300/2005, 5ª Sesión Extraordinaria, 21-29 de julio de 2008, párr. 65, el Tribunal dijo que la «Carta Africana [...] constituye una base normativa para las reclamaciones de los derechos socioeconómicos que permite que cualquier reclamación presentada en virtud de la Carta pueda ser objeto de litigio ante los tribunales nacionales». CIJ, nota 922.

174 IHRDA c. Angola, id., paragr. 80: en vertu de l'article 2 de la Charte africaine, «Toute personne a droit à la jouissance des droits .. sans distinction aucune.»

► Recuadro 14. Objetivo 5: Aumentar la disponibilidad y flexibilidad de las vías de migración regular

Nos comprometemos a adaptar las opciones y las vías de migración regular de tal manera que facilite la movilidad laboral y el trabajo decente reflejando la realidad demográfica y del mercado de trabajo, optimice las oportunidades educativas, defienda el derecho a la vida familiar y responda a las necesidades de los migrantes que se encuentren en situación de vulnerabilidad, con miras a ampliar y diversificar las vías disponibles para la migración segura, ordenada y regular.

Para cumplir este compromiso, recurriremos a las acciones siguientes:

- a. Formular acuerdos bilaterales, regionales y multilaterales sobre movilidad laboral basados en los derechos humanos y con perspectiva de género que incluyan condiciones específicas de empleo para cada sector, en cooperación con los interesados pertinentes y teniendo en cuenta las normas, directrices y principios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos y del trabajo;
- b. Facilitar la movilidad laboral dentro de las regiones y entre ellas mediante acuerdos de cooperación internacional y bilateral, como los regímenes de libre circulación, la liberalización de los visados o los visados para más de un país, y los marcos de cooperación sobre movilidad laboral, en función de las prioridades nacionales, las necesidades del mercado local y la oferta de aptitudes;
- c. Examinar y revisar las opciones y vías existentes para la migración regular, con miras a optimizar la correspondencia entre la oferta y la demanda de aptitudes en los mercados de trabajo y abordar las realidades demográficas y los desafíos y oportunidades del desarrollo, en función de las demandas del mercado de trabajo y la oferta de aptitudes locales y nacionales, en consulta con el sector privado y otros interesados pertinentes;
- d. Elaborar planes de movilidad laboral flexibles, basados en los derechos y con perspectiva de género para los migrantes, en función de las necesidades del mercado de trabajo y la oferta de aptitudes locales y nacionales en todos los niveles de cualificación, incluidos programas de empleo temporal, estacional, circular y acelerado en sectores donde escasee la mano de obra, ofreciendo como opción visados y permisos que tengan flexibilidad, sean convertibles y no discriminen, por ejemplo, los que permiten el empleo permanente y temporal, o los visados de entradas múltiples para estudios, negocios, visitas, inversiones y emprendimiento;
- e. Promover la correspondencia efectiva entre la oferta y la demanda de aptitudes en la economía nacional procurando que las autoridades locales y otros interesados pertinentes, en particular el sector privado y los sindicatos, participen para analizar el mercado de trabajo local, determinar las aptitudes que escasean, definir los perfiles profesionales necesarios y evaluar la eficacia de las políticas de migración laboral, con el fin de garantizar la movilidad de la mano de obra contratada en función del mercado a través de vías regulares;
- f. Fomentar la eficiencia y eficacia de los programas de correspondencia entre la oferta y la demanda de aptitudes reduciendo los plazos de tramitación de visados y permisos para las autorizaciones de empleo estándar, y brindando la posibilidad de acelerar y facilitar la tramitación de visados y permisos para los empleadores con historial de cumplimiento;
- g. Elaborar o aprovechar prácticas nacionales y regionales que permitan la admisión y una estancia de duración apropiada por motivos humanitarios o de otra índole para los migrantes que se vean obligados a abandonar su país de origen debido a desastres naturales repentinos y otras situaciones precarias, por ejemplo, mediante visados humanitarios, patrocinios privados, el acceso de los niños a la educación y permisos de trabajo temporales, mientras les sea imposible adaptarse en su país de origen o regresar a él;
- h. Cooperar a fin de encontrar, desarrollar y reforzar soluciones para los migrantes que se vean obligados a abandonar su país de origen debido a desastres naturales de evolución lenta, los efectos adversos del cambio climático y la degradación ambiental, como la desertificación, la degradación de la tierra, la sequía y la subida del nivel del mar, incluso mediante opciones de reubicación planificada u obtención de visados, en los casos en que les sea imposible adaptarse en su país de origen o regresar a él;
- i. Facilitar el acceso a los procedimientos de reunificación familiar de los migrantes, sea cual sea su cualificación, con medidas apropiadas que promuevan la realización del derecho a la vida familiar y el interés superior del niño, incluso examinando y revisando los requisitos aplicables, como los relativos a los ingresos, el dominio del idioma, la duración de la estancia, la autorización para trabajar y el acceso a la seguridad y los servicios sociales;
- j. Ampliar las opciones disponibles para la movilidad académica, incluso mediante acuerdos bilaterales y multilaterales que faciliten los intercambios académicos, como las becas para estudiantes y profesionales universitarios, las plazas de profesor visitante, los programas conjuntos de capacitación y las oportunidades de investigación internacionales, en cooperación con las instituciones académicas y otros interesados pertinentes.

reducción de las formalidades fronterizas¹⁷⁵. Al mismo tiempo, el 80 por ciento de los Estados miembros de la UA firmaron el Acuerdo de la Zona de Libre Comercio Continental Africana (AfCFTA), cuyo objetivo es crear un mercado único panafricano de bienes y servicios, con libre circulación de personas de negocios e inversiones¹⁷⁶. Los países miembros de la CEDEAO revisaron en 2013 un convenio multilateral sobre seguridad social, basado en los principios de igualdad de trato entre las personas trabajadoras migrantes y los nacionales del país de acogida (OIT, 2019i).

África - Cooperación política

En 2018, la Comisión de la Unión Africana (CUA) adoptó el Marco de Políticas Migratorias para África y el Plan de Acción (2018-2030) (CUA 2018), basándose en su predecesor de 2006. Orienta a los Estados miembros de la Unión Africana y a las CER para gobernar la migración en el contexto de la dinámica migratoria actual en África. La OIT apoyó a la UA en el desarrollo del Marco de Política Migratoria y ayuda a apoyar la implementación a través del Programa Conjunto de Migración Laboral con la Unión Africana y la OIM.

La migración irregular es uno de los ocho pilares temáticos clave del Marco y consta de cuatro subpilares: el tráfico; la trata de personas; el retorno, la readmisión y la reintegración; y la seguridad y estabilidad nacional e internacional. Las recomendaciones estratégicas de los cuatro subtemas animan a los Estados miembros de la UA y a las CER a adoptar políticas para, entre otras cosas:

- poner en marcha mecanismos de alternativas no privativas de libertad a la detención y estudiar la posibilidad de abolir la detención administrativa de personas migrantes;
- ampliar las vías de entrada regular; desarrollar campañas de información pública en las escuelas, los medios de comunicación y las redes sociales sobre los peligros y riesgos del tráfico y la trata de personas y la migración irregular;
- reforzar los conocimientos mediante la mejora de la investigación y la recopilación de datos;
- garantizar la protección y la asistencia a las víctimas de la trata de personas de acuerdo con el Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Trata de Personas;
- garantizar las debidas garantías procesales y el respeto de los derechos humanos de las personas migrantes en situación irregular en caso de retorno obligatorio; y
- desarrollar medidas de seguridad reforzadas que defiendan los derechos de todas las personas migrantes como algo primordial (CUA, 2018, Pilar 5, secciones 5.1-5.4; OIT, 2016a, párrafo 37).

Algunas iniciativas regionales y subregionales promueven la movilidad intrarregional en condiciones que ayudan a la integración de las personas trabajadoras migrantes a través de vías regulares (OCDE y OIT, 2018), reduciendo en principio la migración irregular. El Pacto para el empleo de los jóvenes y las mujeres para África fomenta la adopción de políticas de movilidad laboral regional y subregional para

175 Tratado del Mercado Común del África Oriental y Meridional (COMESA), artículo 4(6) (e); el Protocolo de 1979 (A/P1/5/79) adoptado por la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO); el Protocolo sobre la libre de circulación y los derechos de establecimiento de los nacionales de los Estados miembros de la Comunidad Económica de los Estados de África Central (CEEAC); la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD) aprobó su Protocolo sobre la Libertad de Circulación de Personas (Reunión Ministerial del 26 de febrero de 2020); el Protocolo sobre la Facilitación de la Circulación de Personas de 2005, adoptado por los miembros de la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional (SADC); el Protocolo sobre la Creación del Mercado Común de la Comunidad del África Oriental (CAO), que entró en vigor el 1.º de julio de 2010, artículo 7. El Protocolo de la SADC aún no está en vigor, por lo que los Estados miembros de la SADC siguen celebrando acuerdos migratorios bilaterales para la entrada sin visado. Véase también OIT, 2016a, párr. 146.

176 Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD), Continent-wide free movement in the African Union [La libre circulación en todo el continente en la Unión Africana], publicado el 10 de octubre de 2018. El protocolo sobre la libre circulación no entró en vigor en julio de 2021 (véase también Okunade, 2021).

abrir oportunidades de empleo en el continente y, en colaboración con las CER, armonizar y coordinar las políticas y los marcos jurídicos en materia de trabajo, empleo y protección social (CUA, 2013, párrafo 43). Además de los acuerdos y protocolos de libre circulación, las CER avanzan en las políticas hacia la armonización en una serie de áreas relevantes y prioritarias en el Marco de Política Migratoria de la UA, incluida la recopilación de datos¹⁷⁷. Por ejemplo, la CEDEAO adoptó en 2008 un enfoque común sobre migración en el que se establecen las prioridades para la libre circulación (CEDEAO, 2008). La IGAD adoptó un Marco de Política Migratoria Regional (IGAD, 2012) y el Protocolo sobre la Libre Circulación de Personas en febrero de 2020, y ha elaborado una política y una orientación para la negociación y la aplicación de los BLMA en 2021. Otro proceso consultivo es el Diálogo sobre Migración para África Meridional (MIDSA) entre los países miembros de la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional (SADC)¹⁷⁸, el Foro de Diálogo Social de la CEDEAO y el Proceso Consultivo Regional sobre Migración de la IGAD.

América y el Caribe - Marcos jurídicos

Para los 35 Estados miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), los principios de buenas prácticas exigen la adhesión al derecho de no discriminación y al derecho a la igualdad de todas las personas, independientemente de su situación migratoria, incluido el derecho de las personas trabajadoras migrantes indocumentadas a todos los derechos relacionados con el empleo que se reconocen a las personas trabajadoras autorizadas¹⁷⁹. De acuerdo con la jurisprudencia de los tribunales regionales, los derechos al debido proceso de las personas migrantes en situación irregular deben ser observados en todas las etapas procesales de una acción del Estado, ya sea administrativa, legislativa o judicial¹⁸⁰, incluyendo los derechos al debido proceso a la notificación consular¹⁸¹ y a no ser detenido arbitrariamente por motivos de inmigración (es decir, sin revisión judicial u otra revisión independiente)¹⁸². Además, el Protocolo de San Salvador garantiza la no discriminación en el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, incluso por razón de la situación económica¹⁸³. Los mecanismos institucionales regionales también orientan a los Miembros en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos en virtud de la Carta de la OEA con respecto a las personas migrantes,

177 Por ejemplo, los países miembros de la SADC adoptaron en 2014 un módulo común sobre migración laboral para la recogida de datos https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-pretoria/documents/meetingdocument/wcms_239821.pdf. En enero de 2021 se anunció un nuevo plan.

178 Diálogo sobre Migración para África Meridional (MIDSA) es una plataforma de información disponible en: <https://www.iom.int/es/dialogo-sobre-migracion-para-africa-meridional-midsa>.

179 Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03, Corte Interamericana de Derechos Humanos (ser. A) N° 18, 17 Sep. 2003. La Corte interpretó los deberes de la Carta de la OEA, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. El dictamen, aunque sólo es consultivo, tiene efecto autoritario para todos los Estados miembros de la OEA en función de sus obligaciones en virtud de la Carta y la Declaración Americana y, para los que son Estados Partes de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también en virtud de ese tratado.

180 Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte CIDH), Familia Pacheco Tineo c. Estado Plurinacional de Bolivia, Sentencia del 25 de noviembre de 2013, párrafos 128-136 (incluye la expulsión).

181 La protección consular forma parte de las garantías del debido proceso y, en particular, del debido proceso de las personas migrantes, párrafo 269. Adv Op. 16 (1999) y Adv Opinion 21, posteriormente citada por la CIJ en su Sentencia Avena y otros nacionales mexicanos (México c. USA), 31 de marzo de 2004. Esta protección consular se ha desarrollado en las constituciones y legislaciones de la región (según Trindade, 2007). Para una crítica de que la Corte no siempre ha aplicado este principio en la práctica, véase Helena María Olea Rodríguez N° 9 (2016).

182 CIDH, Vélez Loor c. Panamá, Informe N° 95/06, Sentencia del 23 de octubre de 2006.

183 Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), artículo 3.

incluida la función de Relatoría sobre los derechos de las personas migrantes, y las Sesiones Especiales de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos abiertas a todos los Estados Miembros¹⁸⁴.

Los países de América y el Caribe participan en acuerdos subregionales sobre migración laboral a través de las CER. Por ejemplo, un acuerdo entre el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y los países asociados establece que las personas migrantes de los Estados participantes tienen derecho a la misma protección laboral que los nacionales. Los ciudadanos de los países participantes gozan de libertad de visado y pueden trabajar en otro Estado miembro siempre que no tengan antecedentes penales en los últimos cinco años. Además, las personas migrantes gozan de igualdad de acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad de trato. En consecuencia, existe una importante movilidad laboral dentro de la región del MERCOSUR¹⁸⁵. Los países de la Comunidad del Caribe (CARICOM) Mercado Único y Economía tienen un acuerdo para reconocer la libre circulación de personas trabajadoras en categorías específicas (CIJ 2014)¹⁸⁶; y El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua participan en el Convenio de visado centroamericano para la libre circulación¹⁸⁷.

América y el Caribe - Cooperación política

Los procesos consultivos y políticos de la región ofrecen a los Estados miembros la oportunidad de cooperar e intercambiar experiencias para orientar las buenas prácticas sobre la reducción de la migración irregular y la protección de los derechos de las personas migrantes. Las Cumbres de las Américas debaten e informan sobre las prioridades en materia de migración¹⁸⁸, al igual que la Comisión Permanente de Asuntos Migratorios (CAM), del Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral (CIDI) de la OEA, y la Comisión de Seguridad Hemisférica - Trata de Personas y el Sistema de Información Continua sobre Migración Internacional en las Américas¹⁸⁹. Las CER también ofrecen orientación política a sus miembros participantes en materia de migración internacional, además de los acuerdos vinculantes para la libertad de circulación (MERCOSUR, 2014; OIT, 2016a, párrafo 38). En 2018, los Estados Miembros de la OIT de la región, en su 19.ª reunión regional, emitieron una Declaración en la que se pedía, entre otras acciones, el establecimiento de «políticas migratorias que respeten los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes, incluyendo en particular la prevención del trabajo forzoso, la trata de personas y la esclavitud moderna, y que faciliten los procedimientos para que las personas trabajadoras migrantes envíen remesas a sus familiares en sus países de origen» (OIT, 2018f, párr. 11(xvii)).

184 Los mecanismos basados en la Carta del sistema de la OEA interpretan los deberes en materia de derechos humanos de todos los Estados miembros de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en virtud de los cuales se informa a la Asamblea General de la OEA sobre el desempeño de los Estados. (Véase, por ejemplo, <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/r/DM/default.asp>; y https://www.oas.org/es/sla/ddi/derecho_internacional.asp).

185 MERCOSUR, Acuerdo sobre la residencia de nacionales de los países miembros del MERCOSUR, del Estado Plurinacional de Bolivia y Chile, adoptado en diciembre de 2002, que entró en vigor en 2009. Véase la base de datos de la OIT sobre buenas prácticas en materia de migración laboral:

186 La Ley de Libre Circulación de Personas de la CARICOM enumera diez categorías de trabajadores que se benefician de la libre circulación (también conocida como Mercado y Economía Únicos del Caribe (CSME)). El acuerdo de 2009 de los Jefes de Gobierno de la CARICOM añadió la categoría de trabajadores domésticos/del hogar para que estas personas puedan desplazarse libremente para trabajar en la región.

187 *El Convenio Centroamericano de libre movilidad* es un tratado firmado en junio de 2006 entre las naciones centroamericanas de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, que establece la libre circulación a través de las fronteras entre los cuatro estados firmantes de sus ciudadanos sin ninguna restricción o control.

188 Véase un documento de seguimiento al respecto en: <http://www.summit-americas.org/sisca/mig.html>.

189 Véase OIT, 2016a, párrafo 147, consulte: <http://www.summit-americas.org/sisca/mig.html>. También: véase el sitio web de la OEA en: <https://www.oas.org/es/temas/migracion.asp>.

Asia y el Pacífico y Estados árabes - Marcos jurídicos

Una serie de marcos jurídicamente vinculantes orientan a los países de Asia y el Pacífico y a los Estados árabes en agrupaciones subregionales y de otro tipo. En la Comunidad Económica de la ASEAN (AEC), un acuerdo de reconocimiento mutuo (ARM) prevé que los miembros de la ASEAN faciliten la libre circulación de personas trabajadoras cualificadas en ocho categorías de empleo mediante la concesión de licencias comunes y el acceso a visados de trabajo. Sin embargo, las personas trabajadoras poco cualificadas representan el 87 por ciento de la migración dentro de la ASEAN, lo que produce un flujo migratorio muy desequilibrado en la región. (Para una comparación del régimen de la ASEAN con la libre circulación de la mano de obra de la UE en todos los niveles de cualificación, y los visados de libre entrada de la CARICOM para las personas trabajadoras altamente cualificadas dentro de la región, véase Paweenawat y Vechbanyongratana, 241,245). Entre los Estados del Pacífico, la Asociación Económica Estratégica Transpacífica regula las cuestiones laborales como parte del acuerdo de libre comercio entre Brunéi Darussalam, Chile, Singapur y Nueva Zelanda, y es el primer acuerdo de libre comercio que vincula a Asia, el Pacífico y las Américas¹⁹⁰.

Para los 22 miembros de la Liga de Estados Árabes, la Carta Árabe de Derechos Humanos establece el disfrute de los derechos humanos por parte de todos los seres humanos sobre una base de igualdad y sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, riqueza, nacimiento u otra condición. (Artículo 2). Varios de los derechos de la Carta se limitan expresamente a los ciudadanos. Para los países miembros de la Organización Árabe del Trabajo, el Convenio núm. 4 de 1975 sobre la movilidad de la mano de obra (Lauterpacht et al. 2000)¹⁹¹ establece normas orientativas sobre las remesas de trabajadores y los mecanismos de resolución de conflictos. Un acuerdo de comunidad económica regional entre los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) facilita la circulación de determinadas categorías de personas trabajadoras, y los Estados de la Unión del Magreb Árabe se han comprometido a compartir la reciprocidad de los visados y el intercambio regular de información (OIT, 2017c, sec. 4.1.3 y cuadro 4.1).

Asia y el Pacífico y los Estados árabes - Cooperación política

En 2016, los Estados miembros de la OIT de Asia y el Pacífico y los Estados árabes emitieron una Declaración de prioridades políticas en su 16.ª reunión regional, que incluía el objetivo de:

- «mejorar las políticas de migración laboral basadas en las normas internacionales del trabajo pertinentes que (a) reconozcan las necesidades de todos en el mercado de trabajo; (b) se basen en los principios generales y las directrices operativas sobre contratación equitativa ... (c) proporcionen una protección adecuada a todas las personas trabajadoras migrantes, incluso mediante una mejor transferencia de las competencias y las prestaciones de la seguridad social; (d) tengan en cuenta el marco multilateral de la OIT (OIT, 2006); (y) (e) corrijan las relaciones entre empleador y trabajador que impiden la libertad de movimiento de las personas trabajadoras, su derecho a rescindir el empleo o cambiar de empleador, teniendo en cuenta las obligaciones contractuales que puedan aplicarse, y su derecho a regresar libremente a sus países de origen» (OIT, 2016g, párr. 8).

La aplicación de las prioridades políticas por parte de los socios tripartitos y los Estados está sujeta a una revisión bienal por parte del Consejo de Administración (*ibíd.*, párr. 14; OIT, 2019g, sec. 2.3.4(b)). Se informa de las medidas adoptadas por los socios tripartitos y los Estados en relación con la

190 Asociación Económica Estratégica Transpacífica, 2006, disponible en: <https://www.mfat.govt.nz/en/trade/free-trade-agreements/free-trade-agreements-in-force/trans-pacific-strategic-economic-partnership-p4/>.

191 Más información sobre el Convenio árabe núm. 4 (1975) en la base de datos NATLEX de la OIT: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=es. Abarca el litigio entre Egipto e Irak ante la Comisión de Indemnización de la ONU (reclamaciones de los trabajadores egipcios).

aplicación de los principios de contratación equitativa y la protección de las personas trabajadoras migrantes, especialmente en el sector del trabajo doméstico en los países del CCG. El modelo regional de normas de competencia, que ayuda a las personas trabajadoras poco o medianamente cualificadas que a menudo no se tienen en cuenta en los modelos de marcos de cualificación formales, se está probando para aplicaciones que fomenten la migración regular (OIT, 2015b).

En los países de la ASEAN, la actuación en materia de personas trabajadoras migrantes se rige por un Consenso no vinculante sobre la protección y promoción de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, de 2017, en el que se insta a los Estados miembros a que «... colaboren en la adopción de medidas concretas para prevenir y eliminar cualquier movimiento ilegal o clandestino en el que participen personas trabajadoras migrantes y el empleo de personas trabajadoras migrantes en situación irregular, teniendo debidamente en cuenta la seguridad, el bienestar y el acceso a la justicia de los trabajadores migrantes» (ASEAN 2018, párrafo 48).

Un comité establecido en 2017 para supervisar la aplicación de la Declaración de la ASEAN (2012) coordinó el plan de acción 2016-2020 con el objetivo, entre otros, de promover el pleno empleo, ampliar la protección social y mejorar las iniciativas y la participación en la promoción de la eliminación de todas las formas de discriminación entre las personas migrantes víctimas de la explotación y la trata (ASEAN 2016). Según ONU Mujeres, la Declaración da prioridad a los marcos nacionales sobre el mandato a nivel regional, dejando una laguna en el marco de protección basado en los derechos de las personas trabajadoras migrantes. ONU Mujeres recomienda garantizar que el estándar existente de «protección justa y adecuada del empleo» mejore significativamente cuando se adopte un «aspecto de género para promover la protección incondicional del empleo, el pago de los salarios y unas condiciones de trabajo y de vida decentes para todos los trabajadores migrantes» en todos los sectores, de acuerdo con las normas del trabajo internacionales. (ONU Mujeres 2017b, 81-83).

Se celebran reuniones anuales del Foro tripartito de la ASEAN sobre el trabajo de las personas migrantes, en las que participan organizaciones internacionales y de la sociedad civil con los gobiernos para compartir experiencias y crear consenso sobre la protección de las personas trabajadoras migrantes¹⁹². En el sur de Asia, la Declaración de Katmandú de 2014 de la 18.^a Cumbre de los Jefes de Estado de la Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC) orienta las políticas de los países de la SAARC e incluye el compromiso de «cooperar en la gestión segura, ordenada y responsable de la migración laboral desde el sur de Asia para garantizar la seguridad y el bienestar de sus personas trabajadoras migrantes en los países de destino fuera de la región» (SAARC 2014). La coordinación regional entre los sindicatos de los países de la SAARC desempeñó un papel fundamental en los logros relacionados con la migración de la Declaración de Katmandú.

La coordinación de políticas a lo largo de los corredores de migración laboral que atraviesan las regiones de Asia y el Pacífico contribuye de manera significativa a las tendencias de prácticas ejemplares. Dos procesos consultivos regionales intergubernamentales abordan cuestiones relativas a la protección, el bienestar y el bienestar de los trabajadores migrantes en los importantes flujos a lo largo del corredor de migración laboral entre Asia y los Estados del Golfo, en particular el Proceso de Colombo y el correspondiente Diálogo de Abu Dhabi (OIT, 2017b). Los países de origen de Asia meridional y sudoriental que participan en el Proceso de Colombo tienen como objetivo coordinar las políticas, intercambiar información y abordar las preocupaciones mutuas. La hoja de ruta del Proceso de Colombo incluye la contratación ética entre sus áreas temáticas de trabajo (Wickramasekara y Ruhunage 2018, 13). Los países del Diálogo de Abu Dhabi, que abarcan tanto los países de origen en el Proceso de Colombo como los países de destino en el CCG, se han comprometido a «trabajar juntos para prevenir y sancionar las prácticas de contratación explotadoras que ponen a los trabajadores en gran riesgo y socavan

¹⁹² Por ejemplo, véase la información relativa sobre el 11.º Foro ASEAN sobre migración laboral (AFML), 29-30 de octubre de 2018, Singapur.

sus derechos fundamentales» (OIT, 2017c, párrafo 126)¹⁹³. El uso de la tecnología en la contratación equitativa, el sistema de certificación y reconocimiento mutuo de competencias, el desarrollo de normas básicas de competencia para los trabajadores domésticos, el futuro del trabajo y la entrega de información y orientación completas a los trabajadores migrantes son algunos de los temas de la agenda de colaboración para los próximos dos años (Wickramasekara y Ruhunage 2019). En otro proceso tripartito sobre migración laboral iniciado con el apoyo de la OIT, los Estados árabes y los países asiáticos (los Estados del Golfo, Jordania y Líbano) celebraron una reunión interregional tripartita de expertos en Nepal en 2014 (*ibíd.*). Una consulta interregional de 2017 en la que participaron corredores migratorios de África, Asia y Oriente Medio, convocada con el apoyo de la OIT, se centró en evitar que las personas trabajadoras migrantes cayeran en la irregularidad¹⁹⁴.

Europa - Marco jurídico

Para los 47 países del Consejo de Europa, un marco regional de derechos humanos reconoce ciertos derechos fundamentales de las personas migrantes en situación irregular. El Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) es de aplicación general, salvo que se especifique lo contrario. Como tal, las garantías procesales se aplican a los procedimientos penales a través del artículo 6 del CEDH, y a las resoluciones en materia de inmigración a través del derecho a un recurso efectivo del artículo 13 y del artículo 1 del Protocolo 7. Las salvaguardias para el trato de las personas migrantes privadas de libertad y de la expulsión a un país con riesgo real de tortura o trato cruel, inhumano o degradante están previstas en el artículo 3. La expulsión también está restringida cuando interfiere indebidamente en el derecho a respetar la vida privada y familiar¹⁹⁵. Además, la Carta Social Europea, cuyo limitado ámbito de aplicación excluye en principio a las personas migrantes en situación irregular¹⁹⁶, protege el derecho a la atención médica, independientemente de la situación jurídica en el país¹⁹⁷, y el derecho a la acogida de los niños presentes ilegalmente en el territorio. El Convenio Europeo relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante (1977) proporciona un marco afín de garantizar los derechos de las personas trabajadoras migrantes autorizadas y de los miembros de sus familias y promover su promoción social y su bienestar¹⁹⁸. Interpretado junto con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos y de trabajo, el tratado puede influir en los umbrales de tratamiento de las personas migrantes en situación irregular en los que se aplica la igualdad de trato con aquellas en situación regular.

Los 27 países de la Unión Europea cooperan en el acuerdo regional de libre circulación más duradero y moderno, que reconoce la libertad para todos los niveles de cualificación. El derecho general de los nacionales de terceros países a circular y trabajar en la UE se rige por los acuerdos y reglamentos de la UE, mientras que los miembros individuales de la UE incorporan las directivas relacionadas a su legislación

193 Declaración de Kuwait, [Tercera Consulta Ministerial del Diálogo de Abu Dhabi](#) (en inglés). 20 de noviembre de 2014, párrafo 6. Los países participantes son: Afganistán, Arabia Saudí, Bahréin, Bangladesh, Emiratos Árabes Unidos, Filipinas, India, Indonesia, Kuwait, Malasia, Nepal, Omán, Pakistán, Sri Lanka, Tailandia y Vietnam. En el [Diálogo de Abu Dhabi](#), 2014, se adoptó la Declaración de Kuwait en 2014, que subraya la importancia de la contratación equitativa y el [Programa de 2014 de la OIT para una Migración Equitativa](#).

194 [Consulta interregional de la OIT sobre la migración laboral y movilidad desde Asia y África a Oriente Medio](#) (en inglés)- Nota conceptual, Beirut, 4 y 5 de octubre de 2017, sesión 6.

195 Por ejemplo, Berrehab c. Países Bajos, núm. 10730/84, de 21 de junio de 1988, y Boulfi c. Suiza, núm. 54273/00, del 2 de agosto de 2001 (criterios para evaluar el justo equilibrio entre el interés del Estado en mantener el orden público y el derecho a la vida familiar) (citado en FRA-UE 2011, 23).

196 El texto de la [Carta Social Europea](#) extiende su aplicación a «los extranjeros sólo en la medida en que sean nacionales de otras Partes que residan legalmente o trabajen regularmente en el territorio de la Parte en cuestión». Carta Social Europea (revisada), Estrasburgo).

197 Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) c. Francia, denuncia colectiva N° 14/2003, 8 de septiembre de 2014; CEDS, Defensa de los Niños Internacional c. Países Bajos, denuncia N° 47/2008, 27 de octubre de 2009.

198 En diciembre de 2019, 11 Estados miembros del Consejo de Europa habían ratificado el tratado, entre ellos Francia, Italia, los Países Bajos y España.

y política nacional según decidan que es lo mejor para lograr los objetivos. La UE trata de equilibrar la gobernanza de la migración económica para mejorar la integración de los nacionales de terceros países¹⁹⁹ en las sociedades de la UE, frenar la migración irregular y asociarse con países no pertenecientes a la UE para contribuir a la gestión de la migración²⁰⁰.

En el ámbito de los derechos humanos, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se aplica a los ámbitos cubiertos por la legislación de la Unión²⁰¹. Muchos de los derechos y principios de la Carta se conceden a todo el mundo, independientemente de su situación migratoria, pero el derecho a las prestaciones de la seguridad social se limita a quienes «residan y se desplacen legalmente» dentro de la UE (artículo 34.2)²⁰².

Sin embargo, el mandato del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) de desarrollar una política común de inmigración tiene como objetivo prevenir y luchar contra «la inmigración ilegal y la trata de seres humanos», incluso mediante «la expulsión y repatriación de residentes en situación ilegal», pero no tiene ninguna referencia directa a la protección de la dignidad o los derechos de las personas que son objeto de estas medidas²⁰³.

El Derecho derivado de la UE demuestra la estrecha relación que existe en la práctica entre las medidas de control y ejecución de la inmigración y la protección de los derechos fundamentales de las personas migrantes afectadas. Mientras que las garantías mínimas se aplican a las personas en proceso de retorno que aún no han sido expulsadas en virtud de la Directiva de Retorno (PE 2008), no se aplica tal reconocimiento de derechos directamente a las personas migrantes no detectadas en situación irregular. Los derechos de estas personas están sujetos principalmente a las políticas y medidas desarrolladas por la UE en otros ámbitos y no se limitan expresamente a los nacionales o migrantes en situación regular, como las medidas de política social para combatir la exclusión y proteger los derechos de los trabajadores²⁰⁴. Por ejemplo, la Directiva de 1989 sobre seguridad y salud y en el trabajo no impone ninguna restricción en función de la situación migratoria a su definición de «trabajador» como «toda persona empleada por un empleador»²⁰⁵.

Por otra parte, la Directiva sobre las sanciones a los empleadores prevé explícitamente los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular en relación con las reclamaciones por remuneraciones retenidas derivadas de empleos anteriores no autorizados, las denuncias contra los empleadores y el acceso a los permisos de residencia²⁰⁶. Además, la Directiva contra la trata de personas impone a los Estados la responsabilidad de identificar, proteger y apoyar a las víctimas de la trata, con mecanismos eficaces en cooperación con las organizaciones de apoyo, sin limitación a la situación

199 Véase el anexo I para la definición de nacional de un tercer país.

200 Véase en general https://home-affairs.ec.europa.eu/what-we-do/policies/legal-migration_en.

201 Esto está relacionado con la regulación de la UE de la migración laboral desde terceros países en general (UE, 2012a). Véase también OIT, 2016a, párrafo. 35.

202 *Ibid.* Artículo 34(2), disponible en: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

203 *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* (TFUE) Versión consolidada. UE, 2012b. Artículos 79(1) y 79(2)(c). El TFUE solo garantiza el «trato equitativo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en los Estados miembros», artículo 79 (1).

204 TFUE, UE, 2012b, artículos 151 y 152.

205 *Directiva 89/391/CEE del Consejo*, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, JO L 183/1.

206 *Directiva 2009/52/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo, del 18 de junio de 2009, relativa al establecimiento de normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular, (2009/52/CE) L 168/24.

migratoria²⁰⁷. Otras protecciones se aplican a las personas migrantes en situación irregular en el ámbito de la salud, donde las medidas adoptadas para perseguir los objetivos de salud pública para «un alto nivel de protección de la salud humana» no se ven obstaculizadas por el estatus de la persona a la que van dirigidas (FRA, UE-2011, 25).

En algunos países de la Comunidad de Estados Independientes (incluidos todos los Estados postsoviéticos, excepto los Estados bálticos y Georgia) se utiliza un sistema de exención de visado similar al de la UE y los Estados asociados en virtud del acuerdo de Schengen. Muchos migrantes provenientes de Afganistán y otros países de Asia Central utilizan este medio para llegar a Rusia o Ucrania como destino final, o como países de tránsito hacia la UE²⁰⁸.

Europa - Cooperación política

Los Estados miembros del Consejo de Europa (que incluye a los países de la UE), el Comité de Ministros y la Comisión de Migración, Refugiados y Población de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (APCE) han emitido numerosas recomendaciones relacionadas con la migración, incluida la irregular²⁰⁹. La Asamblea ha expresado su preocupación por los derechos humanos de las personas migrantes en situación irregular, incluidos los niños migrantes²¹⁰. Al observar la falta de legislación nacional y de orientaciones sobre la protección de los niños indocumentados, la APCE pidió a los Estados miembros del Consejo de Europa que aplicaran las medidas legislativas adecuadas y eliminaran las barreras, como los obstáculos administrativos, la discriminación o la falta de información, para garantizar el pleno disfrute de estos derechos en la práctica.

Para los países de la UE, la Agenda Europea de Migración (2015-2020) contiene cuatro pilares para abordar la migración, incluyendo la reducción de los incentivos para la migración irregular y una nueva política de «migración legal» (CE 2015).

El Enfoque Global de la Migración y la Movilidad (GAMM) de la UE tiene cuatro objetivos de igual importancia con respecto a los derechos humanos como prioridad transversal. Los cuatro objetivos son:

- organizar y facilitar la migración legal y la movilidad;
- prevenir y reducir la migración irregular y la trata de seres humanos;
- promover la protección internacional y potenciar la dimensión exterior de la política de asilo;
- maximizar la repercusión en el desarrollo de la migración y la movilidad²¹¹.

207 [Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo](#) del 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la [Decisión marco 2002/629/JAI](#) del Consejo, JO L 101 de 15.4.2011. Sin embargo, la Directiva ofrece asistencia y servicios a las víctimas a través del proceso penal contra el autor en el que la víctima debe participar. La [Directiva 2004/81/CE](#) prevé la expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos. Véanse también las medidas de la UE para hacer frente al [tráfico de migrantes](#).

208 Véanse las páginas web de [Migración y Asuntos de Interior](#) de la Comisión Europea y la del [Consejo de Europa](#) sobre migración.

209 Consejo de Europa, Comité de Ministros (CdM) [Recomendaciones sobre migración](#)

210 [Recomendación CM/Rec\(2011\)13](#) del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la movilidad, la migración y el acceso a la atención sanitaria, documento de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (APCE) denominado [Niños migrantes indocumentados en situación irregular: un verdadero motivo de preocupación](#), y Resolución 1509 (2006) de la APCE [Derechos humanos de los migrantes irregulares](#).

211 Comisión Europea, [Enfoque Global de la Migración y la Movilidad](#). El GAMM se aplica a través de varios instrumentos políticos (diálogos políticos y planes de acción bilaterales y regionales), instrumentos jurídicos (como la facilitación de visados y los acuerdos de readmisión), apoyo operativo y desarrollo de capacidades, así como apoyo a programas y proyectos puestos a disposición de terceros países y otras partes interesadas, por ejemplo, la sociedad civil y las organizaciones internacionales.

Una revisión de la Agenda Europea de Migración (AEM) concluyó que la próxima prioridad de la UE debería ser profundizar las asociaciones con terceros países en ámbitos como la «migración legal» y la lucha contra el tráfico de migrantes (CE 2019, 21). Los Estados miembros de la UE participan en el diálogo a lo largo de corredores regionales de migración laboral que dan prioridad a la Asociación África-UE sobre migración, movilidad y empleo y al Proceso de Rabat (en el sur), al Proceso de Praga y al panel de la Asociación Oriental sobre Migración y Asilo (en el este), al diálogo sobre migración con América Latina y al diálogo con los países de la Ruta de la Seda, incluso en el marco del Proceso de Budapest²¹². Otros procesos importantes son el Proceso de Trípoli y el Proceso de Jartum²¹³. Entre los resultados se encuentra el Plan de Acción Conjunto de La Valeta, que estableció un Fondo Fiduciario de Emergencia para África puesto en marcha en 2015 con el fin de cumplir los compromisos del Plan para hacer frente a las diversas causas de la inestabilidad, la migración irregular y los desplazamientos forzados en la región africana; los recursos del Fondo (4.600 millones de euros en el momento de redactar este informe) se destinan a una amplia gama de proyectos de desarrollo²¹⁴.

Un *Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo*, presentado por la Comisión Europea en 2020, tiene como objetivo poner en marcha una política global y sostenible, proporcionando una respuesta humana y eficaz a largo plazo a los actuales desafíos de la migración irregular, desarrollando «vías legales de migración», una mejor integración de las personas refugiadas y otros recién llegadas, y profundizando en las asociaciones de migración con los países de origen y tránsito (CE, 2020). La hoja de ruta para la aplicación del Pacto²¹⁵ prevé la adopción de un nuevo plan de acción de la UE contra el tráfico de migrantes para 2021-2025; una evaluación de cómo reforzar la eficacia de la Directiva sobre sanciones a los empleadores; y la incorporación de la acción contra el tráfico ilícito de personas migrantes en las asociaciones con terceros países.

El 14 de abril de 2021, la Comisión Europea publicó una nueva estrategia sobre la trata de seres humanos 2022-2025 centrada en garantizar y mejorar la aplicación efectiva de la legislación vigente, prevenir la demanda de la trata de seres humanos, romper el modelo delictivo de funcionamiento de las organizaciones criminales y proteger y empoderar a las víctimas (CE, 2021). La estrategia hace hincapié en el importante papel de los inspectores del trabajo y los interlocutores sociales en la identificación de las víctimas, así como en el papel de los empleadores y las empresas en la prevención del abuso de los trabajadores vulnerables.

Acuerdos bilaterales de migración laboral

Los acuerdos bilaterales de migración laboral (BLMA, por sus siglas en inglés) representan herramientas importantes para la cooperación en materia de gobernanza de la migración laboral cuando se alinean con los principios reconocidos internacionalmente sobre la migración laboral y se aplican activamente, como se señala en el *Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular* (ONU 2019, Objetivo 5)²¹⁶. Los BLMA pueden ser herramientas eficaces para abordar la migración irregular cuando las partes adoptan objetivos que buscan crear vías regulares al tiempo que protegen

212 Patrocinado por el Centro Internacional de Política Migratoria y Desarrollo (ICMPD) en su [página web](#).

213 Véase el [Proceso de Trípoli](#), patrocinado por la OIM, y el [Proceso de Jartum](#), en el sitio web de la Iniciativa sobre la Ruta Migratoria UE-Cuerno de África.

214 Para más detalles sobre el Fondo Fiduciario de Emergencia para África, véase <https://www.intracen.org/yep/about-trust-fund/>.

215 Véase el sitio web de la CE sobre la hoja de ruta, que también contiene información sobre el plan de acción contra el tráfico de migrantes, disponible en: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12544-New-Pact-on-Migration-and-Asylum_en.

216 Mientras que los Memorandos de Entendimiento bilaterales dentro de Asia, en particular en Asia Sudoriental, han proliferado desde el año 2000 (Wickramesekara y Ruhunage 2019, 11), el crecimiento actual de los BLMA es particularmente notable en la región africana, donde varios países han concluido o están negociando acuerdos bilaterales o MdE con el CCG y los países de Oriente Medio (OIT, 2016a, párrafo 156).

los derechos de las personas trabajadoras migrantes. Los BLMA prevén la coordinación de los esfuerzos para supervisar y proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en los países de destino y para garantizar que estas potenciales personas migrantes conozcan, en su país de origen, sus derechos si salen al extranjero.

La ampliación de las vías regulares para reducir la migración irregular y los abusos asociados a ella, el equilibrio de las necesidades del mercado de trabajo y la protección de los derechos humanos de las comunidades locales y de las personas trabajadoras migrantes constituyen una base equilibrada para la cooperación. Estas disposiciones son transversales a diversos BLMA, desde acuerdos dedicados a la migración laboral hasta acuerdos marco de cooperación más amplios²¹⁷. Por ejemplo, un acuerdo laboral bilateral entre India y Dinamarca establece cuatro objetivos «i) expansión del mercado de trabajo; ii) facilitación del empleo; iii) entrada organizada y migración ordenada; y iv) intercambio de información y cooperación»²¹⁸. En un acuerdo bilateral entre los Emiratos Árabes Unidos e India, las partes pretenden integrar sus sistemas de tecnología de la información para una contratación laboral transparente²¹⁹.

Como principio básico de buenas prácticas en el desarrollo y uso de los BLMA, los gobiernos deben identificar, en consulta con los interlocutores sociales, los asuntos relevantes de interés común y su regulación en consonancia con los principios pertinentes de las normas internacionales del trabajo y otras normas internacionales²²⁰. Para ello, se dispone de buenas prácticas codificadas en un conjunto de disposiciones modelo para los acuerdos bilaterales sobre migración laboral adoptado como anexo a la Recomendación núm. 86 de la Conferencia Internacional del Trabajo²²¹. En un grupo de trabajo multipartito de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, codirigido por la OIT y la OIM, con la participación de los interlocutores sociales, así como de los organismos de las Naciones Unidas, las organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas, el sistema de las Naciones Unidas ha elaborado una orientación global completa sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral basados en los derechos (Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, 2022). Las orientaciones están en consonancia con los principios y objetivos del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular y tienen por objeto ayudar a los países de origen y de destino a diseñar, negociar, aplicar, supervisar y evaluar los BLMA basados en los derechos y que tengan en cuenta las cuestiones de género, sobre la base de un enfoque cooperativo y de múltiples partes interesadas.

217 El registro de la ONU de un tratado bilateral permite su publicación para la transparencia, evitar malentendidos y la aplicación mutua en el marco de la solución de controversias de la ONU (la Corte Internacional de Justicia u otro órgano de la ONU). Manual de Tratados de la ONU, 2012.

218 Véase el *Memorandum of Understanding on Labour Mobility Partnership between the Republic of India and the Kingdom of Denmark* (firmado el 29 de septiembre de 2009) (*Memorando de Entendimiento India-Dinamarca*), artículo 2.

219 *Memorandum of Understanding between the Government of the United Arab Emirates and the Government of India in the field of Manpower*, 13 de septiembre de 2011, disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/WCMS_379032/lang--en/index.htm.

220 Convenio núm. 97, artículo 10.

221 Véase la Recomendación núm. 86 de la OIT, anexo (acuerdo-tipo), y párrafo 21 (acuerdos bilaterales de migración como complemento de las normas internacionales del trabajo).

► Recuadro 15. Elementos de buenas prácticas en relación con los BLMA y la migración laboral irregular

Coordinación en materia de migración laboral irregular

Consulta conjunta con los interlocutores sociales en el desarrollo de los BLMA y diálogo social con las partes interesadas, así como esfuerzos coordinados para aplicar los BLMA²²².

- Los interlocutores sociales y otras entidades ofrecen formación y servicios a las personas trabajadoras migrantes, recopilación de información y sensibilización y organización para ayudar a aplicar los BLMA. Los sindicatos pueden asesorar sobre cómo proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a través de los BLMA.
- Los acuerdos transfronterizos entre los sindicatos de los países de origen y destino sobre la protección de las personas trabajadoras migrantes facilitan el diálogo social en el desarrollo y la aplicación de los BLMA.

Transparencia y accesibilidad pública de los acuerdos bilaterales

La publicación «*Guidance on Bilateral labour migration agreements*» [Orientaciones sobre la migración laboral bilateral] de la ONU recomienda que un acuerdo bilateral de migración (BLMA) bien definido, y cualquier enmienda al mismo, debe incorporar una disposición que exija su traducción a las lenguas locales y su difusión a todas las partes interesadas, incluso mediante la publicación del texto, en colaboración con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores (Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, 2022).

Procedimientos de aplicación y evaluación eficaces y operativos

Los procedimientos de seguimiento incluyen confiar a los comités mixtos el intercambio de información y la supervisión e información sobre las leyes y los sistemas existentes de acceso a los derechos fundamentales y a la resolución de conflictos con el fin de prevenir los conflictos laborales y someter el BLMA a los procedimientos nacionales para que surta efecto legal. En el marco del Memorando de Entendimiento entre India y Dinamarca²²³, un grupo de trabajo conjunto se reúne una vez al año para realizar estudios sobre las oportunidades de empleo y sugerir medios para mejorar la cooperación. El grupo de trabajo conjunto elabora material de orientación sobre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores con el fin de minimizar los conflictos laborales y recomienda medidas para evitar el uso indebido de los visados de visita por parte de empleadores y agencias de contratación sin escrúpulos²²⁴.

Intercambio de información, incluso sobre los mercados de trabajo, la movilidad y los acuerdos comerciales

Coordinación de la información y asistencia a las personas migrantes en el país de destino y a las potenciales personas migrantes en el país de origen.

- En el acuerdo entre España y Cabo Verde, las partes se comprometen a realizar campañas de sensibilización en el país de origen sobre los riesgos de la migración irregular y de la trata de personas²²⁵

Coordinación de la regularización, amnistía o retorno voluntario sin costo alguno para las personas migrantes

- El impacto de los BMLA es más notable entre los países de la región latinoamericana, como se refleja en los acuerdos bilaterales entre Perú y Colombia (2012), Paraguay y Bolivia (2006), Perú y la República de Bolivia (2002), y Argentina y la República de Bolivia (1998).

[...]

222 Para más detalles, véase la publicación de «*Guidance on Bilateral labour migration agreements*» [Orientaciones sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral].

223 MdE India-Dinamarca.

224 MdE India-Dinamarca, artículo 12.

225 Acuerdo Marco de Cooperación en materia de Inmigración entre el Reino de España y la República de Malí, 2007, Artículo 8(g).

[...]

Contratación equitativa:

Las partes de los BLMA deben garantizar una contratación equitativa previendo medidas para:

- Prohibir el cobro de comisiones a las personas trabajadoras, que se aplique tanto en los países de origen como de destino, y exigir el desglose de las comisiones de contratación y los gastos conexos;
- Exigir el uso de un contrato de trabajo tipo en línea con las normas internacionales y condiciones claras comunicadas de antemano a la potencial persona trabajadora migrante y prohibir la sustitución de contratos, así como información específica sobre el género para las potenciales trabajadoras migrantes en línea con los instrumentos internacionales (ACNUR-CEDAW 2009);
- Regular, investigar y, en su caso, perseguir a los organizadores de la trata de personas, allí donde se encuentren, y a los autores de contrataciones abusivas y fraudulentas y de trabajos forzados;
- Legislar y aplicar las sanciones a los empleadores por el empleo no autorizado; y
- Exigir al empleador que pague los gastos directos de la contratación y colocación de las personas trabajadoras.

Entre las tendencias de la práctica ejemplar que ponen en práctica estos principios se encuentran:

- Arabia Saudí prevé en sus BLMA el uso de un modelo de acuerdo de empleo que incluye algunos de los requisitos del Convenio sobre los trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (núm. 189).
- El Memorando de Entendimiento entre Bangladesh y la República de Corea exige que la agencia del país de origen explique el contenido del contrato de trabajo a la persona trabajadora para que pueda firmarlo (Wickramasekara y Ruhunage 2018).
- En virtud de su Memorando de Entendimiento con Saskatchewan (Canadá), el Gobierno filipino exige a las agencias de contratación que realicen una orientación obligatoria a las personas trabajadoras sobre el contenido del contrato de trabajo (*ibíd.*).
- En virtud del Convenio de migración entre Argentina y Bolivia de 1998, cada una de las partes establece sanciones a los empleadores por el empleo no autorizado, sin perjuicio de la persona trabajadora afectada²²⁶.

Igualdad de trato y servicios para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular

- Garantizar la igualdad de trato, incluso en lo que respecta a los derechos derivados del empleo, como la protección salarial, la seguridad social, los accidentes de trabajo y la atención sanitaria.
- Exigir contratos de trabajo y protecciones en el lugar de trabajo; prohibir la confiscación de documentos de viaje e identidad.
- Garantizar los derechos de las trabajadoras migrantes en situación irregular, así como de aquellas en situación irregular con especial vulnerabilidad.
- Proporcionar mecanismos accesibles para la presentación de quejas y procedimientos de resolución de conflictos, con garantías del derecho al debido proceso, incluido el derecho a notificar al propio representante consular.

226 [Convenio de migración](#) entre la República Argentina y la República de Bolivia (16 de febrero de 1998), artículo 14.

Los acuerdos sindicales transfronterizos pueden facilitar la consulta en el desarrollo de los BLMA. Por ejemplo, un acuerdo de cooperación entre sindicatos senegaleses y españoles dio lugar a una consulta en la que participaron los interlocutores sociales de ambos países en la elaboración de un BLMA²²⁷.

Garantizar la aplicación en la práctica es igualmente esencial para la eficacia y depende de una serie de factores, incluyendo la naturaleza jurídica del acuerdo, su transparencia y sus mecanismos de control. Alrededor de tres cuartas partes de los acuerdos de cooperación bilateral en África, Europa y América son acuerdos jurídicamente vinculantes (OIT, 2017c, párrafo 68 y cuadro 3.1). Unos 145 acuerdos de cooperación bilateral, principalmente de estas regiones, están disponibles en línea en una base de datos de la OIT (OIT, 2016a, párr. 158)²²⁸. Según un inventario de estos acuerdos, más del 70 por ciento de ellos prevén procedimientos concretos de aplicación, seguimiento y evaluación²²⁹. La forma en que las partes aplican estos procedimientos en la práctica, incluso en relación con los acuerdos comerciales bilaterales y regionales, representa un área clave para una mayor investigación e intercambio de prácticas.

Cooperación política - nivel bilateral

La cooperación política informal a nivel bilateral y de otro tipo es un medio recomendable para el intercambio de información y buenas prácticas, la cooperación con las agencias de colocación y contratación, las consultas entre expertos y ministros, y otras interacciones entre los representantes de los países de origen y los países de destino (OIT, 2019h; ONU, 2019).

En el contexto de la UE, por ejemplo, los marcos de cooperación bilateral más desarrollados en el marco del GAMB son las asociaciones bilaterales de movilidad (AM) y los programas comunes de migración y movilidad (CAMM, por sus siglas en inglés)²³⁰. Ambos abordan cuestiones de movilidad, incluidas las relativas a los visados en su caso, y la necesidad de facilitar el retorno y la readmisión de las personas migrantes en situación irregular. Una AM conduce a la negociación de acuerdos de facilitación de visados y readmisión y se utiliza principalmente en relación con los países vecinos. Un CAMM, que no conduce a tales acuerdos, se utiliza para otros terceros países.

Debido a la pandemia de la COVID-19, muchas personas trabajadoras migrantes se enfrentan a dificultades económicas tras perder sus empleos y no pueden afrontar el coste del viaje de vuelta a casa. Los futuros acuerdos bilaterales deberían incluir cláusulas relativas al retorno seguro y otras medidas, en situaciones de crisis, en línea con las normas de la OIT. Los acuerdos bilaterales podrían ser más explícitos en cuanto a las responsabilidades de los gobiernos, los empleadores, las agencias de empleo y otras partes interesadas en relación con el apoyo a las personas migrantes temporalmente despedidas debido a crisis económicas o sanitarias. Esto incluye disposiciones relativas a la portabilidad de la seguridad social, los gastos del retorno y la posibilidad de que las personas trabajadoras migrantes con un permiso de trabajo válido vuelvan a su empleo en el país de destino sin penalización ni pago adicional, o encuentren un nuevo empleador.

227 Véanse los centros para migrantes de Senegal y Mauritania en la base de datos de buenas prácticas sobre migración laboral de la OIT en: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=141.

228 Véanse los acuerdos bilaterales de migración laboral en: <http://www.oit.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/lang--en/index.htm>.

229 OIT, 2016a, véase el recuadro: *Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre la migración de trabajadores poco cualificados: Resultados de la investigación de la OIT en 2014-15*, en párr. 158, página 53.

230 Se firmaron nueve asociaciones de movilidad entre la UE y Armenia, Azerbaiyán, Bielorrusia, Cabo Verde, Georgia, Jordania, la República de Moldavia, Marruecos y Túnez. Se firmaron dos programas comunes de migración y movilidad entre la UE y Etiopía y Nigeria. Para más detalles sobre estos programas comunes de migración y movilidad, véase el [Enfoque Global de la Migración y la Movilidad](#).

Teniendo en cuenta la prevalencia de la COVID-19 en los centros de detención y en las residencias de los países de destino, los acuerdos con los países de destino podrían excluir temporalmente la detención de personas migrantes por violaciones administrativas de las normas de inmigración y garantizar que todos los centros o residencias apliquen sin demora las directrices de seguridad sanitaria establecidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS 2021) y los ministerios de salud locales. Los futuros acuerdos bilaterales sobre migración laboral deben incluir medidas que protejan a las personas migrantes de las condiciones que suponen una amenaza para su salud (*ibíd.*, 9).

Unas disposiciones de protección social claras y completas en los BLMA y en los modelos de contratos de trabajo, o una referencia específica dentro de los BLMA a acuerdos de seguridad social separados, son fundamentales para abordar las necesidades de protección social en contextos de crisis. Los BLMA pueden servir para definir las responsabilidades en materia de atención sanitaria, medidas de apoyo a los ingresos y otras medidas para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras migrantes, tanto durante su estancia en el país de empleo como al regresar a su país de origen. Algunos BLMA ya incluyen disposiciones que cubren el acceso a la atención sanitaria y a las prestaciones por accidentes de trabajo, pero siguen existiendo importantes lagunas de protección en cuanto al alcance y las prestaciones (OIT, 2020d; van Panhuys et al. 2017).

Este Compendio destaca las prácticas dentro y entre los Estados para afrontar la migración laboral irregular y proteger a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, incluso mediante iniciativas destinadas a regularizar su situación. Las prácticas seleccionadas son conformes a los instrumentos de la OIT y otras normas y orientaciones internacionales. Si bien no pretende ser exhaustivo, el Compendio identifica una serie de prácticas adoptadas por los Estados, los interlocutores sociales y otros actores que pueden facilitar la mejora de los procesos de migración laboral, garantizar los derechos de las personas trabajadoras migrantes y reforzar los beneficios de la migración para los países de origen y destino, sus nacionales y las personas trabajadoras migrantes y sus familias por igual.

► **Contacto:**

Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

T: +41 22 799 61 11
ilo.org