



Asamblea General

Distr. general
3 de abril de 2014
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos

26º período de sesiones

Tema 3 de la agenda

**Promoción y protección de todos los derechos humanos,
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,
incluido el derecho al desarrollo**

Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, François Crépeau

Explotación laboral de los migrantes

Resumen

Este informe se presenta conforme a lo dispuesto en la resolución 17/12 del Consejo de Derechos Humanos. Ofrece un panorama general de las actividades desempeñadas por el Relator Especial e incluye algunas reflexiones sobre el Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo, celebrado en 2013. La parte temática del informe se centra en la explotación laboral de los migrantes. Abarca algunas de las manifestaciones más comunes de la explotación laboral, los grupos de migrantes que están expuestos específicamente a la explotación y el acceso a una reparación efectiva. El informe se basa en las observaciones realizadas por el Relator Especial durante sus visitas a los países, las comunicaciones recibidas de particulares y organizaciones de la sociedad civil en el transcurso de su mandato e investigaciones documentales.



Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1	3
II. Actividades realizadas por el Relator Especial	2–15	3
A. Participación en conferencias y consultas.....	2–12	3
B. Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo	13–14	4
C. Visitas a países.....	15	4
III. Explotación laboral de los migrantes	16–65	4
A. Introducción.....	16–22	4
B. Descripción general del marco jurídico	23–31	6
C. Manifestaciones de la explotación laboral.....	32–48	8
D. Grupos de migrantes especialmente expuestos a la explotación.....	49–58	12
E. Derecho a una reparación efectiva.....	59–65	16
IV. Conclusiones y recomendaciones.....	66–106	18
A. Conclusiones.....	66–69	18
B. Recomendaciones	70–106	19

I. Introducción

1. Este informe se presenta conforme a lo dispuesto en la resolución 17/12 del Consejo de Derechos Humanos. En él se describen brevemente las actividades realizadas por el Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de marzo de 2014. La sección temática está dedicada a la explotación laboral de los migrantes.

II. Actividades realizadas por el Relator Especial

A. Participación en conferencias y consultas

2. El 11 de junio de 2013, en Estrasburgo, el Relator Especial fue el ponente general de la presentación del manual titulado *Handbook on European Court of Human Rights case law on asylum, borders and migration* por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

3. Los días 20 y 21 de junio de 2013, el Relator Especial asistió a una reunión de expertos sobre gobernanza mundial de la migración organizada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) en Ginebra.

4. El 3 de septiembre de 2013, el Relator Especial asistió a una reunión sobre políticas titulada "Smart Borders? European and Global Logics of Border Surveillance in the Context of Privacy" (¿Fronteras inteligentes? Lógicas europea y mundial del control fronterizo en el contexto de la privacidad) en el Centro de Estudios Políticos Europeos, en Bruselas.

5. El 4 de septiembre de 2013, el Relator Especial asistió a una reunión de alto nivel titulada "Migration and human rights: towards the 2013 High-level Dialogue on International Migration and Development" (Migración y derechos humanos: hacia el Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo de 2013), organizada por el ACNUDH en Ginebra.

6. Los días 3 y 4 de octubre de 2013, el Relator Especial asistió al Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo en la Asamblea General en Nueva York.

7. El 18 de noviembre de 2013, el Relator Especial asistió a una reunión de expertos sobre los derechos humanos en las fronteras internacionales organizada por el ACNUDH en Ginebra.

8. El 3 de diciembre de 2013, el Relator Especial participó en un intercambio de opiniones con la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia en Estrasburgo.

9. Los días 4 y 5 de diciembre de 2013, el Relator Especial asistió a un taller de expertos titulado "Strengthening the Migration-Development Nexus through Improved Policy and Institutional Coherence" (Fortalecimiento del vínculo entre la migración y el desarrollo a través de una mayor coherencia normativa e institucional) organizado por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos en París.

10. El 14 de enero de 2014, el Relator Especial asistió en Beirut a un seminario sobre los derechos de los trabajadores domésticos migrantes.

11. Los días 20 y 21 de febrero de 2014, el Relator Especial asistió a la 12ª reunión anual de coordinación en materia de migración internacional en Nueva York.

12. El 4 de marzo de 2014, el Relator Especial actuó como orador principal del panel anual del Consejo de Derechos Humanos que aborda los derechos humanos transversalmente, el cual se centró en la protección y la promoción de los derechos humanos de los migrantes.

B. Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo

13. El segundo Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo tuvo lugar en Nueva York los días 3 y 4 de octubre de 2013. El Relator Especial asistió a la reunión e intervino en las mesas redondas 2 (derechos humanos) y 3 (asociaciones y cooperación), así como en numerosas actividades y reuniones paralelas con la sociedad civil. Además, el Relator Especial centró su informe de 2013 a la Asamblea General (A/68/283) en la gobernanza mundial de la migración y sus efectos en los derechos humanos de los migrantes con el propósito de que se convirtiera en un documento útil de promoción en el período previo al Diálogo de Alto Nivel. El Relator Especial observó complacido que los derechos humanos se abordaron a lo largo de todo el Diálogo de Alto Nivel y no solo en la mesa redonda dedicada a ellos. Ello contrasta claramente con las deliberaciones que había presenciado en otros foros fuera de las Naciones Unidas y muestra lo beneficioso que puede ser tratar las cuestiones relacionadas con la migración en las Naciones Unidas.

14. Aunque el Diálogo de Alto Nivel fue un paso importante para asegurar que los derechos humanos de los migrantes se abordasen en las deliberaciones durante el Diálogo y en la aprobación de una Declaración, el Relator Especial lamenta que no existan un plan de acción o actividades concretas de seguimiento, sin los cuales el seguimiento del Diálogo de Alto Nivel parece bastante incierto. El Relator Especial insta a todos los interesados a poner activamente en práctica la Declaración, entre otras cosas en las deliberaciones sobre la agenda para el desarrollo después de 2015.

C. Visitas a países

15. En noviembre de 2013, el Relator Especial visitó Qatar. A pesar de haber enviado otras solicitudes el año pasado, no pudo obtener ninguna invitación para visitar otros países en 2013. Agradece a Qatar la invitación que le cursó y espera poder realizar más visitas a países en 2014. A ese respecto, ha enviado solicitudes a los siguientes países: a) Sri Lanka (que la ha aceptado; la visita tendrá lugar los días 19 a 26 de mayo de 2014); b) Angola (que la ha aceptado; deben concretarse las fechas); c) Côte d'Ivoire (que la ha aceptado; deben concretarse las fechas); d) Nepal (que la ha aceptado; deben concretarse las fechas); e) Bangladesh; f) Ghana; g) Malasia; h) Mauritania; i) Myanmar; j) República de Corea; k) Tailandia; y l) Viet Nam.

III. Explotación laboral de los migrantes

A. Introducción

16. Las personas migran por muy diversas razones. Entre los factores que inducen a emigrar se encuentran la guerra, los conflictos, las catástrofes naturales, la persecución, la pobreza y el desempleo. Uno de los principales factores de atracción es la necesidad de mano de obra migrante en los países de destino. La migración irregular obedece con frecuencia a la falta de canales regulares de migración, en particular para los trabajadores

poco cualificados, pese a la necesidad a menudo no reconocida de su trabajo en los países de destino y los consiguientes amplios mercados laborales sumergidos que los atraen. Muchas personas ven la migración como la única manera de mejorar su situación social y económica, y a veces consideran que no tienen más opción que migrar o quedarse de forma irregular. Los migrantes, en particular los migrantes irregulares o en situación precaria de residencia, suelen estar dispuestos a hacer los trabajos "sucios, difíciles y peligrosos" que los nacionales no quieren realizar, con los salarios abusivos que los empleadores sin escrúpulos les ofrecen.

17. Las tensiones entre los migrantes y la población local se han visto alimentadas, en muchos lugares, por el debate sobre la identidad nacional y, en algunos casos, también por la crisis económica. En ocasiones se acusa a los migrantes, incluso en los debates públicos, de "robar" puestos de trabajo porque aceptan salarios más bajos y condiciones de trabajo deficientes. Sin embargo, los Estados parecen invertir muy pocos recursos en tratar de reducir el sector informal y sancionar a los empleadores que recurren a condiciones abusivas de trabajo para mejorar su competitividad.

18. De manera general, los migrantes están expuestos a un mayor riesgo de explotación y abusos en el lugar de trabajo debido a lo siguiente: a) prácticas de contratación engañosas por parte tanto de los empleadores como de los intermediarios; b) ausencia, a menudo, de sistemas de ayuda social; c) desconocimiento de la cultura local, el idioma, sus derechos laborales y la legislación en materia de trabajo y migración en el país donde están empleados; d) poco o ningún acceso a los sistemas jurídico y administrativo; e) dependencia de su empleo y su empleador por deudas relacionadas con la migración y su situación jurídica, o empleadores que restringen su libertad para salir del lugar de trabajo; y f) familiares que dependen de las remesas que les envía el migrante. Esos factores se ven amplificadas por la discriminación y la xenofobia crecientes que experimentan los migrantes en todas partes.

19. Otros factores que contribuyen también a la explotación de los migrantes en el lugar de trabajo son: a) la presión para reducir el coste de la mano de obra en los sectores muy competitivos; b) la falta de una aplicación eficaz de la normativa laboral y en materia de salud y seguridad en el trabajo; y c) el hecho de que a menudo los migrantes no estén afiliados a un sindicato. Esto afecta a los sectores en que suelen concentrarse los migrantes, como la agricultura, la construcción, la hostelería, los servicios asistenciales, el trabajo doméstico y el trabajo no estructurado (por ejemplo, la venta ambulante). Los migrantes trabajan en general jornadas muy largas, principalmente horas extraordinarias que con frecuencia no están remuneradas, y a veces no pueden tomarse sus pausas o los permisos que les corresponden. Suelen indicar que no se les ha informado adecuadamente de las condiciones de trabajo y las prestaciones, y que no tienen acceso a atención médica ni a protección consular. Un importante factor coadyuvante de la explotación es el temor general a ser identificados, detenidos y expulsados por razones reales o ficticias, y la consiguiente reticencia a correr el riesgo de quejarse, protestar o movilizarse públicamente, prefiriendo muchas veces "dejarlo estar y seguir adelante".

20. En su resolución 68/179, la Asamblea General de las Naciones Unidas solicitó a todos los Estados que "hagan cumplir de manera efectiva la legislación laboral, en particular, que actúen cuando se infrinja dicha legislación con respecto a las relaciones laborales y condiciones de trabajo de los trabajadores migratorios, como las relativas a su remuneración y las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, así como al derecho a la libertad de asociación". En la Declaración, aprobada por la Asamblea General durante el Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo en octubre de 2013, los Estados acordaron: a) promover y proteger de manera efectiva los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los migrantes, independientemente de su situación migratoria; b) proteger a las trabajadoras migrantes en todos los sectores, incluidas las que

trabajan en tareas domésticas; c) respetar y promover las normas internacionales del trabajo y los derechos de los migrantes en sus lugares de trabajo; y d) cooperar en los programas de movilidad laboral.

21. El Relator Especial se ha reunido con trabajadores migrantes durante sus visitas a los países. También recibe continuamente información de los propios migrantes, las organizaciones de la sociedad civil y otras fuentes en nombre de estos. El presente informe se basa en información reunida por el Relator Especial durante sus visitas a los países, información recibida de migrantes y otras fuentes e investigaciones documentales. También se apoya en la labor realizada por sus dos antecesores, en particular las conclusiones sobre las visitas a los países y los informes temáticos.

22. Las prácticas de contratación y sus efectos en los derechos humanos de los migrantes merecen, en opinión del Relator Especial, un análisis más detenido, por lo que ha previsto tratar ese tema con mayor profundidad en uno de sus informes temáticos futuros. Así pues, en este informe no se abordan en detalle las prácticas de contratación.

B. Descripción general del marco jurídico

23. La Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales tratados internacionales de derechos humanos proporcionan un marco amplio para la no discriminación y la protección de los derechos humanos de todas las personas, incluidos los migrantes, en situación tanto regular como irregular, y sus derechos laborales. El artículo 4 de la Declaración prohíbe la esclavitud y la servidumbre. El artículo 23 reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, así como a fundar sindicatos y a sindicarse. El artículo 24 expresa el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

24. Los artículos 6 a 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconocen el derecho de todas las personas: a) a un trabajo libremente escogido o aceptado; b) al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, lo cual incluye un salario igual por trabajo de igual valor; c) a fundar sindicatos y a afiliarse; d) a la seguridad social, incluso al seguro social; e) a medidas especiales de protección para los niños y adolescentes contra la explotación económica y social.

25. El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso. El artículo 22 reconoce el derecho a asociarse. El artículo 26 establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.

26. El artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer consagra la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres en el ámbito del empleo, en particular el derecho a: a) igual remuneración, inclusive prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor; b) la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo; y c) la protección de la maternidad.

27. El artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos civiles y económicos, sociales y culturales. En el artículo 5 e) i) se enuncia el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias

de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.

28. En el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño se reconoce el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y el trabajo que pueda ser peligroso o nocivo y se pide a los Estados que fijen una edad mínima para trabajar. El Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía prohíbe la venta de niños, entre otras cosas, para que realicen trabajos forzosos.

29. La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares establece unas normas mínimas para esos trabajadores y sus familiares, independientemente de su situación migratoria, con arreglo a los principios de igualdad y no discriminación y de las disposiciones de otros tratados de las Naciones Unidas, señalando que los Estados tienen la responsabilidad de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos de todas las personas. El artículo 7 destaca el principio de la igualdad y la no discriminación con respecto a los derechos humanos. El artículo 11 prohíbe la esclavitud, la servidumbre y los trabajos forzosos. El artículo 25 establece que los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud y fin de la relación de empleo. El artículo 25 también promueve la igualdad entre los trabajadores migratorios y los nacionales en lo tocante a otras condiciones de empleo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, como la edad mínima de empleo. El párrafo 2 de ese artículo dispone que los contratos privados de empleo no pueden menoscabar el principio de igualdad de trato. El artículo 26 reconoce el derecho de los trabajadores migratorios a participar en sindicatos o cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley y a solicitar ayuda y asistencia de esos sindicatos o asociaciones. En la Parte IV de la Convención se enuncian otros derechos de los migrantes regulares, por ejemplo: a) el derecho a establecer asociaciones y sindicatos (artículo 40); b) el acceso a la vivienda y a los servicios sociales y de salud (artículo 43); y c) la protección contra los despidos y el derecho a las prestaciones de desempleo (artículo 54).

30. Las normas internacionales del trabajo aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se aplican a los trabajadores migrantes salvo que se disponga otra cosa. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos en ocho convenios fundamentales de la OIT se aplican a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación migratoria. En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, se pide a todos los Estados Miembros de la OIT que promuevan y hagan realidad los principios relativos a los derechos fundamentales consagrados en esos Convenios. Existen otras normas de la OIT de aplicación general y normas que contienen disposiciones específicas sobre los trabajadores migrantes en las esferas del empleo, la inspección de trabajo, la seguridad social, la protección del salario, la seguridad y la salud en el trabajo, además de sectores como la agricultura, la construcción, los hoteles y restaurantes y el trabajo doméstico, que revisten especial importancia para los trabajadores migrantes en situación irregular. Cuando elaboran leyes y políticas nacionales sobre migración laboral y protección de los trabajadores migrantes en situación irregular, los Estados se guían también por: a) el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (Nº 97) de la OIT; b) el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (Nº 143); y c) las recomendaciones Nºs 86 y 151 que los acompañan. El Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, cuya publicación y divulgación fueron aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT en 2006 y que se basa en las normas internacionales relativas a los derechos humanos y el trabajo, sirve de orientación

útil a los gobiernos, los interlocutores sociales y otros interesados a la hora de formular y aplicar las políticas nacionales sobre migración laboral.

31. En el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional se pide a los Estados partes que prevengan y sancionen la trata y protejan a las víctimas. La definición de trata incluye la captación, el transporte o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al fraude o al engaño, para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra con fines de explotación, lo que incluye los trabajos forzados, la esclavitud y la servidumbre.

C. Manifestaciones de la explotación laboral

32. Si bien muchos migrantes encuentran un trabajo digno que les permite mejorar su situación social y económica, otros acaban siendo víctimas de la explotación laboral. A continuación se presentan algunas de las peores prácticas a las que se ven expuestos los migrantes en distintas regiones del mundo, independientemente de su situación migratoria.

1. Discriminación

33. Los migrantes señalan que sus empleadores los discriminan por muchos motivos, como la nacionalidad, la raza y el sexo, en relación, por ejemplo, con la remuneración, el número excesivo de horas extraordinarias, las posibilidades de ascenso, el acceso a la asistencia sanitaria y los despidos injustificados. A veces se obliga a los migrantes a someterse a la prueba del VIH, lo cual está prohibido en virtud de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida, 2010 (Nº 200). Los migrantes, en situación tanto regular como irregular, trabajan a menudo en condiciones precarias y discriminatorias, con contratos temporales que no les dan derecho a servicios de seguridad social. En ocasiones, son objeto de malos tratos verbales, físicos y sexuales en el lugar de trabajo.

34. Un caso que se puso en conocimiento del Relator Especial se refiere a una detención y privación de libertad arbitrarias y denegación de acceso a alimentos, agua y una vivienda adecuada en el contexto de una catástrofe natural. En esa situación, parece ser que los migrantes fueron excluidos de las distribuciones de alimentos y otros artículos esenciales y se les negó el acceso a los refugios de emergencia, que solo se abrieron a los ciudadanos. Otro caso señalado a la atención del Relator Especial trataba de un migrante que fue sometido a pruebas médicas obligatorias que revelaron una cicatriz antigua de tuberculosis en un pulmón. A raíz de ello, fue expulsado, sin derecho a recurrir la decisión, pese a que no presentaba una tuberculosis activa.

2. Ausencia de contrato de trabajo y sustitución del contrato

35. Cuando los migrantes no tienen contrato, les resulta sumamente difícil reivindicar sus derechos y obtener reparación en relación, entre otras cosas, con las condiciones de trabajo, los salarios y la seguridad social, y los accidentes o enfermedades laborales. Sin embargo, las agencias de contratación y los empleadores acostumbran a no facilitar a los migrantes un contrato escrito. Algunos migrantes reciben un contrato en un idioma que no entienden, sin una traducción. Otros consideran que el empleador no respeta el contrato, en particular en lo que se refiere al salario y las condiciones laborales. A su llegada al país de destino, el contrato que firmaron en su país de origen es simplemente sustituido por otro, muchas veces con un salario más bajo y una descripción distinta de las funciones. Por ejemplo, a una migrante que se entrevistó con el Relator Especial le habían dicho que trabajaría de cocinera en un restaurante, pero acabó como empleada doméstica en una casa

particular, con un salario mucho más bajo. A otros se les prometió un empleo de electricista o fontanero, pero terminaron como peones. Dado que muchas veces esos migrantes han desembolsado grandes sumas en concepto de comisión por la contratación y muchos han pedido préstamos para hacer frente a esos gastos, a menudo no les queda más alternativa que aceptar la sustitución del contrato.

3. Retención del salario o remuneración injusta

36. Las frecuentes violaciones de los derechos humanos que experimentan los migrantes en relación con el pago de su salario incluyen irregularidades en la retribución, como el impago de los salarios o una demora excesiva en el pago. Los migrantes también se enfrentan a salarios injustos, concretamente a un salario desigual por un trabajo igual o de igual valor, sobre la base de criterios discriminatorios, como la nacionalidad. En particular, los migrantes irregulares cobran con frecuencia menos del salario mínimo. Algunos migrantes señalan que no se les pagan los días festivos, otros que no se les abonan las horas extraordinarias y otros que se les deniega la licencia remunerada por enfermedad. A menudo los migrantes reciben el salario en efectivo, lo que hace difícil demostrar que no han cobrado o que se han realizado deducciones injustificadas de su salario. Un caso presentado al Relator Especial se refería a un grupo de trabajadores agrícolas migrantes que llevaban varios meses sin cobrar. Cuando pidieron que se les abonara su salario, fueron tiroteados y muchos resultaron heridos. Al parecer, fueron abandonados en la chabola en que vivían —un antiguo invernadero—, tratando de recuperarse de sus heridas en un entorno antihigiénico y sin recibir ayuda del Gobierno.

4. Confiscación de documentos

37. El artículo 21 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares establece que los Estados partes deben velar por que los empleadores y los agentes de contratación no confisquen ni destruyan ningún documento de viaje o de identidad que pertenezca a trabajadores migratorios. Sin embargo, el Relator Especial se ha reunido con muchos migrantes a quienes los empleadores habían confiscado el pasaporte o los documentos de identidad. Aun cuando la ley prohíbe estrictamente la confiscación de documentos, el Relator Especial ha comprobado que eso sucede sistemáticamente, en particular con respecto a trabajadores considerados "poco cualificados", esto es, trabajadores domésticos y albañiles. Los empleadores que han pagado una comisión por la contratación suelen ver a los migrantes que trabajan para ellos como una inversión económica y, por lo tanto, tratan de impedir que se marchen, entre otras cosas confiscándoles el pasaporte. La confiscación de pasaportes es un medio empleado habitualmente para mantener "atrapados" a los migrantes en trabajos donde son explotados, obligándoles a desempeñar actividades que no harían en otras circunstancias. Esta práctica refuerza el aislamiento y la dependencia y restringe la libertad de circulación de los migrantes fuera del lugar de trabajo y residencia, así como fuera del país.

5. Permiso de trabajo y de residencia

38. En varios países que practican diversas formas de programas de "patrocinio", la legalidad de la estancia de un migrante depende de la relación laboral. Si esa relación termina, los migrantes pierden automáticamente el permiso de residencia y pueden llegar a ser expulsados. Además, si incumbe al empleador renovar los permisos de trabajo, los migrantes que siguen trabajando pueden encontrarse en una situación irregular en caso de que el "patrocinador" desatienda la renovación del permiso o se niegue a renovarlo, entre otras cosas debido a los gastos o trámites engorrosos conexos. Los migrantes cuyo permiso de residencia está vinculado al contrato de trabajo dependen, pues, en gran medida de su empleador y se ven expuestos a los abusos. Aquellos que se han endeudado a causa de las

comisiones de la contratación son más vulnerables incluso, ya que se ven presionados para pagar la deuda antes de regresar a su hogar. Otro de los problemas que experimentan muchos migrantes es que las agencias de contratación los engañan y les ofrecen un visado de turista en lugar de un visado de trabajo. El Relator Especial se reunió con varios migrantes en esa situación, que habían recurrido a agencias de contratación para migrar y recibieron visados de turista de tres meses de duración que no les daban derecho a trabajar, por lo que acabaron trabajando sin permiso. También ha recibido información sobre disposiciones legislativas que otorgan a las autoridades competentes la facultad de ordenar que un migrante que posee un permiso de trabajo abandone el país si ha incumplido cualquiera de las condiciones expresadas en el permiso, sin acceso a un recurso jurídico ni medios para impugnar esa decisión.

39. El hecho de que no se permita a los migrantes cambiar de empleador, lo cual es habitual en los programas de "patrocinio", los coloca en una situación muy vulnerable en la que muy pocos se atreven a presentar una denuncia por abuso o condiciones de trabajo poco razonables, ya que temen que no se les prorrogue el contrato, con la consiguiente pérdida del permiso de residencia. Los sistemas de patrocinio que requieren que los migrantes obtengan un "permiso de salida" del empleador para marcharse del país pueden ser también utilizados de manera abusiva por los empleadores para impedirles abandonar el país, sin una razón válida. Por ejemplo, el Relator Especial se reunió con un migrante al que no se permitió viajar a su país para asistir al funeral de su hija.

6. Seguridad y salud en el trabajo

40. La escasa familiaridad con la legislación local y las dificultades lingüísticas suelen impedir que los migrantes conozcan los peligros concretos del trabajo que realizan. El incumplimiento de las normas sobre la seguridad y la salud en el trabajo suscita gran preocupación, ya que los migrantes suelen trabajar en sectores peligrosos de alto riesgo, como la agricultura, la construcción, la minería y distintos tipos de trabajo no estructurado. Se ha informado al Relator Especial de la elevada incidencia de accidentes y muertes entre los migrantes que trabajan en el sector de la construcción. Los programas de salud y seguridad carecen a veces de recursos y no son prioritarios, y las sesiones de formación sobre seguridad en el trabajo suelen impartirse en un idioma que los migrantes no comprenden. Además, muchas veces los migrantes no están familiarizados con el equipamiento y realizan trabajos físicos pesados durante muchas horas, con poco acceso a la asistencia sanitaria. También es bastante habitual que los migrantes acaben realizando un trabajo distinto al expresado en el contrato original. A veces terminan realizando actividades peligrosas, como manejar maquinaria pesada, con poca o ninguna orientación o formación y sin disponer de dispositivos de seguridad. Las jornadas excesivamente largas y las condiciones deficientes les hacen más vulnerables a los accidentes. En ocasiones, los empleadores se niegan también a suscribir los seguros pertinentes para sus empleados.

41. A menudo los migrantes tienen dificultades para obtener indemnizaciones por accidentes laborales. Los migrantes que sufren accidentes de trabajo no siempre reciben una indemnización del empleador, la agencia de contratación o la empresa aseguradora. No suelen tener información sobre sus derechos y el modo de obtener reparación. Los migrantes irregulares se enfrentan a obstáculos adicionales: en ocasiones no tienen derecho a indemnización por accidentes laborales o temen ser detectados por las autoridades públicas si exigen una indemnización, o bien tienen dificultades para demostrar la existencia de una relación laboral.

7. Restricciones al derecho a la asistencia médica

42. Para algunos migrantes, resulta difícil acceder a los servicios de salud, entre otras cosas a causa de la distancia y la falta de transporte. Aunque estén enfermos, se les exige

que trabajen. Algunos no tienen acceso a asistencia sanitaria subvencionada porque sus empleadores no les han proporcionado tarjetas de identidad. El Relator Especial ha recibido información que indicaba que, como consecuencia de la crisis económica, muchos migrantes se han quedado sin trabajo y, por lo tanto, sin permiso de residencia, y que a raíz de ello no tienen acceso al sistema público de sanidad al que han hecho aportaciones.

8. Condiciones de vida indecorosas

43. Muchos migrantes se alojan en viviendas que carecen de infraestructura y servicios básicos, como saneamiento, electricidad y agua potable, además de servicios de asistencia médica adecuados. El Relator Especial ha sido testigo de las condiciones de vida estremecedoras de los trabajadores migratorios con los que ha estado. Los migrantes, algunos de ellos en situación irregular, vivían en condiciones abominables, hacinados y sin un saneamiento adecuado. Se informó al Relator Especial de que los salarios que recibían no alcanzaban para mantener unas condiciones de vida adecuadas. Los empleadores prometen a veces una vivienda a los migrantes, pero cuando estos llegan al país descubren que no se ha previsto ningún tipo de alojamiento.

9. Acceso difícil a las prestaciones de seguridad social

44. El Relator Especial ha recibido información de que muchos migrantes no reciben prestaciones de seguridad social. A menudo, los migrantes se exponen a perder el derecho a las prestaciones de seguridad social en el país de origen porque están ausentes, pero al mismo tiempo pueden encontrarse con unas condiciones restrictivas en el sistema de seguridad social del país donde trabajan. La portabilidad de la seguridad social para los migrantes que desean regresar a su país de origen también plantea problemas. Para los migrantes irregulares resulta especialmente difícil acceder a la seguridad social. Aunque, en general, esos migrantes no pueden hacer aportaciones a los sistemas contributivos, participan en la financiación de los sistemas de protección social al pagar impuestos indirectos. Los migrantes temporales también tienen dificultades para acceder a la seguridad social porque no cumplen la condición de una residencia prolongada.

10. Restricciones a la libertad de asociación

45. El derecho a organizarse y participar en procesos de negociación colectiva es fundamental para que los migrantes puedan expresar sus necesidades y defender sus derechos, en particular a través de sindicatos y organizaciones de trabajadores. Sin embargo, algunos países reservan el derecho de formar asociaciones y sindicatos y afiliarse a estos a sus propios nacionales. El Relator Especial opina que a veces se debe al temor de las autoridades a que los migrantes adquieran un poder creciente y reivindiquen sus derechos. En algunos países, los migrantes irregulares tienen prohibido afiliarse a los sindicatos. El Relator Especial conoce un caso en que se negó el reconocimiento jurídico a un sindicato de migrantes porque entre sus miembros había migrantes irregulares. También ha recibido información sobre líderes de sindicatos de migrantes que han sido detenidos o expulsados, o a quienes se ha denegado la entrada en el país pese a disponer de documentos de viaje válidos.

11. Trata y trabajos forzados

46. Se ha informado al Relator Especial de casos de migrantes que son captados mediante engaño con fines de explotación económica y sexual. Cuando se exige un trabajo (entre otras cosas mediante engaño o con falsas promesas sobre el tipo de trabajo y la confiscación del pasaporte) a una persona bajo la amenaza de una sanción (por ejemplo, la amenaza de expulsión si abandona al empleador), ello puede constituir trabajo forzoso y, en algunos casos, servidumbre. Además, a veces se utiliza el endeudamiento, por ejemplo los

préstamos suscritos para la contratación a un tipo de interés muy alto, para coaccionar a los migrantes a fin de que acepten un trabajo que originalmente no se había convenido, lo cual es uno de los elementos del trabajo forzoso.

47. Los migrantes suelen ser engañados por las personas que los captan en lo referente al salario, los horarios de trabajo, los días de descanso y la naturaleza del trabajo, y se ven expuestos a condiciones de explotación laboral y al impago de los salarios. El engaño y la explotación pueden constituir trata con fines de explotación laboral. La información de que dispone el Relator Especial indica que algunos agentes de contratación participan a veces en la trata de migrantes con fines de trabajo forzoso. Engañan deliberadamente a los migrantes potenciales sobre las condiciones de trabajo y retienen sus pasaportes a sabiendas de que serán explotados.

12. Fin de la relación laboral

48. A menudo los migrantes se encuentran con que su contrato de trabajo no establece claramente las condiciones para poner fin a la relación laboral. Por lo tanto, es posible que se les niegue la posibilidad de rescindir el contrato y buscar otro empleador. Además, si se requiere un permiso de salida del empleador, los migrantes pueden verse privados del derecho a salir del país. Los migrantes también suelen ser víctimas de despidos improcedentes. Por ejemplo, si ya no son necesarios, pese a tener un contrato, el empleador puede decirles que no tiene trabajo para ellos, de modo que los migrantes se quedan sin empleo o son devueltos al país de origen. En los países en que el permiso de residencia está vinculado al empleador, los migrantes pueden acabar en una situación irregular si deciden permanecer en el país y buscar un nuevo empleo. También puede ocurrir que la ley no reconozca la validez de un contrato con un migrante irregular, que podría quedar desprotegido.

D. Grupos de migrantes especialmente expuestos a la explotación

1. Trabajadores migrantes temporales

49. Muchos trabajadores migrantes temporales satisfacen necesidades permanentes de trabajo, mientras que otros realizan trabajos de temporada, por ejemplo en los sectores de la agricultura y el turismo, lo que podría constituir una migración "circular" si el migrante regresa cada año. La migración temporal suele tratarse en los foros internacionales, como el Foro Mundial sobre la Migración y el Desarrollo, como algo solamente positivo. Sin embargo, los programas de migración temporal pueden tener consecuencias muy negativas por lo que se refiere a los derechos humanos, como el acceso a los derechos económicos y sociales, el derecho a la vida familiar y la protección contra la explotación. Por lo general, esos programas no ofrecen a los migrantes el derecho a la libre elección del trabajo, lo que los hace más dependientes del empleador y vulnerables a los abusos. Además, los migrantes temporales no suelen tener acceso a las ventajas sociales que se ofrecen a las personas con una residencia prolongada y pueden verse excluidos de los programas de protección salarial y seguridad social, lo cual comprende el seguro de salud y por accidentes laborales. Por ello, los migrantes temporales suelen hospedarse en viviendas precarias o alojamientos improvisados. Muchas veces los Estados restringen los derechos de los trabajadores migrantes temporales a la reagrupación familiar y la formación profesional. Los programas de migración temporal no tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores migrantes y conceden un poder desigual al empleador. Dado que los trabajadores migrantes pasan poco tiempo en una zona determinada, pueden tener dificultades para acceder a los servicios jurídicos y al sistema judicial, entre otras cosas debido al desconocimiento de la legislación local, las barreras lingüísticas, el aislamiento cultural, su situación migratoria precaria, así como las restricciones del derecho a

organizarse. En particular, el trabajo agrícola, que suele ser de temporada y estar a cargo de trabajadores migrantes temporales o "circulares", está excluido del derecho laboral en algunos países. Ello hace que resulte muy difícil para los trabajadores agrícolas migrantes ejercer sus derechos o mejorar sus condiciones laborales.

2. Trabajadores domésticos migrantes

50. Los trabajadores domésticos migrantes, la mayoría de los cuales son mujeres y niñas, son extremadamente vulnerables a la violencia y el abuso. El Convenio N° 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos reconoce claramente el trabajo doméstico como trabajo. Sin embargo, en muchos países los trabajadores domésticos no son reconocidos como "trabajadores" y, por lo tanto, no están protegidos por el derecho laboral. En consecuencia, no tienen derechos laborales, vacaciones anuales, un horario de trabajo establecido ni un salario mínimo. A veces tampoco se les reconocen los derechos previstos en la legislación relativa a la seguridad social. En algunos países el trabajo doméstico se rige únicamente por el contrato de trabajo, y no por la ley. Sin embargo, es difícil para los trabajadores domésticos migrantes hacer valer sus derechos cuando con frecuencia se considera que su trabajo es informal y no está regulado por la ley. Si el empleador tiene inmunidad diplomática, la situación del trabajador doméstico es aún más vulnerable, debido al posible alcance de la inmunidad penal y civil del empleador.

51. En su Observación general N° 1 (2011) sobre los trabajadores domésticos migratorios, el Comité sobre los Trabajadores Migratorios señaló prácticas en que los trabajadores domésticos migrantes corren un mayor riesgo de sufrir abusos y explotación, como "la dependencia del migrante respecto del empleo y del empleador a causa de las deudas contraídas para migrar, su estatuto jurídico, las prácticas de los empleadores que restringen su libertad para abandonar el lugar de trabajo, el simple hecho de que su lugar de trabajo es también a veces su único alojamiento". Esos riesgos y factores de vulnerabilidad son más graves aún en el caso de los trabajadores domésticos migrantes en situación irregular, ya que suelen correr el riesgo de expulsión si se ponen en contacto con las autoridades para solicitar protección frente a los abusos de un empleador. El Relator Especial se ha reunido con trabajadores domésticos que habían huido de sus empleadores tras sufrir graves abusos físicos, psicológicos y sexuales. También denunciaron malas condiciones de trabajo y de vida, como horarios de trabajo excesivos, a veces sin pausas para comer ni descansar, sin días de descanso semanal, sin acceso a una alimentación suficiente o sin recibir remuneración alguna durante varios meses, así como la confiscación de sus pasaportes. Asimismo, sus empleadores los intimidan y amenazan, entre otras cosas con no renovar su visado, hacer que los expulsen, acusarlos falsamente a la policía de robar a la familia, o echarlos a la calle. Uno de los casos señalados a la atención del Relator Especial es el de una trabajadora doméstica migrante que había sido sometida reiteradamente a abusos físicos y sexuales por su empleador. Huyó, acabó en un centro de detención y, posteriormente, cuando estaba en un hospital psiquiátrico, se suicidó.

52. Los trabajadores domésticos migrantes, en particular los que residen en el domicilio del empleador, son especialmente vulnerables a los malos tratos al trabajar en un domicilio particular, a puerta cerrada y lejos de la vista del público. Así pues, están físicamente aislados, por lo que les resulta difícil tomar medidas colectivas. Con frecuencia no están registrados y forman parte del mercado de trabajo informal. Los frecuentes abusos cometidos contra los trabajadores domésticos migrantes se ven agravados por la falta de inspecciones de trabajo en los domicilios privados. El derecho a cambiar de empleador es fundamental para que los trabajadores domésticos migrantes puedan escapar a situaciones de explotación y abuso. Es importante que los trabajadores domésticos que hayan sufrido abusos reciban apoyo y asistencia y puedan denunciar a su empleador y buscar trabajo con otro empleador sin correr el riesgo de ser expulsados. Una buena práctica señalada a la

atención del Relator Especial es la de un sistema de visados que prevé la concesión de visados a los trabajadores domésticos y les reconoce los derechos laborales básicos previstos en la legislación laboral nacional, incluido el derecho a presentar una denuncia contra sus empleadores. Ello ha permitido a los trabajadores domésticos migrantes escapar de situaciones de abuso y explotación, en parte porque los visados no están vinculados a sus empleadores. Por consiguiente, los trabajadores domésticos migrantes que desean dejar de trabajar para sus empleadores por sufrir abusos, explotación u otras formas de maltrato no son considerados como migrantes irregulares en riesgo de detención y encarcelamiento, sino como víctimas.

3. Mujeres migrantes

53. Las mujeres migrantes corren el riesgo de ser víctimas de discriminación múltiple, como mujeres y como migrantes. Suelen estar empleadas en la economía sumergida y en labores que requieren menor especialización en comparación con los hombres, a pesar de que algunas están mejor cualificadas. Por lo general, dependen más de sus empleadores, lo que hace que estén más expuestas al abuso y la explotación. Algunos países establecen una edad mínima para que las mujeres migren, o prohíben migrar a las mujeres poco cualificadas, entre otras cosas para dedicarse al trabajo doméstico. Si bien puede tener por objeto proteger a las mujeres contra los abusos, esta práctica no solo es discriminatoria, sino que a menudo lleva a las mujeres a recurrir a la migración irregular, lo que las hace más vulnerables a abusos, como condiciones de trabajo precarias, bajos salarios y exposición a la violencia y el trabajo forzoso. El Relator Especial ha recibido información según la cual en algunos países las mujeres necesitan el consentimiento del esposo o tutor legal para migrar y deben indicar quién cuidará de sus hijos mientras se encuentran en el extranjero. Esos requisitos no parecen aplicarse a los hombres.

54. Las mujeres migrantes también sufren discriminación debido a los embarazos. Algunos países someten a las mujeres migrantes a pruebas obligatorias, y las que están embarazadas corren el riesgo de perder sus permisos de residencia y de trabajo. El Relator Especial ha recibido denuncias sobre proyectos de reglamentación para expulsar a las trabajadoras migrantes embarazadas, que a su vez pueden hacer que estas se vean obligadas a someterse a abortos en condiciones de riesgo como única opción para seguir empleadas, lo que las expone a graves riesgos para su salud y al riesgo de muerte. Las mujeres migrantes también corren el riesgo de sufrir violencia de género, en particular las que se dedican al trabajo doméstico. El Relator Especial se ha reunido con varias trabajadoras domésticas que han sido víctimas de acoso y abusos sexuales. Las que quedan embarazadas de resultados de una violación tratan de someterse a abortos en condiciones de riesgo o abandonan a sus bebés para evitar ser estigmatizadas al regresar a sus países de origen, donde es posible que ya tengan esposo e hijos. Las mujeres migrantes cuyos permisos de residencia dependen de sus esposos, son vulnerables a la violencia doméstica. En una de sus visitas, el Relator Especial se reunió con una mujer migrante cuyo esposo maltratador había cancelado su permiso de residencia después de que esta huyera de él. Algunas mujeres que migran para trabajar como empleadas domésticas son engañadas por quienes las contratan y acaban siendo obligadas a ejercer la prostitución, lo que constituye trata con fines de explotación sexual.

4. Niños migrantes

55. Una gran proporción de los niños que trabajan en la agricultura, en empleos domésticos y en diferentes tipos de empleos en el sector informal, así como de los niños víctimas de explotación sexual comercial, son migrantes. Ante las frecuentes restricciones que dificultan su acceso al sistema de enseñanza, a menudo los niños migrantes no tienen más remedio que trabajar. Entre los ejemplos de trabajo infantil en la economía informal cabe citar el comercio en pequeña escala, la mendicidad o el transporte de carga. No suele

haber protección contra la explotación por falta de regulación y supervisión, ya que las actividades de la economía informal no siempre se consideran trabajo. Durante una de sus visitas a los países, el Relator Especial fue informado de desplazamientos estacionales de niños a países vecinos para dedicarse a la mendicidad y a otras formas de trabajo forzoso. Le dijeron que niños de tan solo 7 años salían de sus países durante breves períodos para mendigar, recoger latas y tomates y realizar otro tipo de labores agrícolas en el extranjero. Los niños migrantes que trabajan en el servicio doméstico corren especial riesgo de sufrir abusos debido a su corta edad, al aislamiento de sus familias y a la dependencia de sus empleadores. Los niños migrantes empleados como trabajadores domésticos o que viven y trabajan en fábricas o en talleres clandestinos a veces son retenidos en los locales del empleador, donde pueden sufrir más abusos físicos, psicológicos y sexuales.

56. Los niños migrantes son más vulnerables a los abusos y las lesiones que los migrantes adultos. La frecuente falta de distinción entre adultos y niños migrantes hace que estos estén expuestos a la violación de sus derechos, en particular en lo que respecta a la edad mínima de admisión al empleo y las peores formas de trabajo infantil. Según la información de que dispone el Relator Especial, a veces las agencias de contratación reclutan a niños y les proporcionan pasaportes falsos en que se engaña sobre su edad, indicando que tienen más de 18 años. El Relator Especial fue informado sobre el caso de una trabajadora doméstica migrante cuyo pasaporte indicaba que era mayor de edad, pese a que, al parecer, tenía 17 años. Fue acusada de homicidio por la muerte de un bebé que estaba a su cuidado y posteriormente fue ejecutada por decapitación. Los niños migrantes, en particular los no acompañados, también están expuestos a la trata. Mientras que los niños corren más riesgo de convertirse en víctimas de la trata con fines de explotación laboral y trabajo forzoso, las niñas están más expuestas a la trata con fines de explotación sexual y esclavitud sexual. La falta de relaciones con la comunidad y de supervisión de los padres hace que los niños migrantes no acompañados sean más vulnerables a los abusos y la explotación que los niños trabajadores locales. Sufren más vejaciones en el lugar de trabajo y, por lo general, sus condiciones de trabajo son peores que las de los niños locales. Los niños trabajadores migrantes se cuentan entre los trabajadores con menor visibilidad y empoderamiento político, por lo que los empleadores no tienen incentivos para ofrecerles condiciones de trabajo y de vida adecuadas. Esta falta de protección jurídica también se suele traducir en niveles más bajos de salud y educación para los niños migrantes.

5. Migrantes en situación irregular

57. La situación irregular de un migrante no lo priva de la protección de sus derechos humanos. Los tratados de derechos humanos, incluidos los ocho convenios fundamentales de la OIT, se aplican a todos sin discriminación alguna. Sin embargo, los migrantes irregulares suelen ser víctimas de explotación laboral. Debido a su situación precaria, a menudo aceptan trabajar por salarios más bajos que los migrantes en situación regular y los nacionales, y en condiciones de suciedad, difíciles y peligrosas. Además, habitualmente tienen dificultades para acceder a los servicios sociales y de atención de la salud y viven con un temor constante a ser descubiertos, detenidos, internados y expulsados si tratan de mejorar sus condiciones de trabajo. Así, el miedo a llamar la atención sobre su estatus migratorio impide a muchos migrantes irregulares organizarse y pedir a las autoridades que protejan sus derechos laborales, en particular en caso de impago o retraso en el pago de su salario, o exigir la aplicación de la normativa de salud y seguridad. Los migrantes irregulares también son vulnerables a los abusos y la corrupción. Por ejemplo, el Relator Especial se ha reunido con migrantes irregulares que denunciaron haber sido detenidos y posteriormente puestos en libertad después de pagar un soborno a la policía.

58. Los Estados tienen la facultad de denegar a los migrantes irregulares el acceso a sus mercados de trabajo. Pero, en la medida en que esos migrantes de hecho están trabajando, tienen derecho a iguales condiciones de trabajo, sobre la base del principio de igualdad y no

discriminación. El Relator Especial ha recibido información sobre disposiciones legislativas que prohíben a los migrantes irregulares realizar transacciones comerciales con el Estado, incluso renovar licencias comerciales, lo que ha hecho que se hayan visto obligados a cerrar sus empresas. Las mismas disposiciones disponen que los tribunales no podrán exigir el cumplimiento de los contratos en que se sepa que una de las partes está en situación irregular, por lo que los empleadores se han negado a pagar a sus empleados alegando que no tienen derecho a un sueldo en virtud de la nueva ley. De conformidad con lo dispuesto en la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (artículo 25, párrafo 3), los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de irregularidades en la permanencia o empleo de los trabajadores migrantes. El Relator Especial cree que, en lugar de tratar de detener a los migrantes irregulares que trabajan, los Estados deberían dedicar más esfuerzos a actuar contra los empleadores que se aprovechan de los migrantes irregulares y a menudo los explotan: ello tendría la ventaja de reducir los mercados de trabajo subterráneos que atraen migración irregular. El Relator Especial considera, además, que la regularización es la medida más eficaz para acabar con la vulnerabilidad extrema de muchos migrantes irregulares, en particular los que llevan mucho tiempo viviendo en el país, los que llegaron siendo niños o los que están trabajando y, por ende, contribuyen a la sociedad en que viven.

E. Derecho a una reparación efectiva

59. La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales. Más concretamente, el artículo 83 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares establece que los migrantes cuyos derechos hayan sido violados tendrán acceso a una reparación efectiva por la autoridad judicial, administrativa o legislativa competente. Sin embargo, el desconocimiento del idioma y la legislación locales, en particular de sus derechos humanos y laborales y la forma de denunciar la vulneración de esos derechos, hace que con demasiada frecuencia los migrantes no tengan acceso a una reparación efectiva. Además, los migrantes que denuncian abusos de su empleador pueden temer represalias. Los migrantes irregulares siempre tienen miedo de ser descubiertos. A menudo resulta muy difícil tratar de obtener una reparación después de regresar (ya sea de manera voluntaria o a resultas de una expulsión) a su país de origen. Los migrantes que viven en campos de trabajo para migrantes que son propiedad del empleador o están gestionados por este y suelen estar ubicados en zonas rurales, y que dependen de sus empleadores para trasladarse y acceder a las instalaciones comunitarias y los servicios públicos, por lo general tienen dificultades para acceder a los servicios jurídicos y los recursos de la comunidad. El Relator Especial ha recibido denuncias de falta de legislación y de aplicación de las leyes vigentes, lo que favorece la práctica de negar o impedir a algunos defensores de derechos humanos, en particular a abogados y otros proveedores de servicios comunitarios, un acceso efectivo a los campesinos migrantes en los campos de trabajo, entre otras cosas hostigando y amenazando presuntamente a dichos defensores de derechos humanos.

1. Mecanismos de denuncia y acceso a los tribunales

60. Los mecanismos de denuncia y los tribunales no suelen ser fácilmente accesibles para los migrantes, en especial debido a la frecuente falta de intérpretes y de asistencia letrada. A menudo los migrantes desconocen la legislación pertinente y los diferentes procedimientos en vigor e incluso, si los conocen, pueden ser reacios a denunciar a sus empleadores. Esto obedece a diversos factores: sus permisos de residencia pueden estar

vinculados a su relación laboral, pueden carecer de documentos de identidad o pueden tener deudas relacionadas con su contratación en su país de origen que necesitan reembolsar desesperadamente; también es posible que no haya mecanismos de protección para los migrantes que denuncian a sus empleadores o que ellos desconozcan su existencia. Los migrantes que no tienen un contrato de trabajo escrito a menudo no pueden demostrar la existencia de una relación laboral. El Relator Especial ha recibido información según la cual los migrantes irregulares que han solicitado el asesoramiento de abogados han sido informados de que estos pueden ser obligados a revelar el estatus migratorio de sus clientes, lo que dificulta aún más su acceso a los tribunales. A menudo los testigos (por lo general, colegas de trabajo) no quieren prestar declaración por temor a perder su empleo o a ser descubiertos por estar ellos mismos en situación irregular. Debido a todas estas dificultades, en muchos casos los migrantes optan por cambiar de empleo, en lugar de hacer frente a un empleador abusivo: con frecuencia, "pasar página" parece ser la mejor estrategia de supervivencia.

61. Los trabajadores domésticos migrantes, en particular, a menudo están muy aislados. Los que nunca salen del domicilio de sus empleadores no suelen poder comunicarse con nadie. Cuando pueden hacerlo, con frecuencia no saben cómo presentar una denuncia, ni ante qué instancia, y pueden temer represalias, como ser objeto de falsas acusaciones de robo, perder su empleo, ser recluidos de manera indefinida y ser abandonados en las calles. Las represalias suelen ser un problema cuando se quiere denunciar casos de explotación laboral de migrantes. Por ejemplo, el Relator Especial ha recibido información sobre una denuncia de difusión de declaraciones falsas contra un defensor de derechos humanos que investigaba para un informe en el que se detallaban graves violaciones de derechos humanos cometidas por una empresa con respecto a las condiciones de trabajo y los derechos laborales de los migrantes empleados por dicha empresa.

2. Inspecciones de trabajo

62. Las inspecciones de trabajo son un instrumento importante para combatir las violaciones de derechos humanos cometidas contra los migrantes en el lugar de trabajo y, si se realizan debidamente, pueden impedir esas violaciones. No obstante, la penalización de la entrada y permanencia irregulares y la importancia dada al control de la inmigración ha propiciado que en algunos países se establezca una cooperación entre las autoridades de inspección de trabajo y de control de la inmigración y/o se impongan funciones de control de la inmigración a los inspectores de trabajo. Ello dificulta la protección efectiva de todos los migrantes en el marco de la legislación laboral, y también disuade a los migrantes de denunciar las condiciones de trabajo abusivas y de cooperar con las autoridades laborales. Un migrante que está en situación irregular y teme ser descubierto y expulsado, o que se encuentra en una situación jurídica precaria y teme perder su empleo y quedar en situación irregular, será muy reacio a denunciar infracciones en el lugar de trabajo a los inspectores de trabajo a menos que exista un "cortafuegos" que impida a dichos inspectores compartir con las autoridades de control de la inmigración la información sobre los migrantes que puedan estar en situación irregular. Ese "cortafuegos" no solo debe aplicarse a los inspectores de trabajo, sino también a otros funcionarios públicos que puedan estar en contacto con migrantes, como la policía, los trabajadores sociales, el personal docente y los profesionales de la salud, así como los juzgados y tribunales y las instituciones nacionales de derechos humanos. Los migrantes deben poder denunciar los abusos sin temor a las consecuencias en cuanto a su estatus migratorio.

63. En el caso de los trabajadores domésticos, las inspecciones de trabajo son particularmente difíciles, puesto que los domicilios privados suelen estar vedados a los inspectores y los trabajadores domésticos son muy vulnerables a los abusos y la explotación. El Relator Especial considera que, para luchar contra los abusos demasiado frecuentes que sufren los trabajadores domésticos, es importante que se realicen

inspecciones de trabajo en los domicilios privados y que los trabajadores domésticos se reúnan periódicamente con un inspector de trabajo fuera del domicilio: la intimidad es tan importante para el trabajador doméstico como para su empleador.

3. Sanciones a los empleadores

64. Los empleadores que contratan migrantes ejercen un control social exclusivo sobre sus empleados. En particular, los migrantes irregulares son fácilmente explotados por sus empleadores, que pueden exigir a sus empleados que realicen labores físicas extenuantes durante largas jornadas y con frecuencia les pagan un sueldo muy inferior al salario mínimo, o no les pagan en absoluto, sabiendo perfectamente que sus empleados no los denunciarán. Este control se ve acentuado por la frecuente falta de apoyo comunitario y familiar de los migrantes y por su conocimiento limitado del idioma y la legislación locales. Su dependencia de los empleadores es mayor cuando son estos quienes les proporcionan alojamiento y comida. A veces los empleadores sin escrúpulos toman represalias contra los migrantes que expresan quejas relacionadas con su empleo, como el impago de su salario, entre otras cosas denunciándolos a las autoridades de migración o acusándolos falsamente de algún delito.

65. Los empleadores que violan los derechos humanos de los migrantes rara vez sufren las consecuencias. El Relator Especial se ha reunido con numerosos migrantes, en particular migrantes irregulares que trabajan en sectores informales, que eran explotados por empleadores sin escrúpulos. Dichos empleadores parecían gozar de total impunidad. A menudo parece que los Estados siguen sin cumplir la obligación de sancionar a los empleadores explotadores para luchar contra la explotación laboral de los migrantes, pese a que así contribuirían en gran medida a reducir el factor de atracción de la migración irregular y, de ese modo, disminuirían el poder de los traficantes explotadores sobre los migrantes al restar atractivo al empleo irregular y, por lo tanto, reducir el tamaño de los mercados de trabajo subterráneos, que son un importante factor de atracción de la migración irregular. La Directiva de la Unión Europea sobre las sanciones aplicables a los empleadores es una iniciativa prometedora a este respecto, destinada a facilitar el acceso a la justicia de las víctimas de condiciones laborales abusivas o de explotación, incluidos los migrantes irregulares, pero aún no ha sido aplicada efectiva y ampliamente.

IV. Conclusiones y recomendaciones

A. Conclusiones

66. **Los migrantes, en especial los que tienen una situación precaria en materia de residencia, son vulnerables a la explotación laboral. Determinadas categorías de migrantes son más vulnerables a esa explotación, como los trabajadores migrantes temporales, los trabajadores domésticos migrantes, las mujeres, los niños y los migrantes irregulares. Su acceso a un recurso efectivo en caso de violación de sus derechos puede ser muy difícil o imposible.**

67. **La falta de reconocimiento de las necesidades de mano de obra en los Estados de destino, especialmente de mano de obra poco cualificada, constituye un importante factor de atracción de la migración irregular. La apertura de más cauces de migración regulares para los trabajadores considerados "poco cualificados", reconociendo así las necesidades de mano de obra de los Estados de destino, y la imposición de sanciones a los empleadores explotadores reducirían la migración irregular y limitarían el poder de las organizaciones de traficantes, contribuyendo así a mejorar el respeto, la protección y la efectividad de los derechos humanos de los migrantes.**

68. Gran parte de la explotación laboral que sufren los migrantes tiene su origen en las agencias de contratación, que cobran elevadas comisiones, a pesar de que lo prohíbe el Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, y engañan a los futuros migrantes sobre el sueldo, las tareas, el horario de trabajo, las horas extraordinarias, los días libres, el alojamiento y la protección social. Las normas internacionales sobre las empresas y los derechos humanos establecen que los agentes privados deben, como mínimo, respetar los derechos humanos de sus trabajadores. El sector privado, incluidas las agencias de contratación y los empleadores, desempeña un papel importante en la explotación laboral de los migrantes y, por lo tanto, debe contribuir a su solución. Los gobiernos deben regular de manera efectiva el sector de la contratación.

69. Hace falta una amplia política nacional de migración detallada, que se aplique eficazmente, para combatir la explotación laboral de los migrantes. El Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales proporciona una útil orientación a este respecto. Una amplia política migratoria podría reducir las tensiones entre los migrantes y las comunidades locales, resultantes de la deficiente gestión de la migración.

B. Recomendaciones

70. Establecer políticas nacionales de migración coherentes y amplias que tengan en cuenta las cuestiones de género para todas las etapas del proceso migratorio, coordinadas a nivel de todo el gobierno y elaboradas tras amplias consultas con las instituciones nacionales de derechos humanos, el sector privado, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la sociedad civil y los propios migrantes, y con el apoyo de organizaciones internacionales. Los ministerios encargados de, entre otras cosas, la salud, la educación, el empleo, la infancia y las políticas sociales deberían participar plenamente en la elaboración de dichas políticas de migración. Las políticas deberían tener un enfoque basado en los derechos humanos y prever prácticas de contratación éticas, la aplicación efectiva de la normativa laboral a todos los trabajadores migrantes, la atención de las necesidades de mano de obra de todos los niveles de cualificación, y la adecuación más eficaz entre la oferta y la demanda de empleo.

71. Abordar los factores de atracción de la migración irregular, a saber, la falta de reconocimiento de la necesidad de mano de obra migrante en los Estados de destino, en particular de trabajadores poco cualificados, y la correspondiente necesidad de abrir más cauces de migración regulares y sancionar de manera efectiva a los empleadores que explotan a los migrantes irregulares, lo que reduciría el número de casos de migración irregular, así como la explotación de los migrantes irregulares.

72. Mejorar el proceso de contratación, entre otras cosas mediante la regulación efectiva de las agencias de contratación privadas y sus representantes o intermediarios, y abolir la práctica de cobrar comisiones de contratación a los migrantes, puesto que el pago de dichas comisiones debería correr a cargo del empleador.

73. Velar por que los encargados de la formulación de políticas y la población reciban información continua sobre los derechos humanos y laborales de los migrantes.

74. Mejorar la reunión de datos e indicadores en todas las esferas relacionadas con la migración laboral a fin de tomar decisiones de política bien fundamentadas.

75. Ratificar la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

76. Ratificar los Convenios fundamentales de la OIT y sus Convenios sobre los trabajadores migrantes (N^{os} 97 y 143), así como los Convenios N^o 181 sobre las agencias de empleo privadas y N^o 189 y sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

77. Alentar y supervisar la aplicación por las empresas de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Los principios exigen que las empresas: a) eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; y b) traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con sus operaciones.

78. Las embajadas y los consulados de los países de origen deberían contribuir activamente a proteger los derechos de sus nacionales, por ejemplo proporcionándoles asesoramiento, alojamiento, documentos de viaje y billetes de vuelta, y prestándoles asistencia en los procedimientos judiciales. Asimismo, se deberían organizar sistemáticamente cursos de formación para los migrantes en sus países de origen antes de su partida, que incluyan información sobre sus derechos y deberes en el país de destino y sobre los mecanismos de denuncia, así como cursos básicos de enseñanza del idioma.

1. Manifestaciones de explotación laboral

79. Tomar todas las medidas necesarias para combatir la discriminación y la violencia contra los trabajadores migrantes, como la violencia sexual, las palizas, las amenazas, los abusos psicológicos y la denegación del acceso a atención médica, mediante la aprobación y aplicación de legislación que prohíba esos actos, la investigación eficaz de los casos de discriminación y violencia, el enjuiciamiento y el castigo de los responsables, y el ofrecimiento de una reparación a las víctimas.

80. Velar por que todos los trabajadores reciban un contrato en un idioma que comprendan, y por que estén protegidos contra la sustitución de su contrato. Garantizar que el contrato firmado por el trabajador en su país de origen se respete en el país de destino, y que el trabajo que realicen se ajuste a lo estipulado en su contrato. Los acuerdos bilaterales entre países de origen y de destino deberían reforzar la protección de los derechos humanos e incluir un modelo de contrato en que se establezcan los derechos del trabajador, incluidas sus condiciones de trabajo y las remuneraciones. Utilizar agencias de contratación autorizadas y asegurarse de que no trabajen con representantes no autorizados.

81. Combatir el robo de remuneraciones y garantizar por ley que todos los trabajadores migrantes reciban su sueldo en una cuenta bancaria, y que cobren a tiempo su sueldo íntegro, con inclusión de vacaciones remuneradas, licencia por enfermedad y el pago de horas extraordinarias cuando proceda, y ayudar a recuperar la remuneración cuando esto no se cumpla.

82. Asegurarse de que los pasaportes y demás documentos de identidad no sean confiscados, tipificar la retención de esos documentos como delito debidamente castigado, y enjuiciar de manera efectiva las infracciones cometidas.

83. Garantizar que todos los migrantes tengan derecho a aceptar y dejar un empleo voluntariamente, sin temor a ser castigados. Los migrantes que decidan dejar de trabajar para un empleador abusivo no deberían perder su permiso de residencia. En

cambio, debería brindárseles un apoyo adecuado, por ejemplo un período de gracia suficiente para encontrar un nuevo empleo. Dar a los migrantes la posibilidad de que cambien de empleador cuando lo deseen hace que sean mucho menos vulnerables a la explotación.

84. Proporcionar suficientes recursos a las autoridades competentes para la seguridad y la salud en el trabajo. Garantizar la mejora de las condiciones de salud y seguridad en los lugares en que trabajan migrantes, entre otras cosas mediante una capacitación adecuada y el uso de equipos de seguridad, y velar por que los trabajadores migrantes lesionados reciban un tratamiento médico adecuado y una indemnización.

85. Garantizar que todos los trabajadores migrantes, incluidos los migrantes irregulares y temporales, tengan acceso a la atención médica y que esta no esté supeditada a la presentación de documentos de identidad o permisos de residencia.

86. Garantizar que todos los trabajadores migrantes tengan un nivel de vida adecuado, que incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados.

87. Velar por que los migrantes, incluidos los migrantes irregulares y temporales, tengan acceso a las prestaciones de la seguridad social en igualdad de condiciones con los nacionales. Los Estados deberían considerar la posibilidad de celebrar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para ofrecer cobertura y otras prestaciones de seguridad social a los trabajadores migrantes a este respecto.

88. Reconocer el derecho de todos los migrantes, incluidos los que están en situación irregular, a fundar organizaciones, incluidos sindicatos, y afiliarse a ellas, y reconocer esos sindicatos.

89. Tomar todas las medidas necesarias para combatir la trata de personas con fines de explotación laboral y todas las formas de trabajo forzoso de los migrantes, y brindar apoyo y asistencia adecuados a las víctimas. Proporcionar a las víctimas de la trata un permiso de residencia que les permita trabajar y que tenga una duración suficiente para que puedan reconstruir su vida y estudiar sus opciones.

90. Abstenerse de utilizar los sistemas de patrocinio que hacen depender el estatus migratorio de un empleador determinado, ya que crean precariedad, restringen la libertad de circulación, aumentan la vulnerabilidad a la explotación y los abusos, y propician el trabajo forzoso.

91. Velar por que los migrantes tengan libertad para rescindir su contrato de trabajo sin temor a represalias, y para buscar otro empleador o salir del país si así lo desean. Proteger a los migrantes contra los despidos improcedentes y no vincular los visados al empleador, de manera que los migrantes puedan encontrar un nuevo empleo en caso de quedar sin trabajo.

2. Grupos de migrantes que corren un riesgo específico de explotación

92. Proporcionar a los trabajadores migrantes temporales que estén atendiendo necesidades permanentes de mano de obra permisos de residencia de larga duración, y facilitar permisos de residencia permanentes a los migrantes circulares después de un plazo determinado. Garantizar que los trabajadores migrantes temporales gocen de derechos económicos y sociales y de protección contra la explotación.

93. Ampliar la protección laboral prevista en la legislación nacional a los trabajadores domésticos, entre otras cosas mediante la formulación de disposiciones relativas al salario mínimo, el pago de horas extraordinarias, el horario de trabajo, las condiciones de trabajo, los días de descanso, las vacaciones anuales, la libertad de

asociación y la protección de la seguridad social, por ejemplo en caso de maternidad, los derechos de pensión y los seguros médicos, así como reparaciones y recursos efectivos. Garantizar que los trabajadores domésticos migrantes tengan un contrato por escrito, en un idioma que comprendan, en que se establezcan sus obligaciones específicas, el horario de trabajo, la remuneración, los días de descanso y otras condiciones de trabajo. Deberían elaborarse contratos modelo a tal efecto. Se debería impedir a las personas que abusan de trabajadores domésticos contratar a más trabajadores domésticos en el futuro. Deberían realizarse inspecciones de trabajo también en los domicilios de los empleadores, y los trabajadores domésticos deberían reunirse periódicamente con un inspector de trabajo fuera del domicilio, a fin de combatir los abusos. Se debería velar por que los trabajadores domésticos migrantes tengan acceso a mecanismos de denuncia y asistencia jurídica.

94. Derogar las prohibiciones basadas en el sexo y suprimir las restricciones discriminatorias impuestas a la migración de las mujeres por motivos de edad, estado civil, embarazo o maternidad. Prohibir por ley las pruebas de embarazo obligatorias y la expulsión de las mujeres migrantes embarazadas. Tomar todas las medidas necesarias para combatir la violencia de género.

95. Seguir trabajando para erradicar el trabajo de los niños migrantes. Reforzar la supervisión gubernamental de los sectores con gran número de niños migrantes que trabajan en condiciones peligrosas, como el trabajo doméstico y la agricultura. Garantizar que los inspectores de trabajo reciban capacitación e información sobre el trabajo infantil. Velar por que los niños migrantes tengan acceso a la educación en igualdad de condiciones con los nacionales. Velar por que los hijos de los migrantes sean inscritos al nacer, con independencia del estatus migratorio de sus padres.

96. Combatir los abusos contra los migrantes irregulares y sancionar a los empleadores que los exploten. Los países de destino deberían establecer cauces de migración regulares en función de la demanda y de las necesidades de mano de obra reconocidas. Deberían estudiar procesos de regularización para evitar o resolver las situaciones en que los migrantes se encuentran o corren el riesgo de quedar en situación irregular. También deberían evitar el internamiento sistemático de los migrantes irregulares y recurrir en cambio a medidas alternativas a la privación de libertad, en consonancia con el Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, de 2 de abril de 2012 (A/HRC/20/24).

97. Vigilar las prácticas de empleo en los sectores en que suelen predominar los trabajadores migrantes, como la industria textil, la construcción, la agricultura, la hostelería, la prestación de cuidados y el trabajo doméstico, para que los trabajadores migrantes tengan las mismas condiciones de trabajo que los nacionales.

98. Los países de origen deberían proporcionar a los futuros migrantes información sobre los cauces de migración regulares, sobre los riesgos de la migración irregular y sobre los recursos de que disponen en caso de abusos y explotación.

3. Acceso a una reparación efectiva en caso de violación de los derechos humanos

99. Velar por que todos los migrantes víctimas de abusos y explotación tengan acceso a una reparación efectiva, incluida la posibilidad de reclamar una indemnización, independientemente de su estatus migratorio, sin temor a represalias. Los migrantes deberían poder acceder fácilmente a mecanismos eficaces para denunciar la vulneración de sus derechos, incluido un número de teléfono gratuito al que poder llamar para denunciar los casos en su propio idioma. Las instituciones nacionales de derechos humanos tienen una función importante que desempeñar a este respecto, y los consulados y las embajadas también deberían prestar asistencia a

sus nacionales. Deberían simplificarse los mecanismos de denuncia para que los migrantes puedan presentar sus denuncias ante una oficina gubernamental. Todas las denuncias deberían investigarse con prontitud, independientemente de la situación de residencia del migrante.

100. Velar por que los migrantes, incluidos los que están en situación irregular, puedan acceder a las instituciones de derechos humanos, los juzgados y los tribunales sin temor a ser expulsados. Se les debería proporcionar asistencia letrada, así como los servicios de un intérprete, en caso necesario. Los tribunales deberían aplicar de manera efectiva el derecho internacional de los derechos humanos y el derecho laboral internacional para proporcionar una reparación adecuada. Los migrantes que demanden a empleadores abusivos deberían poder permanecer en el país y recibir la asistencia necesaria para participar en el juicio contra su empleador y obtener justicia. Debería reconocérseles la condición de inmigrantes temporales para que puedan vivir con dignidad hasta la resolución del caso, y proporcionárseles alojamiento —en lugar de internarlos— y alimentos cuando sea necesario.

101. Reforzar los servicios de inspección de trabajo en lo que respecta a la vigilancia, así como a la recepción, investigación y tramitación de las denuncias. Los inspectores de trabajo deberían ir acompañados de intérpretes de los idiomas hablados por los migrantes. Deberían recibir la instrucción de no compartir con las autoridades de inmigración la información relativa al estatus migratorio de los migrantes, y centrarse en cambio en la explotación laboral cometida por los empleadores.

102. Sancionar de manera efectiva a los empleadores y garantizar que todos los abusos, incluidos los malos tratos y la explotación, se investiguen y castiguen debidamente cuando proceda. Todo empleador o agente de contratación que cometa fraude o engaño o sea responsable de cualquier otra forma de explotación de trabajadores migrantes debería ser enjuiciado sin demora, incluso por la vía penal, y ser inhabilitado para emplear o contratar a trabajadores migrantes en el futuro.

103. Establecer "cortafuegos" entre las autoridades de control de la inmigración y servicios públicos como la policía y los servicios de salud y educación para que los trabajadores migrantes irregulares gocen de sus derechos civiles, económicos, sociales y culturales sin temor de ser descubiertos, detenidos, internados o expulsados.

104. Capacitar a los jueces, los abogados, los agentes del orden y los funcionarios de control de la inmigración y sensibilizarlos con respecto a los derechos humanos de los migrantes, con independencia de su situación, y al trato digno que merecen.

105. Garantizar el acceso de los migrantes a la justicia después de regresar a su país de origen, incluida la posibilidad de reclamar los salarios impagados.

106. Dotar a los migrantes, sea cual sea su situación, de medios para defender sus propios derechos humanos sin temor a represalias, proporcionarles instrumentos normativos, institucionales y programáticos adecuados a tal fin y apoyarlos en su lucha contra el abuso y la explotación.