A fountain pen is shown writing on a document. The document contains text, including the title of the report. The pen is black with a silver nib. The document is white with blue text.

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES

Observación general N° 1, de 2011. Sobre los trabajadores domésticos migratorios


I. Introducción

1. El trabajo doméstico es para millones de personas una ocupación importante que en algunos países llega a representar el 10% del empleo total (1). A lo largo de los últimos decenios se ha venido observando una tendencia al aumento del número de migrantes entre los trabajadores domésticos. La inmensa mayoría de esos trabajadores son mujeres.

2. Habiendo observado que en numerosos marcos jurídicos nacionales e internacionales no se hacía referencia expresa al trabajo doméstico o a los trabajadores domésticos, el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (el Comité), en su 11º periodo de sesiones, en octubre de 2009, resolvió publicar una observación general para orientar a los Estados sobre la manera de cumplir sus obligaciones en virtud de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (la Convención) con respecto a los trabajadores domésticos migratorios. El Comité organizó un Día de debate general sobre esta cuestión, el 14 de octubre de 2009, que dio lugar a una importante participación de Estados, de organizaciones internacionales, no gubernamentales y comerciales, de la sociedad civil y de migrantes, así como a varios estudios y publicaciones en los que se ponía la cuestión en perspectiva. Esta observación general se basa en dichas contribuciones y en la experiencia adquirida por el Comité al examinar con los Estados partes sus informes relativos a la aplicación de la Convención.

3. Según la definición de la Convención, se entenderá por “trabajador migratorio” toda persona que “vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional” (2). En consecuencia, la Convención dispensa expresamente protección a los trabajadores migratorios y sus familiares no solo cuando estén trabajando efectivamente sino “durante todo el proceso de migración de los trabajadores migratorios y sus familiares, que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el periodo de estancia y de ejercicio de una actividad remunerada en el Estado de empleo, así como el regreso al Estado de origen o al Estado de residencia habitual” (3).

4. Según la situación administrativa en que se hallen de acuerdo con las leyes nacionales de inmigración, algunos migrantes serán considerados documentados o en situación regular, mientras que otros serán considerados no documentados o en situación irregular. Del mismo modo que la Convención defiende los derechos de todos los trabajadores migratorios independientemente de su situación (4) y distingue luego otros derechos de los migrantes que estén documentados o se encuentren en situación regular (5), la presente observación general se referirá a todos los trabajadores domésticos migratorios a menos que se indique otra cosa expresamente.



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

5. Las expresiones “trabajo doméstico” o “trabajador doméstico” todavía no se han definido en ningún instrumento internacional. Sin embargo, sobre la base de los elementos comunes de las definiciones de las legislaciones nacionales (6), el Comité observa que la expresión “trabajador doméstico” se suele referir a las personas que trabajen en el marco de una relación de empleo en o para los hogares privados de otras personas, residan o no dentro del hogar.

6. El Comité considera que los trabajadores domésticos migratorios están comprendidos en la definición de “trabajador migratorio” del **artículo 2**, párrafo 2, de la Convención y que cualquier distinción para dejar a los trabajadores domésticos migratorios exentos de protección constituiría una violación *prima facie* de la Convención.

7. Mientras que muchas de las cuestiones y preocupaciones relativas a los derechos humanos señaladas en la presente observación general son aplicables a todos los trabajadores domésticos, varias de esas cuestiones y preocupaciones son específicas de la situación de los trabajadores domésticos que son migrantes. Por lo general, los trabajadores domésticos migratorios corren un riesgo mayor de sufrir determinadas formas de explotación y maltrato. Su vulnerabilidad deriva principalmente de su situación de aislamiento y dependencia, que puede caracterizarse por los elementos siguientes: el aislamiento que representa la vida en un país extranjero, en el que a menudo se habla un idioma distinto, lejos de la familia; la falta de sistemas de apoyo básico y el desconocimiento de la cultura y la legislación nacional en materia de trabajo y migración; y 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 y la dependencia de los familiares que dejaron en su país de origen de las remesas enviadas por el migrante. Las trabajadoras domésticas migratorias se enfrentan además a otros riesgos por el hecho de ser mujeres, por ejemplo a la violencia de género. Esos riesgos y factores de vulnerabilidad son más graves aún en el caso de los trabajadores domésticos migratorios no documentados o en situación irregular, especialmente porque suelen correr el riesgo de expulsión si se ponen en contacto con las autoridades para solicitar protección frente a los abusos de un empleador.

A. Problemas con que tropiezan los trabajadores domésticos migratorios y sus familiares

8. La vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migratorios no empieza ni termina en el lugar de trabajo. Los trabajadores domésticos migratorios corren riesgos durante todo el ciclo de migración, en el que varios factores los exponen a violaciones de sus derechos humanos, incluidos los derechos protegidos por la Convención.

En el momento de la contratación, la fase previa a la partida y los países de tránsito

9. En muchos países hay agencias de empleo, intermediarios laborales y otros agentes que cobran comisiones exorbitantes a los trabajadores domésticos migratorios y no les proporcionan información precisa, no les preparan adecuadamente antes del viaje ni les formalizan un contrato por escrito. En particular, no se suele informar a los migrantes sobre sus derechos y la manera de denunciar los abusos. Algunos trabajadores domésticos que aspiran a migrar son engañados por agentes de contratación ilegal que los inducen a pagar por la obtención fraudulenta de un visado u otros tipos de documentación y por un empleo inexistente.

10. Mientras están en tránsito por países extranjeros, las mujeres y las niñas corren un mayor riesgo de que los agentes y los intermediarios las sometan a malos tratos físicos y abusos sexuales.

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



A la llegada y durante el empleo

11. Al llegar al lugar de destino los inmigrantes a menudo son abandonados a su suerte, con la fuerte deuda contraída para migrar y sin documentación en regla, ni un empleo, lo cual los hace vulnerables a los abusos y la explotación. Incluso cuando disponen de un contrato firmado antes de su partida, muchos trabajadores domésticos migratorios se ven obligados a su llegada a firmar un nuevo contrato, casi siempre por un salario menor y a menudo para realizar un trabajo con condiciones de empleo y domicilio diferentes de las acordadas o prometidas, en un idioma que no comprenden, sin asistencia jurídica y bajo coacción.

12. La retención de pasaportes por el empleador es una práctica muy extendida, que aumenta el aislamiento y la dependencia del trabajador migratorio y restringe su libertad de circulación para salir de la casa y del país.

13. En el lugar de trabajo, muchos de ellos se hallan sometidos a condiciones abusivas de trabajo, en particular las siguientes:

a) Restricción parcial, y en muchos casos total, de la libertad de circulación y de las comunicaciones con personas, incluidos los familiares en el país de origen, fuera de la casa.

b) Excesivas horas de trabajo y a menudo sin definir. Especialmente en el caso de los trabajadores domésticos migratorios que viven en el domicilio del empleador, se suele esperar de ellos, de manera expresa o implícita, una disponibilidad total, de forma que se pueda recurrir a ellos en cualquier momento.

c) Insuficiente tiempo para descanso y esparcimiento. Muchos trabajadores domésticos migratorios no tienen ningún día libre; otros solo tienen un día al mes y con frecuencia su empleador lo anula o cambia la fecha de manera arbitraria; cuando el empleador está de vacaciones o el empleado cae enfermo, se aplica la norma de “sin trabajo no hay sueldo”. A otros se los reprende o amenaza con perder su empleo aunque tengan un motivo legítimo para ausentarse, por ejemplo cuando se enferman o por razones de urgencia personal o familiar.

d) Restricciones para viajar, ni siquiera para ocuparse de un problema familiar ineludible como puede ser una enfermedad grave o el fallecimiento de un ser querido.

e) Salarios bajos, pagados con retraso o no pagados. Como en la mayoría de los países no hay legislación sobre el salario mínimo o esta no es aplicable a los trabajadores domésticos, muchos trabajadores domésticos migratorios solo reciben una parte de lo que cobran otros trabajadores en sectores comparables, a menudo en especie o sin que quede registro alguno de esos pagos en cuentas bancarias.

f) Ausencia de seguridad social, en particular de prestaciones por enfermedad, prestaciones familiares y derechos de pensión.


g) Maltrato, abuso o acoso psicológico, físico y sexual por los empleadores y los agentes de contratación o los intermediarios.

h) Alojamiento inadecuado, insalubre y degradante.

14. Los niños que trabajan en el servicio doméstico, que representan una proporción considerable de los trabajadores domésticos, corren mayor riesgo de sufrir malos tratos. Su corta edad, su aislamiento y su separación de sus familiares y compañeros, así como su dependencia casi total respecto de sus empleadores, agravan su vulnerabilidad a violaciones de sus derechos reconocidos en la Convención, incluido el derecho fundamental de acceso a la educación.

Familias que permanecen en el país de origen

15. La ausencia prolongada de los trabajadores domésticos migratorios afecta negativamente a la unidad familiar y al bienestar social y psicológico de sus familiares y suele dar lugar a violaciones de los derechos de los hijos que se hayan quedado en el país de origen.



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

Al regreso

16. A su regreso, los trabajadores domésticos migratorios tienen a veces dificultades para reintegrarse en el mercado de trabajo y en la sociedad de su país de origen. Pueden tropezar también con dificultades para transferir la pensión y las prestaciones de la seguridad social.

17. Muchos migrantes se ven en la imposibilidad de obtener reparación cuando sus empleadores violan sus derechos al no poder permanecer en el país de empleo una vez terminada la relación laboral. Como consecuencia de ello, por ejemplo, los trabajadores domésticos migratorios vuelven a veces a su país de origen con una paga inferior a la que se les debía y sin la posibilidad de reclamar indemnización y reparación. Con frecuencia, los trabajadores que regresan a su país de origen para huir de una relación laboral abusiva no tienen acceso a un mecanismo de apoyo ni la posibilidad de obtener reparación ante los tribunales.

B. Lagunas en la protección

Lagunas “legales”

18. En un gran número de tratados internacionales se enuncian los derechos humanos, entre ellos los derechos laborales, que son fundamentales para todos los seres humanos, incluidos todos los trabajadores (7). En consonancia con otros tratados de derechos humanos, la protección contra el abuso y la explotación laborales que otorga la Convención se extiende a todos los trabajadores migratorios, sea cual sea su situación migratoria. En este sentido, el Comité señala con preocupación que, a nivel nacional, las grandes categorías de leyes principales a menudo no tienen en cuenta o excluyen expresamente el trabajo doméstico y a los trabajadores domésticos, contribuyendo así a la explotación laboral y limitando la posibilidad de obtener reparación ante los tribunales en caso de violaciones de los derechos.

19. *Legislación laboral.* En muchos países, la ley no reconoce a los trabajadores domésticos como “trabajadores” con derecho a la protección laboral. Se excluye a los trabajadores domésticos de la protección de la legislación laboral sobre la base de determinados requisitos y de definiciones especiales, entre otros, el hecho de que trabajan para particulares que no se consideran “empleadores”. De igual modo, la idea tradicional que se tiene del trabajo doméstico como tareas asociadas con el trabajo no remunerado en el hogar realizado por mujeres y niñas, así como de los trabajadores domésticos, como personas que “ayudan a las familias”, suele ser un obstáculo para que se amplíe el campo de aplicación efectivo de la legislación laboral nacional para incluir el trabajo doméstico. Como “no se reconoce” *de facto y/o de jure* su condición de “trabajadores”, los trabajadores domésticos no pueden ejercitar los derechos y libertades otorgados por la legislación laboral a otros trabajadores.

20. En la legislación laboral de algunos países se prevén medidas para proteger el trabajo doméstico y a sus empleados, pero se excluye de algunas o de la totalidad de esas medidas a los trabajadores domésticos migratorios. A menudo, por ejemplo, se restringe la libertad de los trabajadores domésticos migratorios para sindicarse en defensa de sus derechos laborales. En otros casos en que las normas y las medidas de protección laborales o de otra índole se aplican tanto a los trabajadores domésticos en general como a los migratorios, la ley puede prohibir la vigilancia e inspección laboral en entornos domésticos.

21. *Leyes de inmigración.* A menudo, las leyes reguladoras de las condiciones de entrada y permanencia en los países de empleo exponen a los trabajadores domésticos migratorios a situaciones particulares de riesgo. Una legislación en materia de inmigración demasiado restrictiva puede dar lugar a que aumente el número de trabajadores domésticos migratorios no documentados o en situación irregular, y por lo tanto particularmente vulnerables a las violaciones de los derechos humanos. Incluso en el caso de los trabajadores documentados o en situación migratoria regular, su vulnerabilidad no es menor cuando las leyes de inmigración condicionan esa situación a su patrocinio constante por determinados empleadores. En conse-

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



cuencia, los trabajadores domésticos migratorios corren el riesgo de ser expulsados del país si tratan de escapar a una relación laboral abusiva o presentan una denuncia contra sus empleadores.

22. En algunos países, con arreglo a las leyes relativas al permiso de trabajo y a la fianza, las mujeres migrantes, incluidas las trabajadoras domésticas, pierden su permiso cuando quedan embarazadas o se les detecta el VIH. Con bastante frecuencia, las trabajadoras migratorias son obligadas a someterse a un reconocimiento médico para comprobar su estado de salud sexual y reproductiva sin su consentimiento previo y sin la debida orientación.

23. *Legislación relativa a los contratos.* Con frecuencia, las leyes y reglamentos nacionales relativos a los contratos no se aplican al trabajo doméstico y/o a los trabajadores domésticos, ya sea de manera categórica o como cuestión práctica, por realizarse ese trabajo en el mercado laboral no estructurado.

24. *Leyes de seguridad social.* Los trabajadores domésticos, sobre todo los migratorios, están excluidos por lo general de los derechos reconocidos por la legislación nacional relativa a la seguridad social. La ausencia de prestaciones de la seguridad social y de una cobertura de seguro médico que tenga en cuenta las cuestiones de género aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migratorios y su dependencia de sus empleadores.

Lagunas en la práctica

25. Aun cuando las leyes nacionales prevén determinadas medidas de protección para los trabajadores domésticos migratorios, en la práctica esos trabajadores no suelen beneficiarse de la protección prevista en la ley. Algunos de los obstáculos prácticos con que tropiezan tienen que ver con la naturaleza “oculta” del trabajo doméstico y con diversos factores que impiden que reivindiquen sus derechos o los disuaden de hacerlo.

26. Diversos factores constitutivos del trabajo doméstico, y más aún del realizado por migrantes, hacen que no se vean los abusos y dificultan la detección de las necesidades de protección:


- a) El trabajo se realiza en un lugar invisible, a puerta cerrada y lejos de la vista del público;
- b) El trabajo doméstico se contrata por lo general en el mercado de trabajo no estructurado, donde no se registra ese trabajo ni a quien lo realiza;
- c) El aislamiento físico y social de los trabajadores impide toda acción individual o colectiva;
- d) La gran cantidad de lugares de trabajo existentes, su amplia distribución geográfica y la legislación nacional sobre la protección de la vida privada dificultan a los departamentos de trabajo la realización de inspecciones y controles eficaces.

27. Varios factores dificultan la reivindicación de sus derechos a los trabajadores domésticos migratorios, que no pueden obtener reparación cuando se violan esos derechos:

a) No suele haber mecanismos específicamente destinados a recibir y tramitar las denuncias de los trabajadores domésticos.

b) Con frecuencia, los trabajadores domésticos migratorios no saben a quién exponer sus problemas de trabajo o a veces no se atreven a dirigirse a la policía o a las autoridades laborales por miedo a ser expulsados. Puede ocurrir también que la barrera del idioma y el costo inherente a todo procedimiento administrativo o judicial los disuada de hacerlo.

c) En ocasiones ocurre que los trabajadores domésticos migratorios que dependen de sus empleadores para que se les reconozca la condición de inmigrantes no denuncian los abusos por temor a ser arrestados, detenidos o expulsados. En algunos países, la víctima que presenta una denuncia oficial contra su empleador no puede buscar otro empleo mientras no se haya pronunciado el tribunal ni abandonar el país durante el tiempo que dure el litigio. Como consecuencia de estas restricciones y del tiempo que pueden durar los



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

litigios, a menudo los trabajadores domésticos deciden no presentar denuncias, o retirar las ya presentadas, para poder regresar antes a sus casas.

C.Recomendaciones a los Estados partes

Sensibilización y capacitación previas a la partida

28. Los Estados partes deben adoptar medidas apropiadas para dar a sus nacionales que estén considerando la posibilidad de migrar para trabajar en el servicio doméstico información sobre los derechos que les reconoce la Convención, así como sobre los requisitos establecidos para su admisión y su empleo y sobre sus derechos y obligaciones con arreglo a la ley y a la práctica del Estado interesado (art. 33). Esta labor de sensibilización podría consistir en el suministro de:

- a) Información sobre los diferentes tipos y regímenes de trabajo doméstico;
- b) Información básica sobre los marcos jurídicos nacionales y transnacionales aplicables;
- c) Información esencial y perspectivas en lo que respecta a:
 - i) Las comisiones exigidas y la deuda contraída en relación con la migración;
 - ii) Los aspectos familiares y los efectos en la vida familiar, como son la separación, el derecho a la visita de familiares o al regreso, el embarazo durante el empleo, etc.; y
 - iii) Otros riesgos del trabajo doméstico fuera del país de origen.

29. Con respecto a los trabajadores que han tomado la decisión de migrar para trabajar en el servicio doméstico, se alienta a los Estados partes a que elaboren programas más específicos de formación y sensibilización previos a la partida. Esta formación podría prepararse en consulta con las organizaciones no gubernamentales interesadas, con los trabajadores domésticos migratorios y sus familias y con agencias de contratación reconocidas y fiables, y podría comprender lo siguiente:

- a) Un programa exhaustivo, bajo el lema “conoce tus derechos”, que abarque los marcos jurídicos nacionales e internacionales, tomando la Convención como referencia;
- b) Orientación sobre los aspectos fundamentales de la legislación y la cultura del país de empleo, bajo el lema “conoce tus obligaciones”;
- c) Formación, en particular respecto de la migración, las condiciones de trabajo, la seguridad social, la deuda, la financiación y las comisiones relacionadas con el empleo y conocimientos básicos sobre los métodos de solución de conflictos y las vías existentes para obtener reparación;
- d) Conocimientos financieros, en particular información sobre las remesas de fondos y los planes de ahorro;
- e) Información de contacto para obtener ayuda de emergencia, en particular de las embajadas y los consulados y las organizaciones pertinentes de la sociedad civil en los países de empleo; y
- f) Otra información necesaria en lo relativo a la logística, la seguridad, la salud, las cuestiones de derechos humanos y los lugares donde obtener asistencia durante todo el proceso migratorio.

30. Cuando sea oportuno, los Estados partes podrían prestar ayuda a la formación previa a la partida, ofreciendo:

- a) Enseñanza básica del idioma;
- b) Formación en determinados tipos de trabajo, en particular los conocimientos prácticos indispensables para ciertos empleos cuando se estime oportuno; y
- c) Orientación transcultural específica para cada destino.

Cooperación entre Estados

31. Los Estados de origen, los Estados de tránsito y los Estados de empleo comparten la responsabilidad de regular y vigilar los procesos de contratación y colocación.

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



32. De conformidad con los artículos 64 y 65, se alienta a los Estados de origen y de empleo a cooperar en:
- a) La adopción de marcos y acuerdos que presten la debida atención a la protección y sean transparentes, incluidos los acuerdos bilaterales, multilaterales y regionales entre Estados.
 - b) El uso de contratos de empleo estandarizados, unificados y vinculantes, con cláusulas que definan condiciones de trabajo equitativas, detalladas y claras y normas laborales aplicables —y aplicadas— por los ordenamientos jurídicos de los países de origen y de empleo. También podría ser útil incluir en los acuerdos bilaterales y multilaterales concertados entre países de origen y de empleo esos contratos tipo y una indicación de los servicios a los que podrían recurrir los trabajadores domésticos migratorios en busca de orientación y consejos o para presentar denuncias.
 - c) El suministro de información periódica y pública sobre las corrientes de trabajadores domésticos migratorios, su trabajo, sus derechos, los programas de formación y de otra índole y las cuestiones relativas a la administración de justicia.

Agencias de contratación

33. De acuerdo con el artículo 66, los Estados partes tienen la obligación de reglamentar y vigilar eficazmente las operaciones de los intermediarios laborales, las agencias de contratación y otros agentes para asegurar que respeten los derechos de los trabajadores domésticos.

34. Las agencias que organizan la migración de trabajadores domésticos, ya sea en los países de origen, de tránsito o de empleo, deberán obtener la autorización y aprobación de las autoridades públicas y someterse a su supervisión. Para ello las autoridades podrán regular de forma oficial, sistemática y transparente los aspectos siguientes:


- a) La concesión de licencias, llegado el caso con los correspondientes procesos de acreditación y de renovación periódica;
- b) La labor de vigilancia, inspección y evaluación;
- c) Las sanciones y multas;
- d) Los sistemas de registro e información, incluida la preparación de formatos basados en la Web que sean de acceso amplio y fácil para el público, con particular atención a las denuncias y los conflictos que afecten a los trabajadores.

35. Los Estados partes deben establecer criterios específicos en lo que respecta a los derechos de los trabajadores domésticos migratorios y asegurarse de que solo siguen funcionando las agencias que respeten los criterios y códigos establecidos. Podría ser útil establecer esos criterios en consulta con las propias organizaciones de trabajadores migratorios, las organizaciones no gubernamentales que trabajan con ellos y las organizaciones de trabajadores y empleadores.

36. Además, se alienta a los Estados partes a que adopten códigos de conducta sobre la contratación de trabajadores domésticos migratorios, en particular las reglas por las que se han de regir el cobro de comisiones y las deducciones salariales, y a que prevean multas y sanciones apropiadas para asegurar su aplicación. Los Estados partes deben prohibir el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores domésticos, incluidas las deducciones salariales.

Condiciones de trabajo

37. Los derechos de los trabajadores domésticos migratorios deben abordarse en el marco más amplio de las disposiciones relativas al trabajo decente de los trabajadores domésticos. A este respecto, el Comité considera que la legislación nacional debe reglamentar adecuadamente el trabajo doméstico de forma que los trabajadores domésticos disfruten del mismo nivel de protección que otros trabajadores (8).



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

38. En consecuencia, la protección laboral prevista en la legislación nacional se debe hacer extensiva a los trabajadores domésticos para que se beneficien de una protección igual conforme a derecho, en particular las disposiciones relativas al salario mínimo, el horario de trabajo, los días de descanso, la libertad de asociación, la protección de la seguridad social (por ejemplo en el caso de maternidad), los derechos de pensión y los seguros médicos y otras disposiciones específicamente relacionadas con las circunstancias del trabajo doméstico. A este respecto, los trabajadores migratorios deben gozar de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo (art. 25).

39. Los Estados deben proteger el derecho de los trabajadores domésticos migratorios a la libertad de circulación y residencia, entre otras cosas velando por que no se les exija vivir con sus empleadores o permanecer en la casa durante su tiempo libre (art. 39). Los Estados también deben velar por que no se confisquen a los trabajadores domésticos migratorios sus documentos de identidad o de viaje (art. 21). Además, los Estados deben adoptar todas las medidas necesarias a fin de modificar la idea que se hace el público del trabajo doméstico, para que este se reconozca como trabajo y se reconozca también a los trabajadores domésticos como trabajadores con derechos fundamentales, incluidos los derechos laborales.

40. Se alienta a los Estados partes a garantizar que se comuniquen a los trabajadores domésticos migratorios, de manera explícita, por escrito y en un idioma que comprendan, las condiciones de empleo, con indicación de sus obligaciones específicas, el horario, la remuneración, los días de descanso y otras condiciones de trabajo, en contratos equitativos suscritos con su libre y pleno consentimiento. En particular, los Estados partes podrán, si lo estiman oportuno, considerar la posibilidad de elaborar disposiciones modelo o tipo con esos fines.

41. Los Estados partes deben incluir en su legislación nacional disposiciones para establecer mecanismos de vigilancia de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos migratorios y reforzar los servicios de inspección del trabajo encargados de esa vigilancia y de recibir, investigar y tramitar las denuncias de presuntas violaciones.

Seguridad social y servicios de salud

42. Los Estados partes deben velar por que los trabajadores domésticos migratorios tengan acceso a las prestaciones de la seguridad social sobre la base del trato otorgado a sus nacionales (art. 27).

43. Los Estados deben asegurar el acceso efectivo de todos los trabajadores domésticos migratorios a cualquier tipo de atención médica urgente que necesiten para evitar daños irreparables a su salud (art. 28). Se debe prestar especial atención a las trabajadoras domésticas migrantes en situación irregular, que son especialmente vulnerables cuando quedan embarazadas, porque con frecuencia temen ser expulsadas del país si se dirigen a los servicios de salud pública. Los Estados no deben obligar a las instituciones de salud pública que dispensen atención a comunicar datos a las autoridades de inmigración sobre la situación regular o irregular de los pacientes.

44. Los Estados deben velar por que los trabajadores domésticos migratorios documentados o en situación regular gocen del mismo trato que sus nacionales en el acceso a los servicios sociales y de salud (art. 43 1) e)). Además, el Comité recuerda las obligaciones contraídas por los Estados en virtud de otros tratados internacionales fundamentales de derechos humanos, en particular el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de tomar medidas apropiadas para asegurar a todas las personas que se encuentren bajo su jurisdicción, sean o no inmigrantes, el disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, así como asistencia y servicios médicos en caso de enfermedad (9).

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



Derecho de sindicación para la negociación y la protección colectivas

45. El derecho de sindicación y de negociación colectiva es imprescindible para que los trabajadores domésticos migratorios puedan expresar sus necesidades y defender sus derechos, en particular a través de los sindicatos (arts. 26 y 40) y las organizaciones de trabajadores.

46. Las leyes de los Estados partes, especialmente de los países de empleo de los trabajadores domésticos migratorios, deben reconocerles el derecho a fundar organizaciones y a afiliarse a ellas, independientemente de su condición migratoria (art. 26), y se debe fomentar el ejercicio de ese derecho.

47. Se alienta a los Estados partes a que faciliten información a los trabajadores domésticos migratorios sobre las asociaciones que puedan prestarles asistencia en el país o la ciudad de origen y de empleo.

Libertad de religión o de creencias y libertad de expresión

48. Los Estados partes deben adoptar medidas eficaces para que los trabajadores domésticos migratorios puedan practicar libremente la religión o las creencias de su elección y ejerzan su libertad de expresión, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, de conformidad con los artículos 12 y 13 de la Convención y otras normas internacionales de derechos humanos (arts. 12 y 13).

Acceso a la justicia y a recursos


49. Los Estados de empleo deben velar por que todos los trabajadores domésticos migratorios tengan acceso a mecanismos para presentar denuncias de violaciones de sus derechos (arts. 18, párr. 1, y 83). Los Estados partes deben garantizar que esas denuncias se investiguen de forma adecuada y en un plazo razonable y que las violaciones se sancionen debidamente. Por ejemplo, para facilitar el acceso a los mecanismos de reparación, los Estados partes podrían nombrar a un defensor de los trabajadores domésticos. Los Estados partes deben también velar por que los trabajadores domésticos migratorios puedan obtener reparación e indemnización por la vía judicial cuando los empleadores con inmunidad diplomática con arreglo a la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas violen sus derechos.

50. El Comité considera que, para asegurar el acceso efectivo a la justicia y a sus recursos por todos los trabajadores domésticos migratorios, estos deben poder acceder a los tribunales y otros mecanismos de justicia sin temor a ser expulsados como consecuencia de sus denuncias, y que dichos trabajadores deben tener acceso a un alojamiento provisional si es necesario debido a las condiciones abusivas de su empleo. Se alienta a los Estados partes a que consideren la posibilidad de adoptar procedimientos judiciales acelerados o con plazos definidos para atender las denuncias presentadas por los trabajadores domésticos migratorios. También se les alienta a que concierten acuerdos bilaterales para que los migrantes que regresan a su país de origen tengan acceso a la justicia en el país de empleo, en particular para denunciar los abusos y reclamar los salarios y prestaciones que no se les hayan pagado.

Acceso a una situación migratoria regular

51. Con miras a prevenir la migración irregular, el tráfico ilícito de migrantes y la trata de seres humanos, los Estados partes deben velar por que los trabajadores domésticos migratorios tengan acceso a los canales ordinarios de migración, sobre la base de la demanda efectiva (art. 68).

52. Los Estados partes deben adoptar medidas apropiadas para poner fin a la vulnerabilidad extrema de los trabajadores domésticos migratorios no documentados, especialmente de las mujeres y los niños. En particular, los Estados partes deben considerar la posibilidad de adoptar políticas, como programas de regularización, para evitar que los trabajadores domésticos migratorios carezcan de documentación o corran el riesgo de encontrarse en situación irregular, o resolver tales situaciones (art. 69).



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

53. Los Estados partes deben evitar que la condición de inmigrantes de los trabajadores domésticos migratorios esté supeditada al patrocinio o la tutela de un empleador determinado, habida cuenta de que este tipo de arreglos puede restringir indebidamente la libertad de circulación de esos trabajadores (art. 39) y aumentar su vulnerabilidad a la explotación y los malos tratos, a veces en condiciones de trabajo forzoso o servidumbre (art. 11).

Respeto de la unidad familiar

54. Los Estados partes deben adoptar medidas apropiadas para proteger la unidad de la familia del trabajador doméstico migratorio que se encuentre en situación regular (art. 44, parr. 1). En particular, los trabajadores domésticos migratorios deben tener oportunidades razonables de mantenerse en contacto con sus familias y gozar de la movilidad correspondiente, incluida la posibilidad de comunicarse con la familia que permanece en el país de origen, de viajar para participar en acontecimientos familiares ineludibles como son los entierros y, especialmente en el caso de los migrantes ausentes durante largos períodos, de visitar a sus cónyuges e hijos en otros países. Los Estados partes deben velar por que los niños separados de uno o ambos progenitores puedan mantener contactos directos con ellos de forma periódica.

55. Además, los Estados partes deben tomar medidas apropiadas para facilitar la reunificación de los trabajadores domésticos migratorios en situación regular con sus cónyuges e hijos (art. 44, párr. 2). En caso de fallecimiento o de divorcio de un trabajador migratorio en situación regular, los Estados partes deben considerar favorablemente conceder una autorización de residencia independiente a los familiares de ese trabajador (art. 50).

Medidas especiales de protección a los niños

56. De conformidad con la Convención sobre los Derechos del Niño y los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Estados deben velar por que los niños migrantes no realicen ningún tipo de trabajo doméstico que pueda ser peligroso o nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Los Estados se abstendrán de adoptar políticas destinadas a contratar a niños migrantes para que trabajen en el servicio doméstico.

57. Los Estados partes deben velar por que todos los niños migrantes, independientemente de su situación migratoria, tengan acceso a la enseñanza primaria gratuita y obligatoria y a la enseñanza secundaria en condiciones de igualdad de trato con los nacionales del Estado en cuestión (art. 30), y por que el trabajo doméstico realizado por los niños no dificulte su educación. No debe exigirse a las escuelas que faciliten a las autoridades de inmigración datos sobre la situación de regularidad o irregularidad de los alumnos.

58. Se debe inscribir a los hijos de los trabajadores domésticos migratorios en el registro civil poco después del nacimiento, independientemente de la situación migratoria de sus padres, y se les deben expedir certificados de nacimiento y otros documentos de identidad. Los Estados deben adoptar todas las medidas adecuadas para que los niños tengan una nacionalidad (art. 29).

59. Los Estados partes deben eliminar las políticas y las prácticas discriminatorias que denieguen o restrinjan los derechos de los hijos de los trabajadores domésticos migratorios, en particular su derecho a la salud y la educación (arts. 28 y 30).

Perspectiva de género

60. Según ha señalado el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la situación de las mujeres migrantes se diferencia de la de los hombres migrantes en lo que respecta a los cauces utilizados para la migración, los sectores del mercado de trabajo en que están empleadas, los abusos de que son

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



víctimas y las consecuencias y repercusiones que sufren por ello, entre otras cosas (10). Considerando que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres y niñas y habida cuenta de las funciones tradicionales, la distinción de géneros en el mercado laboral, la prevalencia universal de la violencia de género y la feminización de la pobreza y la migración laboral en todo el mundo, los Estados deben incorporar una perspectiva de género en los esfuerzos encaminados a comprender sus problemas específicos y prevenir recursos contra la discriminación basada en el género a la que se exponen a lo largo de todo el proceso de migración.

61. Los Estados partes deben 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 (arts. 1 y 7), incluidas las restricciones que exigen que las mujeres cuenten con la autorización de su marido o su tutor masculino para obtener un pasaporte o para viajar (art. 8) o las prohibiciones que impiden a las trabajadoras domésticas migratorias contraer matrimonio con nacionales del país de empleo o residentes permanentes en él (art. 14), o conseguir una vivienda independiente. Los Estados partes también deben revocar las leyes, reglamentos y prácticas relativos al VIH que resulten discriminatorios, en particular los que privan de visados de trabajo a los seropositivos, y velar por que no se obligue a las trabajadoras domésticas migratorias a someterse a reconocimientos médicos, incluidas las pruebas de embarazo y de infección por el VIH, sin su consentimiento informado previo.

Embajadas y consulados

62. Aunque el Estado de empleo es el principal responsable de proteger los derechos de los trabajadores domésticos migratorios, las embajadas y los consulados de los Estados de origen deben participar activamente en la protección de los derechos de sus nacionales empleados como trabajadores domésticos migratorios. En particular, se alienta a las embajadas y los consulados de los países de origen presentes en los países donde están empleados sus nacionales como trabajadores domésticos migratorios a que, en coordinación con las autoridades de los países de empleo:

a) Velen por que haya personal debidamente preparado y mecanismos (incluida una línea telefónica de urgencia) para recibir y tramitar las denuncias de los trabajadores domésticos migratorios, incluida la prestación de asistencia jurídica;

b) Proporcionar orientación y facilitar un alojamiento apropiado a los trabajadores domésticos migratorios, especialmente a las mujeres y los niños, que huyan de condiciones de empleo abusivas;


c) Acelerar la expedición de documentos de viaje temporales y de billetes de vuelta para evitar que los trabajadores domésticos migratorios en dificultades queden atrapados en centros de acogida durante largos períodos;

d) Recibir, registrar y comunicar toda información que pueda ser de utilidad para los trabajadores domésticos migratorios en el país de empleo, así como para los futuros trabajadores migratorios en el país de origen, en lo que respecta a:

i) Las condiciones reales del país y del empleo;

ii) La experiencia de los trabajadores domésticos migratorios, en particular en relación con el viaje y la llegada, las comisiones pagadas y las deudas contraídas para migrar, las repercusiones familiares, los conflictos en el lugar de trabajo, las cuestiones relativas a los derechos y el acceso a la justicia.

63. Se alienta a las embajadas y los consulados de los países de origen a que colaboren entre ellos para identificar a las agencias de empleo abusivas y promover políticas adecuadas de protección de los trabajadores domésticos migratorios.



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

64. Cuando un trabajador doméstico migratorio o un familiar suyo sea detenido, la embajada o el consulado de su país se pondrá en contacto con él para concertar la visita de los funcionarios consulares competentes en consulta con el Estado de empleo (arts. 16, párr. 7, y 23).

Participación de los trabajadores domésticos migratorios y de la sociedad civil

65. El Comité subraya la importancia de entablar consultas genuinas con los trabajadores domésticos migratorios y con las organizaciones de la sociedad civil respecto de la elaboración y aplicación de las medidas legislativas y de otra índole relacionadas con esos trabajadores y la protección de sus derechos.

Vigilancia y presentación de informes

66. Los Estados partes deben incluir en sus informes información sobre sus esfuerzos para seguir de cerca la situación de los trabajadores domésticos migratorios, entre otras cosas mediante datos estadísticos, y proteger los derechos que les asisten en virtud de la Convención, teniendo presentes las recomendaciones formuladas en la presente observación general.

Notas

1. No existen datos precisos sobre la cantidad de trabajadores domésticos en el mundo, en parte por la alta incidencia de trabajos domésticos sin declarar y por el hecho de que en las estadísticas nacionales no suelen contabilizarse los trabajadores domésticos como categoría aparte. Según los datos disponibles, sin embargo, el trabajo doméstico representa entre el 4% y el 10% del empleo total en los países en desarrollo y entre el 1% y el 2,5% en los países industrializados. Véase Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009), *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010.
2. Convención, artículo 2. En el artículo 3 de la Convención se excluye de su campo de aplicación a varias categorías de trabajadores, entre ellos determinadas personas empleadas por organizaciones internacionales o por un Estado, los inversionistas que residen fuera de su Estado de origen, cuya condición jurídica está regulada por el derecho internacional general o por acuerdos internacionales concretos; los estudiantes y las personas que reciben capacitación; y los marinos y los trabajadores en estructuras marinas que no hayan sido autorizados a residir y ejercer una actividad remunerada en los Estados de empleo. Además, la Convención solo se aplicará a los refugiados y los apátridas si está previsto que se aplique a esas personas en la legislación nacional (art. 3 d)).
3. Convención, art. 1.
4. Convención, parte III.
5. Convención, parte IV.
6. Véase OIT (2009), *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010; José María Ramírez-Machado, *Trabajo doméstico, condiciones laborales y empleo: una perspectiva legal*, OIT (2003).
7. Todos los tratados internacionales fundamentales de derechos humanos contienen normas y salvaguardias de interés para la protección de los trabajadores domésticos migratorios. Varios de los órganos creados en virtud de otros tratados de derechos humanos han prestado atención particular a la situación de los migrantes y de los trabajadores migratorios, incluidos los empleados en el servicio doméstico. Véase, en particular, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general N° 26 (2008), sobre las trabajadoras migratorias; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 18 (2005), sobre el derecho al trabajo; Comité de los Derechos del Niño, Observación general N° 6 (2005), sobre el trato de los menores no acompañados y separados de su familia fuera de su país de origen; Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Recomendación general N° 30 (2004), sobre la discriminación contra los no ciudadanos; y Comité de Derechos Humanos, Observación general N° 15 (1986), sobre la situación de los extranjeros con arreglo al Pacto.
8. Esta recomendación está en conformidad con la Observación general N° 18 (2005) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre el derecho al trabajo, párr. 10.
9. Véase el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 12. Como subraya el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación general N° 20 (2009), sobre la no discriminación y los derechos eco-

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES

nómicos, sociales y culturales, “los derechos reconocidos en el Pacto son aplicables a todos, incluidos los no nacionales, como los refugiados, los solicitantes de asilo, los apátridas, los trabajadores migratorios y las víctimas de la trata internacional, independientemente de su condición jurídica y de la documentación que posean” (párr. 30). Véase también la Recomendación general N° 30 (2004), sobre la discriminación contra los no ciudadanos, del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

10. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general N° 26 (2008), sobre las trabajadoras migratorias, párr. 5.

Observación general N° 2 (2013)
Sobre los derechos de los trabajadores migratorios
en situación irregular y de sus familiares

I. Introducción


1. Según estimaciones de fuentes internacionales, entre el 10% y el 15% de los migrantes internacionales del mundo se encuentran en situación irregular (1), aunque la propia naturaleza de la migración irregular hace que resulte difícil recabar datos fidedignos sobre la dimensión de este fenómeno. Mientras que las economías de los países en desarrollo no pueden absorber a la gran cantidad de hombres y, cada vez más, mujeres jóvenes que buscan empleo, la disminución y el envejecimiento de la población han reducido la fuerza de trabajo en los países desarrollados, alimentando la demanda de trabajadores migratorios con un nivel de cualificación bajo y medio en muchos sectores de la economía. Sin embargo, esa demanda no ha llevado aparejado el correspondiente aumento de la migración por los cauces regulares. Como resultado de ello, los empleadores a menudo recurren a los trabajadores migratorios en situación irregular para cubrir las lagunas.

2. Para disuadir a los trabajadores migratorios y a sus familiares en situación irregular de que entren o permanezcan en su territorio, los Estados recurren cada vez más a medidas represivas como la penalización de la migración irregular, la detención administrativa y la expulsión. La tipificación como delito de la migración irregular alienta y promueve la percepción entre la población de que los trabajadores migrantes y sus familiares en situación irregular son “ilegales”, personas de segunda categoría o personas que compiten de manera desleal para obtener trabajos y prestaciones sociales, lo que incita a la expresión de manifestaciones públicas en contra de la inmigración, a la discriminación y a la xenofobia. Además, por lo general los trabajadores migratorios en situación irregular y sus familiares viven con miedo a ser denunciados a las autoridades de inmigración por los prestadores de servicios públicos o por otros funcionarios, o bien por particulares, lo que limita su acceso a los derechos humanos fundamentales y a la justicia y los hace más vulnerables a la explotación y los abusos laborales y de otro tipo.

3. La expresión “trabajadores migratorios en situación irregular” se define en el artículo 5 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (la Convención), que especifica que los trabajadores migratorios y sus familiares serán considerados no documentados o en situación irregular si no 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.

4. El Comité entiende que las expresiones “en situación irregular” o “no documentados” son la terminología adecuada que debe emplearse para hacer referencia a la situación de estos trabajadores. El uso del término “ilegal” para describir a los trabajadores migratorios en situación irregular es inadecuado y debe evitarse, ya que tiende a estigmatizarlos al vincularlos con la delincuencia (2).

5. La situación de los trabajadores migratorios puede ser irregular bien porque hayan entrado en el Estado de empleo sin autorización y, por tanto, no tengan permiso para permanecer, residir o trabajar en ese



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

Estado, o porque hayan excedido ese período o incumplido en otro modo las condiciones de la estancia autorizada. Los migrantes regulares también pueden perder su condición por causas ajenas a su voluntad, como una enfermedad u otras circunstancias imprevistas de las que sean víctimas ellos o sus familiares. El Comité hace hincapié en que, cualquiera que sea la modalidad de su estancia, los trabajadores migratorios no pueden ser privados jamás de los derechos fundamentales que les asisten en virtud de la parte III de la Convención debido a su situación irregular.

II. Marco normativo para la protección de los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares

A. Parte III de la Convención

6. La parte III de la Convención protege los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, incluidos los que se encuentran en situación irregular. La mayoría de los derechos amparados por la parte III son comunes a una serie de tratados internacionales de derechos humanos, entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Entre los derechos civiles y políticos protegidos en la parte III, el derecho de los trabajadores migratorios a la libertad y la seguridad personales (art. 16) y el derecho de los trabajadores migratorios privados de libertad a ser tratados con humanidad (art. 17) se han adaptado a la situación de este grupo de titulares de derechos. Entre los derechos específicos de los trabajadores migratorios que no están protegidos de manera explícita en otros tratados de derechos humanos figuran la protección contra la confiscación o destrucción no autorizada de documentos personales (art. 21), las salvaguardias procedimentales en los procesos de expulsión (art. 22) y el derecho a recurrir a la protección y asistencia consular o diplomática (art. 23). Entre los derechos económicos, sociales y culturales de todos los trabajadores migratorios, la Convención protege específicamente el derecho al respeto de su identidad cultural (art. 31) y el derecho a transferir sus ingresos y ahorros al terminar su permanencia en el Estado de empleo (art. 32). Además, la parte III prevé derechos de información (art. 33) y establece la obligación de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de cumplir las leyes del Estado de empleo o de tránsito (art. 34).

B. Otros instrumentos jurídicos internacionales

7. El Comité observa que la Convención establece únicamente un nivel mínimo de protección. El artículo 81, párrafo 1, dispone que nada impedirá a los Estados partes conceder derechos o libertades más favorables que los que se recogen en la Convención a los trabajadores migratorios y sus familiares, incluidos los que se encuentren en situación irregular, en aplicación del derecho y de la práctica del Estado parte en cuestión, o de cualquier tratado bilateral o multilateral vigente para ese Estado. El Comité entiende que la obligación del Estado enunciada en la Convención debe ir unida al respeto de los tratados fundamentales de derechos humanos y otros instrumentos internacionales pertinentes en los que sea parte dicho Estado. Esos tratados, si bien son autónomos e independientes, son complementarios y se refuerzan entre sí.

8. Los derechos garantizados a los migrantes en situación irregular en otros tratados internacionales de derechos humanos tienen a menudo un alcance más amplio que los artículos equivalentes de la parte III de la Convención. Además, esos tratados incluyen otros derechos adicionales. Por lo general, los derechos garantizados en esos tratados son aplicables a todas las personas, incluidos los migrantes y otros no nacionales, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, incluida la situación de residencia.

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



9. Por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ofrece un mayor grado de protección del derecho de reunión pacífica, el derecho a contraer matrimonio libremente y a la igualdad de derechos y responsabilidades de ambos esposos, el derecho de todo niño a recibir protección especial, el derecho a la igualdad ante la ley y a la igual protección de la ley, y los derechos de las minorías. Además, otros derechos consagrados en el Pacto, como el derecho a formar asociaciones y sindicatos y el derecho a la protección de la familia, son aplicables a todos los trabajadores migratorios, independientemente de su situación de residencia, mientras que la Convención establece una distinción entre los trabajadores migratorios en situación regular y los que están en situación irregular. Tanto el Pacto como la Convención protegen el derecho de los migrantes a la libertad de circulación y a la libre elección de residencia, siempre y cuando se encuentren de manera legal en el territorio del Estado parte.


10. Del mismo modo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también prevé una gama de derechos más amplia, como el derecho de huelga, el derecho a contraer matrimonio libremente, el derecho a la protección de la maternidad, el derecho a la protección especial de los niños y los adolescentes, el derecho a un nivel de vida adecuado, incluido el derecho a alimentarse y vestirse adecuadamente, y ciertos derechos culturales. La Convención no prevé esos derechos solo en relación con los trabajadores migratorios en situación regular. Además, el Pacto reconoce el derecho al trabajo, a la orientación y la formación profesionales, a formar sindicatos, a la protección de la familia, a la vivienda y a participar en la vida cultural. La Convención reconoce esos derechos en relación con los trabajadores migratorios en situación regular y sus familiares. Además, la mayoría de los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en la parte III de la Convención tienen un alcance más limitado que los derechos equivalentes que figuran en el Pacto.

Tratados regionales de derechos humanos

11. Los tratados regionales de derechos humanos protegen a todos los migrantes de la devolución (3) y la expulsión colectiva (4). No obstante, las salvaguardias procedimentales en los procesos de expulsión individuales que prevén los tratados regionales de derechos humanos son aplicables únicamente a los migrantes que se encuentran de manera legal en el territorio de un Estado parte (5). Los derechos protegidos en la Carta Social Europea son aplicables a los extranjeros únicamente en la medida en que sean nacionales de otras partes contratantes y residan o trabajen legalmente de manera regular en el territorio de la parte contratante en cuestión, o a los trabajadores migratorios y sus familiares que se encuentren “legalmente dentro de su territorio” (6). Sin embargo, el Comité Europeo de Derechos Sociales ha sostenido en sus opiniones que la Carta Social Europea también se aplica a los niños migrantes indocumentados, que constituyen una categoría vulnerable. Además, el derecho a la educación se garantiza a todos los niños migrantes, sea cual sea su situación migratoria, en todos los sistemas regionales de derechos humanos (7).

Organización Internacional del Trabajo

12. Las normas laborales internacionales aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son aplicables a los trabajadores migrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, a menos que se indique otra cosa. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos en los ocho Convenios fundamentales de la OIT (8) son aplicables a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su nacionalidad y su situación migratoria. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, exige a todos los Estados miembros de la OIT que promuevan y hagan efectivos los principios relativos a los derechos fundamentales consagrados en esos Convenios. Diversas otras normas de la OIT de aplicación



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

general y las que contienen disposiciones específicas sobre los trabajadores migrantes en los ámbitos del empleo, la inspección laboral, la seguridad social, la protección de los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo, así como en los sectores de la agricultura, la construcción, la hostelería y la restauración y el trabajo doméstico, tienen especial importancia para los trabajadores migratorios en situación irregular (9). Por último, a la hora de elaborar leyes y políticas nacionales sobre la migración laboral y la protección de los trabajadores migratorios en situación irregular, los Estados se guían también por los Convenios de la OIT N° 97 (1949), sobre los trabajadores migrantes (revisado) (10); y N° 143 (1975), sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), así como por sus Recomendaciones correspondientes, la N° 86 y la N° 151.

III. Protección de la Convención en relación con los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares en situación irregular

A. Principios básicos

1. Facultad para regular la entrada y la permanencia

13. La Convención establece un equilibrio entre la facultad soberana de los Estados partes para controlar sus fronteras y regular la entrada y la permanencia de los trabajadores migratorios y sus familiares, por una parte, y, por otra, la protección de los derechos, enunciados en la parte III de la Convención, de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, incluidos los que se encuentran en situación irregular. Este equilibrio se refleja en el artículo 79 de la Convención.

2. Obligación de cumplir las leyes y reglamentaciones

14. El artículo 34 de la Convención establece que nada de lo dispuesto en la parte III tendrá por efecto eximir a los trabajadores migratorios y a sus familiares de la obligación de cumplir las leyes y reglamentaciones de todos los Estados de tránsito y del Estado de empleo ni de la obligación de respetar la identidad cultural de los habitantes de esos Estados. La obligación de cumplir las leyes y reglamentaciones del Estado de empleo y de todos los Estados de tránsito entraña el deber de abstenerse de llevar a cabo cualquier acto hostil que atente contra la seguridad nacional, el orden público o los derechos y libertades de las demás personas.

3. Regularización

15. El artículo 35 de la Convención aclara que el hecho de que en la parte III se protejan los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares, independientemente de su situación migratoria, no puede interpretarse en el sentido de que implica la regularización de la situación de trabajadores migratorios o de familiares suyos en situación irregular o el derecho a que dicha situación se regularice. Si bien los Estados partes no tienen la obligación de regularizar la situación de los trabajadores migratorios o de sus familiares, tomarán medidas apropiadas en el caso de que haya en su territorio trabajadores migratorios y familiares suyos en situación irregular para asegurar que esa situación no persista (art. 69, párr. 1). Así pues, los Estados partes considerarán la posibilidad de regularizar la situación de esas personas en cada caso concreto, de conformidad con la legislación nacional y los acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables, teniendo en cuenta las circunstancias de su entrada, la duración de su estancia y otras consideraciones pertinentes, en particular las relacionadas con su situación familiar (art. 69, párr. 2). Cuando los Estados partes prevean la regularización de los trabajadores migratorios en su legislación nacional, deberán velar por que todos los trabajadores migratorios y sus familiares en situación irregular tengan acceso efectivo y sin

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



discriminación a los procedimientos de regularización y por que esos procedimientos no se apliquen de manera arbitraria (arts. 7 y 69).

16. El Comité recuerda que la regularización es la medida más efectiva para acabar con la extrema vulnerabilidad de los trabajadores migratorios y sus familiares en situación irregular (11). Por consiguiente, los Estados partes deben considerar la adopción de políticas, incluidos programas de regularización, para evitar que los trabajadores migratorios y sus familiares se hallen en situación irregular o en peligro de caer en ella, o resolver tales situaciones (art. 69, párr. 1).

4. Cooperación internacional (Parte VI)


17. Los Estados partes colaborarán entre sí con miras a promover condiciones satisfactorias, equitativas y dignas en relación con la migración internacional (art. 64, párr. 1). Un elemento importante de dicha colaboración es la coordinación de las políticas para asegurar a los trabajadores migratorios y a sus familiares el acceso a los cauces regulares de migración, teniendo en cuenta las necesidades, a todos los niveles de especialización, y los recursos de mano de obra reales o previstos (art. 64, párr. 2). Al facilitar el acceso a los canales regulares de migración, los Estados partes también contribuyen a impedir y eliminar los movimientos y el empleo ilegales o clandestinos de los trabajadores migratorios en situación irregular (art. 68).

B. No discriminación (Parte II)

18. El principio de no discriminación es parte esencial de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos y de la Carta de las Naciones Unidas. El artículo 7 de la Convención incluye explícitamente la nacionalidad entre los motivos prohibidos de discriminación. Los órganos de tratados también han interpretado que la prohibición de la discriminación incluye a los no nacionales, como los trabajadores migratorios, independientemente de su condición jurídica y de la documentación que posean (12). Los derechos enunciados en la parte III de la Convención también son aplicables a todos los trabajadores migratorios y sus familiares, incluidos los que se encuentran en situación irregular. Por lo tanto, cualquier diferencia de trato basada en la nacionalidad o la situación migratoria constituye una discriminación, a menos que los motivos de dicha diferenciación estén establecidos por ley, persigan un fin legítimo en virtud de la Convención, sean necesarios en esas circunstancias concretas y sean proporcionales al fin legítimo que se persigue (13).

19. El artículo 7 exige a los Estados partes “respetar y asegurar” a todos los trabajadores migratorios y sus familiares los derechos reconocidos en la Convención, sin discriminación alguna. El artículo 7 no establece un derecho autónomo. Su aplicación se limita a los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares en situación irregular que están protegidos en la Convención, y en particular en la parte III. El artículo 7 abarca la discriminación *de iure* y la discriminación *de facto*. En este contexto, *de iure* se refiere a la discriminación que existe en la legislación, y *de facto* se refiere a la discriminación que existe de hecho o que tiene efecto aunque no esté reconocida formal o legalmente. Los Estados partes deberán respetar la prohibición de la discriminación velando por que sus leyes, reglamentaciones y prácticas administrativas no discriminen a los trabajadores migratorios y sus familiares. El Comité entiende que si solo se aborda la discriminación *de iure* no se asegurará la igualdad *de facto*. Por consiguiente, los Estados partes deberán proteger los derechos reconocidos en la Convención a todos los trabajadores migratorios adoptando medidas positivas para prevenir, reducir y eliminar las condiciones y actitudes que causen o perpetúen la discriminación de hecho contra esas personas.

20. El artículo 7 prohíbe tanto la discriminación directa como indirecta de los trabajadores migratorios. Siguiendo la jurisprudencia de otros mecanismos internacionales de derechos humanos, existe discriminación indirecta de los trabajadores migratorios cuando una ley, política o práctica parece ser neutral pero repercu-



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

te de manera desproporcionada en los derechos de esas personas. Por ejemplo, la exigencia de certificados de nacimiento para la realización de matrículas escolares puede afectar de manera desproporcionada a los trabajadores migratorios en situación irregular, que con frecuencia no poseen esos certificados o les han sido denegados.

C. Protección de los derechos civiles y políticos (Parte III)

1. Protección contra la violencia

21. Los trabajadores migratorios en situación irregular, en particular las mujeres, corren un mayor riesgo de ser objeto de malos tratos y de otras formas de violencia, tanto por parte de agentes privados, por ejemplo, los empleadores, como de funcionarios del Estado. Entre estas formas de violencia cabe mencionar la violencia sexual, las palizas, las amenazas, los abusos psicológicos y la denegación del acceso a atención médica. El artículo 16, párrafo 2, establece que los Estados partes tienen la obligación de proteger a todos los trabajadores migratorios y sus familiares de la violencia, el daño corporal, las amenazas y la intimidación, ya sea por parte de funcionarios públicos o de particulares, grupos o instituciones. Esta obligación requiere que los Estados partes:

- a) Aprueben y apliquen legislación que prohíba esos actos;
- b) Investiguen con eficacia los casos de malos tratos y violencia;
- c) Procesen y castiguen con penas adecuadas a los responsables de esos actos;
- d) Proporcionen una reparación adecuada a las víctimas y a sus familiares;
- e) Proporcionen a los funcionarios públicos formación en materia de derechos humanos; y
- f) Vigilen de manera efectiva el comportamiento de los funcionarios del Estado y reglamenten el de las personas físicas y las entidades privadas, a fin de prevenir esos actos.

22. Los Estados partes también deberán adoptar medidas efectivas para luchar contra todas las manifestaciones de racismo, xenofobia o formas conexas de intolerancia contra los trabajadores migratorios y sus familiares, en especial los que se encuentran en situación irregular, como los delitos motivados por el odio, la incitación al odio y las expresiones de odio, especialmente en el caso de los políticos y de los medios de comunicación, así como para concienciar a la población acerca del carácter delictivo de estos actos y promover el respeto de los derechos humanos de los trabajadores migratorios.

2. Protección contra la detención o prisión arbitraria

23. El artículo 16 protege el derecho de los trabajadores migratorios y sus familiares a la libertad y seguridad personales (párr. 1) y dispone que la verificación de la identidad de los trabajadores migratorios debe ceñirse a los procedimientos establecidos por la ley (párr. 3). El artículo 16, párrafo 4, complementa al artículo 9, párrafo 1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, añadiendo que los trabajadores migratorios y sus familiares no serán sometidos, "individual o colectivamente", a detención o prisión arbitraria. Para no ser arbitraria, la detención o prisión de los trabajadores migratorios o de sus familiares, incluidos aquellos que estén en situación irregular, deberá estar prescrita por ley, perseguir un fin legítimo en virtud de la Convención, y ser necesaria en esas circunstancias concretas y proporcional al fin legítimo que se persiga.

24. El Comité considera que no constituyen delito el cruce de la frontera de un país sin la debida autorización o documentación ni la permanencia en un país una vez vencido el plazo autorizado. La penalización de la entrada irregular en un país va más allá del interés legítimo de los Estados partes de controlar y reglamentar la migración irregular y da lugar a detenciones innecesarias. La entrada y estancia irregulares en un país pueden constituir infracciones administrativas, pero no son en sí mismas delitos contra las personas, los bienes o la seguridad nacional (14).

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



25. Aunque el artículo 16, párrafo 4, no define los motivos admisibles de detención, sí establece que los trabajadores migratorios y sus familiares no serán privados de libertad, salvo por los motivos y de conformidad con los procedimientos que la ley establezca. Además, la privación de libertad deberá estar prescrita por la ley, perseguir un fin legítimo en virtud de la Convención y ser necesaria en esas circunstancias concretas y proporcional al fin legítimo que se persiga.

26. En opinión del Comité, las medidas privativas o no privativas de la libertad que restrinjan el derecho a esa libertad deberán tener carácter excepcional y estar basadas, en todos los casos, en evaluaciones exhaustivas e individuales en que se valore la necesidad y la idoneidad de cualquier tipo de restricción de la libertad, así como si dicha restricción es proporcional al fin perseguido. El principio de proporcionalidad exige a los Estados partes que procedan a la detención de los trabajadores migratorios únicamente como medida de último recurso y que den prioridad a alternativas menos coercitivas, especialmente medidas no privativas de libertad, cuando estas basten para lograr el fin que se persiga. En cualquier caso deberá aplicarse la medida menos restrictiva e intrusiva posible a cada caso concreto.


27. La detención administrativa de los migrantes que inicialmente es lícita y no arbitraria puede tornarse arbitraria si se prolonga una vez transcurrido el período que el Estado parte puede justificar debidamente. Para evitar que esto ocurra, debe establecerse por ley un plazo máximo de detención administrativa, al término del cual el detenido ha de ser puesto en libertad automáticamente, a menos que pueda justificarse la necesidad de retenerlo. En ningún caso la detención administrativa podrá ser de duración indefinida o excesiva. Los motivos que justifican la detención de un trabajador migratorio deben ser objeto de revisión periódica para evitar una detención prolongada o injustificada que se considere entonces arbitraria. Con frecuencia, la prisión preventiva de trabajadores migrantes se convierte en una detención prolongada basada en criterios poco definidos. Por lo tanto, dicha detención solo debe imponerse tras la evaluación individual de cada caso y por el menor tiempo posible, respetando todas las garantías procedimentales previstas en el artículo 16 de la Convención. En caso de que una orden de expulsión no pueda ser ejecutada por razones que escapen al control del trabajador migratorio detenido, la persona deberá ser puesta en libertad para evitar que su detención pueda prolongarse indefinidamente.

28. El artículo 16, párrafo 5, impone a los Estados partes la obligación de informar a los trabajadores migratorios y a sus familiares que sean detenidos, en el momento de su detención, de las razones de la misma y, en la medida de lo posible, en un idioma que entiendan. Además, se les notificarán sin demora, en un idioma que comprendan, las acusaciones formuladas en su contra. Para cumplir esta obligación, los Estados partes deben considerar la posibilidad de preparar modelos de formularios de notificación que contengan, entre otras cosas, información sobre los recursos disponibles en los idiomas que con mayor frecuencia utilicen o comprendan los trabajadores migratorios en situación irregular en los países de que se trate. Sin embargo, esos formularios deben ir acompañados de una orden de detención que contenga información concreta sobre los hechos y los fundamentos jurídicos de la detención.

29. Conforme al artículo 16, párrafo 6, las garantías de ciertos derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares que se encuentren detenidos o en prisión preventiva son aplicables a toda persona sospechosa de la comisión de un delito.

30. El artículo 16, párrafo 7, prevé el derecho de los trabajadores migratorios privados de libertad a comunicarse con las autoridades consulares o diplomáticas de su Estado de origen o las de otro Estado que represente sus intereses. También impone a los Estados partes la obligación de:

- a) Informar sin demora a dichas autoridades de la detención o prisión del trabajador migratorio, si este lo solicita;
- b) Facilitar la comunicación entre el interesado y dichas autoridades;



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

c) Informar sin demora al interesado de este derecho y de los derechos derivados de otros tratados pertinentes; y

d) Comunicarse y reunirse con los representantes de dichas autoridades y hacer gestiones con ellos para su representación legal.

31. Para que los trabajadores migratorios detenidos puedan ejercer de manera efectiva los derechos a que se refiere el apartado c) *supra*, los Estados partes deberán proporcionarles la información pertinente sin demora, es decir, en el momento o poco después de su ingreso en el centro de privación de libertad, y de preferencia en un idioma que entiendan. En lo que respecta al apartado a) *supra*, el Comité insiste en que el Estado que haya detenido al trabajador migratorio solo habrá de ponerse en contacto con las autoridades mencionadas si se lo solicita expresamente el detenido. En particular, en el caso de trabajadores migratorios que puedan requerir protección no deberá informarse a esas autoridades sin el conocimiento y el consentimiento de ellos.

32. El artículo 16, párrafo 8, prevé el derecho de todos los trabajadores migratorios y sus familiares que sean privados de libertad mediante detención o prisión a recurrir a un tribunal a fin de que este pueda pronunciarse sin demora sobre la legalidad de su detención. Si el tribunal dictamina que la detención es ilegal, debe ordenar la puesta en libertad del trabajador migratorio. El Comité considera que la detención obligatoria de los trabajadores migratorios y sus familiares en situación irregular es incompatible con el artículo 16, párrafo 8, si la posibilidad de revisión judicial se limita a la determinación formal de si el trabajador migratorio ingresó en el país sin un permiso válido de entrada, sin que exista la posibilidad de ponerlo en libertad si la detención resulta incompatible con el artículo 16, párrafo 4.

33. El Comité considera que toda persona detenida y privada de libertad por motivos exclusivamente relacionados con cuestiones de inmigración debe ser llevada sin demora ante un juez u otro funcionario autorizado por la ley para ejercer funciones judiciales, a fin de que examine la legalidad de la detención y/o la reclusión, así como la necesidad de mantener esas medidas, y ordene la puesta en libertad sin condiciones del detenido y/o la aplicación de medidas menos coercitivas, en su caso. Un juez u otro funcionario autorizado por ley para ejercer competencias judiciales debe examinar periódicamente la necesidad de seguir aplicando las citadas medidas y la legalidad de las detenciones. La carga de la prueba recaerá en las autoridades que efectúan la detención, que deberán justificar la necesidad de restringir la libertad de la persona. El trabajador migratorio deberá tener acceso a asesoramiento jurídico y a representación legal, de forma gratuita si es necesario, para poder recurrir la legalidad de la detención. Nunca debería recluirse a niños, y en particular si se trata de niños no acompañados o separados de su familia, por motivos relacionados exclusivamente con temas de inmigración.

34. El artículo 16, párrafo 8, de la Convención dispone que los trabajadores migratorios que incoan tales procedimientos tienen derecho a recibir la asistencia, gratuita de ser necesario, de un intérprete cuando no puedan entender o hablar el idioma utilizado. En opinión del Comité, los Estados partes deben adoptar medidas eficaces para velar por que todos los trabajadores migratorios reclusos en centros de detención de migrantes, incluidos los que opten por la repatriación voluntaria, sean debidamente informados de sus derechos en un idioma que entiendan, en particular en lo que respecta a su derecho a la asistencia consular, a recurrir la legalidad de la detención y/o a ser puestos en libertad, a solicitar asilo y a recibir información sobre las medidas de protección disponibles para las víctimas o los testigos de casos de trata de personas.

35. Conforme al artículo 16, párrafo 9, los trabajadores migratorios y sus familiares que hayan sido víctimas de detención o prisión ilegal tendrán derecho a exigir una indemnización. Este derecho no depende de que se haya infringido el artículo 16. Basta con que se dictamine que la detención o prisión han sido ilegales con arreglo al derecho nacional o internacional. Los Estados partes deben velar por que el derecho a una

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



indemnización pueda hacerse valer de manera efectiva ante la autoridad nacional competente. También deben velar por que los trabajadores migratorios y sus familiares no sean expulsados mientras se examina su caso.

3. Protección contra el trato inhumano


36. Con arreglo al artículo 17, párrafo 1, de la Convención, los Estados partes tienen la obligación de tratar a los trabajadores migratorios y a sus familiares privados de libertad con humanidad y con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano y a su identidad cultural. Para respetar la dignidad inherente al ser humano de los trabajadores migratorios y sus familiares privados de libertad, los Estados partes tienen la obligación de garantizar condiciones adecuadas de conformidad con las normas internacionales aplicables, como, por ejemplo, la provisión de instalaciones sanitarias, de baño y de ducha adecuadas, así como de alimentos (incluso de alimentos adecuados para quienes observen leyes religiosas en materia de alimentación) y agua potable suficientes; el derecho a comunicarse con familiares y amigos; el acceso a personal médico cualificado; y oportunidades adecuadas para profesar su fe. También exige a los Estados partes velar por que esas personas no sean sometidas a ninguna forma de trato inhumano, incluidos la violencia y los abusos sexuales, por los guardias u otros detenidos o reclusos. En consecuencia, los Estados partes deberán:

- a) Impartir formación al personal encargado de la supervisión y demás personal;
- b) Permitir la inspección independiente y periódica de los lugares donde se priva, o pueda privarse de libertad, a los trabajadores migratorios;
- c) Garantizar el acceso de estos a mecanismos de denuncia eficaces e independientes, en particular a asesoramiento jurídico y a servicios de intérpretes;
- d) Investigar las denuncias de tortura y otras formas de maltrato en los centros en que se priva de libertad a los trabajadores migratorios y a sus familiares; y
- e) Enjuiciar a los responsables.

37. El artículo 17, párrafo 2, de la Convención establece que los trabajadores migratorios y sus familiares acusados estarán separados de los condenados y sometidos a un régimen adecuado a su condición de personas que no han sido condenadas por un delito. Además, los menores de edad acusados estarán separados de los adultos y la vista de su causa tendrá lugar con la mayor celeridad.

38. El artículo 17, párrafo 3, pone de relieve el carácter no penal de la detención administrativa. Dispone que los trabajadores migratorios o sus familiares que sean detenidos por violación de las disposiciones sobre migración serán alojados, en la medida de lo posible, en locales distintos de los destinados a las personas condenadas o a las personas detenidas que esperan ser juzgadas. Como esta detención puede prolongarse mucho, los migrantes detenidos deben ser alojados en centros especiales específicamente diseñados para tales propósitos. Además, no se los someterá a mayores restricciones ni a condiciones más severas que las requeridas para garantizar la seguridad de su custodia y el mantenimiento del orden. El Comité estima que los Estados partes deben buscar alternativas a la detención administrativa, y que esta solo debería utilizarse como último recurso.

39. El Comité considera que, por norma general, la detención administrativa de los trabajadores migratorios debe tener lugar en instituciones públicas. Los centros privados de detención de migrantes plantean dificultades particulares en lo que respecta a su control. Los Estados partes no pueden eximirse de sus obligaciones en materia de derechos humanos subcontratando empresas comerciales privadas para la detención de personas. Si los Estados partes delegan tales funciones en empresas privadas, deben garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores migratorios detenidos, según lo dispuesto en el artículo 17 de



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

la Convención. Los Estados partes deben velar por que el personal de los centros de detención reciba formación en materia de derechos humanos, sensibilidad cultural y consideraciones relacionadas con la edad y el sexo de los detenidos.

40. El artículo 17, párrafo 4, pone de relieve el objetivo esencial del sistema de justicia penal, que consiste en reformar y rehabilitar a los delincuentes. Los menores infractores también deberán estar separados de los adultos y recibir un trato acorde a su edad y su condición jurídica, de conformidad con las normas internacionales aplicables, como las Reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores privados de libertad.

41. El artículo 17, párrafo 5, garantiza a los trabajadores migratorios y sus familiares detenidos o presos el mismo derecho que tienen los nacionales a recibir visitas de miembros de su familia. Si la legislación de un Estado parte concede a los nacionales privados de libertad determinados derechos de visita, como el contacto directo con los miembros de la familia visitantes, debe conceder los mismos derechos a los trabajadores migratorios detenidos o presos, incluidos aquellos en situación irregular. Los Estados partes deben acabar con la discriminación de hecho contra los trabajadores migratorios detenidos eliminando los obstáculos prácticos para su disfrute en pie de igualdad de los derechos de visita, como el internamiento en lugares alejados, que dificulta el acceso de los miembros de la familia.

42. El artículo 17, párrafo 6, exige a los Estados partes que presten atención a los problemas que la privación de libertad pueda plantear a los familiares de los detenidos, en particular los cónyuges y los hijos menores. En esos casos, el Comité considera que los Estados partes deben buscar alternativas a la detención administrativa, ya que esta suele tener graves consecuencias, tanto económicas como psicológicas, para los cónyuges y los hijos.

43. El artículo 17, párrafo 7, incluye una cláusula específica de no discriminación que dispone que los trabajadores migratorios y sus familiares que estén detenidos o presos gozarán de los mismos derechos que los nacionales del Estado de empleo o de tránsito que se encuentren en igual situación. Esta disposición tiene el efecto de hacer extensivas a los trabajadores migratorios detenidos garantías procedimentales adicionales a las estipuladas en el artículo 17, como el derecho a comunicarse con el exterior, inclusive por teléfono, o a acceder a profesionales de la salud y a servicios educativos si los nacionales disponen de tales garantías.

44. Esta disposición también plantea la cuestión de la detención familiar. Como norma general no debería privarse de libertad a los niños ni a las familias con hijos. En estos casos, los Estados partes deben siempre dar prioridad a medidas alternativas a la privación de libertad. Cuando la detención familiar sea inevitable, la detención de niños se utilizará “tan solo como medida de último recurso y durante el período más breve que proceda”, de conformidad con el artículo 37, párrafo b), de la Convención sobre los Derechos del Niño. Además, el interés superior del niño ha de ser una consideración primordial en todas las medidas que se adopten en relación con la infancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 3, párrafo 1, de la Convención sobre los Derechos del Niño. Los Estados partes velarán por que los niños privados de libertad sean tratados con la humanidad y el respeto que merece la dignidad inherente a la persona humana y de manera adecuada a su edad, y por que se les proporcionen todas las salvaguardias jurídicas (Convención sobre los Derechos del Niño, art. 37). Por consiguiente, los Estados partes proporcionarán a los niños alojamientos adecuados que, en el caso de los niños migrantes detenidos junto a sus padres, consistirán en unidades familiares especiales, así como un acceso adecuado a servicios e instalaciones de educación, juego y esparcimiento. Los niños no deben ser separados de sus padres contra la voluntad de estos, salvo cuando dicha separación sea necesaria en el interés superior del niño (Convención sobre los Derechos del Niño, art. 9, párr. 1). A los menores no acompañados deberá asignárseles un tutor legal encargado de atenderlos fuera de los centros de detención.

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



45. Los Estados partes también deben tener en cuenta la situación especial de las trabajadoras migrantes privadas de libertad. Los Estados partes deberán garantizar la separación de hombres y mujeres en los centros de privación de libertad, velar por que se presten servicios de atención de la salud orientados específicamente a la mujer y atender las necesidades especiales de las embarazadas, las madres lactantes y las madres con hijos pequeños. Los Estados deben evitar detener a las trabajadoras migrantes embarazadas en sus últimos meses de gestación y a las madres lactantes. Las Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (Reglas de Bangkok) ofrecen orientación útil para los Estados en estas situaciones.

46. La privación de libertad puede resultar particularmente perjudicial para las categorías vulnerables de trabajadores migratorios e incidir negativamente en su salud física y mental. Entre esos trabajadores migratorios y sus familiares pueden figurar las víctimas de torturas, las personas de edad sin acompañar, las personas con discapacidad o las personas que viven con el VIH/SIDA. Deben adoptarse medidas especiales para proteger a las personas vulnerables a quienes se haya privado de libertad, entre otras cosas permitiéndoles acceder a servicios de salud, medicamentos y servicios de asesoramiento adecuados. A los trabajadores migratorios o los familiares de estos con algún tipo de discapacidad deben ofrecérseles, además, “ajustes razonables” (15) para que puedan gozar, en igualdad de condiciones, de su derecho al disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

47. Con respecto al artículo 17, párrafo 8, el Comité considera que la detención “con objeto de verificar una infracción de las disposiciones sobre migración” abarca todo el período de la detención administrativa y que, en consecuencia, ninguno de los gastos que ocasione este procedimiento debe correr por cuenta de los trabajadores migratorios y sus familiares.


48. Teniendo presente que los trabajadores migratorios privados de libertad son particularmente vulnerables debido a la difícil situación en que se encuentran y a la incertidumbre en la que viven, el Comité está convencido de la importancia de llevar a cabo inspecciones independientes para impedir casos de tortura y otras formas de malos tratos y abusos. Debe darse a las instituciones nacionales de derechos humanos, los agentes pertinentes de la sociedad civil, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Comité Internacional de la Cruz Roja y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos amplio acceso a todos los lugares de detención donde haya, o pueda haber, migrantes privados de libertad.

4. Protección en los procedimientos de expulsión

49. El artículo 22 de la Convención prohíbe la expulsión colectiva y establece garantías procedimentales en los procesos de expulsión individuales que se aplican a los trabajadores migratorios y sus familiares tanto en situación regular como irregular. Si bien este artículo solo regula el procedimiento y no las razones de fondo que motivan la expulsión, su finalidad es impedir la expulsión arbitraria y ofrecer una protección sustantiva contra la expulsión en determinadas situaciones. El artículo 22 se aplica a todos los procedimientos cuya finalidad sea obligar a los trabajadores migratorios a abandonar el país, tanto si en la legislación nacional se les denomina expulsión como si reciben otro apelativo.

Protección sustantiva contra la expulsión: no devolución

50. El principio de no devolución, consagrado en el derecho internacional y regional de los derechos humanos y de los refugiados, prohíbe trasladar a personas por la fuerza, de cualquier forma, a países o territorios en los que dichas personas puedan ser víctimas de persecuciones o de abusos o violaciones graves de los derechos humanos. A juicio del Comité, este principio incluye el riesgo de sufrir torturas y otros tratos o penas



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

cruelles, inhumanos o degradantes, como unas condiciones de detención inhumanas y degradantes en el caso de los migrantes o la ausencia del tratamiento médico necesario en el país de retorno, así como riesgos para el disfrute del derecho a la vida (artículos 9 y 10 de la Convención). También se aplica a situaciones en que las personas puedan ser reenviadas a terceros países. El Comité considera que debe protegerse a los migrantes y sus familiares en los casos en que la expulsión suponga una injerencia arbitraria en el derecho a la familia y a la vida privada. También puede protegerse de la expulsión a los migrantes y sus familiares en situación irregular que requieran protección internacional.

Prohibición de la expulsión colectiva

51. El artículo 22, párrafo 1, de la Convención prohíbe expresamente las expulsiones colectivas y exige que cada caso de expulsión sea examinado y decidido individualmente. Los Estados partes tienen la obligación de velar por que sus procedimientos de expulsión ofrezcan suficientes garantías de que las circunstancias personales de cada trabajador migratorio se tomen verdaderamente en consideración. Esta obligación se extiende a todos los espacios en los que el Estado parte ejerce jurisdicción efectiva, incluidos los buques en altamar (16).

Salvaguardias procedimentales en los procesos de expulsión individuales

52. El artículo 22, párrafo 2, tiene por objeto prevenir las expulsiones arbitrarias al admitir solo aquellas que se efectúen “en cumplimiento de una decisión adoptada por la autoridad competente conforme a la ley”. El artículo 22, párrafo 3, dispone que la decisión de expulsión se ha de comunicar al trabajador migratorio de que se trate en un idioma que pueda entender. Ello se hará por escrito si este lo solicita cuando no sea obligatorio por otro concepto y, salvo en circunstancias excepcionales justificadas por razones de seguridad nacional, se indicarán también los motivos de la decisión. Estos derechos son importantes para garantizar el respeto de las debidas garantías procesales, ya que permiten a los trabajadores migratorios preparar sus recursos contra este tipo de decisiones. Contribuye al mismo objetivo el derecho de los interesados a ser informados de estos derechos antes de que se adopte la decisión o a más tardar en la fecha de su adopción.

53. El derecho de una persona a exponer las razones por las cuales se opone a la expulsión y a someter su caso a revisión ante la autoridad competente (art. 22, párr. 4) incluye el derecho a solicitar que se suspenda la ejecución de la decisión de expulsión hasta que se proceda a la revisión del caso. Aunque la suspensión de la decisión no tiene el efecto de regularizar la situación de la persona interesada mientras dura el procedimiento, impide al Estado parte expulsarla antes de la adopción de una decisión firme. De conformidad con el artículo 83 de la Convención, los Estados partes están obligados a proporcionar un recurso efectivo, incluido el derecho a que una autoridad competente examine los casos en que se hayan vulnerado los derechos y las libertades que confiere la Convención a los trabajadores migratorios y sus familiares. El Comité señala que deben darse a los trabajadores migratorios y a sus familiares tiempo y facilidades suficientes para interponer un recurso contra la expulsión y hacer efectivo su derecho a solicitar una revisión. Estas facilidades deben incluir el derecho a recibir asistencia jurídica y la asistencia de un intérprete, de ser necesario y de manera gratuita, si lo requieren las circunstancias del caso. Idealmente, la autoridad competente encargada de revisar la decisión de expulsión debería ser un tribunal. El derecho a recurrir la expulsión en virtud del artículo 22, párrafo 4, de la Convención solo puede ser restringido por “razones imperiosas de seguridad nacional”.

54. El artículo 22, párrafo 5, dispone que cuando una decisión de expulsión ya ejecutada sea ulteriormente revocada, la persona interesada tendrá derecho a reclamar una indemnización conforme a la ley. El Estado expulsor deberá velar por que la persona expulsada disponga de las facilidades necesarias para

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



presentar su demanda de indemnización desde el exterior, por ejemplo mediante la designación de un representante legal. Además, el Estado expulsor no podrá invocar la decisión anterior (revocada) para denegar a la persona el reingreso en su territorio.

55. Según el artículo 22, párrafo 6, en caso de expulsión, el interesado tendrá oportunidad razonable, antes o después de la partida, para arreglar lo concerniente al pago de los salarios y otras prestaciones que se le adeuden y al cumplimiento de sus obligaciones pendientes. Esta disposición coincide con lo dispuesto en el artículo 9, párrafo 1, del Convenio N° 143 de la OIT (1975) sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias). La oportunidad de saldar reclamaciones, salarios y otras prestaciones debe ser efectiva en la práctica. Los trabajadores migratorios suelen tener problemas para interponer demandas judiciales en el Estado de empleo una vez que han regresado a su Estado de origen, debido, entre otras cosas, a las altas costas procesales o a las dificultades para aportar pruebas. Por consiguiente, siempre que sea posible los Estados partes deben conceder a los trabajadores migratorios y sus familiares un plazo razonable antes de su expulsión para que puedan reclamar sus salarios y prestaciones. Los Estados partes también deben considerar la posibilidad de establecer procedimientos judiciales sujetos a plazos, o sumarios, para atender tales reclamaciones o demandas de los trabajadores migratorios. Además, los Estados partes deben concluir acuerdos bilaterales para que los trabajadores migratorios, una vez de regreso en su Estado de origen, puedan tener acceso a la justicia en el Estado de empleo a fin de presentar denuncias de abusos y reclamar los salarios y prestaciones no abonados.


56. El artículo 22, párrafo 7, dispone que, sin perjuicio de la ejecución de una decisión de expulsión, los trabajadores migratorios y sus familiares que sean objeto de esa decisión podrán solicitar el ingreso en un Estado que no sea su Estado de origen. El ejercicio de esta posibilidad por parte del trabajador migratorio y sus familiares está sujeto a que el tercer Estado acceda a recibirlos.

57. El artículo 22, párrafo 8, dispone que los trabajadores migratorios y sus familiares estarán exentos de sufragar el costo de su expulsión. El Estado expulsor puede exigirles que sufraguen sus propios gastos de viaje, pero los trabajadores migratorios no deben tener que pagar el costo de los procedimientos judiciales que hayan desembocado en su expulsión ni los gastos de su detención administrativa (véase también el artículo 17, párr. 8). No obstante, el Comité señala que no deberá exigirse a los trabajadores migratorios que se encuentren en situación irregular por causas ajenas a su voluntad, por ejemplo por haber sido despedidos antes del vencimiento de su contrato o cuando el empleador no haya realizado los trámites necesarios, sufragar los gastos del procedimiento de expulsión, incluidos los gastos de viaje.

58. El artículo 22, párrafo 9, complementa al artículo 22, párrafo 6, y al artículo 25, párrafo 3, al establecer que los trabajadores migratorios y sus familiares no deberán ser privados de ninguno de los derechos adquiridos, como el derecho a recibir los salarios y otras “prestaciones” que se les adeuden, por ejemplo las prestaciones de la seguridad social o el reembolso de las cotizaciones por este concepto. Así pues, los Estados partes deben velar por que los trabajadores migratorios y sus familiares tengan acceso antes de su expulsión a la información sobre el monto de las prestaciones de la seguridad social a que tienen derecho.

Protección consular

59. El artículo 23 de la Convención dispone que los trabajadores migratorios y sus familiares que sean objeto de una decisión de expulsión deberán ser informados sin demora de su derecho a recurrir a la protección y la asistencia de las autoridades consulares o diplomáticas de su Estado de origen. Exige también a las autoridades del Estado que hayan ordenado la expulsión que faciliten el ejercicio de este derecho. En consecuencia, el Estado expulsor deberá informar al interesado sin demora de ese derecho, es decir, en el



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

momento de notificar la decisión de expulsión al interesado o poco después, y de preferencia en un idioma que este entienda. Asimismo, facilitará toda comunicación entre la persona interesada y las autoridades consulares o diplomáticas de su Estado de origen.

D. Protección de los derechos económicos, sociales y culturales (Parte III)

1. Protección contra la explotación laboral

Protección contra el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil

60. El artículo 11 de la Convención exige a todos los Estados partes la adopción de medidas eficaces contra toda forma de trabajo forzoso y obligatorio impuesta a los trabajadores migratorios (17). Ello incluye, por ejemplo, la servidumbre por deudas, la retención del pasaporte y la reclusión ilícita. El artículo 21 obliga a los Estados partes a asegurarse de que los empleadores y agentes de contratación no confisquen o destruyan los documentos de viaje o de identidad de los trabajadores migratorios (18). Los Estados partes deben impartir la debida formación a los agentes del orden y velar por que las ocupaciones en que predominan los trabajadores migratorios, especialmente las mujeres, como el servicio doméstico (19) y algunos tipos de espectáculos, estén protegidos por la legislación laboral y sujetos a inspecciones (20).

61. El artículo 25, párrafo 1 b), de la Convención prevé que las leyes y reglamentaciones sobre la edad mínima de empleo se apliquen igualmente a los niños migrantes. Esta edad mínima será de 15 años, nunca inferior, de conformidad con el artículo 2 del Convenio N° 138 (1973) de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo. Además, de acuerdo con el artículo 11 de la Convención, los Estados partes tienen la obligación de velar por que los niños que son trabajadores migrantes estén protegidos de toda forma de esclavitud, prostitución u ocupaciones que puedan poner en peligro su educación, su seguridad, su desarrollo moral y su salud, como aquellas con horarios prolongados (21). Los Estados partes deben proteger a los niños trabajadores migratorios contra la violencia y garantizarles los derechos en materia de educación, esparcimiento y salud laboral.

Igualdad de trato

62. El artículo 25, párrafo 1, prevé que se dispense a los trabajadores migratorios, cualquiera que sea su situación, el mismo trato que reciben los nacionales respecto de la remuneración y otras condiciones de trabajo y de empleo (22). Aunque los Estados partes pueden denegar a los trabajadores migratorios que carecen de permisos de trabajo el acceso a sus mercados laborales, una vez que se inicia una relación de empleo y hasta que termina, todos los trabajadores migratorios, incluidos aquellos en situación irregular, tienen derecho a las mismas condiciones de trabajo y de empleo que los nacionales. Las condiciones de trabajo y de empleo que figuran en el artículo 25, párrafo 1 a) y b), son ejemplos no exhaustivos. El principio de igualdad de trato también abarca cualquier otro asunto que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se considere una condición de trabajo o de empleo, como la protección de la maternidad.

63. Los Estados partes deben exigir a los empleadores que hagan constar explícitamente las condiciones de empleo de los trabajadores migratorios, incluidos aquellos en situación irregular, en un idioma que estos entiendan, en contratos equitativos suscritos con su libre y pleno consentimiento, con indicación de sus funciones específicas, el horario de trabajo, la remuneración, los días de descanso y otras condiciones de trabajo (23). Asimismo, deben adoptar medidas eficaces contra el impago de los salarios, el aplazamiento del pago hasta la partida de los trabajadores, la transferencia de los salarios a cuentas inaccesibles para los trabajadores migratorios o el pago a los trabajadores migratorios, especialmente aquellos en situación irregular, de salarios inferiores a los que perciban los nacionales. Los Estados partes también deben reforzar las inspecciones de los lugares de trabajo donde habitualmente se contrata a trabajadores migratorios y

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



exigir a las inspecciones del trabajo que no compartan la información relativa a la situación legal de los trabajadores migratorios en el país con las autoridades de inmigración (24), dado que su principal función es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, de conformidad con el artículo 3, párrafo 1 a) del Convenio N° 81 (1947) de la OIT sobre la inspección del trabajo.

Efecto horizontal y garantía de igualdad de derechos laborales

64. El artículo 25 establece la igualdad de trato entre nacionales y migrantes respecto de la remuneración y otras condiciones de trabajo, y también garantiza este derecho en los contratos privados de empleo, independientemente de la situación legal del trabajador migratorio. El artículo 25, párrafo 3, dispone que los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica o contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna, a causa de irregularidades en la estancia en el país o el empleo de los trabajadores migratorios. Los Estados partes velarán por que se impongan las debidas sanciones a los empleadores que no respeten el principio de igualdad de trato en los contratos privados de empleo con trabajadores migratorios en situación irregular y garantizarán a esos trabajadores migratorios el acceso a los tribunales del trabajo o a otros recursos judiciales, sin temor a ser expulsados, cuando se vulneren sus derechos (art. 83) (25). El Comité considera que, para dar cumplimiento a esta disposición, los Estados partes también deberán establecer un sistema eficaz de supervisión de los lugares de trabajo, especialmente en los sectores en los que se tiene constancia del empleo de trabajadores migratorios en situación irregular.


Derecho de sindicación

65. El derecho a organizarse y a participar en la negociación colectiva es imprescindible para que los trabajadores migratorios puedan expresar sus necesidades y defender sus derechos, en particular a través de los sindicatos (26). El artículo 26 de la Convención establece el derecho de todos los trabajadores migratorios a afiliarse a sindicatos u otras asociaciones que protejan sus intereses. El artículo 26 no prevé la protección del derecho de sindicación. Sin embargo, leído conjuntamente con otros instrumentos internacionales de derechos humanos, puede imponer obligaciones más amplias a los Estados partes en ambos instrumentos. Por ejemplo, tanto el artículo 2 del Convenio N° 87 (1948) de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, como el artículo 22, párrafo 1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, se aplican a los trabajadores migratorios en situación irregular. El artículo 26 protege asimismo su derecho a participar en las reuniones y actividades de los sindicatos y demás asociaciones establecidas de conformidad con la ley y a solicitar su asistencia. Los Estados partes deben garantizar estos derechos, incluido el derecho a la negociación colectiva, alentar la organización de los propios trabajadores migratorios, sea cual sea su situación migratoria, y facilitarles información sobre las asociaciones que puedan prestarles asistencia (27).

66. Con respecto al artículo 26, párrafo 2, el Comité observa que el artículo 8, párrafo 1 a), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 22, párrafo 2, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos contienen restricciones similares. El Comité se remite a la jurisprudencia de los órganos creados en virtud de tratados competentes a los efectos de interpretar lo que constituye una restricción admisible a tenor del artículo 26, párrafo 2, de la Convención.

2. Derecho a la seguridad social

67. Con respecto a la seguridad social, el artículo 27, párrafo 1, de la Convención dispone que todos los trabajadores migratorios y sus familiares tienen derecho al mismo trato que los nacionales del Estado de



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

empleo en la medida en que cumplan los requisitos previstos en la legislación aplicable de ese Estado y en los tratados bilaterales y multilaterales aplicables. Cuando un Estado parte promulga leyes que prevén el derecho a recibir una prestación social, esté supeditada o no al pago previo de contribuciones, si el trabajador migratorio en cuestión cumple los requisitos previstos en esa legislación, el Estado no puede excluirlo arbitrariamente de esa prestación, ni limitar su acceso a ella, puesto que la prohibición de la discriminación se aplica al derecho a la seguridad social. Por consiguiente, toda distinción basada en la nacionalidad o la situación migratoria deberá estar prescrita por la ley, perseguir un fin legítimo en virtud de la Convención y ser necesaria en las circunstancias específicas de cada caso y proporcional al fin legítimo que se persiga (28). Si bien los Estados partes gozan de cierto margen de flexibilidad para determinar en qué medida estas distinciones en situaciones por lo demás similares justifican un trato diferente, deben justificar la forma en que ese trato diferente, basado exclusivamente en la nacionalidad o en la situación migratoria, es compatible con los artículos 7 y 27 (29).

68. El artículo 27, párrafo 1, dispone que el derecho de los trabajadores migratorios a la seguridad social está supeditado a los tratados bilaterales y multilaterales aplicables, y que las autoridades competentes del Estado de origen y del Estado de empleo podrán tomar en cualquier momento las disposiciones necesarias para determinar las modalidades de aplicación de esa prestación. Como se recomienda en el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, los Estados partes deben estudiar la posibilidad de concertar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para ofrecer cobertura y otras prestaciones de seguridad social, así como la transferibilidad de estas prestaciones, a los trabajadores migratorios, incluidos, cuando proceda, los que se encuentran en situación irregular (30). No obstante, no debe interpretarse que el artículo 27, párrafo 1, priva a los trabajadores migratorios de las prestaciones a las que de otra manera tendrían derecho en virtud de la legislación aplicable del Estado de empleo simplemente porque el Estado en cuestión no haya firmado un acuerdo de reciprocidad con su Estado de origen (31).

69. El artículo 27, párrafo 2, dispone que cuando la legislación aplicable no permita que los trabajadores migratorios o sus familiares gocen de una prestación, el Estado parte de que se trate considerará la posibilidad de reembolsarles el monto de las contribuciones que hubieren aportado en relación con esas prestaciones, sobre la base de la igualdad de trato con los nacionales. A este respecto, los Estados partes deberán exponer razones objetivas en cada caso en que se considere imposible el reembolso de dichas contribuciones. La decisión de no reembolsar las contribuciones aportadas por los trabajadores migratorios o sus familiares no debe entrañar una discriminación por motivo de su nacionalidad o su situación de inmigración. El Comité considera además que el derecho de todo trabajador migratorio a las prestaciones de la seguridad social no debe verse afectado por un cambio de lugar de trabajo.

70. La mención de las “contribuciones” en el artículo 27, párrafo 2, no implica que la “seguridad social” mencionada en el párrafo 1 de ese artículo se refiera únicamente a los sistemas contributivos de seguridad social. Una interpretación tan limitada sería contraria al artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconoce el derecho a “la seguridad social, incluso al seguro social”. Recordando que el artículo 9 del Pacto es aplicable a todos los trabajadores migratorios, independientemente de su situación legal en el país y de la documentación que posean, el Comité considera que la “seguridad social” mencionada en el artículo 27 de la Convención también abarca las prestaciones sociales no contributivas existentes, y que los trabajadores migratorios en situación irregular tendrán acceso a dichas prestaciones sin discriminación, en la medida en que la legislación aplicable del Estado parte en cuestión prevea su disfrute.

71. El Comité considera que, en los casos de pobreza y vulnerabilidad extremas, los Estados partes deben prestar asistencia social de emergencia a los trabajadores migratorios en situación irregular y a sus

XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES




familiares, incluidos servicios de emergencia para las personas con discapacidad, durante el tiempo que sea necesario, y recuerda que, si bien muchos trabajadores migratorios en situación irregular no participan en los planes contributivos, sí contribuyen a financiar los planes y programas de protección social mediante el pago de impuestos indirectos (32).

3. Derecho a la atención médica de urgencia

72. El artículo 28 de la Convención prevé para los trabajadores migratorios y sus familiares el derecho a recibir cualquier tipo de atención médica urgente que resulte necesaria para preservar su vida o para evitar daños irreparables a su salud en pie de igualdad con los nacionales del país de empleo. Sin embargo, el artículo 28, leído conjuntamente con otros instrumentos internacionales de derechos humanos, puede imponer obligaciones más amplias a los Estados partes en ambos instrumentos. El artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece el derecho de todas las personas al disfrute del más alto nivel de salud posible. En consecuencia, los Estados partes tienen la obligación de velar por que todas las personas, independientemente de su situación en lo que se refiere a la migración, tengan acceso efectivo, como mínimo, a un nivel básico de atención de la salud sin discriminación alguna. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales considera que ello abarca la atención primaria de la salud, así como los servicios de salud preventivos, curativos y paliativos. El Comité de los Derechos del Niño sostiene que todos los niños migrantes tienen derecho a recibir la misma atención de la salud que los nacionales en virtud del artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño. Para ello, los Estados partes garantizarán, entre otras cosas, el acceso de todos los trabajadores migratorios y sus familiares a los medicamentos esenciales y la inmunización de los niños migrantes contra las principales enfermedades infecciosas. También velarán por que las mujeres migrantes tengan acceso a una atención de la salud prenatal y posnatal adecuada, a servicios seguros de salud reproductiva y a la atención obstétrica de urgencia.

73. El Comité considera que el acceso a la atención médica de urgencia debe garantizarse a todos los trabajadores migratorios en pie de igualdad con los nacionales del Estado de empleo y, por lo tanto, sin discriminación alguna. Aunque la atención médica no necesita ser necesariamente gratuita, la igualdad de trato impone que se apliquen a los trabajadores migratorios y a sus familiares las mismas reglas que a los nacionales respecto del pago de honorarios o la exención del mismo. Los Estados partes deben prohibir prácticas como cobrar tasas excesivas a los trabajadores migratorios en situación irregular o de exigir el pago inmediato o el comprobante de pago antes de suministrar el servicio. Nunca debe negarse la atención médica de urgencia debido a la incapacidad de pagar los honorarios. Los Estados partes también deben asegurarse de que los trabajadores migratorios y sus familiares sean informados de los servicios de atención a la salud a su disposición y de sus derechos en materia de salud. Los Estados partes deben velar asimismo por que los médicos y otros profesionales de la salud reciban formación sobre la atención de la salud de los trabajadores migratorios y sus familiares que sea respetuosa de las diferencias culturales.

74. El artículo 28 prohíbe la denegación de la atención médica a los trabajadores migratorios debido a alguna irregularidad en lo que respecta a su estancia en el país o a su empleo. Los Estados partes no deben utilizar la atención de la salud como instrumento de control de la inmigración, lo que impediría en la práctica que los trabajadores migratorios en situación irregular recurrieran a los servicios de salud por temor a la expulsión. Para ello, los Estados partes no exigirán a las instituciones de salud pública ni a los proveedores de servicios de salud que entreguen a las autoridades de inmigración (33), o compartan con ellas de otro modo, información sobre la situación migratoria de un paciente. Además, los Estados partes no llevarán a cabo operaciones de control de la inmigración en los centros de atención de la salud o en sus proximidades, puesto que ello limitaría el acceso de los trabajadores migratorios y sus familiares a dicha atención.



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

4. Derecho a la educación

75. El artículo 30 de la Convención protege el “derecho fundamental de acceso a la educación” de todos los hijos de los trabajadores migratorios “en condiciones de igualdad de trato con los nacionales del Estado de que se trate”. El artículo 30 establece asimismo que el acceso a las instituciones de enseñanza preescolar o a las escuelas públicas se facilitará sin perjuicio de la situación irregular del niño o de sus padres. De conformidad con el artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Comité considera que los Estados partes tienen la obligación de proporcionar educación primaria gratuita y obligatoria a todos los niños, incluidos los hijos de los trabajadores migratorios, independientemente de su situación migratoria. Por consiguiente, los Estados partes tienen la obligación de eliminar todos los costes directos de la educación, por ejemplo las tasas escolares, y de aliviar los efectos adversos de los costes indirectos, como los gastos en material y uniformes escolares. El acceso de los hijos de los trabajadores migrantes a la enseñanza secundaria debe garantizarse en condiciones de igualdad de trato con los nacionales. En consecuencia, siempre que los niños nacionales tengan acceso a la enseñanza secundaria gratuita, los Estados partes deben garantizar el mismo acceso a los hijos de los trabajadores migratorios, independientemente de su situación en materia de inmigración. Asimismo, cuando los Estados partes ofrecen diferentes modalidades de enseñanza secundaria, como la formación profesional, deben también hacerlas accesibles para los hijos de los trabajadores migratorios. El mismo principio se aplica a la enseñanza preescolar gratuita o a los planes de becas. Por consiguiente, siempre que los niños nacionales tengan acceso a la enseñanza preescolar gratuita o a planes de becas, los Estados partes deben garantizar el mismo acceso a los hijos de los trabajadores migratorios, independientemente de su situación en materia de inmigración.

76. El Comité observa que los niños migrantes pueden sufrir múltiples formas de discriminación por motivos de raza, etnia, género y discapacidad, entre otros. El principio de igualdad de trato exige a los Estados partes eliminar toda discriminación contra los niños migrantes en sus sistemas educativos. Por lo tanto, los Estados partes deben evitar la segregación escolar y la aplicación de normas de trato distintas a los hijos de los trabajadores migratorios, y eliminar todas las formas de discriminación contra los hijos de los trabajadores migratorios en las aulas. Los Estados partes también deben asegurarse de que existan programas, políticas y mecanismos eficaces para prevenir la discriminación de estos niños.

77. A fin de garantizar el acceso a la educación, el Comité considera que los Estados partes no deberán exigir a las escuelas que comuniquen o compartan la información sobre la situación regular o irregular de los alumnos o de sus padres a las autoridades de inmigración, ni llevar a cabo operaciones de control de la inmigración en los centros escolares o en sus proximidades, puesto que ello limitaría el acceso de los niños migrantes a la educación. Los Estados partes también deben informar claramente a los administradores de las escuelas, los maestros y los padres de que tampoco se les exige hacerlo e impartirles formación sobre los derechos de los hijos de los trabajadores migrantes en materia de educación.

78. Aunque observa que, de conformidad con el artículo 45, párrafo 3, de la Convención, la obligación del Estado de empleo de facilitar la enseñanza de la lengua y la cultura maternas se garantiza explícitamente a los hijos de los trabajadores migratorios en situación regular, el Comité hace hincapié en que todos los trabajadores migratorios y sus familiares, incluidos los niños, tienen derecho a que se respete su identidad cultural (art. 31). Tomando en consideración estas dos disposiciones conjuntamente, junto con el artículo 29, párrafo 1 c), de la Convención sobre los Derechos del Niño, que se aplica a todos los niños, el Comité estima que los Estados partes también deben garantizar que todos los hijos de trabajadores migratorios en situación irregular tengan acceso a recibir educación en su lengua materna si esta ya está disponible para los hijos de trabajadores migratorios en situación regular que compartan el mismo idioma.


XIV. OBSERVACIONES GENERALES DEL COMITÉ
DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES



79. La identidad jurídica es, con frecuencia, un prerrequisito para acceder a diversos derechos fundamentales. Los hijos de migrantes en situación irregular, particularmente los nacidos en un Estado de acogida que no reconoce su existencia, son vulnerables durante toda su vida. Los Estados partes tienen la obligación de velar por que los hijos de los trabajadores migratorios sean inscritos poco después de su nacimiento, independientemente de la situación migratoria de sus padres, y les sean expedidos certificados de nacimiento y otros documentos de identidad (art. 29). Los Estados partes no exigirán a los trabajadores migratorios que presenten un permiso de residencia para inscribir a un hijo, dado que, de hecho, con ello privarían a los niños migrantes en situación irregular de su derecho a la inscripción de su nacimiento y, por ende, quizá también de la posibilidad de acceder a la educación, los servicios de salud, el empleo y otros derechos. El hecho de que los trabajadores migratorios no cumplan la obligación de inscribir a sus hijos después de su nacimiento jamás debe justificar que estos sean excluidos de la educación.

Notas

1. Oficina Internacional del Trabajo, Migración internacional. Un enfoque basado en los derechos (2013), página 32 de la versión en inglés.
2. Véase la resolución 3449 de la Asamblea General, párr. 2.
3. Véanse el artículo 3 del Convenio Europeo de Derechos Humanos; el artículo 22, párr. 8, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y el artículo 5 de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos.
4. Véanse el artículo 4 del Protocolo N° 4 del Convenio Europeo de Derechos Humanos; el artículo 22 9) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el artículo 12 5) de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos; y el artículo 26 1) de la Carta Árabe de Derechos Humanos.
5. Véanse el artículo 1 del Protocolo N° 7 del Convenio Europeo de Derechos Humanos; el artículo 22 6) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el artículo 12 4) de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos; y el artículo 26 2) de la Carta Árabe de Derechos Humanos.
6. Carta Social Europea, art. 19 4) a 19 9) y apéndice.
7. Véanse el artículo 2 del Protocolo N° 1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (leído conjuntamente con el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos); el artículo 17 1) de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos; y el artículo 11 de la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño. Véase también la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el artículo 17 2) de la Carta Social Europea revisada y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el artículo 19 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
8. Convenios N° 29 (1930), sobre el trabajo forzoso; N° 105 (1957), sobre la abolición del trabajo forzoso; N° 138 (1973), sobre la edad mínima de admisión al empleo; N° 182 (1999), sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación; N° 87 (1948), sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; N° 98 (1949) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; N° 100 (1951), sobre igualdad de remuneración; y N° 111 (1958), sobre la discriminación (empleo y ocupación).
9. Por ejemplo, los Convenios de la OIT Nos 19, 81, 95, 110, 121, 129, 131, 155, 167, 172, 181, 184, 189, 200 y 201.
10. Si bien el Convenio N° 97 solo se aplica en principio a los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente dentro del territorio de un Estado, contiene varias disposiciones que exigen a los Estados partes que adopten medidas que tengan el efecto de impedir que los trabajadores migratorios se encuentren en situación irregular.
11. Observación general N° 1 del Comité (2011) sobre los trabajadores domésticos migratorios, párr. 52.
12. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 20 (2009) sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, párr. 30.
13. Véanse la Observación general N° 18 (1989) del Comité de Derechos Humanos sobre la no discriminación, párr. 13; y la Observación general N° 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre el derecho a la educación, párr. 13.
14. Véase el informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/20/24), párr. 13.
15. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, art. 2.



COMPILACIÓN DE TRATADOS Y OBSERVACIONES GENERALES
DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE NACIONES UNIDAS

16. Véase Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Hirsi Jamaa and Others v. Italy*, solicitud N° 27765/09 (23 de febrero de 2012).
17. Convenio N° 29 de la OIT (véase la nota 8 supra).
18. Véase la Observación general N° 1 del Comité (2011) sobre los trabajadores domésticos migratorios, párr. 39.
19. Convenio N° 189 (2011) de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
20. Véase la Observación general N° 1 del Comité (2011) sobre los trabajadores domésticos migratorios, párr. 41.
21. Convenio N° 182 de la OIT (véase la nota 8 supra).
22. Convenio N° 111 (1958) de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación).
23. Véase la Observación general N° 1 del Comité (2011) sobre los trabajadores domésticos migratorios, párrs. 38 y 40.
24. *Ibid.*, párrs. 41, 49 y 50.
25. *Ibid.*, párrs. 49 y 50.
26. *Ibid.*, párr. 45.
27. *Ibid.*, párrs. 46 y 47.
28. Véase la nota 19 supra; *Koua Poirrez v. France*, Solicitud N° 40892/98 (30 de diciembre de 2003), párr. 39.
29. *Ibid.*, *Gaygusuz v. Austria*, solicitud N° 17371/90 (16 de septiembre de 1996), párr. 42.
30. OIT, "ILO Multilateral Framework on Labour Migration, Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration", (Ginebra, 2006), directriz 9.9.
31. Véase la nota 19 supra; *Koua Poirrez v. France*, párr. 39.
32. Véase el informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos al Consejo Económico y Social (E/2010/89), párr. 46.
33. Véase la nota 12 supra, párr. 43.