

## VI. Conclusiones

1. Una fuerte tendencia a que se incrementen las violaciones a los derechos de las personas trabajadoras y migrantes es evidente en la región.
2. La crisis actual agrava las condiciones en los países de menor desarrollo relativo, obligando a hombres y mujeres a migrar en busca de oportunidades que no encuentran en su propio país.
3. El cumplimiento de los derechos laborales de trabajadoras y de personas migrantes, o sus posibilidades de acceso a justicia reparadora a las violaciones, no es un tema exclusivamente legal o jurídico. Es una expresión clara de las tremendas falencias de desarrollo que privan en los países bajo análisis. Igualmente, las soluciones no corresponden en forma única al ámbito jurídico. Importantes mejoras de acceso a la justicia laboral y disminución de la migración laboral pueden lograrse con esfuerzos integrales de desarrollo, si la región comienza a verse y reconocerse como tal, de modo que sus esfuerzos tengan efectos positivos en cada país.
4. El tema no está en la lista de prioridades, y no hay en el horizonte señales claras de que pueda colocarse en la agenda de los Gobiernos y, concretamente, de las administraciones laborales. Quienes luchan por estos derechos aun no alcanzan un nivel de incidencia política suficiente para garantizar mejores resultados que los obtenidos hasta ahora.
5. El concurso de organismos internacionales, de carácter financiero y de desarrollo, es de vital importancia en tanto se quieran obtener logros sustantivos, firmes y duraderos.
6. En general, no existen estudios específicos de acceso a la justicia laboral de las mujeres. Algunas de las investigaciones revisadas han permitido contar con un nivel de acercamiento a esa realidad, el cual resulta ser insuficiente en virtud de los retos que representa adoptar acciones afirmativas en la atención de los servicios de acceso a la justicia laboral para hombres y mujeres, ya que no se puede tratar como iguales a quienes son desiguales a raíz de la construcción social del género. Muchas de las investigaciones que se encontraron tienen como fuente a la sociedad civil y no a la academia.
7. El presente estudio es un punto de partida para colocar en la agenda nacional de los países un tema que es una realidad en la vida de las mujeres, pero que cuenta con nulas miradas desde la institucionalidad de los Estados. Muchas veces es retomado como el imán de atracción de la cooperación, o como un tema políticamente correcto en el discurso, sin embargo no aparece reflejado en los servicios del Estado en materia de acceso a la justicia laboral.
8. El acceso a la justicia laboral no es un derecho pleno para la clase trabajadora en general, pero cuando se analiza desde el enfoque de género se devela una brecha entre el acceso a la justicia laboral para las mujeres y para los hombres. Esta brecha profundiza la desigualdad, por no atender a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres, entre las que se destacan: poca información en relación con los mecanismos de reclamación; la inaplicabilidad de instrumentos internacionales en general y, específicamente, de las Convenciones CEDAW y Belem do Pará; exceso de poder ritual, quedando, por ejemplo, la carga de la prueba a favor de la parte trabajadora, la tasación de la prueba y pérdida de las presunciones; poco presupuesto y carencia del enfoque de género. No existe infraestructura adecuada para atender a personas con necesidades específicas, ni un mecanismo procedimental de reclamación por discriminación.

9. En cuanto al carácter preventivo del acceso a la justicia laboral para las mujeres es importante destacar que no se verifican inspecciones en los casos del trabajo doméstico y trabajo a domicilio, los cuales son nichos laborales feminizados.
10. A nivel legal, el trabajo doméstico no goza de beneficios previsionales básicos, lo cual se convierte en una extensión de la desvalorización del trabajo de las mujeres en este tipo de empleo, siendo en el que están mayormente representadas.
11. En el sector público no todas las mujeres están acogidas al beneficio de la interrupción de la jornada para lactar a su hijo o hija.
12. Una de las grandes barreras que permea a todas las personas es que la legislación no reconoce la diversidad y las inequidades de la población sobre la que se aplica, por tanto las interpretaciones y aplicaciones de esta son en sí mismas discriminatorias.
13. El derecho al empleo es desigual y discriminatorio entre hombres y mujeres, ya que son ellas las que se encuentran incorporadas en trabajos que representan una extensión de su rol reproductivo. Esto, inevitablemente, se traduce en el acceso a la justicia laboral, al formar parte de un sector dentro de la economía que les inhibe ejercer su ciudadanía en ese ámbito.
14. Lo anterior se ve reflejado, por ejemplo, en los porcentajes de denuncia y trámites por reclamos acerca de violaciones a derechos laborales en las diferentes instancias, que muestran menos iniciativas en el caso de las mujeres. También, se refleja en el seguimiento a los casos de conciliación, en los que las mujeres no superan la finalización del proceso hasta etapas procesales como las sentencias o recursos, pues implica para ellas un reto sobrevivir a largos períodos sin respuesta a sus demandas, y por la dificultad de colocarse nuevamente en el mercado de trabajo. Se aspira a que en tiempo inmediato se puedan percibir esos cambios en el ideario social, a partir del análisis crítico de la realidad en la justicia laboral, con una mirada de género y de derechos humanos.
15. Como ha sido evidenciado en el marco contextual de este estudio, Costa Rica y República Dominicana son países receptores de fuerza laboral migrante, con un claro componente intraregional en los procesos de movilidad. En efecto, la población migrante de origen nicaragüense y, en menor medida, la panameña, constituyen los principales perfiles de la migración laboral que se desplaza hacia Costa Rica, mientras que la que se desplaza a República Dominicana es de origen haitiano.
16. Sin embargo, en lo que constituye el objeto de estudio de la investigación, la información aquí contenida y analizada deja al descubierto que las estructuras institucionales, los marcos culturales y los procesos de gestión de información acerca del acceso a la justicia laboral para las poblaciones migrantes sigue siendo una asignatura pendiente. Las condiciones de movilidad, la irregularidad migratoria y los inadecuados mecanismos de seguimiento y protección desde el aparato institucional condicionan tal proceso.
17. Si bien la normativa de algunos países es amplia en materia de no discriminación, los procesos institucionales para su aplicación son limitantes y obstaculizan el desarrollo de dinámicas adecuadas de acceso a la justicia laboral por parte de las personas trabajadoras migrantes.
18. Esta situación se vuelve evidente desde el mismo momento en que este informe indica, en la mayoría de países investigados, la escasa producción de conocimiento referente a la relación entre acceso a la justicia laboral y migración.

19. Tal dinámica parece responder a que el acento está puesto en otras latitudes de la agenda migratoria, más preocupadas por la integración social y cultural de las poblaciones migrantes y menos por la gestión adecuada de estas problemáticas.
20. Al ser los flujos migratorios fundamentalmente laborales, es necesario plantear que existe una brecha clara entre ciertos avances que atañen a normativas generales (aunque no precisamente en materia de justicia laboral) y los soportes institucionales, cuyos marcos no han sido suficientemente ajustados para responder a esta dinámica.
21. En particular, se debe indicar que los procesos de gestión de la justicia laboral, tanto los administrativos como los judiciales, no prepararon sus andamiajes para garantizar el acceso de este tipo de poblaciones. Sus abordajes, entonces, se tornan homogéneos, sin adecuados marcos de especificidad para atender los requerimientos particulares de esta población. La constatación, en este estudio, de la disminución de casos en sede judicial puede estar indicando dificultades de acceso de estas poblaciones específicas.
22. La sobredemanda de personas trabajadoras a las instituciones (dato que no es posible confirmar con números pero sí con resultados de observaciones hechas en diferentes estudios y exploraciones de campo), la falta de seguimiento institucional y la poca capacidad punitiva de la institucionalidad hacia quienes violentan los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes dificultan sus condiciones y problematizan el acceso a la justicia laboral.
23. Los procesos de seguimiento en condiciones laborales son deficientes y, como ha sido notorio, mecanismos como la resolución alterna de conflictos (RAC) no son legitimados por las personas trabajadoras migrantes, quienes no acceden a estos procedimientos administrativos. Las razones pueden estar en su desprotección, su poca información y la falta de acompañamiento en términos generales.
24. Reconociendo tales limitaciones, uno de los principales hallazgos que se extraen de las reflexiones planteadas consiste en que cuando se desarrollan condiciones de acceso a la justicia laboral por parte de la población migrante estas se producen *desde abajo*, con importantes avances en desarrollo organizativo, trabajo territorial y fuerte sedimento social proporcionado precisamente por las organizaciones de la sociedad civil. Los avances conseguidos en materia de derechos laborales para el sector de las trabajadoras domésticas apuntan hacia esa dirección.
25. Se recomienda alimentar, hacia el futuro, buenas prácticas en materia de acceso a la justicia laboral de estas poblaciones, teniendo en cuenta que existen algunos avances en el marco político y jurídico orientado al ejercicio de tales procesos. Hasta el momento, se conoce de una iniciativa en Costa Rica, ya encaminada en el ámbito legislativo, para aprobar un plan orientado a acortar los juicios laborales, aspecto que podría favorecer, en el mediano plazo, los procesos de acceso a la justicia de los grupos migrantes<sup>22</sup>. Es menester de las organizaciones que acompañan a estas poblaciones dar seguimiento a iniciativas de este tipo, a fin de garantizar su representación como colectivos de personas trabajadoras.
26. No debe dejarse de lado que la garantía de los derechos laborales de las personas migrantes se relaciona con procesos culturales e institucionales enquistados en percepciones públicas acerca de los impactos de la migración en determinadas sociedades. Este elemento pareciera central, y su abordaje integral podría generar estrategias adecuadas para garantizar el acceso a la justicia laboral en el marco sociojurídico de cada país.

---

<sup>22</sup> Plan para acortar juicios de trabajo se abre camino. La Nación Digital, recuperado el 29-09-09. Tomado de: [http://www.nacion.com/ln\\_ee/2009/septiembre/29/pais2105653.html](http://www.nacion.com/ln_ee/2009/septiembre/29/pais2105653.html)

27. Compartir información acerca de los mecanismos de intervención (protocolos de actuación frente a los servicios de oficinas jurídicas o legales), por cuanto es importante conocer los alcances que cada una de estas organizaciones lleva a cabo, a fin de construir alianzas, coyunturales o permanentes, para atender la problemática señalada en las sociedades impactadas por fenómenos de mujeres trabajadoras y personas migrantes que no tienen acceso a la justicia laboral.
28. Relevancia de visibilizar necesidades diferenciales entre hombres y mujeres. En el tema de acceso a la justicia laboral para las mujeres es sumamente importante que las organizaciones conozcan, a través de procesos de formación, aspectos como la división sexual del trabajo, la verificación de roles asignados a hombres y mujeres, así como las cargas que estos roles significan sobre todo para las mujeres. Asimismo, este tema permite visibilizar el trabajo y logra posicionar y develar mitos en torno al trabajo productivo y reproductivo.
29. Es importante prestar servicios de asesoría jurídica con enfoque de género. Ello permite a las instituciones la posibilidad de hacer que sus servicios sean integrales, como muestra de una buena práctica de estas. La adopción de políticas de género permitirá transversalizar este enfoque, tanto hacia dentro como hacia fuera de la organización.
30. Investigaciones específicas de acceso a la justicia laboral para las mujeres podrán brindar elementos para toda la sociedad pero, sobre todo, para las entidades estatales de mejoramiento de los servicios, así como para las instituciones de la sociedad civil que brindan servicios en el campo laboral.
31. Desarrollar foros, debates y conversatorios en los que se logren visibilizar los obstáculos y limitantes que enfrentan las mujeres en el acceso a la justicia laboral. Las reflexiones públicas, con la participación de las y los actores interesados, contribuirán a construir verdaderos aportes en los cambios que se amerite adoptar por quienes estén llamados a hacerlo (Estado, sector empresarial, trabajadores, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil).
32. Crear un mecanismo de las organizaciones de la sociedad civil, de carácter consultivo, en el tema de propuestas y reformas de leyes. Este mecanismo permitirá otorgar legitimidad a las entidades que trabajan en el tema laboral más allá del tripartismo, volviendo dinámica y progresiva la posibilidad de generar las consultas necesarias a la sociedad civil en pleno, de ser posible.
33. Realizar incidencia política, a través de procesos de capacitación con prestadores de servicios, por medio de los cuales se apropien y logren adoptar las propuestas en la cotidianidad de las labores que realizan, por ejemplo, invocando lo aprendido en las recomendaciones o resoluciones emitidas por la autoridad competente.
34. Verificar la apertura por parte del empresario, lo cual, sin lugar a dudas, dará la oportunidad de que se sostenga un diálogo social entre quienes deseen tenerlo, sin que intervengan prejuicios de unos y de otros. Esto lleva a tomar en cuenta, más allá del tripartismo, lo que la OIT ha denominado *tripartismo plus*, es decir la inclusión de más actores al proceso de diálogo social, que los tradicionalmente considerados.
35. Tener en cuenta a la sociedad civil en los procesos de formación interna de las entidades estatales, en el marco de coadyuvar a la mejora continua de los actores interesados en el tema. Sin duda, el aprendizaje pasa por la prueba de lo teórico y lo empírico, pero cuando se conocen, de manera formal, los mecanismos internos y operacionales de respuesta a la reclamación de derechos en las distintas instancias públicas, se vuelve mucho más eficaz la respuesta de parte de quienes acompañan a la clase trabajadora en un afán de coadyuvar a su ciudadanía y procurar la restitución de derechos. Por tanto, la formación que les incluya dentro de las instancias públicas es un mecanismo adecuado.

36. Una mayor eficiencia de la justicia requiere del mejoramiento de sus capacidades, para que sea oportuna, moderna y con mejores posibilidades de brindar un servicio de calidad. Esto implica optimizar la situación actual en todos los aspectos, tales como: la simplificación de los procesos (la reforma del proceso civil y laboral, por ejemplo); el mejoramiento del despacho judicial (para brindar mejores servicios); el ingreso masivo al sistema (aprovechando las tecnologías disponibles); la mejora de los servicios comunes (notificaciones, mesas de partes, peritajes, medicina legal, etc.); mejor gestión administrativa, a partir del uso de información estadística confiable para la definición de las políticas judiciales; descargar a las áreas jurisdiccionales de trabajos administrativos que absorben tiempo impropiaamente; fortalecimiento de los medios alternativos de solución de conflictos como la mediación y el arbitraje, entre otros.
37. Se requieren cambios sustantivos y procesales en el sistema judicial laboral, incluyendo realizar el tránsito adecuado a la oralidad. Esto requiere de capacitación tanto para los administradores de justicia como para quienes litigan en la materia.
38. Para acercar el servicio a quienes están excluidos, o a quienes acceden de manera muy limitada, el Estado debe estructurar una estrategia dirigida a ampliar dicho acceso. Esta debe enfocarse en brindar servicios de defensa gratuitos a las personas excluidas, y programas de capacitación jurídica básica para educar a la población en sus derechos, entre otros aspectos. Se debe mantener la gestión e incidencia para lograr la existencia de Juzgados de Trabajo en las diferentes regiones del país.
39. La justicia especializada es fundamentalmente civil y penal. La materia laboral es mínima. Por tal motivo, se requiere que se especialice a los operadores de justicia laboral, especialmente en oralidad, para prepararse ante los cambios que se van a realizar con la reforma del proceso civil y laboral.
40. También, se requiere estabilidad y seguridad jurídica al momento de plantear demandas en la vía jurisdiccional, por lo que es necesario homologar la jurisprudencia en materia laboral. Cada Tribunal de Apelaciones, en los Departamentos o regiones de los países, tiene su propio criterio en torno a la interpretación y aplicación de las principales instituciones del derecho laboral. Esto trae consecuencias negativas para los actores sociales de la relación jurídica laboral. Por tal motivo, se requiere unificar criterios, específicamente en lo que se refiere a la prescripción de la acción, pago de horas extra, proporcionalidad de la indemnización por haber laborado menos de un año, el tratamiento de los acuerdos realizados por las partes ante el Ministerio de Trabajo, entre otros.
41. Los conflictos laborales tienen una importancia relativa en el Poder Judicial, pues representan apenas un pequeño promedio de las causas que ingresan anualmente. Los datos revelan que, por un lado, los sistemas de mediación son ineficientes, o existen problemas de acceso a la justicia de las personas que tienen un empleo precario y que no ejercen en la práctica sus derechos. Por cierto, es recomendable efectuar estudios acerca de las causas de este bajo índice, sobre todo en economías emergentes.
42. Continúa prevaleciendo una falta de conocimiento de la legislación laboral por parte del sector trabajador y empleador. Se requiere hacer incidencia pública para disminuir la violación de derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral, brindando mayor información acerca de las normas atinentes.
43. Se podría contribuir a mejorar los problemas que se han presentando en la implementación del nuevo Modelo de gestión de despacho judicial en Nicaragua, brindando, también, mayor información relacionada con el funcionamiento del proceso, a fin de contribuir a que disminuya la resistencia

al cambio y que este sistema pueda operar de forma más fluida y adecuada a las necesidades de las personas trabajadoras.

44. Respecto de los estudios que se han realizado en Guatemala en materia de acceso a la justicia laboral, y en especial en cuanto a las personas inmigrantes, concluimos que estos son un tanto limitados, principalmente dado que la mayoría constituyen estudios previos a obtener el grado de licenciatura universitaria, especialmente en la carrera de Abogacía y Notariado. Es de señalar que prevalece un interés particular en el tema laboral por parte de estudiantes de la universidad estatal sobre aquellos de las universidades privadas.
45. Los estudios mencionados requieren un mejoramiento importante, toda vez que la mayoría abarcan la temática desde perspectivas doctrinarias y académicas, mientras que pocos de ellos se internan en grupos de estudio para determinar la aplicación de las leyes en la realidad. Cabe destacar que con lo anterior no se desmerita la calidad e importancia de los estudios, ya que son un punto de partida relevante para el análisis y búsqueda de soluciones a la temática.
46. Por parte de organizaciones de la sociedad civil encontramos especial interés de aquellas que brindan apoyo y asesoría a la población migrante. Estas realizan estudios y diagnósticos periódicos que brindan resultados interesantes respecto de la realidad vivida por las personas migrantes centroamericanas. Es importante mencionar que el tema de acceso a la justicia laboral, de este grupo vulnerable en particular, es analizado brevemente dentro de los estudios generales en los que se da una prioridad a la temática de violaciones a derechos humanos y regularización de la situación migratoria. Se realizan monitoreos de políticas públicas relacionadas con la población inmigrante, los cuales evidencian la debilidad institucional que se replica en las pocas políticas públicas atinentes.
47. Respecto del marco normativo laboral-migratorio, se detecta una serie de deficiencias y limitantes que obstaculizan el acceso a la justicia laboral por parte de las personas trabajadoras migrantes, en especial las que se encuentran en situación migratoria irregular. Las disposiciones normativas reglamentarias para la obtención de permisos de trabajo resultan imposibles de cumplir por parte de las personas trabajadoras inmigrantes en situación irregular, además de que atentan contra derechos humanos, constitucionales y de derecho internacional, lo cuales deberían ser aplicados por encima de la normativa interna.
48. Existen iniciativas de ley encaminadas a mejorar la situación descrita en el párrafo anterior, pero debido a la complejidad y temporalidad necesaria para su análisis e incorporación en el marco normativo, no se espera que dichas reformas legales se aprueben en el corto plazo.
49. Las instituciones gubernamentales (organismos de los Estados) y las organizaciones no gubernamentales (ONG) juegan un papel preponderante en la aplicación efectiva, respeto y fomento de los derechos laborales de las personas inmigrantes. Sin embargo, las debilidades presupuestarias, de personal especializado y de políticas públicas desarrolladas adecuadamente, limitan sus actividades.
50. El Organismo Judicial ha centralizado la administración de justicia privativa laboral en las ciudades capitales, y no se evidencia una adecuada desconcentración de esta hacia las zonas de mayor necesidad para las personas trabajadoras inmigrantes, tanto nacionales como extranjeras. A pesar de contar con una infraestructura razonablemente adecuada, una estabilidad importante de los jueces, con adecuada formación y experiencia en la temática, la cual debe ser fortalecida especialmente en temas de Normas Internacionales del Trabajo y derecho migratorio, la carencia de personal administrativo, cualificado y suficiente, redundando en atrasos importantes en la tramitación de los procesos.

51. Dadas las condiciones de desarrollo particular en algunos de los países en estudio, la actividad laboral en la que se identifica mayor vulnerabilidad de los grupos de trabajadores inmigrantes internos y externos es la agricultura. Por ejemplo, en Guatemala existe un desplazamiento histórico de grupos de trabajadores, en su mayoría indígenas y mestizos pobres, del altiplano hacia los latifundios de la costa sur, Oriente y regiones cafetaleras de diferentes Departamentos del territorio, en las épocas de siembra y cosecha de diversos productos como caña de azúcar, café, melón y otras hortalizas para la exportación.
52. Las personas trabajadoras inmigrantes centroamericanas están acercándose a la realidad antes descrita, al prestar su fuerza de trabajo en las actividades de agricultura mencionadas. Debido a su condición, generalmente de migración irregular, sufren discriminación por los patronos en cuanto a un salario menor, pago de bonificación, incentivos, asignación de una jornada de trabajo superior a los límites establecidos legalmente y seguridad social. Esto se suma a la discriminación que sufren dentro del territorio receptor de parte de la población nacional, la cual se considera afectada ante una mano de obra competitiva y más barata. Ello se replica en otros sectores como la maquila (textiles) y trabajo en la economía informal.
53. En relación con la negociación colectiva y el derecho de sindicalización, la realidad normativa restringe la capacidad de personas extranjeras para participar en la formación, dirección y asesoría de organizaciones sindicales. Lo anterior puede ser solventado mediante la efectiva aplicación del derecho internacional del trabajo. Sin embargo, no existen datos que permitan identificar si efectivamente dichas normas internacionales se aplican en casos concretos.
54. Es necesario concluir en la necesidad de que las personas trabajadoras sean dotadas de documentos de residencia, aprovechando al máximo el Plan de regularización migratoria previsto en la Ley de Migración, cuyas reglamentaciones y condiciones están aun por definirse en el marco del Consejo Nacional de Migración de República Dominicana.
55. Solo con documentos de residencia las personas trabajadoras migrantes podrán reivindicar y hacer efectivos sus derechos laborales. Aunque la ley laboral tiene un carácter *erga omnes*, en la práctica la posesión de un documento facilita el procedimiento laboral, mientras que lo inverso, es decir, no poseer el documento de residencia legal, se convierte en una barrera para el acceso a la justicia laboral.
56. Otro aspecto que se debe resaltar se relaciona con lograr que las personas trabajadoras migratorias puedan organizarse mejor en asociaciones y sindicatos, los cuales velen por sus intereses individuales y colectivos. Ello requeriría, por supuesto, una mayor capacitación en derechos laborales de los diversos grupos de migrantes radicados en los países.
57. En cuanto a las barreras institucionales, se debe insistir ante las administraciones laborales en la necesidad de que se extienda a las personas trabajadoras migrantes el servicio de asistencia judicial que ofrecen. Asimismo, buscar la manera de fortalecer el sistema de inspección de dicha institución pública, mejorando en cuanto sea posible la inspección en lugares en los que laboran personas trabajadoras migrantes, como plantaciones agrícolas, construcciones urbanas, servicios domésticos, etc. Ello implicaría una serie de jornadas de capacitación de dichos inspectores e inspectoras en relación con los derechos de las personas trabajadoras migrantes.
58. En general, las evidencias indican que la capacidad instalada y operativa de las administraciones laborales requiere de un fortalecimiento en todos sus órdenes, dotándose de un mayor alcance territorial, presupuestal y de recursos humanos, principalmente en lo relativo a la asistencia legal gratuita. Esto implica un cuerpo de abogados y abogadas mucho mayor, más capacitado y

comprometido con la problemática de la población migrante. Por ejemplo, el tema de la protección contra la discriminación en el empleo y ocupación debe ser tomado muy en cuenta, con la ayuda técnica de la OIT.

59. Por otro lado, hay que dar seguimiento a los casos de demandas laborales que involucren a personas trabajadoras migrantes y que sean ventilados por los juzgados y Cortes de trabajo, así como por el tribunal competente, según sea el caso, de modo que estos lleguen a ser solucionados judicialmente.
60. En cuanto al trabajo infantil, cabe apoyar los esfuerzos emprendidos con miras a su erradicación, y dar mayor visibilidad al trabajo infantil doméstico femenino. De igual manera, sería muy saludable la revisión de textos escolares, a fin de despojarlos de elementos que inciten a la discriminación racial y a la xenofobia.
61. En otro orden, habría que implementar medidas para que cuestiones como el perfil físico de una persona no sea una condición que intervenga a la hora de concederle empleo. Asimismo, se deben valorar, en cuanto sea posible y de la manera más serena, los aportes sociales, económicos y culturales de las personas trabajadoras migrantes en los países receptores, a través de campañas públicas que reconozcan su contribución a la sociedad, por ejemplo en el cuidado de niños y niñas, en el servicio doméstico, en la construcción de grandes y pequeñas obras urbanas, en la agricultura nacional, etc.
62. Realizar estudios acerca de la cuestión idiomática y de cómo esta influye en la situación de las personas migrantes o desplazadas en países como República Dominicana y Guatemala.
63. En lo que constituye el objeto de estudio de la investigación, la información aquí contenida y analizada deja al descubierto que las estructuras institucionales, los marcos culturales y los procesos de gestión de información relacionados con el acceso a la justicia laboral de las poblaciones migrantes sigue siendo una asignatura pendiente. Las condiciones de movilidad, la irregularidad migratoria y los inadecuados mecanismos de seguimiento y protección desde el aparato institucional, condicionan tal proceso.