



Capítulo 2

El derecho internacional, la migración y los derechos humanos

Este integrante de la brigada médica juega con niños en el puerto de la ciudad de Messina (Italia), tras concluirse una operación de salvamento marítimo. En el derecho internacional se recogen diversas disposiciones referidas a los derechos de los niños, que constituyen una de las categorías que sufre más las consecuencias de la migración. © AFP/ Giovanni Isolino, 2015

Recuadro 2.1 La Declaración Universal de Derechos Humanos

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición [...].

Declaración Universal de Derechos Humanos, Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948, artículos 1 y 2.

Un extenso abanico de convenciones internacionales, tratados regionales, acuerdos bilaterales y disposiciones nacionales proporcionan el marco reglamentario de la migración. También existen normas claramente definidas en el derecho internacional que abordan expresamente el trato a los migrantes. El marco jurídico internacional incluye disposiciones detalladas para proteger los derechos de los migrantes, incluidos los trabajadores migrantes, con medidas para regular la migración y promover la cooperación entre los gobiernos. Los instrumentos internacionales proporcionan un marco jurídico integral para el desarrollo de políticas y buenas prácticas a nivel nacional, que ha demostrado su eficacia cuando ha sido implementado.

Este capítulo profundiza en esos instrumentos y describe el rol, los objetivos y la aplicación del derecho internacional, así como del propio estado de derecho, como los cimientos normativos de las leyes y políticas nacionales que son necesarias para gobernar eficazmente la migración. La adopción y aplicación de normas y principios internacionales sigue siendo una tarea pendiente; la migración es un asunto políticamente complejo y sensible, y las políticas de respuesta que se aprueban a nivel nacional son con frecuencia fragmentarias (y en algunas ocasiones regresivas). Por lo tanto, es especialmente importante que los parlamentarios estén al tanto del marco del derecho internacional de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo que gobiernan la migración.

El derecho internacional de los derechos humanos es aplicable no sólo a los nacionales de un Estado, sino a toda persona dentro de la jurisdicción del Estado, incluidos los migrantes, independientemente de su estatus regular, irregular, documentado o indocumentado. Sus derechos humanos no están aislados de los derechos de otros y, con la excepción del derecho a entrar en otro país y de votar y presentarse a unas elecciones para un cargo público, los migrantes disfrutan de los mismos derechos humanos y laborales que los nacionales.

El derecho internacional reconoce el derecho de todas las personas a salir de cualquier país, incluido el propio, y a regresar a su propio país. Sin embargo, no contempla el derecho a entrar en otro país; consagra en cambio la prerrogativa soberana de los Estados de determinar los criterios para la admisión y expulsión de los no nacionales, incluidos los migrantes. Los Estados tienen prohibido devolver a cualquier persona a países en los que podrían sufrir tortura y otras graves violaciones de los derechos humanos o persecución, en virtud de lo establecido en la [Convención de Ginebra de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados y el Protocolo de 1967](#). También deben garantizar las garantías procesales en los procesos de expulsión o deportación para evitar expulsiones colectivas. La interpretación general del derecho internacional también estipula que hay determinados motivos inaceptables de discriminación, como la raza, el sexo, la religión, o el estado de salud (por ejemplo, estar o poder estar infectado con el VIH), a la hora de condicionar quién puede ser admitido en un país y quién no; esto también debería evitarse en los procedimientos de selección de migrantes y en las cuotas.

Se considera que todos los países del mundo están obligados por los principios articulados en el derecho internacional de los derechos humanos, que determina el abanico de derechos humanos aplicables a toda la humanidad. Los tribunales internacionales, regionales y nacionales también han respaldado la posición de los

órganos de supervisión de la OIT en el sentido de que, con arreglo a derecho, todas las normas internacionales del trabajo son aplicables a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, a menos que se declare otra cosa diferente.


Los migrantes en situación irregular, o los migrantes indocumentados, tienen los mismos derechos humanos que cualquier otra persona, incluidos los ciudadanos nacionales y otras categorías de migrantes, como los trabajadores migrantes. Sin embargo, la ICRMW y los convenios de la OIT que tratan expresamente de la protección de los trabajadores migrantes hacen algunas distinciones entre la protección de los derechos humanos fundamentales de todas las personas presentes en el territorio de un país, independientemente de su estatus de inmigración, y la ampliación de los derechos para los migrantes a los que se autoriza la admisión y la residencia. Este asunto se trata con más detalle en el Capítulo 3.

En general los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo son aplicables a todos los migrantes, pero en la práctica la extensión y la aplicabilidad en el contexto nacional de los derechos humanos y la protección laboral a todas las personas, incluidos los migrantes, pueden depender de los instrumentos internacionales que haya ratificado el país. No obstante, hay razones generales por las que los migrantes deberían disfrutar plenamente de los derechos humanos, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo, según lo dispuesto en el derecho internacional.

Recuadro 2.2 Tres razones de fondo por las que es importante proteger los derechos humanos de los migrantes

Ante todo, es una cuestión de derecho y moralidad. La mayoría de las leyes y Constituciones nacionales no limitan su reconocimiento de los derechos humanos únicamente a los ciudadanos o nacionales, y aceptan que estos derechos son aplicables a toda persona físicamente presente en el territorio del Estado o sujeta a su jurisdicción. Aunque hay restricciones en los derechos que el derecho internacional otorga a los migrantes y sus familiares, como hasta qué punto tienen derecho a la residencia y a la participación política en el país de destino, no hay restricciones en lo que se refiere a sus derechos humanos, como el derecho a la vida, el derecho a la libertad de la esclavitud, el trabajo forzoso u obligatorio y la tortura, el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona, y los derechos humanos a la educación, la salud y la identidad cultural. Los tratados fundamentales de derechos humanos protegen estos derechos, y prácticamente todos los países han ratificado alguno de ellos.

En segundo lugar, aunque la migración puede producirse, y de hecho se produce, en circunstancias no reguladas, la experiencia demuestra que los procesos migratorios bien gestionados incrementan el efecto beneficioso de las contribuciones al desarrollo económico y social de los países de origen, tránsito y destino, así como al desarrollo humano tanto de migrantes como de nacionales, contribuyendo también a la cohesión social. Por lo tanto, es adecuado y práctico establecer un marco legislativo producto de una cuidadosa planificación y una correcta aplicación.



En tercer lugar, un sistema migratorio justo, viable y sostenible incluye necesariamente el reconocimiento de los derechos humanos de los migrantes, así como una atención especial a garantizar el trabajo en condiciones decentes para los migrantes. Tratar a las personas sin el debido respeto a sus derechos sitúa el acto migratorio al margen de la regulación y la protección legal. Cuando esto ocurre, los Estados pierden muchas de las ventajas que se pueden obtener mediante una regulación adecuada y de una migración en condiciones de seguridad. Los migrantes cuyos derechos quedan desprotegidos tienen más probabilidades de ser víctimas de abuso y explotación; tienen más probabilidades de ser percibidos como competidores desleales en el mercado laboral, ocasionando tensiones sociales; y sus contribuciones fiscales y sociales pueden no ser recaudadas o transferidas al Estado.

2.1 El estado de derecho

Las políticas y las prácticas en materia de migración solo pueden ser viables y eficaces cuando se sustentan sobre una base sólida de normas jurídicas, operando de este modo en el marco del estado de derecho. Para conseguir credibilidad y garantizar la aplicabilidad, la gobernanza de la migración tiene que basarse en un marco jurídico público establecido mediante un proceso legislativo formal en el Parlamento y administrado conforme a derecho por el poder ejecutivo, y tiene que poder ser revisable y aplicable por el poder judicial.

En el **estado de derecho** es una máxima que las comunidades, los Estados y las relaciones internacionales se gobiernan por un sistema, o sistemas, de reglas y directrices formalmente establecidas y supervisadas, que son habitualmente establecidas, o al menos avaladas, por un proceso legislativo, y aplicadas por medio de un conjunto de instituciones y mecanismos sometidos a la autoridad de los Estados. Los principios fundamentales son: 1) ninguna persona, colectivo o institución está por encima de la ley; 2) ningún individuo u organismo puede ser castigado por el Estado o por cualquier otra entidad, salvo en los casos en los que se viole la ley; y 3) nadie puede ser considerado culpable de incumplir la ley, salvo en la manera establecida por la propia ley.

Un paso clave para instaurar la gobernanza, y la gobernabilidad, de la migración es el establecimiento de una legislación nacional basada en el derecho internacional y en conformidad con el derecho internacional. Esto suele lograrse mediante la ratificación por los Estados de los instrumentos internacionales de derechos humanos pertinentes y de las normas internacionales del trabajo, y seguido de su implementación efectiva.

Recuadro 2.3 La ratificación de los tratados internacionales

Los Parlamentos suelen desempeñar un papel importante en la ratificación de los tratados internacionales, como los convenios internacionales del trabajo y de derechos humanos. Las normas y procedimientos varían según los países, pero por lo general el Ejecutivo nacional (la presidencia o un ministerio del Gobierno) propone la ratificación de un tratado o de un convenio, y el Parlamento debe dar su consentimiento antes de que el Ejecutivo pueda registrarla. En muchos países, los Parlamentos también pueden poner en marcha la ratificación, al menos desde un punto de vista político, preguntando al Gobierno acerca de sus planes de ratificación de un determinado tratado.

2.2 El derecho internacional en lo concerniente a la migración

Los instrumentos internacionales de derechos humanos, incluidos los relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, y las normas internacionales del trabajo son esencialmente una serie de disposiciones jurídicas de mínimos elaboradas en conferencias internacionales para proporcionar orientación, y a menudo un lenguaje específico, a las legislaciones, políticas y prácticas nacionales. Los instrumentos internacionales comprenden tanto convenciones como declaraciones, aunque estas últimas no son vinculantes a no ser que constituyan derecho internacional consuetudinario. Por un lado, aunque [la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 \(DUDH\)](#) y [la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998](#) no son tratados jurídicamente vinculantes, sí que expresan principios comúnmente aceptados y derechos contemplados en los instrumentos internacionales de derechos humanos y del derecho laboral internacional, que son jurídicamente vinculantes. Muchos de ellos también son reconocidos en el derecho internacional consuetudinario. Por otro lado, el [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos \(ICCPR\) de 1966](#), el [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales \(ICESCR\) de 1966](#), los otros siete tratados de derechos humanos fundamentales (véanse a continuación) y las normas internacionales del trabajo en forma de convenios de la OIT son vinculantes para los países que los han ratificado. Por el contrario, las Recomendaciones de la OIT, que constituyen otra modalidad de norma laboral internacional, proporcionan directrices no vinculantes, bien como un complemento a los correspondientes convenios de la OIT o como cuestiones independientes sobre las que todos los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de informar, según lo acordado. Una característica singular de las normas internacionales del trabajo, entre ellas las relativas a los derechos fundamentales en el trabajo, es que están diseñadas no solo por los gobiernos, sino también por los representantes de los empleadores y de los trabajadores, que junto a los gobiernos forman parte de la estructura tripartita de la OIT. Igualmente, las observaciones y recomendaciones generales aprobadas por los órganos creados en virtud de los tratados de derechos humanos sirven para proporcionar una orientación a los Estados Partes sobre la implementación de sus obligaciones derivadas de los tratados internacionales fundamentales de derechos humanos.

Estos instrumentos suelen definir los derechos y prerrogativas de las personas y poblaciones afectadas, y pueden establecer también sus obligaciones. Asimismo, fijan directrices para los Estados y disposiciones para la implementación de los derechos y las obligaciones, incluidos los mecanismos para la aplicación y la supervisión. En algunas esferas, como la migración internacional, los instrumentos internacionales pueden contemplar medidas concretas y mecanismos de consulta y cooperación internacional para implementar los principios básicos relativos a los derechos, las obligaciones y los mecanismos de gobernanza.

Las normas internacionales actuales sobre los refugiados y los migrantes comenzaron a elaborarse hace casi un siglo. Ya desde el principio de este proceso, se planteó la necesidad de proteger a los trabajadores que estaban fuera de sus países de origen. Tras la Primera Guerra Mundial, se planteó explícitamente en el Tratado de Versalles, que también estableció la [Constitución de la Organización Internacional del Trabajo](#). El primer tratado internacional específico sobre los trabajadores migrantes fue elaborado en la década de 1930, y el [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\) \(núm. 97\)](#) fue aprobado en 1949, poco después de que naciera la DUDH en 1948. Casualmente, los instrumentos y los mecanismos que contemplan el reconocimiento y la protección de los refugiados también nacieron poco después de la Primera Guerra Mundial.

Los instrumentos específicos que sientan las bases para las leyes, las políticas y las prácticas nacionales sobre migración han sido elaborados en siete ramas del derecho internacional:

1. Derecho internacional de los derechos humanos;
2. Derecho/normas internacionales del trabajo;
3. Derecho internacional de los refugiados;
4. Derecho penal internacional;
5. Derecho humanitario internacional;
6. Derecho consular internacional;
7. Derecho marítimo internacional.

Este Manual se centra en las dos primeras áreas, tal y como se analiza con más detalle en secciones posteriores de este capítulo. A continuación, se ofrece una breve visión general de las otras áreas y de su importancia para los migrantes.

Derecho internacional de los refugiados: en concreto la [Convención de Ginebra de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados y el Protocolo de 1967](#), así como los instrumentos regionales relacionados, quedan ampliamente cubiertos en la [Guía sobre el derecho internacional de los refugiados](#), la Guía para Parlamentarios N° 2, elaborada conjuntamente en 2001 por la UIP y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

Otro grupo de personas bajo responsabilidad del ACNUR y que tienen vínculos importantes con la migración y los derechos humanos son los apátridas. En 2005, la UIP y el ACNUR también colaboraron para elaborar [Nacionalidad y Apatridia: Manual para Parlamentarios](#) (N° 11).

Los principales instrumentos aplicables del **derecho penal internacional** relativos a la migración son los dos “Protocolos de Palermo” de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, aprobada en 2000, en concreto el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños y el Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire. Estos protocolos se analizan en [La lucha contra la trata de personas. Manual para Parlamentarios](#) (Nº 16), elaborado conjuntamente en 2009 por la UIP y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). Esta publicación alienta a los parlamentarios a ser una parte activa para erradicar la trata de personas. Contiene una compilación de legislaciones internacionales y buenas prácticas desarrolladas para combatir la trata de personas, y ofrece orientación a los parlamentarios acerca de cómo la legislación nacional puede armonizarse con las normas internacionales. Además, presenta medidas para prevenir el delito de la trata de personas, procesar a los delincuentes y proteger a las víctimas. También contiene consejos acerca de cómo denunciar este delito y de cómo alistar para la causa a la sociedad civil. Otra publicación reseñable en este campo del derecho es el [Manual para Parlamentarios. La Convención del Consejo de Europa sobre medidas contra el tráfico de seres humanos](#) (en inglés), elaborado en 2007 por la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa.

Los principales instrumentos del **derecho humanitario internacional** que resultan de especial relevancia para los migrantes son los cuatro [Convenios de Ginebra de 1949 y sus Protocolos adicionales de 1977](#), que se presentan, entre otros, en el primer Manual para Parlamentarios [Respetar y hacer respetar el derecho internacional humanitario](#), elaborado conjuntamente en 1999 por la UIP y el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR).

El derecho consular internacional se consagra en la [Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963](#), su Protocolo Facultativo sobre la Adquisición de Nacionalidad y el Protocolo Facultativo sobre la Solución Obligatoria de Controversias, que también incluye numerosas disposiciones para la protección de los nacionales de un país en el extranjero. La mayoría de los 79 artículos de la Convención de Viena contemplan el funcionamiento de los consulados, las funciones de los agentes consulares y los privilegios e inmunidades otorgados a los funcionarios consulares cuando son enviados a un país extranjero. Pero también hay numerosas disposiciones que especifican las responsabilidades de los funcionarios consulares cuando los ciudadanos de su país afrontan dificultades en el extranjero. El artículo 36 es de particular interés para la protección de los migrantes, ya que describe las obligaciones de las autoridades competentes en casos de arresto o detención de un ciudadano extranjero, en los que se deben garantizar el derecho inalienable a la asistencia letrada y al debido proceso mediante la notificación consular y de un acceso efectivo a la protección consular. Consulte la Biblioteca Audiovisual de Derecho Internacional de las Naciones Unidas para leer [una reseña general de la Convención de Viena a cargo de Juan Manuel Gómez Robledo, Subsecretario para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos, de la Secretaría de Relaciones Exteriores de México](#).

El derecho marítimo internacional es un término general que se refiere a la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, de 1982, así como a los numerosos instrumentos aprobados con los auspicios de la Organización Marítima Internacional (OMI), varios de ellos de particular relevancia para los derechos de los

migrantes, como el Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, de 1974, y el Convenio Internacional sobre Búsqueda y Salvamento Marítimos, de 1979. Son importantes también instrumentos no vinculantes como las Directrices sobre la asignación de responsabilidades para tratar de resolver con éxito los casos de polizones, de 1997 (revisadas en 2011); las Medidas provisionales de lucha contra las prácticas peligrosas relacionadas con el tráfico o transporte de emigrantes por mar, de 1998 (revisadas en 2001); y las Directrices Respecto de la Actuación con las Personas Rescatadas en el Mar, de 2004. Para consultar los extractos pertinentes de estos textos, véase el *Compendio de Instrumentos de Derecho Internacional sobre Migración*, compilado por Richard Perruchoud y Katarína Tömölová, Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y T.M.C. Asser Press, 2007. Este campo también está estrechamente conectado con las numerosas normas internacionales del trabajo aprobadas por la OIT en relación con los derechos y las condiciones de trabajo de los marinos, muchas de los cuales han quedado ahora consolidadas en el [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006](#), que entró en vigor el 20 de agosto de 2013.

2.2.1 El derecho internacional de los derechos humanos

El derecho internacional de los derechos humanos establece de manera inequívoca que los migrantes y sus familiares son ante todo seres humanos y titulares de derechos humanos universales, cuya dignidad y seguridad necesitan una protección especial. Por consiguiente, gozan de la protección del derecho internacional de los derechos humanos como cualquier otra persona, incluso si están en situación irregular, como puede ser el caso de los migrantes. Las únicas excepciones guardan relación con los derechos políticos, en concreto con el derecho al sufragio, el derecho a presentarse a unas elecciones para un cargo público y el derecho a entrar y permanecer en un país. Estos derechos están restringidos a los ciudadanos, si bien, como se observa en el Capítulo 5, el derecho a entrar y a permanecer en un país también puede aplicarse a los nacionales extranjeros con residencia permanente o asegurada en el país. El derecho internacional de los derechos humanos nos dice que lo acordado por los gobiernos y otros actores clave *debe* llevarse a cabo en lo concerniente a los migrantes y sus familiares. También contiene normas que abordan cuestiones más amplias en materia de derechos humanos que afectan a todos los migrantes, así como normas concretas que se ocupan directamente de los trabajadores migrantes y sus familiares.

Recuadro 2.4 Los instrumentos de las Naciones Unidas que protegen los derechos humanos de todas las personas, incluidos los migrantes

Convenciones principales de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos

- [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#), 16 de diciembre de 1966.
 - [Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#), 10 de diciembre de 2008.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre de 1966.
 - Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre de 1966.
 - Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte, 15 de diciembre de 1989.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, 21 de diciembre de 1965.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 18 de diciembre de 1979.
 - Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 6 de octubre de 1999.
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, 10 de diciembre de 1984.
 - Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, 18 de diciembre de 2002.
- Convención sobre los Derechos del Niño, 20 de noviembre de 1989.
 - Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, 25 de mayo de 2000.
 - Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados, 25 de mayo de 2000.
 - Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de comunicaciones, 19 de diciembre de 2011.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 18 de diciembre de 1990.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 13 de diciembre de 2006.
 - Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 13 de diciembre de 2006.
- Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, 20 de diciembre de 2006.

Otros instrumentos de las Naciones Unidas seleccionados

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.
- Declaración sobre los Derechos Humanos de los Individuos que no Son Nacionales del País en que Viven, 13 de diciembre de 1985.
- Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas, 18 de diciembre de 1992.

- [La Declaración y el Programa de Acción de Durban](#) (de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia de 2001) y el [Documento final de la Conferencia de Examen de Durban, 2009](#).
- [Principios y Directrices Recomendados sobre los Derechos Humanos y la Trata de Personas](#), texto presentado ante el Consejo Económico y Social como apéndice al informe del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (E/2002/68/Add.1).

Por lo tanto, los migrantes gozan de los derechos humanos puestos a disposición de todas las personas en virtud de las convenciones de las Naciones Unidas y los convenios de la OIT (consúltese la siguiente sección), y en virtud de los instrumentos regionales de derechos humanos.

2.2.2 Las normas internacionales del trabajo

Desde el momento mismo de su creación, la OIT decidió que los trabajadores migrantes merecían atención especial. De hecho, la protección de los trabajadores migrantes queda consagrada en el Preámbulo de la [Constitución de la OIT](#) (segundo considerando) como uno de los ámbitos en los que se considera urgente que se mejoren las condiciones laborales:

*Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, **protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero**, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas; [...] [Sin negrita en el original].*

Como se apuntó anteriormente, todas las normas internacionales del trabajo, salvo que se indique lo contrario, son aplicables en principio a todos los trabajadores migrantes. Estas normas incluyen las enunciadas en los ocho Convenios de la OIT sobre derechos fundamentales que se identifican en la [Declaración de la OIT relativa a los principios](#)

y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Se aplican a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su estatus migratorio.

Recuadro 2.5 La Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la [Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) y citó cuatro derechos como la encarnación de los cimientos interconectados para el sostenimiento de los derechos humanos en el puesto de trabajo. La declaración afirma lo siguiente:

[T]odos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- *la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- *la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*
- *la abolición efectiva del trabajo infantil; y*
- *la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*

Con la adopción de la Declaración, la Conferencia reconoció en el preámbulo de la Declaración que:

*[L]a OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los **trabajadores migrantes**, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo. [Sin negrita en el original].*

Las normas internacionales del trabajo comprenden normas de aplicación general, como los convenios “fundamentales” y de “gobernanza” relativos a la inspección laboral, las políticas de empleo y la consulta tripartita, así como a las normas que tratan de la protección de los salarios, y de la seguridad y la salud ocupacional. También comprenden instrumentos que contienen disposiciones expresas sobre los trabajadores migrantes, como los relativos a la seguridad social, las agencias de empleo privadas, el VIH y el sida, y el trabajo doméstico. Los órganos de supervisión de la OIT (véase a continuación) hacen un estrecho seguimiento de su aplicación efectiva en el caso de

los trabajadores migrantes. La OIT también ha sido pionera en el desarrollo de normas internacionales expresas para la gobernanza de la migración laboral y de la protección de los trabajadores migrantes, que se abordan en la siguiente sección.

Recuadro 2.6 Las normas internacionales del trabajo y los trabajadores migrantes

Documentos constitucionales

Constitución de la OIT de 1919 (Preámbulo, segundo considerando), revisada por la Declaración de Filadelfia de 1944.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008.

Convenios fundamentales

- Abolición del trabajo forzoso
 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Protocolo de 2014 del Convenio sobre el trabajo forzoso.
 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- Eliminación del trabajo infantil
 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- Derechos de los sindicatos
 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- Igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación
 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Convenios de gobernanza

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Convenios y recomendaciones seleccionados de aplicación general

Cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94).

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121).

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).

Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149).

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167).

Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172).

Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176).

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

Convenios y recomendaciones seleccionados que contienen disposiciones expresas sobre los trabajadores migrantes

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19).

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88).

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100).

Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110).

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118).

Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157).

Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201).

Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

Recomendación sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso, 2014 (núm. 203).

Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

Convenios y recomendaciones sobre los trabajadores migrantes

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97).

Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86).

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151).

Los textos de todos los convenios y recomendaciones de la OIT están disponibles en el [Sistema Internacional sobre Normas Internacionales del Trabajo – NORMLEX](#).

Además, la jurisprudencia a nivel regional ha asentado la noción de que las normas internacionales del trabajo y las leyes nacionales del trabajo deberían ser aplicables a todos los trabajadores migrantes.

Recuadro 2.7 La opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre los derechos de los migrantes indocumentados

De acuerdo con el artículo 64.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA) pueden consultar a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en relación con la interpretación de la CADH y de otros tratados relativos a la protección de los derechos humanos en los Estados americanos. En 2003, a petición de México, la Corte emitió una contundente Opinión Consultiva que refuerza claramente la aplicación de las normas internacionales del trabajo a los trabajadores extranjeros, especialmente a los que están en situación irregular. La Corte concluyó que la no discriminación y el derecho a la igualdad son aplicables a todos los residentes, al margen de su estatus migratorio; que los Estados no pueden por lo tanto restringir los derechos laborales de los trabajadores no autorizados; y que una vez que se ha iniciado la relación laboral, los trabajadores no autorizados tienen derecho al pleno ejercicio de los derechos laborales y de empleo otorgados a los trabajadores autorizados. La Corte sostuvo unánimemente la opinión de que:

La calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral. El migrante, al asumir una relación de trabajo, adquiere derechos por ser trabajador, que deben ser reconocidos y garantizados, independientemente de su situación regular o irregular en el Estado de empleo. Estos derechos son consecuencia de la relación laboral.

Estrictamente hablando, las opiniones consultivas no son vinculantes desde el punto de vista jurídico, aunque producen efectos jurídicos no sólo sobre el Estado u órgano que requiere una opinión consultiva, sino sobre todos los Estados miembros de la OEA. Además, la Corte ha reiterado desde entonces que el principio de igualdad ante la ley, y de igualdad en la protección y la no discriminación se aplican a los trabajadores indocumentados en su jurisdicción contenciosa. Véase, por ejemplo, *Vélez Loor Vs. Panamá* (sentencia del 23 de noviembre de 2010, Serie C No. 218, párrafo 100), donde la Corte dictaminó que “los Estados deben respetar sus derechos humanos y garantizar su ejercicio y goce a toda persona que se encuentre bajo su jurisdicción, sin discriminación alguna por su regular o irregular estancia, nacionalidad, raza, género o cualquier otra causa”. Véase también *Nadège Dorzema y otros Vs. República Dominicana* (sentencia del 24 de octubre de 2012, Serie C No. 251, párrafo 154 y *Familia Pacheco Tineo Vs. Estado Plurinacional de Bolivia* (sentencia del 25 de noviembre de 2013, Serie C No. 272, párrafo 129).

2.2.3 Las normas internacionales que abordan expresamente la migración laboral y los derechos de los trabajadores migrantes

Los desafíos particulares que plantea regular la migración laboral al tiempo que se protege adecuadamente a los trabajadores migrantes han motivado la elaboración de tres instrumentos específicos, con los auspicios de las Naciones Unidas, como se expone más adelante en orden cronológico. Dos de estos instrumentos han sido aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, mientras que el tercero es un tratado fundamental sobre derechos humanos, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Los tres instrumentos están sometidos, respectivamente, a los mecanismos de supervisión de los derechos humanos de la OIT y las Naciones Unidas (véase a continuación).

Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

El Convenio núm. 97 fue revisado actualizando normas anteriores de la OIT e incluyó disposiciones jurídicas y normativas para los trabajadores migrantes en situaciones *regulares*. El Convenio contiene disposiciones que regulan las condiciones en las que se debería producir la migración laboral, entre ellas la obligación de mantener un servicio gratuito apropiado encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes (artículo 2) y de adoptar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que puedan inducir a error (artículo 3), así como normas para la protección de los trabajadores frente a la discriminación y la explotación mientras están empleados en países que no son el propio. El artículo 6 establece el principio de igualdad de trato entre los inmigrantes que se encuentran legalmente en un territorio y los ciudadanos nacionales, sin discriminación por motivo de nacionalidad, raza, religión o sexo, en lo que se refiere a los salarios y las condiciones de trabajo, la afiliación a

organizaciones sindicales, la vivienda, la seguridad social, los impuestos laborales y los procedimientos legales.

El Convenio núm. 97 va acompañado de la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 86\)](#), que carece de carácter vinculante y proporciona directrices adicionales sobre la regulación de la migración laboral. El Anexo a la Recomendación núm. 86 contiene un modelo de acuerdo sobre migración laboral bilateral, que ha servido de prototipo a los Estados Miembros de la OIT para concebir sus propios acuerdos bilaterales de regulación de la migración laboral (véase también el recuadro 2.15).

Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

El Convenio núm. 143 fue aprobado en un momento en el que la atención de la comunidad internacional se dirigía hacia los crecientes abusos relacionados con la migración irregular. El Convenio está dividido en dos partes. La Parte I sobre migraciones en condiciones de abuso contiene disposiciones dirigidas a eliminar la migración no autorizada y el empleo “ilegal”. El artículo 1 obliga a los Estados Partes a respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes, incluidos los que están en situación irregular. Se entiende que los derechos humanos básicos incluyen los derechos humanos fundamentales contenidos en los instrumentos internacionales aprobados por las Naciones Unidas en este ámbito, que incluyen algunos de los principios y derechos laborales fundamentales contemplados en los convenios principales de la OIT, así como los derechos humanos fundamentales contenidos en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos mencionados anteriormente. En concreto, el artículo 8 subraya que el trabajador migrante no podrá ser considerado en situación ilegal o irregular por el hecho mismo de la pérdida de su empleo, mientras que el artículo 9.1 estipula que el trabajador migrante en situación irregular cuya situación no pueda regularizarse, tiene el derecho a la igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad social y otros beneficios. La Parte II del Convenio núm. 143 sobre igualdad de oportunidades y trato se centra en la migración regular y facilita en la práctica la integración de los trabajadores migrantes que residen legalmente en los países de acogida. El artículo 10 pide a los Estados que formulen y apliquen una política nacional destinada a fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores migrantes y sus familiares dentro del territorio, lo que implica adoptar medidas activas, algunas de las cuales se exponen en el artículo 12. Entre los ejemplos de medidas de estas características figuran la cooperación con las organizaciones de trabajadores y empleadores y otros órganos pertinentes; la promulgación de legislación y la adopción de los programas educativos necesarios para implementar las políticas nacionales; la derogación de legislación y la modificación de instrucciones y prácticas administrativas incompatibles con las políticas nacionales; la formulación y aplicación de políticas sociales en consulta con organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores; y la garantía de igualdad de trato para todos los trabajadores migrantes en relación con sus condiciones de trabajo. El Convenio núm. 143 va acompañado de la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 \(núm. 151\)](#), que establece directivas más detalladas

sobre igualdad de oportunidades y trato, políticas sociales, y empleo y residencia de los trabajadores migrantes.

Recuadro 2.8 Historia de interés humano: más cerca de la justicia: la odisea de los trabajadores domésticos migrantes en Líbano

Después de haber presenciado de cerca la guerra durante la invasión israelí de Líbano en julio 2006, Jennifer [una ciudadana filipina] no quiso renovar su contrato laboral como trabajadora doméstica extranjera en Líbano. [...]

La embajada filipina acogió a Jennifer durante dos semanas y organizó su viaje de regreso a Filipinas. Pero después de muchos meses de arduo trabajo en Líbano, ella estuvo obligada a irse sin recibir la parte de su salario que sus empleadores habían retenido.

Si bien este fue el final de la terrible experiencia de Jennifer como trabajadora doméstica migrante en Líbano, fue también el comienzo del largo proceso para lograr justicia a través del sistema judicial libanés. [...]

“Según la ley libanesa, un trabajador doméstico migrante tiene derecho a presentar una queja frente un juez o la policía y tiene derecho a un juicio justo, como cualquier otro ciudadano libanés [...].”

La primera vez que una corte libanesa falló a favor un trabajador doméstico migrante fue en 2005. Entonces, un juez sentenció el pago de 500.000 libras libanesas (alrededor de 330 dólares) a un trabajador doméstico, representado por Caritas, quien había sido víctima de explotación y abuso por su empleador en el Valle de la Becá, en el sureste de Líbano.

A partir de entonces, muchos trabajadores domésticos en Líbano han llevado sus casos a la corte. Si bien es un proceso lento y lleno de dificultades, su búsqueda de justicia ha comenzado a dar resultados, y las consecuencias de estas sentencias sin precedentes repercuten en toda la sociedad, modificando lentamente el modo en que los libaneses perciben a los trabajadores domésticos migrantes y sus derechos. En la actualidad, las indemnizaciones por abuso y trabajo forzoso pueden llegar a 20.000 dólares.

Este mes, siete años después de que habló con Jennifer en la embajada de Filipinas en Beirut, el abogado de Caritas [que lleva su asunto] finalmente tiene una buena noticia que darle: Caritas logró una sentencia a su favor y los salarios que su empleador le debían le fueron transferidos.

“**Más cerca de la Justicia: La odisea de los trabajadores domésticos migrantes en Líbano**”, Redacción de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 2014

Dado que la OIT es una organización tripartita compuesta por Gobiernos, trabajadores y empleadores, las consultas con organizaciones de los trabajadores y de los empleadores se consideran clave en todas las esferas políticas relativas al mundo del trabajo. La recomendación núm. 86, párrafo 4.2, propone expresamente que se

consulte “sobre todas las cuestiones de carácter general relativas a las migraciones de trabajadores”. Los cuatro instrumentos de la OIT dedicados expresamente a la protección de los trabajadores migrantes y la gobernanza de la migración laboral se complementan con el [Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales](#), de 2006. El marco incluye una serie de principios y directrices no vinculantes que se apoyan en un compendio de “buenas prácticas” en las nueve esferas siguientes: trabajo en condiciones decentes, base mundial de conocimientos, gestión y gobernanza eficaz de la migración laboral, medios para la cooperación internacional sobre migración laboral, prevención y protección contra las prácticas migratorias abusivas, integración e inclusión social, protección de trabajadores migrantes, migración y desarrollo, y proceso migratorio.

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (ICRMW), 1990

La ICRMW fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1990. Es el tratado internacional más completo dedicado a los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares, la regulación de la migración y la cooperación interestatal sobre migración. Es también uno de los principales tratados internacionales de derechos humanos.

La ICRMW afirma explícitamente que los derechos fundamentales articulados en la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#) y garantizados en virtud del [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#), del [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) y de otros tratados fundamentales de derechos humanos son aplicables a todos los trabajadores migrantes. La Parte II de la ICRMW subraya la aplicación del principio de no discriminación a todos los trabajadores migrantes, que son titulares de los derechos que confiere la ICRMW “sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición” (artículo 7). Los derechos aplicables a todos los trabajadores migrantes y sus familiares, incluidos los que están en situación irregular, se enumeran en la Parte III (artículos 8 a 35) e incluyen la libertad de salir y entrar en cualquier Estado, incluido el Estado de origen (artículo 8); el derecho a la libertad y la seguridad de la persona, y la protección contra la violencia, el daño físico, las amenazas y la intimidación, por funcionarios públicos o individuos privados, grupos o instituciones (artículo 16); el derecho a la igualdad con los nacionales del Estado de que se trate antes los tribunales y las cortes de justicia (artículo 18); la prohibición de la expulsión colectiva y las salvaguardas en el proceso de expulsión (artículo 22); el derecho al reconocimiento en cualquier lugar de la personalidad jurídica (artículo 24); y del derecho a la información (artículo 33). También se protegen los derechos sociales fundamentales relativos a la igualdad de trato con respecto a los nacionales en relación con la remuneración y otras condiciones de trabajo y condiciones de empleo (artículo 25), la seguridad social (artículo 27), el acceso a la asistencia médica (artículo 28) y la educación (artículo 30).

La Parte IV de la ICRMW enumera los derechos más específicos de los trabajadores migrantes y sus familiares que estén en situación documentada o regular, como los que tratan de la reunificación familiar (artículo 44) y del acceso al mercado laboral

(artículos 52 y 53). La Parte V contiene una serie de disposiciones que abordan las categorías especiales de trabajadores migrantes, como los trabajadores fronterizos, los temporeros, los trabajadores vinculados a un proyecto y los autónomos.

La Parte VI promueve condiciones sólidas, equitativas, humanas y lícitas en relación con la migración internacional de los trabajadores migrantes y sus familiares, y establece principios para la consulta y la cooperación intergubernamental en la regulación de la migración laboral.

A fecha de 12 de agosto de 2015, 87 países y territorios, dos tercios de los aproximadamente 130 países y territorios en los que la migración es un elemento importante, están sujetos a al menos una de estas tres convenciones complementarias. Aunque la ICRMW todavía no ha sido ratificada por ningún país de altos ingresos, once Estados Miembros de la Unión Europea, entre ellos la mayoría de los mayores países de destino de los migrantes, Israel, Noruega y Nueva Zelanda han ratificado uno o ambos convenios de la OIT sobre trabajadores migrantes. Un grupo de países recientemente industrializados, como Brasil, Hong Kong (Región Administrativa Especial de China) y Malasia (Sabah), también están sujetos al Convenio núm. 97. Una de las razones que se contemplan para la no ratificación de la ICRMW por los países de altos ingresos es que la distinción entre los derechos económicos y sociales otorgados a los trabajadores migrantes no es suficientemente clara ([Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre el Diálogo de Alto Nivel de las Naciones Unidas de 2013 sobre la Migración Internacional y el Desarrollo y sobre la ampliación de los vínculos entre desarrollo y migración](#), párrafo 13). Sin embargo, como se señala más adelante en el Capítulo 3, los derechos humanos son aplicables a todas las personas, independientemente de su nacionalidad y estatus migratorio. Cualquier diferencia de trato entre nacionales y no nacionales (incluidos aquellos en estatus irregular), o entre diferentes grupos de no nacionales, tiene que responder a un objetivo legítimo, y cualquier acción emprendida para alcanzar ese objetivo debe ser en sí misma proporcionada y razonable ([Los derechos económicos, sociales y culturales de los migrantes en situación irregular](#) (en inglés), Naciones Unidas, 2014, pág. 24).

Recuadro 2.9 Las ratificaciones de los Convenios núms. 97 y 143 de la OIT, y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Trabajadores Migratorios

Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

África: Argelia, Burkina Faso, Camerún, Kenya, Madagascar, Malawi, Mauricio, Nigeria, República Unida de Tanzania (Zanzibar) y Zambia.

Américas y el Caribe: Bahamas, Barbados, Belice, Brasil, Cuba, Dominica, Ecuador, Granada, Guatemala, Guyana, Jamaica, Santa Lucía, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

Asia y el Pacífico: Filipinas, Kirguistán, Hong Kong (Región Administrativa Especial de China), Malasia, Nueva Zelanda y Tayikistán.

Europa: Alemania, Albania, Armenia, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Chipre, Eslovenia, España, Francia, Italia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Moldova, Montenegro, Países Bajos, Noruega, Portugal, Reino Unido y Serbia.

Oriente Medio: Israel.

Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

África: Benín, Burkina Faso, Camerún, Guinea, Kenya, Togo y Uganda.

Américas y el Caribe: Venezuela (República Bolivariana de).

Asia y el Pacífico: Filipinas y Tayikistán.

Europa: Albania, Armenia, Bosnia y Herzegovina, Chipre, Eslovenia, Italia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Noruega, Portugal, San Marino, Serbia y Suecia.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990

África: Argelia, Burkina Faso, Cabo Verde, Egipto, Ghana, Guinea, Lesoto, Libia, Madagascar, Mali, Marruecos, Mauritania, Mozambique, Níger, Nigeria, Ruanda, Senegal, Seychelles y Uganda.

Américas y el Caribe: Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, San Vicente y las Granadinas y Uruguay.

Asia y el Pacífico: Bangladesh, Filipinas, Indonesia, Kirguistán, Sri Lanka, Tayikistán y Timor Oriental.

Europa: Albania, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina y Turquía.

Oriente Medio: Siria.

Esta Convención también ha sido firmada por 18 países (a fecha de 12 de agosto de 2015):

África: Benín, Camerún, Chad, Comoras, Congo, Gabón, Guinea-Bissau, Liberia, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona y Togo.

Américas y el Caribe: Haití y Venezuela (República Bolivariana de).

Asia y el Pacífico: Camboya y Palau.

Europa: Armenia, Montenegro y Serbia.

Colectivamente, estas tres convenciones proporcionan un marco amplio e integral que cubre la mayoría de los asuntos relacionados con el trato de los migrantes. Las convenciones no son solo instrumentos para la protección de los derechos, sino que contienen disposiciones para alentar y guiar la negociación intergubernamental, compartir información y cooperar en casi todos los aspectos de la migración internacional.

Recuadro 2.10 Diez razones para ratificar las convenciones internacionales sobre la protección de los trabajadores migrantes

1. Para sentar las bases y el marco jurídicos esenciales para que las políticas nacionales regulen la migración laboral, protejan a los trabajadores migrantes y garanticen la cohesión social.
2. Para lograr respaldo público a las políticas y prácticas de migración laboral, mostrando conformidad con las normas de derechos humanos y las normas laborales.
3. Para demostrar que los países de origen y destino de los migrantes tienen que rendir cuentas de las mismas reglas básicas que aplican a los ciudadanos, a los nacionales en el extranjero y a los extranjeros en sus territorios.
4. Para proteger los derechos y ventajas de los trabajadores nacionales y migrantes por igual, garantizando unas “reglas de juego justas” de igualdad en el trato y la no discriminación.
5. Para garantizar que las normas relativas al trabajo en condiciones decentes se aplican a todos los trabajadores.
6. Para desalentar que se trate a los trabajadores migrantes como mercancía, contemplando en las leyes nacionales sus derechos humanos y laborales.
7. Para garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva de todos los trabajadores, garantizando que los derechos de los trabajadores migrantes son reconocidos y protegidos por ley.
8. Para hacer posible que los Estados se beneficien de la contribución de actores clave en el mundo del trabajo, concibiendo políticas de migración laboral que asocien a los propios migrantes en su formulación, dado que los migrantes suelen estar representados por los sindicatos y que la adopción e implementación de los instrumentos internacionales relativos al mundo del trabajo implican un diálogo social.
9. Para reducir la migración irregular y la trata de personas, eliminando los incentivos a la explotación laboral, las condiciones abusivas de trabajo y el empleo no autorizado.
10. Para adquirir orientación para las políticas nacionales y la cooperación internacional sobre migración a través de un examen periódico de los sistemas de supervisión de derechos humanos de la OIT y las Naciones Unidas, y de sus servicios de asesoramiento.

Adaptación de [Guía de la ratificación de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares](#) (en inglés), del Comité Directivo Internacional de la Campaña mundial para la ratificación de la Convención sobre los derechos de los trabajadores migratorios, abril de 2009.

2.3 La supervisión de las normas internacionales de derechos humanos y de las normas del trabajo

La ratificación de los instrumentos internacionales de derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo es insuficiente en sí misma para garantizar su aplicación efectiva a nivel nacional. Esta cuestión se aborda con más en detalle en el Capítulo 5, pero es importante subrayar que los sistemas internacionales de normas de derechos humanos y de normas del trabajo tienen un proceso formal de revisión para ayudar a los Estados Partes a implementar efectivamente sus compromisos. En ambos casos, está previsto que los gobiernos presenten informes periódicos sobre las medidas que han adoptado en el ámbito nacional para implementar las convenciones en las que son parte y sobre las dificultades que hayan podido encontrar. Estos informes son examinados por comités independientes de expertos. El propósito general de ambos sistemas es alentar la aplicación de las normas, garantizar una interpretación uniforme de las mismas e identificar esferas en las que los Estados puedan experimentar dificultades o tener lagunas en la implementación. Para lograr este último objetivo, se pueden establecer servicios de asesoría y cooperación técnica que permitan apoyar la implementación adecuada de estas convenciones.

Sin embargo, existen algunas diferencias entre los dos sistemas, como se describe a continuación.

2.3.1 Los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados

En el sistema internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas, la implementación de cada uno de los tratados fundamentales de derechos humanos es supervisado por un "órgano de tratado" compuesto por expertos seleccionados de entre los Estados Partes. La implementación de los tratados corresponde a los Estados Partes, que aceptan la obligación de informar periódicamente sobre los mismos. Los órganos de tratados evalúan los informes y formulan recomendaciones sobre la implementación a cargo de los Estados, conocidas como observaciones finales. Los órganos de tratados también orientan a los Estados sobre la interpretación de disposiciones expresas mediante la formulación de observaciones y recomendaciones de carácter general. También pueden atender denuncias individuales o entre Estados en los casos en los que así esté contemplado en virtud de los tratados y sea aceptado por el Estado Parte concernido. Como ya se indicó anteriormente, la mayor parte de los tratados fundamentales de derechos humanos de las Naciones Unidas son aplicables a los trabajadores migrantes y sus familiares, y los órganos de tratados expresan periódicamente sus inquietudes sobre los trabajadores migrantes que están dentro del ámbito de estos tratados marco.

Recuadro 2.11 Ejemplos de observaciones generales y de recomendaciones pertinentes para los migrantes aprobadas por los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados

En su **observación general N° 15 sobre *La situación de los extranjeros con arreglo al Pacto de Derechos Civiles y Políticos***, aprobada en abril de 1986, el Comité de Derechos Humanos dejó claro que no podrá haber discriminación entre “extranjeros” y ciudadanos en la aplicación de los derechos humanos garantizados por el Pacto.

En su **observación general N° 30 sobre *la discriminación contra los no ciudadanos***, aprobada en agosto de 2004, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) recomendó que los Estados Partes del Pacto Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial (ICERD) adopten medidas para “[g]arantizar que las garantías legislativas contra la discriminación racial se aplican a los no ciudadanos, independientemente de su condición de inmigrantes, y que la aplicación de la legislación no tiene ningún efecto discriminatorio sobre los no ciudadanos”. Además, recomendó, entre otras cosas, que los Estados deberían adoptar medidas para garantizar “que las instituciones docentes públicas estén abiertas a los no ciudadanos y a los hijos de los inmigrantes indocumentados residentes en el territorio de un Estado parte”; para “eliminar la discriminación contra los no ciudadanos en relación con las condiciones y requisitos laborales, incluidas las normas y prácticas de trabajo con fines o efectos discriminatorios”; y “evitar y resolver los graves problemas con que suelen enfrentarse los trabajadores no ciudadanos, en particular, los trabajadores domésticos no ciudadanos, tales como la servidumbre por deudas, la retención del pasaporte, la reclusión ilícita, la violación y las agresiones físicas”. El Comité aclaró también que “todas las personas deberán poder disfrutar de los derechos laborales y de empleo, incluida la libertad de reunión y sindicación, desde que se inicie hasta que se termine una relación laboral”.

En su **observación general N° 26 sobre *las trabajadoras migratorias***, aprobada en diciembre de 2008, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer afirmó que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se aplica a todas las mujeres, incluidas las migrantes, y que estas últimas no deberían ser discriminadas en ningún ámbito de sus vidas.

En su **observación general N° 20 sobre La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (art. 2, párr. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)**, aprobada en junio de 2009, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales confirmó que el término “otra condición” en la no discriminación, artículo 2.1) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, abarca motivos adicionales de discriminación prohibidos, incluidos los relativos a la nacionalidad, lo que deriva en que los derechos en el Pacto sean “*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).

Órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos – Observaciones Generales, Naciones Unidas.

Según el artículo 72, la aplicación de la ICRMW es supervisada por el **Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares**, denominado comúnmente “Comité sobre los Trabajadores Migratorios”. El Comité está formado por 14 expertos independientes que desempeñan sus funciones a título personal. Los Estados Partes están obligados a presentar un informe inicial en el año posterior a la entrada en vigor de la ICRMW en el Estado Parte concernido, e informar posteriormente cada cinco años sobre los pasos dados para implementarlo. Los Estados Partes deberían también indicar las dificultades que han encontrado en la aplicación de la ICRMW y proporcionar información sobre migración, como flujos migratorios y número de trabajadores migrantes en el país. Los retos a la hora de recopilar estos datos fueron considerados en el **día de discusión general sobre el rol de las estadísticas de migración en la presentación de informes y las políticas de migración**, que el Comité organizó en abril de 2013. Tras examinar los informes, el Comité adopta unas observaciones finales que son transmitidas al Estado Parte concernido. El Comité también ha comenzado a formular observaciones generales, la primera de las cuales fue aprobada en su 13º período de sesiones en diciembre de 2010, relativa a los trabajadores domésticos migrantes y orientativa sobre la aplicación de la ICRMW a este grupo de trabajadores migrantes, que son particularmente vulnerables al abuso y la explotación. Una segunda observación general sobre los derechos de los trabajadores migrantes en situación irregular y de sus familiares fue aprobada por el Comité en su 18º período de sesiones, en abril de 2013. Las observaciones finales del Comité a los Estados Partes, las observaciones generales y los informes iniciales y periódicos que presentan los Estados Partes, están disponibles en la siguiente página web: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/CMWIndex.aspx>.

Según el artículo 77, una vez que 10 Estados Partes hayan aceptado el procedimiento, el Comité también podrá considerar denuncias individuales o comunicaciones de personas que afirmen que sus derechos contemplados en la ICRMW han sido violados. A fecha de 12 de agosto de 2015, tres Estados Partes (El Salvador, México y Uruguay) lo habían aceptado.

2.3.2 El sistema de protección de los derechos humanos basado en la Carta de las Naciones Unidas

El sistema de protección de los derechos humanos basado en la Carta de las Naciones Unidas incluye los siguientes mecanismos principales, que han sido revisados desde el establecimiento del nuevo Consejo de Derechos Humanos que reemplazó a la Comisión de Derechos Humanos en 2006:

- La posibilidad de presentar denuncias de carácter confidencial en virtud del [procedimiento 5/1](#) “para abordar los cuadros persistentes de violaciones manifiestas y fehacientemente probadas de los derechos humanos y las libertades fundamentales que ocurren en cualquier parte del mundo bajo cualquier circunstancia” (Consejo de Derechos Humanos (CDH) Res. 5/1 del 18 de junio de 2007, anteriormente el procedimiento 1503 en virtud de la Res. 1503 del ECOSOC (XLVIII) (1970)).
- [Los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos](#), por los que designa un Relator, un grupo de trabajo o un Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para considerar las violaciones de los derechos humanos relativos a una situación particular en un país o a un problema temático en todas las regiones del mundo.
- [El examen periódico universal \(EPU\)](#), un proceso dirigido por los Estados con los auspicios del Consejo de Derechos Humanos que garantiza que las obligaciones en materia de derechos humanos de los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas son sometidas a un control.

Estos mecanismos basados en la Carta de las Naciones Unidas son importantes para los migrantes porque son aplicables a todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, hayan ratificado o no cualquiera de los tratados internacionales de derechos humanos, incluido cualquier instrumento específico de protección de los migrantes. Los últimos dos mecanismos son especialmente pertinentes para garantizar que los derechos de todos los migrantes son protegidos adecuadamente.

Recuadro 2.12 El compromiso de los parlamentarios con los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas

Los parlamentarios se encuentran en una posición privilegiada para trasladar las normas internacionales de derechos humanos al nivel nacional y comunitario, y, de este modo, ayudar a garantizar que tienen un impacto real sobre el terreno.

Los Parlamentos y sus miembros pueden jugar un papel clave en el examen periódico universal (EPU) del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en el trabajo de los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados, incluido el Comité sobre los Trabajadores Migratorios, que supervisa la implementación de los tratados fundamentales de derechos humanos de las Naciones Unidas.

Una característica común del EPU y de los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados es el examen periódico, cada cuatro o cinco años, de la situación de los derechos humanos en cada Estado y la aprobación de recomendaciones concretas sobre medidas para mejorar el respeto de los derechos humanos a nivel nacional.

La UIP pone un énfasis especial en la intensificación de la implicación parlamentaria en los procedimientos internacionales de derechos humanos, en especial el EPU. La UIP y sus instituciones asociadas han organizado desde 2014 seminarios regionales para promover la contribución de los Parlamentos al EPU, y la importancia de la contribución parlamentaria fue incluida en una resolución aprobada por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos en junio de 2014 (A/HRC/RES/26/29). Entre las conclusiones de los seminarios y de la resolución de 2014 se incluyó la recomendación de que los parlamentarios puedan contribuir al proceso del EPU mediante su participación:

- en la preparación de los respectivos informes nacionales de los Estados al Consejo de Derechos Humanos.
- como parte de la delegación estatal que presenta el informe nacional al Consejo de Derechos Humanos.
- en la consideración, seguimiento e implementación de las recomendaciones de la comunidad internacional durante el examen.

Dada la similitud entre los procedimientos informativos del EPU y de los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados, estas recomendaciones para una intensificación de la implicación parlamentaria también son aplicables al trabajo de los órganos de tratados.

A la fecha de 1 de junio de 2015, había 41 mandatos temáticos y 14 mandatos de país con arreglo a los Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos. Un mandato especialmente pertinente es el de la [Relatoría Especial sobre los derechos humanos de los migrantes](#), que fue establecida en 1999 por la antigua Comisión de Derechos Humanos y cuyo mandato ha sido prorrogado en cinco ocasiones. El profesor François Crépeau (Canadá) es el actual titular. Las funciones principales del Relator Especial incluyen el examen de vías y medios para superar los obstáculos en el camino hacia una protección de los derechos humanos de los migrantes plena y efectiva; la solicitud y recepción de información de todas las fuentes pertinentes, incluidos los propios migrantes, sobre violaciones de los derechos humanos de los migrantes y sus familiares; la formulación de recomendaciones adecuadas para prevenir y remediar las violaciones de los derechos humanos de los migrantes, donde quiera que puedan ocurrir; y el fomento de la aplicación efectiva de las normas y los principios internacionales sobre este asunto. También se requiere del Relator Especial que tenga en cuenta una perspectiva de género cuando solicite y analice información, y que preste especial atención a la existencia de discriminación y violencia contra las mujeres migrantes en sus múltiples formas. El Relator Especial presenta informes periódicos, entre ellos sobre visitas a los países, al Consejo de Derechos Humanos y a la Asamblea General.

Recuadro 2.13 La colaboración con el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los migrantes

Desde 2000, el Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes ha colaborado con parlamentarios de diversos Estados durante las visitas de investigación a diversos países, entre ellos Albania, Canadá, Ecuador, Filipinas, Guatemala, Italia, México, Perú, Rumania, Senegal y Sudáfrica.

Las visitas del Relator Especial también pueden ayudar a alentar la adopción de medidas, incluyendo a nivel parlamentario. Durante su visita a Ecuador en 2001, las autoridades informaron al Relator Especial de que la adhesión a la [Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares](#) había sido aprobada por la Comisión sobre Asuntos Internacionales y Defensa Nacional del Congreso. Para cuando el informe del Relator se publicó en febrero de 2002, el Congreso había ratificado la Convención. La Ley de Migración ecuatoriana también fue enmendada por el Congreso en 2004, en cumplimiento de la recomendación del Relator Especial de que la Ley estuviera en conformidad con la Convención.

Los derechos humanos de los migrantes no sólo son objeto del mandato del profesor Crépeau, sino que también se consideran con arreglo a los mandatos temáticos de otros relatores especiales y grupos de trabajo, como la [Relatoría Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños](#), la [Relatoría Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias](#) y la [Relatoría Especial sobre las formas contemporáneas de esclavitud, sus causas y consecuencias](#). El trabajo de la [Relatoría Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia](#) es especialmente importante porque los “migrantes” son uno de los grupos a los que el Relator Especial tiene que prestar especial atención cuando investiga incidentes de formas contemporáneas de racismo y discriminación racial. Además, el trabajo del [Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria](#) ha dirigido su atención hacia el creciente número de prácticas de detención en los Estados de todo el mundo con respecto a los migrantes.

Con el examen ya completado de todos los Estados Miembros en el primer ciclo (2006-2011), el EPU ha demostrado ser un mecanismo útil para llamar la atención sobre las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos con respecto a determinados grupos de personas en situación de riesgo, incluidos los migrantes. Las frecuentes recomendaciones presentadas a los Estados Miembros a cargo de otros Estados Miembros incluyen las relativas a la ratificación de los instrumentos internacionales de derechos humanos, incluida la ICRMW.

2.3.3 Los procedimientos de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT pide a los países que han ratificado los Convenios fundamentales y de prioridad/gobernanza que presenten informes en intervalos de tres años y de cinco

años para los convenios técnicos. Los informes pueden ser solicitados en intervalos más cortos. Las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen derecho a presentar observaciones sobre los informes del gobierno y a presentar comunicaciones sobre la aplicación del Convenio directamente a la OIT. Los informes son evaluados por la [Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones \(CEACR\)](#), que se reúne una vez el año para examinar los informes sobre todos los convenios de la OIT. Los miembros de la CEACR son destacados juristas de renombre internacional y nacional nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del Director General de la OIT. Los nombramientos se realizan a título personal eligiendo a personas competentes, imparciales e independientes procedentes de diferentes regiones geográficas, sistemas jurídicos y culturas. La CEACR produce dos tipos de comentarios. Las **observaciones** guardan relación con asuntos fundamentales suscitados por la aplicación de un Convenio concreto por un Estado, y se publican en el informe anual de la CEACR que se presenta a la Conferencia Internacional del Trabajo. Las **solicitudes directas** tienen que ver con asuntos más técnicos o con solicitudes para obtener información adicional. No se publican en el informe, pero están disponibles públicamente en el sitio web de la OIT ([NORMLEX - Sistema Internacional sobre Normas Internacionales del Trabajo](#)), y se comunican directamente a los gobiernos concernidos. La Comisión de Aplicación de Normas (una Comisión permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo compuesta por delegados de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores) evalúa el informe de la CEACR y selecciona del mismo una serie de observaciones para su discusión.

La [Constitución de la OIT](#) también contempla dos tipos de quejas que se pueden registrar alegando que se ha producido una violación de los convenios ratificados. Las **reclamaciones** (que se rigen por los artículos 24 y 25) pueden ser presentadas por las organizaciones de los empleadores y los trabajadores contra cualquier Estado Miembro por el incumplimiento de un Convenio concreto ratificado por un Estado, y son evaluadas por un comité tripartito del Consejo de Administración. Las **quejas** (gobernadas por los artículos 26 a 34) son presentadas contra un Estado Miembro que no respeta un Convenio ratificado por otro Estado Miembro que ha ratificado el mismo Convenio, por delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias. El Consejo de Administración puede crear una comisión de investigación que tiene la responsabilidad de llevar a cabo una investigación a fondo de la queja, visitando el país concernido, celebrando audiencias, haciendo recomendaciones y presentando su informe.

En 1951, poco después de aprobar sus dos Convenios fundamentales relativos a los derechos sindicales (Convenios núms. 87 y 98), la OIT creó el [Comité de Libertad Sindical \(CLS\)](#), comité del Consejo de Administración de la OIT formado por un presidente independiente y tres representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, con el objetivo de evaluar las quejas sobre violaciones de la libertad de sindicación, independientemente de que el país concernido haya ratificado los convenios pertinentes. Las quejas pueden presentarse ante el CLS contra un Estado Miembro de la OIT por las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores.

Se puede encontrar un relato más detallado del sistema de supervisión de la OIT en la publicación [Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo](#) (edición revisada, 2014), y, como se mencionó anteriormente, el material

2.4 Los instrumentos regionales relativos a la gobernanza de la migración y la protección de los derechos de los migrantes

Además de los instrumentos internacionales adoptados con los auspicios de las Naciones Unidas y de la OIT, la protección de los derechos humanos está sometida a una serie de tratados regionales, en concreto la [Convención Americana sobre Derechos Humanos](#), de 1969, la [Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos](#), de 1981, la [Carta de Derechos Humanos](#) (en inglés) de la Liga de Estados Árabes de 2004, y el [Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales](#), de 1950, así como sus Protocolos relacionados. En principio, al igual que con las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos, estos tratados regionales son aplicables por lo general a todos los seres humanos independientemente de su nacionalidad o estatus migratorio, y, por lo tanto, son también pertinentes para la protección de los migrantes.

Existen también una serie de instrumentos concretos a nivel regional y subregional, que han sido aprobados como acuerdos jurídicamente vinculantes y declaraciones no vinculantes, o que reflejan las políticas regionales en relación con la migración. A continuación, se facilita información sobre los instrumentos específicos más importantes.

Europa: Se han aprobado dos instrumentos específicos relativos a la protección de los trabajadores migrantes con los auspicios del [Consejo de Europa](#) (en inglés), del que forman parte [47 Estados miembros](#). La [Carta Social Europea](#), aprobada en 1961 y [revisada](#) en 1996, contiene el artículo 18 sobre el derecho a *"garantizar el ejercicio efectivo del derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de cualquiera de las otras partes contratantes"* y el artículo 19 sobre el *"derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a protección y a asistencia"*, que se aplica a los trabajadores migrantes que están lícitamente en el territorio de los países concernidos. Otras disposiciones en la Carta, relativas a la atención médica, la seguridad social y la protección de las personas jóvenes, también son de una relevancia especial para los migrantes. El [Convenio Europeo relativo al Estatuto del Trabajador Migrante](#), aprobado en 1977, se basa en la premisa de que *"es preciso regular la situación jurídica de los trabajadores migrantes, súbditos de los Estados miembros del Consejo de Europa, para asegurarles, en lo posible, un tratamiento que no sea menos favorable que el que disfrutaban los trabajadores nacionales del Estado de acogida, en todo lo que se refiere a las condiciones de vida y trabajo"* (Preámbulo). También se han aprobado una serie de medidas no vinculantes con los auspicios del Consejo de Europa, entre ellas las aprobadas por la [Asamblea Parlamentaria](#), que es un órgano formado por parlamentarios de los Estados Miembros y que tiene un [Comité sobre Migración, Refugiados y Personas Desplazadas](#). Una de las áreas prioritarias del trabajo del Comité es el *"fortalecimiento de la protección de los derechos de los migrantes, los refugiados, los solicitantes de asilo y las personas desplazadas"*. La Asamblea Parlamentaria ha aprobado una serie de medidas sobre los derechos humanos de los migrantes, entre las que destaca la [Resolución \(2006\) sobre los derechos humanos de los migrantes irregulares](#) (en inglés), que

enumera una serie mínima de derechos humanos aplicables a este grupo de migrantes. El Consejo de Europa también tiene un [Comisionado para los Derechos Humanos](#). Los [derechos humanos de los inmigrantes, los refugiados y los solicitantes de asilo](#) (en inglés) suponen una parte importante del trabajo del Comisionado, y el titular actual, el Sr. Nils Muiznieks, ha publicado una serie de pronunciamientos y de documentos temáticos sobre diversos aspectos de la migración y los derechos humanos, como por ejemplo, sobre la [criminalización de los migrantes irregulares](#) (en inglés), en febrero de 2013, y sobre [el derecho a salir del país](#) (en inglés), en octubre de 2013.

África: La Unión Africana (UA), en el ámbito del Consejo Ejecutivo de Jefes de Estado, aprobó una estrategia general, denominada [Marco de Políticas de Migración para África](#) (en inglés) en 2006. Un capítulo entero de este documento proporciona las directrices para la adopción de convenciones y medidas especiales de protección de los derechos humanos de los migrantes en todo el continente, y el primer capítulo se dedica a la migración laboral. El Marco urge a adoptar un enfoque integral para adoptar medidas reglamentarias y administrativas que garanticen una migración segura, ordenada y productiva. El [Pacto Africano por el Empleo Juvenil y de la Mujer de 2013](#) (en inglés) tiene por objeto fomentar la movilidad laboral subregional y regional y en él se exhorta a trazar un Plan de Migración Laboral de las Comunidades Económicas Regionales de la Unión Africana. Ante ello, la Comisión de la Unión Africana, junto con la OIT, la OIM y la Comisión Económica para África de las Naciones Unidas (CEPA) trazaron un plan regional denominado [“Programa Común de Gobernanza de la Migración Laboral para el Desarrollo y la Integración de África”](#) (en inglés).

Sudamérica: El [Instrumento Andino de Migración Laboral](#) fue aprobado en 2003 para fomentar un flujo ordenado de migración entre los Estados Miembros de la Comunidad Andina (véase la Sección 2.5). El instrumento incluye disposiciones que reconocen los derechos de los migrantes y establece mecanismos flexibles para el reconocimiento de documentos y la participación de nacionales de un Estado Miembro en la fuerza laboral de otro Estado Miembro.

Sudeste asiático: La [Asociación de Naciones del Sudeste Asiático](#) (ASEAN) aprobó en enero de 2007 la Declaración sobre la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes, que carece de carácter vinculante. Esta Declaración establece los principios generales, las obligaciones de los países de destino y origen, y una serie de compromisos de la ASEAN, incluido un compromiso en el párrafo 22 “para desarrollar un instrumento de la ASEAN para la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes”. Sin embargo, no hay una referencia explícita en la Declaración al principio de no discriminación e igualdad de trato o a la protección de los migrantes con un estatus irregular. En julio de 2007 se estableció el Comité sobre la Implementación de la Declaración de la ASEAN sobre la Protección y la Promoción de los Derechos de los Trabajadores Migrantes (véase el Anexo I) para supervisar la implementación de la Declaración, incluido el cumplimiento del compromiso de desarrollar un instrumento de la ASEAN.

Europa Oriental y Asia Central: La Comunidad de Estados Independientes (CEI), compuesta por las repúblicas de la antigua Unión Soviética, aprobó en abril de 1994 un [Acuerdo de Cooperación sobre Migración Laboral y Protección Social de los Trabajadores Migrantes](#) (en inglés), firmado posteriormente por todos los países miembros de la CEI.

2.5 Las comunidades de integración económica regional

Los derechos de los migrantes interesan también a las comunidades de integración económica regional, como la [ASEAN](#) (véase más arriba), la [Comunidad Andina](#) (véase más arriba), la [Comunidad del Caribe \(CARICOM\)](#), la [Comunidad Económica y Monetaria de África Central \(CEMAC\)](#), la [Comunidad de África Oriental \(CAO\)](#), el [Mercado Común para África Oriental y Meridional \(COMESA\)](#), la [Comunidad Económica de los Estados de África Occidental \(CEDEAO\)](#), la [Comunidad de África Meridional para el Desarrollo \(SADC\)](#) y el [Mercado Común del Sur \(MERCOSUR\)](#).

Todas ellas tienen acuerdos regionales sobre circulación de personas que incluyen disposiciones para mejorar el reconocimiento legal y la protección de los nacionales de un Estado Miembro en otros Estados Miembros. Estas disposiciones suelen incluir mecanismos para facilitar la documentación de los migrantes y la circulación sin necesidad de visado a través de las fronteras, y para regular su acceso a los mercados de trabajo. El más avanzado de estos sistemas de integración regional es la [UE](#), que componen 28 Estados Miembros, 25 de los cuales han establecido plenos derechos de libertad de circulación. Las restricciones restantes de acceso al mercado laboral para los ciudadanos búlgaros y rumanos fueron eliminadas con fecha del 1 de enero de 2015, aunque siguen vigentes restricciones en algunos Estados Miembros para los ciudadanos de Croacia, que se adhirió a la UE el día 1 de julio de 2013. La UE también está desarrollando un marco jurídico y político común sobre la migración procedente de terceros países y ha adoptado una serie de medidas en ámbitos como las políticas de visados y fronteras; la migración laboral, la investigación y los estudios; las sanciones a empleadores que contratan a migrantes en situación irregular; y el regreso y la readmisión. Todas estas medidas contienen derechos importantes para los migrantes.

Recuadro 2.14 Derecho y política de la UE sobre la migración procedente de terceros países

La UE obtuvo unas competencias más amplias sobre la migración procedente de terceros países en mayo de 1999, cuando el Tratado de Ámsterdam entró en vigor y transfirió los asuntos relativos al asilo y la inmigración, que anteriormente estaban sujetos a la cooperación intergubernamental, al entonces primer pilar (la Comunidad) que otorgaba al Consejo de Ministros de la UE el mandato de adoptar medidas jurídicamente vinculantes en una serie de áreas concretas. Sin embargo, no todos los Estados miembros de la UE están plenamente implicados en esta tarea: Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido se aseguraron “cláusulas de salida” cuando el Tratado de Ámsterdam entró en vigor. Además, según lo dispuesto en el [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#), la UE no goza de la competencia de determinar los volúmenes de admisión al territorio de los Estados Miembros de los nacionales de terceros países con fines de búsqueda de empleo o autoemplearse.

La UE únicamente tiene una competencia limitada en relación con su integración, que tienen que ver con la posibilidad de establecer incentivos y proporcionar apoyo para las medidas que adopten los Estados Miembros de fomento de la integración de los nacionales de terceros países con residencia legal. Desde 1999, el rol de los parlamentarios europeos a la hora de adoptar medidas en este campo ha aumentado paulatinamente, y el procedimiento ordinario de toma de decisiones en la UE (en el que el Parlamento Europeo tiene una “función de co-decisión” con el Consejo de Ministros) ha sido ampliado ahora a temas de asilo y migración.

Hasta la fecha, las medidas sustantivas adoptadas se han centrado en los pasos necesarios para la creación de un sistema de asilo común europeo, una política de fronteras y visados, la prevención de la migración irregular, la readmisión y el retorno, y la trata de personas. Ninguna de las medidas o propuestas adoptadas se dedica únicamente a la cuestión de la protección de los derechos de los trabajadores migrantes que son ciudadanos de terceros países y que están en situación irregular. Sin embargo, las Normativas que establecen los Códigos de Fronteras y Visados de la UE contienen disposiciones antidiscriminación y algunas salvaguardas en el proceso de expulsión/retorno, incluido en la fase de detención, que se contemplan en la Directiva sobre “Retornos”. Los trabajadores migrantes en situación irregular también pueden presentar denuncias contra los empleadores por salarios impagados pendientes con la ayuda de los sindicatos u otras asociaciones, en virtud de la Directiva sobre las sanciones aplicables a los empleadores.

La formulación de reglas coherentes y sólidas de la UE sobre migración legal y laboral procedente del exterior de la UE ha resultado menos exitosa debido a la resistencia de algunos Estados Miembros, exacerbada por la crisis financiera mundial y la consiguiente recesión económica. En 2001, la Comisión Europea propuso una Directiva que contiene reglas sobre las condiciones que gobiernan la entrada y residencia legal de nacionales de terceros países con el fin de encontrar empleo (por ejemplo, mediante un enfoque “horizontal” aplicable a la mayor parte de modalidades de la migración laboral). Esencialmente, este enfoque reflejó lo contemplado en los instrumentos internacionales, que de manera expresa protegen los derechos de los trabajadores migrantes, como se comentó anteriormente en este capítulo. Sin embargo, el texto del borrador de la Directiva no obtuvo en 2001 el consenso del Consejo de Ministros. La Comisión Europea, tras consultar a los Estados Miembros y a otros actores clave, sustituyó esta versión por un enfoque “sectorial”, como se expuso en el *Plan de política en materia de migración legal* (2005), centrado en las condiciones de entrada y residencia para determinadas categorías de trabajadores migrantes. Han sido necesarios casi diez años para llegar a un acuerdo sobre estas medidas, lo que demuestra que se trata de un área sensible y controvertida en las políticas de la UE. Estas medidas incluyen lo siguiente: la Directiva de la “Tarjeta Azul”, sobre la admisión y residencia de nacionales altamente cualificados de terceros países; la Directiva del “Permiso Único”, que contempla un permiso único de trabajo y residencia, y que salvaguarda un nivel básico de derechos para los nacionales de terceros países menos cualificados o con menores competencias; y las directivas sobre las condiciones de entrada y estancia de los trabajadores de temporada de terceros países y de los trabajadores desplazados dentro de una empresa.

Los textos también proporcionan algunos niveles menores de protección para diversos grupos de trabajadores migrantes que son nacionales de terceros países, reflejando en cierta medida el enfoque adoptado a nivel nacional en muchos Estados Miembros de la UE. En esferas como el acceso al empleo y a la seguridad social, la fragmentación del principio de igualdad de trato entre los nacionales de la UE y de terceros países, y entre diferentes categorías de nacionales de terceros países, es un elemento de preocupación frente a las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos, que proporcionan un mayor grado de protección en lo relativo al derecho fundamental a la no discriminación y a la igualdad de trato.

Medidas y propuestas clave de la UE en materia de migración (en orden cronológico) en relación con el texto anterior:

- **Propuesta de Directiva del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países por razones de trabajo por cuenta ajena y de actividades económicas por cuenta propia**, Comisión Europea, COM (2001) 386, 11 de julio de 2001.
- **Plan de política en materia de migración legal**, Comisión Europea, COM (2005) 669, 21 de diciembre de 2005.
- **Reglamento (CE) N° 562/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, por el que se establece un Código comunitario de normas para el cruce de personas por las fronteras (Código de fronteras Schengen)**, DO 2006 L 105/1.
- **Directiva 2008/115/EC del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular**, DO 2008 L 348/98.
- **Directiva 2009/50/CE del Consejo, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado**, DO 2009 L 155/17.
- **Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular**, DO 2009 L 168/24.
- **Reglamento (CE) N° 810/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, por el que se establece un Código comunitario sobre visados (Código de visados)**, DO 2009 L 243/1.
- **Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**, DO 2010 C 83/1, Título V (Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia), Capítulo II (Políticas sobre controles en las fronteras, asilo e inmigración).

- Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, DO 2011 L 343/1.
- Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros, DO 2014 L 94/375.
- Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales, DO 2014 L 157/1.

2.6 Los acuerdos bilaterales

Además de los acuerdos de readmisión, que se ocupan del regreso de los solicitantes de asilo o los migrantes rechazados a sus países de origen o través de un tercer país por el que hayan transitado, hay numerosos acuerdos bilaterales en todo el mundo que regulan la migración entre países de origen y de destino. Muchos de estos acuerdos establecen condiciones y procedimientos para la contratación, la admisión, el empleo y la residencia, y el regreso, por ejemplo, en el caso de acuerdos bilaterales de migración laboral. Otros acuerdos bilaterales se centran en asuntos concretos relativos a la protección, como la conservación de los derechos adquiridos de la seguridad social.

Recuadro 2.15 Los acuerdos bilaterales de migración laboral

Un “acuerdo bilateral sobre migración laboral” es un término genérico que se refiere a la variedad de acuerdos que facilitan la movilidad laboral entre dos países, a menudo con carácter temporal y dirigido a sectores laborales específicos. Estos acuerdos pueden formar parte de un tratado jurídicamente vinculante o de un Memorando de entendimiento (MdE) menos formal u otras modalidades de cooperación entre administraciones en los países concernidos. Entre los ejemplos de instrumentos formales destacan los acuerdos bilaterales de migración laboral firmados entre España y Colombia, Ecuador y la República Dominicana, o el acuerdo sobre migración circular entre Francia y Mauricio. Entre los ejemplos de MdE, destacan los firmados por Canadá con México y los Estados caribeños, que facilitan el desplazamiento de trabajadores en el marco del [Programa canadiense de trabajadores agrícolas temporeros \(SAWP, por sus siglas en inglés\)](#). También existen MdE entre los Estados del Golfo Árabe y los países del sur y el sudeste asiático, así como con países asiáticos y la República de Corea en virtud del [Sistema de Permiso de Empleo \(EPS, por sus siglas en inglés\)](#).

Un acuerdo bilateral integral sobre migración laboral debería contener disposiciones que incluyan los elementos siguientes:

- identificación de la autoridad gubernamental competente;
- intercambio de información;
- notificación de oportunidades de empleo;
- preselección y selección final de candidatos;
- examen médico;
- visados de entrada;
- permisos de residencia y empleo;
- transporte y condiciones de transporte (tanto en la salida como en el retorno);
- igualdad de trato y no discriminación;
- contratos laborales;
- condiciones de empleo, incluida la posibilidad de cambiar de empleo;
- condiciones de trabajo, incluida la seguridad ocupacional y en materia de salud;
- derechos de las organizaciones sindicales;
- seguridad social*;
- tributación, incluidas las medidas relativas a la doble tributación*;
- alojamiento;
- reunificación familiar;
- educación y formación profesional;
- actividades de las asociaciones sociales y religiosas;
- supervisión de las condiciones de vida y trabajo, a través, entre otras cosas, de la inspección de trabajo;
- remesas;
- procedimientos de resolución de controversias;
- regreso y reinserción;
- cooperación, habitualmente a través del establecimiento de una comisión/ comité conjunto para
 - hacer un seguimiento de la implementación del acuerdo, entre otras cosas, mediante la resolución de controversias entre las partes,
 - proponer enmiendas,
 - examinar el seguimiento;
- el derecho aplicable y el lugar de jurisdicción.

* En la práctica, sin embargo, la mayoría de los acuerdos bilaterales no regulan todas estas áreas, y algunos elementos, como la seguridad social y la tributación, están sujetos a acuerdos separados.

Muchos de estos elementos se pueden encontrar en el Acuerdo-Tipo sobre las Migraciones Temporales y Permanentes con Fines de Empleo, que figura en anexo a la [Recomendación de la OIT sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 86\)](#) y que, como se destacó anteriormente, ha sido utilizado por diversos Estados Miembros de la OIT como pauta para suscribir sus propios acuerdos bilaterales de migración laboral.

Fuentes:

- [Recomendación de la OIT sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 86\)](#), Anexo: Acuerdo-Tipo sobre las Migraciones Temporales y Permanentes de Trabajadores, con Inclusión de la Migración de Refugiados y Personas Desplazadas, OIT.
- “[Algo es mejor que nada: incrementar la protección de los trabajadores migrantes indios a través de acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento](#)” (en inglés), P. Wickramasekara, Foro de Migrantes en Asia, febrero de 2012, pág. 45.
- [Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Modo de empleo](#), Documento sobre Migración Internacional Núm. 65, Ginebra, E. Geronimi, Oficina Internacional del Trabajo, 2004, págs. 23 a 26.

Recuadro 2.16 El Parlamento influye en los principios de un acuerdo bilateral entre Filipinas y Arabia Saudí

En septiembre de 2013, Filipinas y Arabia Saudí anunciaron un acuerdo bilateral con el propósito de fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores migrantes filipinos que trabajan en el sector doméstico en Arabia Saudí, un acuerdo que incluye mecanismos de denuncia, reglas salariales y una línea telefónica de ayuda las 24 horas para los trabajadores migrantes. Los principios incluidos en el acuerdo se inspiraron en la [Ley de la República Filipina N° 10022](#) (en inglés), una ley general que comporta una serie de propuestas legislativas procedentes del Senado y que fue sancionada por la Presidenta del país en marzo de 2010. Esta ley sustituyó a la Ley de Trabajadores Migrantes de 1995, autorizando un incremento en la adopción de acuerdos bilaterales relativos a los trabajadores en el extranjero y el fortalecimiento de los mecanismos de apoyo a los trabajadores en el extranjero que atraviesan dificultades, entre otras cosas, mediante la tutela judicial y las denuncias.

Lista de verificación para parlamentarios

¿Cómo pueden contribuir los parlamentarios a mejorar la gobernanza de la migración en conformidad con el derecho internacional?

- ☑ El derecho internacional, incluidos los principios del estado de derecho, del derecho internacional de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, debería guiar la gobernanza de la migración a nivel nacional.
- ☑ Los parlamentarios pueden **mejorar el cumplimiento estatal del derecho internacional** aprobando propuestas para ratificar los tratados y convenciones internacionales, o iniciando su ratificación. Entre las medidas adicionales en este ámbito, destacan las siguientes:
 - preguntar oralmente o por escrito al gobierno desde el Parlamento para conocer su intención de ratificar un tratado o las razones de una eventual inacción gubernamental;
 - alentar el debate parlamentario y movilizar a la opinión pública.
- ☑ Los instrumentos de derecho internacional relativos a la migración consisten en **convenciones jurídicamente vinculantes e instrumentos no vinculantes** (que también pueden ser vinculantes si representan derecho internacional consuetudinario). Las leyes, políticas y prácticas nacionales que gobiernan la migración y la protección de los migrantes se deberían basar principalmente en dos ramas del derecho internacional:
 - **El derecho internacional de los derechos humanos.** Los migrantes son seres humanos y, por lo tanto, sujetos de derechos humanos como se explica en los tratados fundamentales de derechos humanos de las Naciones Unidas. Los Estados tienen que **otorgar derechos humanos a todas las personas que están presentes en su territorio** y que, por lo tanto, están bajo su jurisdicción. Aparte de las excepciones del derecho al sufragio, el derecho a presentarse a unas elecciones para ocupar un cargo público y el derecho de entrada en otros Estados, los migrantes gozan de los mismos derechos humanos que los nacionales. Aunque **regular la admisión de los no nacionales en el territorio constituye una prerrogativa de los Estados**, los principios de *no devolución*, respeto al debido proceso, prohibición de las expulsiones colectivas y prohibición de discriminar tienen que ser respetados a la hora de regular la admisión.
 - **Las normas y principios internacionales del trabajo.** Las normas internacionales del trabajo son aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Desde 1919, la OIT tiene un mandato constitucional de proteger a los trabajadores migrantes. También se han adoptado principios específicos para su protección y principios sobre gobernanza de la migración laboral (Convenios núms. 97 y 143 y Recomendaciones correspondientes núms. 86 y 151). Todas las normas internacionales del trabajo, a menos que se indique lo contrario, se aplican a los trabajadores migrantes. La **Declaración de la**

OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, identifica ocho Convenios sobre derechos fundamentales que abarcan derechos humanos clave. En 2006, el **Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales**, que contiene principios y directrices no vinculantes acompañados de un compendio de buenas prácticas, fue aprobado por el Consejo de Administración de la OIT, que recomendó una amplia difusión de este instrumento.

- ☑ Los parlamentarios deberían garantizar que el estado de derecho se aplica a los migrantes en la implementación de los derechos humanos internacionales y de las normas internacionales del trabajo. Se debería considerar de manera prioritaria la ratificación de las tres convenciones siguientes, relativas a la protección de los trabajadores migrantes (si todavía no han sido ratificadas):
 - la **Convención de las Naciones Unidas sobre los Trabajadores Migratorios**, Parte III, dicta los derechos fundamentales aplicables a todos los trabajadores migrantes y sus familiares, incluidos los que están en situación irregular. Al mismo tiempo, la Convención estipula que la regulación de la admisión de no nacionales sigue siendo una prerrogativa del Estado (artículo 79);
 - el **Convenio núm. 97 de la OIT** contiene disposiciones reglamentarias y salvaguardas para los trabajadores migrantes en situación regular. En concreto, el artículo 6 contempla la **igualdad de trato** de los trabajadores migrantes con residencia legal y los ciudadanos nacionales en una serie de áreas importantes. La **Recomendación núm. 86 de la OIT** proporciona orientación adicional, y su anexo contiene un modelo de acuerdo bilateral sobre migración laboral;
 - el **Convenio núm. 143 de la OIT** fue elaborado en un momento de creciente atención a los abusos relacionados con la migración laboral. La Parte I trata de las migraciones en condiciones de abuso y enumera una serie de derechos aplicables a todos los trabajadores migrantes, incluidos los que están en situación irregular. La Parte II reclama a los Estados Partes que adopten una política nacional sobre igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores migrantes en situación regular, facilitando de este modo su integración en el país de destino. La **Recomendación núm. 151 de la OIT** ofrece orientación adicional sobre la igualdad de oportunidades y trato, sobre políticas sociales, y sobre empleo y residencia para los trabajadores migrantes.
- ☑ Los parlamentarios también deberían prestar atención a las observaciones de los órganos **de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados, los mecanismos de protección de los derechos humanos basados en la Carta de las Naciones Unidas y de la Comisión de la OIT de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como de otros mecanismos de supervisión de la OIT**. Estos órganos y mecanismos supervisan la aplicación por los Estados Partes de las normas internacionales de derechos humanos y las normas internacionales del trabajo. Por ejemplo, los órganos de tratados de derechos humanos dejan claro que los tratados

fundamentales de derechos humanos se aplican a todas las personas, incluidos los no nacionales, sin discriminación.

- ☑ Los parlamentarios deberían promover la ratificación e implementación efectiva de los **instrumentos regionales y subregionales** relativos a la migración, entre ellos las disposiciones relativas a la movilidad laboral en las comunidades económicas regionales.