

Manual IRIS para
Gobiernos sobre
Reclutamiento Ético y
Protección a las Personas
Trabajadoras Migrantes

FORTALECER LA EFICACIA DE LOS CUERPOS DE INSPECCIÓN

Empoderar y proteger a las personas trabajadoras
migrantes en el proceso de inspección

Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

Esta traducción ha sido posible en el marco del Programa Regional sobre Migración de la OIM con el apoyo de la Oficina de Población, Refugiados y Migración (PRM) del Departamento de Estado de los Estados Unidos y el financiamiento del Departamento de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía del Canadá (IRCC, por sus siglas en inglés).

Publicado por: Organización Internacional para las Migraciones
17 route des Morillons
C.P. 17
1211 Ginebra 19
Suiza
Tel.: +41 22 717 9111
Fax: +41 22 798 6150
Correo electrónico: hq@iom.int
Sitio web: www.iom.int

Esta publicación no ha sido traducida por el Servicio de Traducción de la OIM.

Es una traducción no oficial, del original en inglés, *Chapter 3 - Strengthening the effectiveness of inspectorates. In: IRIS Handbook for Governments on Ethical Recruitment and Migrant Worker Protection.*

Foto de la portada: © OIM 2009/Diego SAMORA

Cita obligatoria: Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2023. Capítulo 3. Fortalecer la eficacia de los cuerpos de inspección. En: *Manual IRIS para Gobiernos sobre Reclutamiento Ético y Protección a las Personas Trabajadoras Migrantes.* OIM, Ginebra.

ISBN 978-92-9268-633-8 (PDF)

© OIM 2023



Reservados todos los derechos. La presente publicación está disponible en virtud de la [Licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).*

Si desea más información, consulte los [derechos de autor](#) y [las condiciones de utilización](#).

La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos, ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

Autorizaciones: Las solicitudes para la utilización comercial u otros derechos y autorizaciones deberán enviarse a publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

Manual IRIS para
Gobiernos sobre
Reclutamiento Ético y
Protección a las Personas
Trabajadoras Migrantes

3

FORTALECER LA EFICACIA DE LOS CUERPOS DE INSPECCIÓN

Empoderar y proteger a las personas trabajadoras
migrantes en el proceso de inspección

Agradecimientos

Este capítulo fue redactado por Leanne Dixon Perera bajo la supervisión y dirección de Philip Hunter y con el apoyo del equipo de IRIS (con un agradecimiento especial a Pawel Szalus) y varias personas que contribuyeron con sus valiosos aportes y experticia durante todo el proceso de redacción. El capítulo se basa en materiales de capacitación orientados al gobierno generados por Diana Mrowka, los cuales fueron fundamentales para la conceptualización del Manual y su contenido de manera más amplia. Se extiende un sincero agradecimiento a las siguientes personas, en orden alfabético: Giovanni Abbate, Anne Althaus, Pedro Assares, Sergio Bescos, Domingos Carlos Vidal Barra Pippa, Marina Cunha Sampaio, Darryl Dixon, Åsa Odin Ekman, Leroy Fife, Eveline Goossens, Kirsten Hassall, Mattias Hellberg, Jose Ignacio Martin Fernandez, Aleksandra Lasota, Pål H. Lund, Maria-Sofia Macedo, Natália Maciel, Giulia Micozzi, Pukchanok Pattanatabud, Jeroen Poulisse, Among Resi, Haydee Sears, Guilherme Schuck Candemil, Surujdev M. Surat, Jason Theede y Vassiliy Yuzhanin.

El Manual IRIS y este capítulo se han beneficiado del excelente apoyo de producción brindado por la Unidad de Publicaciones de OIM, con especial agradecimiento a Ramir Recinto por su configuración y diseño gráfico.

Índice

Agradecimientos	iii
Introducción y ámbito de aplicación	1
1 Creación de una inspección efectiva en legislación y práctica	3
Marco regulatorio claro basado en derechos	3
Estrategia integral de monitoreo y control	4
Promoción	5
Enfoques reactivos y proactivos	6
Cumplimiento	7
Suficientes recursos operativos	8
Consistencia en el proceso y toma de decisiones	9
Capacidad y formación especializadas	10
Enfoques conjuntos y colaborativos con otras contrapartes gubernamentales	11
2 Enfoques y métodos de inspección sensibles con las personas trabajadoras migrantes ..	13
Razones para no informar y renuencia a involucrar a las autoridades	14
Creación de condiciones facilitadoras para las personas trabajadoras migrantes	16
Establecimiento de un mecanismo de denuncia y línea directa anónima	16
Salvaguarda del enfoque de cortafuegos	16
Colaboración con terceros de confianza	17
Participación de las personas trabajadoras migrantes	19
Modalidades de inspección	19
Infundir confianza durante una visita de inspección	20
Técnicas eficaces de entrevista con personas trabajadoras migrantes	22
Técnicas de preguntas abiertas y cerradas	23
Facilitar el acceso de las personas trabajadoras migrantes a los medios de reparación	25
Recursos	26

Introducción y ámbito de aplicación

Las inspecciones desempeñan un rol fundamental en la promoción, monitoreo y aplicación del reclutamiento ético –garantizan que las leyes en el papel se apliquen en la práctica¹. También suelen ser el primer y único contacto que las personas trabajadoras migrantes tienen con un organismo gubernamental responsable de proteger sus derechos. Como tal, la presente publicación proporciona orientación global sobre cómo fortalecer la efectividad de las inspecciones pertinentes en esta capacidad, con especial atención al empoderamiento y protección de las personas trabajadoras migrantes durante todo el proceso de inspección.

En cuanto al ámbito de aplicación, la orientación se refiere, en términos generales, a los organismos de inspección que participan en la verificación del cumplimiento de las reglas de los actores y entidades reguladas en el proceso internacional de reclutamiento de mano de obra privada, no restringido a ningún sector específico ni limitado a ninguna etapa del proceso. Esto incluye la supervisión de reclutadores privados y, dependiendo de la jurisdicción, también puede incluir a empleadores². Dada la gama de modelos de gobernanza implicados en el reclutamiento internacional de mano de obra en todo el mundo, esta guía tiene por objeto **orientar a los diversos tipos de inspecciones** a lo largo de este espectro de mandato (es decir, verificar el cumplimiento de reclutadores, empleadores o ambos), con una orientación precisa señalada como aplicable en todo el capítulo.

A menos que se indique lo contrario, la orientación se puede aplicar en los países de origen, tránsito y destino. Está destinada a personas funcionarias gubernamentales en su calidad de inspectores en diversos niveles de la administración (nacional, subnacional) y en todas las carteras pertinentes (a menudo dichas autoridades dependen de los ministerios responsables del trabajo y empleo, de la protección del consumidor o de migración). Dado que las carteras pertinentes difieren en todo el mundo, las recomendaciones se dirigen a las “personas inspectoras designadas” o simplemente a las “personas inspectoras” y “personas oficiales de inspección” en todo el documento para facilidad de referencia. La orientación no se limita a las inspecciones de trabajo y está destinada a la amplia gama de autoridades encargadas de hacer cumplir las leyes que protegen a las personas trabajadoras migrantes. Otras autoridades públicas de primera línea que interactúan directamente con personas trabajadoras migrantes también pueden encontrar útil esta orientación.

Vale la pena señalar que este producto no es un producto de orientación exhaustivo ni integral de todos los aspectos necesarios para establecer y gestionar una inspección efectiva. Más bien, se enfoca deliberadamente en **características institucionales y métodos de inspección sensibles a las personas migrantes con** el objeto de garantizar que las personas trabajadoras migrantes estén

¹ Tenga en cuenta que “promoción” aquí capta actividades informativas y educativas relacionadas con promover la concientización de los derechos y obligaciones, en contraposición a la promoción del empleo y oportunidades de empleo, según lo realizado por autoridades del servicio público de empleo.

² En algunas jurisdicciones, la misma inspección, comúnmente una inspección de trabajo, puede tener el mandato de inspeccionar tanto a reclutadores como a empleadores de personas trabajadoras migrantes. En otras, se puede establecer una autoridad para otorgar licencias con el único propósito de inspeccionar a reclutadores laborales, sin supervisión de los empleadores. Esto depende en gran medida del contexto (por ejemplo, país de origen o destino) y de las autoridades legales en el marco regulatorio respectivo.

empoderadas y protegidas durante el proceso de inspección. Se destacan ejemplos de casos de estudio a fin de demostrar las formas prácticas en que los diferentes gobiernos están tomando medidas concretas relevantes en todo el mundo. Se espera que estas recomendaciones prácticas puedan integrarse en los procedimientos operativos estándar de los servicios de inspección y en los programas de capacitación pertinentes para personas inspectoras.

Este capítulo debería considerarse detenidamente con otros capítulos pertinentes del *Manual IRIS para Gobiernos sobre Reclutamiento Ético y Protección a las Personas Trabajadoras Migrantes* (en adelante, el Manual IRIS). Por ejemplo, el *Capítulo 1: Adopción de un enfoque normativo basado en derechos para el reclutamiento laboral internacional*, brinda orientación sobre cómo regular a los reclutadores, incluyendo las autoridades reguladoras necesarias que deberían existir para que las personas inspectoras lo hagan cumplir de manera efectiva. Este capítulo se basa en este marco normativo con orientación operativa y administrativa adicional.

El Manual IRIS se basa en *Las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación: Una hoja de ruta para fomentar una mejor regulación* un conjunto de 49 recomendaciones prácticas y específicas para los gobiernos sobre reclutamiento y protección de las personas trabajadoras migrantes³. Las Recomendaciones de Montreal fueron co-creadas conjuntamente por 100 reguladores de más de 30 países en la Conferencia mundial sobre la regulación del reclutamiento internacional y la protección de las personas trabajadoras migrantes en Montreal, Canadá en junio de 2019. Este capítulo llama la atención sobre recomendaciones seleccionadas que implican inspecciones y cumplimiento, además de ampliar cada una de ellas al proporcionar medidas más detalladas para consideración de los gobiernos.

³ Las Recomendaciones de Montreal incluyen también 6 recomendaciones a la OIM y a la comunidad internacional (véase el área de política: “Mantener el impulso de la regulación”) para un total de 55 recomendaciones.



© OIM 2017/Natalie OREN

1 Creación de una inspección efectiva en legislación y práctica

A fin de permitir un monitoreo y una aplicación efectiva de las regulaciones pertinentes sobre reclutamiento ético, la propia inspección designada debe crearse con características adecuadas en la legislación y la práctica. Estas características, que se examinan más adelante, garantizan que la inspección pueda actuar en interés de los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

Marco regulatorio claro basado en derechos

Como se detalla en el [Capítulo 1 del Manual IRIS](#), la implementación efectiva de la regulación de reclutamiento debe ser posible según una base sólida en la ley. Esto implica consagrar un marco institucional bien definido, con un mandato claro para realizar inspecciones a fin de promover y hacer cumplir la ley y las disposiciones de cooperación que permitan una serie de sanciones en caso de incumplimiento de las reglas, medidas de transparencia y rendición de cuentas y mecanismos de reclamo accesibles⁴.

⁴ Véase [Capítulo 1. Adopción de un enfoque normativo basado en los derechos para el reclutamiento laboral internacional](#) (Sección 3) de [Manual IRIS](#) para obtener más detalles.

El alcance y las funciones de la inspección designada también deberían estar claramente prescritos, enfatizando en los objetivos fundamentales de sus actividades, para garantizar la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y que el reclutamiento, y el empleo, si procede, se lleven a cabo de manera ética y dentro de las leyes y regulaciones pertinentes. En consecuencia, la inspección debe tener el mandato legal de aceptar e investigar las denuncias y estar facultada para inspeccionar de manera proactiva a los actores pertinentes en el proceso de reclutamiento.

Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo

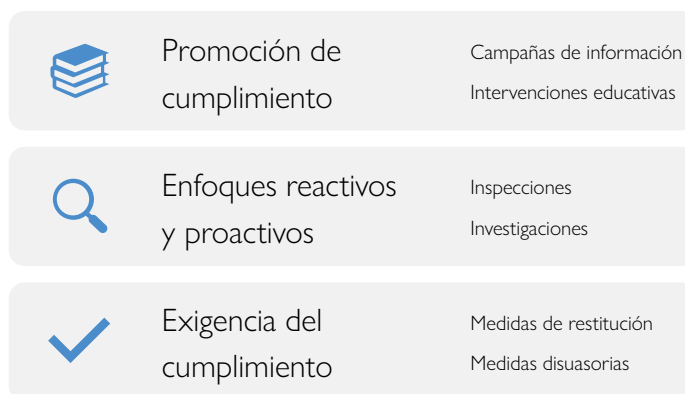
Las inspecciones de trabajo desempeñan un rol destacado y clave en el panorama de la contratación ética y la protección de las personas trabajadoras migrantes. Como tal, los gobiernos deberían ratificar y adoptar las normas internacionales del trabajo sobre inspecciones del trabajo. Entre los instrumentos pertinentes figuran el Convenio de la OIT sobre la inspección del trabajo, 1947 (Núm. 81), el Convenio de la OIT sobre la inspección del trabajo (Agricultura), 1969 (Núm. 129), el Convenio de la OIT sobre la inspección del trabajo (Gente de mar), 1996 (Núm. 178) y la Recomendación de la OIT sobre la inspección del trabajo, 1923 (Núm. 20), todos los cuales revisten gran importancia a la hora de establecer una gobernanza efectiva de la inspección del trabajo.

Para obtener una orientación completa sobre la administración de las inspecciones del trabajo, más allá del alcance de esta publicación, las autoridades pertinentes también deben consultar las [Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo de la OIT](#), que proporcionan orientación técnica detallada no vinculante sobre los principios clave contenidos en los Convenios Núm. 81 y 129 de la OIT y la Recomendación Núm. 20 de la OIT. Allí se detalla una amplia gama de asuntos relacionados con mandato, alcance y funciones de las inspecciones de trabajo; colaboración y cooperación; políticas, planificación y supervisión, incluyendo informes, recursos humanos, capacitación; poder y métodos de las inspecciones, al igual que medidas de ejecución.

Estrategia integral de monitoreo y control

Se insta a las personas inspectoras a planificar y desarrollar una estrategia integral de monitoreo y control para fomentar y garantizar una cultura de cumplimiento de la misma. Una estrategia de este tipo debe abarcar los componentes enumerados en la Figura 1 y examinados a continuación.

Figura 1. Componentes clave de una estrategia integral de monitoreo y control



Promoción

Recomendación de Montreal

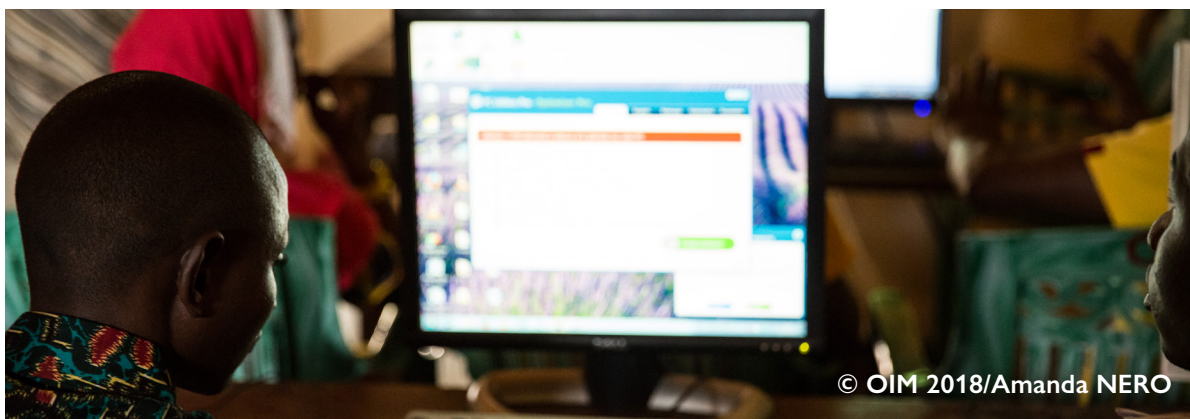
27. Asimismo, los gobiernos deberían reforzar las actividades de control del cumplimiento mediante la aplicación de programas integrales y continuos de sensibilización pública sobre los riesgos de la contratación poco ética y la migración irregular.

La promoción del cumplimiento debe incluir actividades informativas y educativas para todos los actores pertinentes relativas a sus respectivos derechos y obligaciones. El alcance específico puede implicar la celebración de **webinars en línea** gratuitos o **de talleres presenciales** para reclutadores y empleadores con el objeto de explicar y aclarar sus obligaciones legales y las posibles consecuencias del incumplimiento. También se pueden desarrollar **manuales informativos** y **códigos de práctica** utilizando explicaciones en lenguaje sencillo en torno al significado de las leyes y regulaciones relevantes, enlaces importantes a sitios gubernamentales e información de contacto para aclaraciones adicionales⁵.

Reino Unido – Gangmaster and Labour Abuse Authority Code of Practice [Código de prácticas de la Dirección de Lucha contra la Delincuencia Organizada y Abuso Laboral]

Como instrumento informativo útil, la Gangmaster and Labour Abuse [Dirección de Lucha contra la Delincuencia Organizada y Abuso Laboral] (GLAA, por sus siglas en inglés) del Reino Unido publicó un Code of Practice [Código de Práctica] sobre cumplimiento, implementación, mercado laboral e investigaciones sobre esclavitud moderna. Se entrega a las personas que son objeto de investigaciones en materia de cumplimiento y aplicación de GLAA, incluyendo investigaciones más amplias sobre el mercado laboral.

En términos sencillos, el Código explica las facultades legislativas de los funcionarios de GLAA y su alcance, cómo deben comportarse las personas oficiales de GLAA, los derechos de aquellos a quienes la GLAA puede solicitar información, lo que se puede exigir a un titular de licencia o a aquellos que puedan ser objeto de una solicitud de información, las facultades adicionales en una investigación de cumplimiento, las facultades más amplias en las investigaciones del mercado laboral y cómo quejarse si no está satisfecho con la forma en que se ha llevado a cabo la actividad de GLAA.



⁵ Para orientación específica y ejemplos de concientización y opciones de capacitación en marcos de licencias de reclutadores, véase [Capítulo 2. Aplicación y mejora de los marcos de concesión de licencias \(Sección 1\)](#) del Manual IRIS.

Recomendación de Montreal

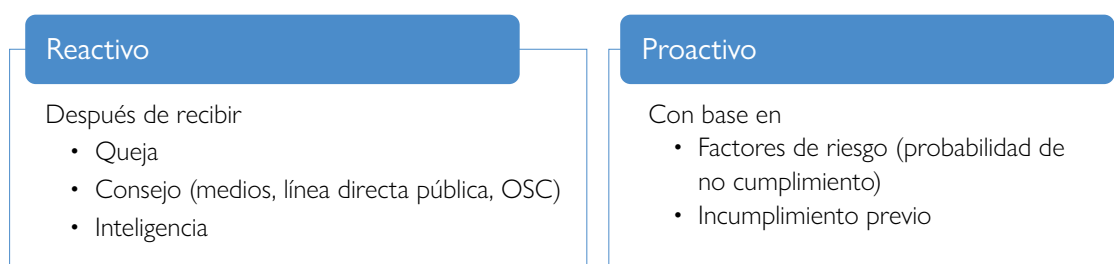
37. Los gobiernos deberían producir folletos, carteles, aplicaciones de telefonía móvil y recursos audiovisuales en varios idiomas, tales como vídeos y podcasts para distribuir antes y después de la llegada (que estén disponibles en aeropuertos, espacios comunitarios y oficinas gubernamentales) a fin de informar a los migrantes sobre la manera de acceder a los mecanismos de presentación de reclamaciones y el tipo de ayuda que pueden recibir. A través de estos recursos también se debería informar a los migrantes sobre las pruebas que cabe reunir (tales como recibos de sueldo y contratos) para respaldar una reclamación.

También se debe llevar a cabo una divulgación específica con las personas trabajadoras migrantes para informarles de sus derechos, cómo denunciar violaciones de derechos y cómo acceder a la reparación, incluyendo el uso de mecanismos administrativos de denuncia (por ejemplo, proporcionando ejemplos de posibles pruebas que puedan respaldar un reclamo). Los servicios de inspección también pueden considerar la posibilidad de asociarse con terceros, como asociaciones de la industria (para reclutadores y empleadores), así como organizaciones de la sociedad civil (OSC) y sindicatos que apoyan o representan a las personas trabajadoras migrantes para aumentar el alcance de los productos informativos y materiales educativos. Los materiales deben traducirse a los idiomas de las personas trabajadoras migrantes y/o adaptarse a medios no textuales para mitigar las barreras de educación.

Enfoques reactivos y proactivos

Los servicios de inspección deben estar facultados para realizar **inspecciones y/o investigaciones**⁶ para determinar si se han violado las leyes. Se deben incluir enfoques tanto reactivos como proactivos.

Figura 2. Escenarios que desencadenan enfoques reactivos y proactivos



Las inspecciones o investigaciones reactivas generalmente no se planifican porque están determinadas o “activadas” por eventos externos que alegan una violación de la ley. Esta información puede provenir de **quejas, consejos o inteligencia**; en muchos modelos de cumplimiento, las actividades reactivas se basan principalmente en quejas. La presentación de quejas es crucial para un régimen de cumplimiento efectivo porque proporciona un medio para que las personas trabajadoras migrantes que sufren violaciones de derechos presenten una queja o reclamo por sus derechos y accedan a una reparación.

⁶ En algunas jurisdicciones, **inspecciones** e **investigaciones** son procesos legales distintos. Esto puede incluir diferencias entre el propósito del proceso; desencadenantes y avisos asociados con el proceso; las facultades y obligaciones de las personas inspectoras e investigadoras; y las implicaciones (incluyendo los derechos) para las entidades y personas que participan en el proceso. Por ejemplo, en Canadá, las investigaciones regulatorias, en comparación con las inspecciones, pueden implicar la recopilación de pruebas con el objeto de respaldar los cargos / enjuiciamiento en los tribunales y, en consecuencia, participar en el interés penal de la entidad regulada (conferir salvaguardas procesales constitucionales).

Sin embargo, debido a la enorme cantidad de **riesgos y barreras** que enfrentan las personas trabajadoras migrantes al presentar una queja, también se deben adoptar enfoques proactivos.

Las inspecciones proactivas son actividades planificadas que generalmente se llevan a cabo en función de un enfoque basado en el riesgo. Utilizando el **análisis basado en el riesgo**, las inspecciones asignan recursos para inspeccionar proactivamente las entidades donde se sabe que las violaciones son relativamente más frecuentes y donde las personas trabajadoras migrantes son más reacias a presentar una queja. El análisis basado en el riesgo debe utilizar tanto datos cuantitativos de hallazgos anteriores de incumplimiento como inteligencia cualitativa para determinar dónde puede haber una mayor probabilidad de incumplimiento de la ley, particularmente cuando las violaciones resultan en daños graves a las personas trabajadoras migrantes. Este análisis puede considerar: sectores y ocupaciones en los que hay una mayor concentración de personas trabajadoras migrantes contratadas (por ejemplo, agricultura, construcción, trabajo doméstico⁷); mayor incidencia de operaciones en la economía informal; precariedad de las condiciones de trabajo; y género, entre otros factores. Usando este tipo de análisis, las inspecciones proactivas pueden ser planificadas y priorizadas de manera estratégica: a mayor riesgo de no cumplimiento, más frecuente y común es que se activen las inspecciones.

Los enfoques reactivos y proactivos no deberían existir sin el otro. Las estrategias que se basan únicamente en enfoques (reactivos) basados en quejas son menos efectivas para influir en el comportamiento a nivel sistémico y, a la inversa, confiar únicamente en enfoques proactivos descarta la necesidad de actuar cuando las personas trabajadoras migrantes denuncian una violación. Los servicios de inspección deben estar ampliamente facultados para activar una inspección o investigación tanto en circunstancias reactivas como proactivas, y los recursos operativos deben equilibrar ambos enfoques para garantizar una estrategia de cumplimiento integral.

Por último, cabe señalar las formas en que las inspecciones pueden integrar ambos enfoques, por ejemplo, cuando se activa una inspección en respuesta a una queja aislada y luego la inspección **amplía la inspección o investigación** para que se aplique a todas las condiciones regulatorias aplicables (es decir, más allá de la violación específica) o a todas las personas trabajadoras migrantes potencialmente implicadas. Los servicios de inspección deben desarrollar procedimientos para ampliar una inspección o investigación de esta manera cuando haya una razón para creer que la violación citada en la queja puede implicar un incumplimiento más generalizado y sistémico. Esto puede implicar notificar a otros organismos y autoridades, incluyendo la cooperación internacional transfronteriza, como se explica a [continuación](#).

Cumplimiento

Una responsabilidad central de los servicios de inspección es la aplicación del cumplimiento –para, fomentar y, si es necesario, obligar al cumplimiento– de las reglas y regulaciones pertinentes. Cuando se detecte un incumplimiento, los servicios de inspección deben estar facultados para adoptar medidas de cumplimiento adecuadas a las circunstancias.

⁷ Vale la pena señalar que son predominantemente mujeres las trabajadoras migrantes que se desempeñan en labores domésticas o para un hogar privado, y a veces también viven en el hogar de su empleador. Dadas sus circunstancias especiales, y especialmente vulnerables, las personas inspectoras deberían consultar orientaciones específicas sobre cómo abordar el incumplimiento, como las de la *Inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico*, Guía de la OIT. Disponible en inglés aquí.

Los servicios de inspección deben estar facultados para utilizar medidas coercitivas tanto de **restitución** como de **disuasión**. La restitución es fundamental para la protección de las personas trabajadoras migrantes porque garantiza que los resultados de las inspecciones mejoren materialmente su situación, por ejemplo, mediante una orden de compensación. Sin recursos ni medidas de restitución en el lugar de trabajo, es mucho menos probable que las personas trabajadoras migrantes informen y participen en cualquier proceso de inspección, lo que debilita la integridad de los hallazgos de cumplimiento y la base de evidencia que informa una planificación de inspección más amplia. Las medidas de disuasión, por otro lado, implican ampliamente consecuencias por irregularidades, por ejemplo, cuando un reclutador o empleador que no cumple se enfrenta a sanciones administrativas o sanciones como consecuencia por violar la ley.

Como se discutió en el [Capítulo 1 del Manual IRIS](#), las consecuencias del incumplimiento deben ser proporcionales a la contravención, teniendo en cuenta consideraciones como:

- El impacto de la violación en las personas trabajadoras migrantes afectadas;
- La magnitud del beneficio económico derivado de la violación;
- Si el reclutador o empleador hizo esfuerzos razonables para remediar la violación; y
- El historial de cumplimiento (por ejemplo, primera violación o posterior).

Como tal, la forma y la gravedad de la consecuencia deben reflejar la naturaleza de la violación. En el caso de sanciones penales, los servicios de inspección a menudo dependen de otros órganos encargados de hacer cumplir la ley para iniciar detenciones o enjuiciamientos a través de los tribunales (por ejemplo, policía, fiscales, etc.) y, en consecuencia, deben instituirse mecanismos de remisión y cooperación.

Por último, los servicios de inspección deben contar con procedimientos claros para compartir públicamente los resultados de las inspecciones⁸. Los beneficios incluyen inculcar confianza pública y empoderamiento de las personas trabajadoras migrantes en el sistema de cumplimiento, particularmente para las personas trabajadoras que presentaron quejas y se les otorga transparencia con un resultado publicado.

Suficientes recursos operativos

Recomendación de Montreal

16. Los gobiernos deberían reforzar y dotar de recursos suficientes a las inspecciones laborales y otras autoridades de inspección competentes y velar por que investiguen eficazmente todas las etapas del proceso de contratación.

Desde el punto de vista operacional, los servicios de inspección necesitan **fondos suficientes** para llevar a cabo su mandato prescrito. Deben destinarse recursos continuos al buen funcionamiento de las actividades de inspección e investigación, incluyendo las necesidades suficientes de recursos

⁸ Por ejemplo, Service Alberta actualiza una [Business Enformant Search Tool](#) [Herramienta de búsqueda de cumplimiento empresarial] en línea que permita al público ver si una agencia de empleo fue acusada, condenada, tuvo una suspensión o cancelación de licencia, recibió un aviso de sanción administrativa u orden del director, o contrajo un compromiso en virtud de la *Ley de Protección al Consumidor*. La herramienta puede poblar medidas coercitivas adoptadas por nombre de negocios, por año de ocurrencia, o por tipo de acción coercitiva.

humanos y capacitación (incluyendo un salario decente para prevenir la corrupción), las actividades de sensibilización y educación del público, la planificación y presentación de informes y los costos relacionados con transporte, interpretación y gastos de oficina.

Consistencia en el proceso y toma de decisiones

Es esencial que los servicios de inspección apliquen y hagan cumplir **sistemáticamente** su mandato y las leyes aplicables. Como las inspecciones y la aplicación de la ley son procesos que ocurren en muchos lugares dentro de una jurisdicción determinada, con el tiempo y por diferentes oficiales de inspección, se deben anticipar variaciones excesivas en la implementación y minimizarlas de manera proactiva. Las discrepancias que puedan resultar de la discrecionalidad individual en la toma de decisiones también deben mitigarse mediante criterios técnicos comunes para respaldar inspecciones similares y resultados de infracciones similares en la ley.

También vale la pena señalar que las leyes pertinentes pueden diferir entre los países de origen y destino a lo largo de un corredor de migración laboral, lo que puede agregar una capa distinta de discrepancia potencial para la protección de las personas trabajadoras migrantes. Como se analiza [más adelante](#), los servicios de inspección deberían trabajar con otras contrapartes gubernamentales para comprender mejor otros contextos jurisdiccionales y mejorar la coherencia de las estrategias políticas. Los órganos regionales, como las comunidades económicas regionales, pueden desempeñar un rol en este proceso de armonización de normas y procedimientos siempre que sea posible.

Como tal, se insta a las personas inspectoras a desarrollar lineamientos operativos que proporcionen interpretaciones más detalladas del marco regulatorio en forma de **procedimientos operativos estándar o manuales de aplicación** claros para que las personas funcionarias de inspección los sigan. Estos productos deben adaptarse para incluir instrucciones sensibles a las personas migrantes, incluyendo técnicas especiales de entrevista y protecciones de cortafuegos (como se explica a [continuación](#)). Los lineamientos operativos pueden proporcionar una mayor coherencia y, en consecuencia, confianza en la integridad de los procesos y la toma de decisiones. Cuando se observen discrepancias, el análisis de políticas y el asesoramiento jurídico pueden servir de base para procedimientos y orientaciones actualizados sobre el terreno. Los servicios de inspección también pueden considerar la posibilidad de elaborar listas de verificación para las visitas de inspección a fin de ayudar a mantener cierta coherencia en la aplicación de las reglas. Sin embargo, si se implementa una lista de verificación, debe quedar claro que no debe usarse como la herramienta exclusiva del proceso de inspección. Esta aclaración es importante para mitigar el riesgo de que las personas oficiales se enfoquen demasiado en elementos específicos de la lista de verificación y, como resultado, pierdan otros signos importantes de incumplimiento o peligro.

La consistencia operacional también debe incluir un sistema centralizado de informes internos para garantizar una recopilación de datos uniforme y predecible. Deben recopilarse datos específicos de las personas trabajadoras migrantes, incluyendo el país de origen. Con el tiempo, estos datos pueden mejorar y refinar la selección de inspecciones y la utilización específica de recursos, por ejemplo, para informar el análisis basado en el riesgo, como se discutió [anteriormente](#).

Capacidad y formación especializadas

Los servicios de inspección también deberían considerar la posibilidad de desarrollar una **capacidad especializada y personas funcionarias designadas**, ya sea dentro de los órganos operacionales existentes o mediante la creación de unidades autónomas e independientes, para fomentar experticia en la materia. Por ejemplo, si el mandato de hacer cumplir las obligaciones de reclutador recae dentro del ámbito de una inspección de trabajo, las autoridades pueden considerar la designación de personas funcionarias específicas dentro de la unidad para llevar a cabo el mandato, o pueden crear una unidad especializada para hacerlo. Este enfoque puede garantizar aún más la consistencia en la toma de decisiones en comparación con las personas funcionarias que emprenden diversas líneas de negocios y hacen cumplir múltiples conjuntos de legislación. Podrán contratarse personas funcionarias con perfiles lingüísticos apropiados con el objeto de garantizar una mejor comunicación con las personas trabajadoras migrantes, cuando de otro modo sería necesaria la interpretación. Dada la naturaleza compleja de los procesos internacionales de reclutamiento la gravedad de las prácticas de reclutamiento abusivas y fraudulentas, en particular cuando estas últimas pueden dar lugar a trabajo forzado o trata de personas, la capacidad especializada es vital.

Mauricio – Special Migrant Workers Unit [Unidad Especial de Trabajadores Migrantes]

En 1999, el Ministry of Labour, Human Resource Development and Training [Ministerio de Trabajo, Desarrollo de Recursos Humanos y Capacitación] de Mauricio estableció una Special Migrant Workers Unit [Unidad Especial de Trabajadores Migrantes] (SMWU, por sus siglas en inglés) para monitorear los términos y condiciones de empleo de las personas trabajadoras migrantes en Mauricio y velar por que se respeten sus derechos. Inicialmente compuesta por tres personas oficiales dedicadas, la SMWU ha ampliado desde entonces su capacidad a 9 oficiales a partir de 2022, con reclutamiento adicional planificado. Esto ha permitido triplicar el número de inspecciones de los lugares de trabajo donde están empleadas las personas trabajadoras migrantes, con resultados concretos, incluyendo la recuperación de los salarios. La SMWU lleva a cabo una amplia gama de actividades de promoción de cumplimiento, monitoreo y aplicación con las personas trabajadoras migrantes, que incluyen:

- Verificar e investigar sus contratos de trabajo, antes de su llegada a Mauricio;
- Realizar inspecciones rutinarias y visitas de seguimiento en el lugar de trabajo a intervalos regulares para comprobar que se cumplen estrictamente los términos y condiciones de empleo;
- Verificar que exista un medio eficiente de comunicación a nivel de la empresa donde sus quejas puedan ser discutidas y resueltas según corresponda;
- Sesiones educativas en el transcurso de las inspecciones para informarles de sus derechos y responsabilidades, incluyendo sus derechos a afiliarse a un sindicato de su elección;
- Registrar quejas sobre el incumplimiento de las disposiciones de la legislación o cualquier término y condiciones de empleo de su contrato de trabajo aprobado o cualquier otra cuestión relacionada con sus condiciones de trabajo en Mauricio.

En el momento de redactar el presente informe, el Ministerio también estaba ultimando el establecimiento de una ventanilla única en la que todas las cuestiones relacionadas con las personas trabajadoras migrantes puedan abordarse en un lugar central.

También se recomienda encarecidamente la **capacitación especializada** de las personas oficiales de inspección, enfocándose en las circunstancias especiales en que se encuentran las personas trabajadoras migrantes durante el proceso de reclutamiento, y en cómo involucrar a las personas trabajadoras migrantes de manera segura y sin daños en este contexto. Tener un conocimiento especializado de los signos y señales de alerta del trabajo forzado también es importante para garantizar que las personas trabajadoras migrantes puedan recibir asistencia rápida y segura en tales circunstancias. Los servicios de inspección pueden solicitar apoyo de organizaciones internacionales que ofrecen programas de desarrollo de capacidades para comunicar la agenda de capacitación⁹.

Los temas pueden incluir:

- Identificación de señales de alerta y signos de trabajo forzado y trata de personas;
- Prácticas de reclutamiento abusivas y recopilación y verificación cruzada de pruebas relevantes para las jurisdicciones laborales, civiles y penales, respectivamente;
- Riesgos y barreras que enfrentan las personas trabajadoras migrantes para presentar una queja y participar en inspecciones;
- Técnicas y enfoques de entrevista sensibles a las personas migrantes;
- Proteger a las personas inspectoras de amenazas y represalias.

Enfoques conjuntos y colaborativos con otras contrapartes gubernamentales

Recomendación de Montreal

20. Los gobiernos deberían facilitar la introducción de protocolos de intercambio de información entre los departamentos y las instancias gubernamentales pertinentes a fin de maximizar el potencial para incrementar el volumen de datos de inteligencia sobre el sector de la contratación internacional.

Como se exploró en el [Capítulo 1 del Manual IRIS](#), los servicios de inspección deberían estar facultados para compartir información e inteligencia en el marco de mecanismos de cooperación interestatal e intraestatal. Se insta a las personas inspectoras a concertar acuerdos oficiales **de intercambio de información** con otros departamentos pertinentes a nivel nacional (nacional, subnacional y local). Los departamentos pertinentes a menudo abarcan una amplia gama de sectores y carteras, dados los muchos actores involucrados en la migración laboral. Por ejemplo, cuando las inspecciones del trabajo son responsables de las condiciones laborales y de la concesión de licencias a las agencias de reclutamiento, pueden beneficiarse de la colaboración con las autoridades fiscales y de seguridad social, y los ministerios responsables de los sectores económicos pertinentes (por ejemplo, agricultura y salud). Éstas pueden adoptar la forma de **equipos conjuntos de inspección** en los que los recursos se combinan eficientemente y se mitigan las brechas en términos de experticia. Dado que las inspecciones examinadas aquí se refieren a la protección de las personas trabajadoras migrantes, la colaboración

⁹ Por ejemplo, la OIM ofrece el programa de capacitación gubernamental IRIS, que está diseñado para formuladores de políticas, autoridades encargadas de otorgar licencias, reguladores y autoridades competentes en la facilitación del reclutamiento internacional de mano de obra. Los módulos de capacitación incluyen "Introducción a IRIS: Reclutamiento ético"; "Introducción a las Recomendaciones de Montreal"; "Reglamento de contratación"; "Monitoreo de reclutamiento por los servicios de inspección"; "Promoción del reclutamiento ético por parte de los agregados laborales". Cada módulo está disponible para la entrega en el aula y en línea e implica una combinación de presentaciones cortas estilo conferencia, discusiones grupales, y ejercicios.

con las autoridades de migración y/o de control fronterizo debería limitarse a ayudar a las personas trabajadoras migrantes con permisos y regularización de la situación cuando sea necesario.

Cabe señalar que, cuando hay indicios de actividad delictiva, las inspecciones administrativas deben velar por que se establezcan y lleven a cabo claramente mecanismos de remisión e intercambio de información con los órganos competentes encargados de hacer cumplir la ley penal (por ejemplo, la policía y/o el fiscal).

Por último, la colaboración internacional a través de la **cooperación oficial bilateral, regional y multilateral**, como los acuerdos bilaterales de migración laboral, también debe incluir disposiciones sobre intercambio de información y los roles y obligaciones de los respectivos servicios de inspección en ambas jurisdicciones. Los objetivos principales de los protocolos de cooperación deberían ser mejorar los resultados de la protección de las personas trabajadoras migrantes; fortalecer la integridad de los hallazgos de las inspecciones; y fortalecer la eficiencia de los recursos. Es posible que se requieran enfoques menos formales para localizar y contactar inicialmente a las contrapartes gubernamentales en las respectivas carteras en el contexto del otro país, con el objetivo de aplicar tales protocolos formales de intercambio de información e inteligencia¹⁰.

Noruega – Colaboración intra e interestatal por parte de Norwegian Labour Inspection Authority [Dirección Noruega de Inspección Laboral]

La Norwegian Labour Inspection Authority [Dirección Noruega de Inspección Laboral] lleva a cabo actividades de colaboración tanto internas como interestatales para informar y ayudar mejor a las personas trabajadoras migrantes en Noruega. A nivel nacional, la Norwegian Labour Inspection Authority [Dirección Nacional de Inspección Laboral] opera en cooperación con la policía, la administración tributaria y la Dirección de Migración de Noruega para proporcionar asesoramiento consolidado en el [Service Centre for Foreign Workers](#) [Centro de Servicios para Trabajadores Extranjeros]. Esta operación interinstitucional proporciona un centro de ventanilla única para que las personas trabajadoras migrantes reciban información y asistencia multilingüe sobre todo lo que necesitan con respecto al trabajo en Noruega.

La Norwegian Labour Inspection Authority [Dirección Noruega de Inspección Laboral] también ha firmado acuerdos bilaterales con sus homólogos de los principales países de origen de las personas trabajadoras migrantes, entre ellos Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia y Rumania. El objetivo de esta colaboración es triple: realizar inspecciones, compartir buenas prácticas y realizar actividades de información para las personas trabajadoras migrantes y empresas que operan en Noruega. Más recientemente, esto facilitó una campaña de información “Conozca sus derechos” para empoderar a las personas trabajadoras migrantes para que presenten quejas y denuncien explotación. Basándose en la investigación, en personas expertas externas y conocimientos de la inspección de trabajo de todos los países implicados, la campaña identificó grupos meta y estrategias de comunicación multilingües. Se aprovechó el uso de las redes sociales y la tecnología, que incluía anuncios dirigidos en 40 diferentes grupos de Facebook donde las personas trabajadoras migrantes estaban activas, así como el uso de un código QR para dirigir a las personas usuarias al sitio web relevante del gobierno. Desde entonces, la campaña de información ha aumentado el número de contactos con el centro de llamadas, consejos de cumplimiento y señales.

¹⁰ Para más información sobre mejorar el reclutamiento ético a través de mecanismos bilaterales, regionales y multilaterales, véase Manual IRIS Capítulo 4: Avanzar la Cooperación Interestatal.



2 Enfoques y métodos de inspección sensibles con las personas trabajadoras migrantes

Las inspecciones e investigaciones son un medio para verificar y hacer cumplir la ley por parte del reclutador y/o el empleador y proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes. Estas actividades implican la recopilación y triangulación de evidencias para respaldar una determinación o constatación de cumplimiento o incumplimiento. La integridad de los hallazgos de inspección se basa en una imagen completa con todos los actores relevantes –una visión de 360 grados– incluyendo un compromiso significativo con las personas trabajadoras migrantes. Sin embargo, las personas trabajadoras migrantes a menudo enfrentan muchos riesgos y barreras cuando hablan con las autoridades, particularmente si se encuentran en una situación de abuso o explotación.

Como tal, esta sección trata sobre cómo hacer que el proceso de inspección sea sensible a estas realidades. Esto es tanto para **empoderar** a las personas trabajadoras migrantes como para crear una **sensación de seguridad y confianza** para que se sientan cómodas con su participación en una inspección o investigación. Teniendo en cuenta la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, a continuación, se recomiendan varios enfoques, métodos y herramientas adaptados a estas circunstancias especiales.

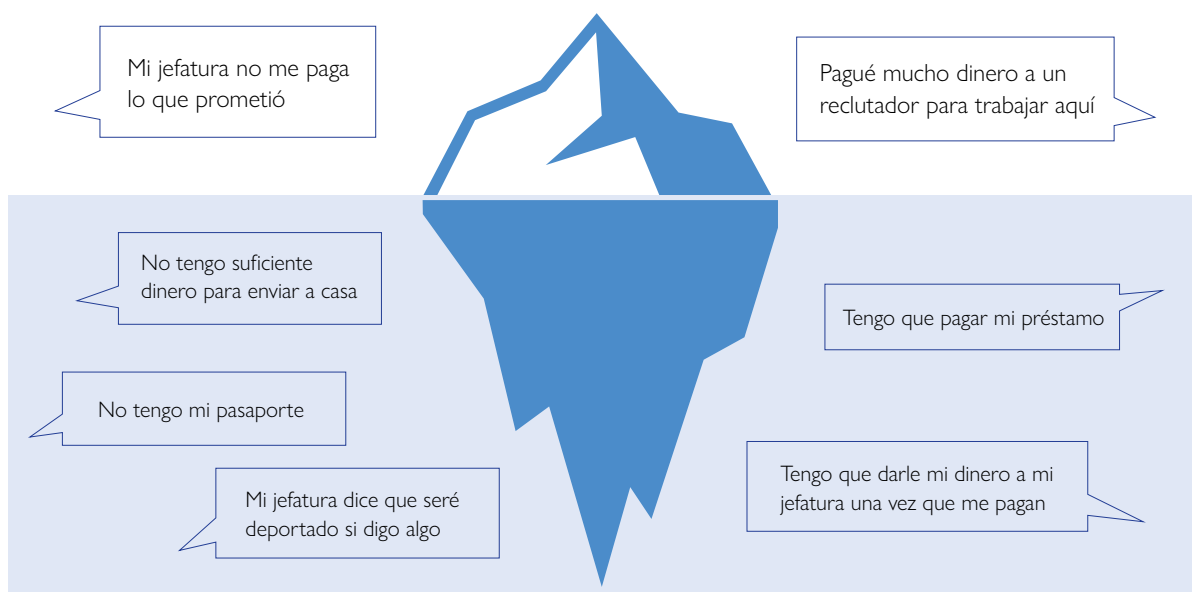
Razones para no informar y renuencia a involucrar a las autoridades

Es importante que las personas inspectoras sean primero sensibilizadas sobre los riesgos y barreras estructurales que experimentan las personas trabajadoras migrantes con respecto al reclutamiento, ya sea para ponerse en contacto con la inspección pertinente de forma independiente para obtener información, presentar una queja administrativa o para participar en una inspección o entrevista. Los factores que hacen que las personas trabajadoras sean reacias a compartir sus experiencias, especialmente si denuncian abuso o explotación, incluyen:

- Riesgos percibidos y reales de **represalias** y **consecuencias adversas** para ellas o para las personas compañeras de trabajo, tales como:
 - Pérdida de empleo y medios de subsistencia
 - Empeoramiento de las condiciones de trabajo
 - Otras amenazas o represalias contra ellas mismas o sus familiares
 - Incapacidad para ellas y sus familias para pagar la deuda de reclutamiento
 - Resultados negativos relacionados con la inmigración debido a la vinculación de la visa o del permiso de trabajo con la naturaleza del empleador o a la perspectiva de residencia permanente para ellas y sus familias, patrocinada por el empleador.
 - Detención migratoria
 - Deportación
- **Aislamiento** geográfico o social y falta de medios de transporte
- **Alfabetización, idioma y barreras culturales**
- Falta de conocimiento sobre **los derechos** y **cómo buscar remedio**
- Falta de acceso a **recursos, apoyos y servicios**
- Falta de acceso al **teléfono, computadora, acceso a Internet y tecnologías digitales en general**
- Falta de **tiempo y/o medios financieros**
- **Desconfianza** en las autoridades públicas
- **Angustia psicológica** debido al temor a la aplicación de la ley, ser revictimizado o traumatizado, y temor de que no se le crea.

Desafortunadamente, estos riesgos y barreras son a menudo demasiado altos e insuperables para muchas personas trabajadoras migrantes, lo que hace que algunas nunca salgan de la situación o presenten una queja. Para las personas trabajadoras migrantes que logran presentar una queja o participar en una inspección, estos factores están siempre presentes e influyen de manera similar en cómo y en qué grado comparten información y su experiencia (como se muestra en la Figura 3).

Figura 3. Bajo la superficie de las quejas de las personas trabajadoras migrantes



Por lo tanto, los procesos de inspección deben orientarse a reducir y mitigar estas barreras y maximizar la accesibilidad y la voz de las personas trabajadoras migrantes. Esto incluye garantizar que las personas inspectoras estén **capacitadas** y **sean conscientes** de estas complejas dinámicas antes de realizar cualquier inspección relevante y hablar con las personas trabajadoras migrantes.

Canadá – Capacitación informada sobre el trauma para oficiales de migración

Una medida de capacitación notablemente sensible a las personas migrantes es la impartida bajo el programa [Open Work Permits for Vulnerable Workers](#) [Permiso de trabajo abierto para trabajadores vulnerables] (OWP-V, por sus siglas en inglés) en el Canadá. El programa OWP-V permite a las personas trabajadoras migrantes con permisos de trabajo específicos del empleador solicitar un permiso de trabajo abierto si se encuentran en situaciones de trabajo abusivas. En respuesta a la retroalimentación recopilada durante las consultas con las personas trabajadoras migrantes y sus defensores, quienes compartieron que el proceso de solicitud podría ser complejo, oneroso y, a veces, volver a traumatizar a los clientes, Inmigración, Refugiados y Ciudadanía del Canadá desarrolló una iniciativa de capacitación informada sobre el trauma para las personas oficiales de migración que procesan las solicitudes de OWP-V.

Esta capacitación única proporciona a las personas oficiales de migración las herramientas para evaluar las solicitudes de OWP-V a través de un lente **informado sobre trauma** que implica reconocer y ser sensible al impacto del trauma potencial en las personas trabajadoras migrantes a lo largo del proceso OWP-V. Un enfoque informado sobre trauma enfatiza la **colaboración** con el cliente, prioriza la **seguridad y confianza** y tiene como objetivo facilitar una **sensación de control y empoderamiento**.

El propósito de la capacitación es hacer que el proceso de evaluación OWP-V sea más favorable para las personas trabajadoras migrantes y ayudar a las personas oficiales a tomar decisiones acertadas con evidencia a menudo limitada. Por ejemplo, la capacitación proporciona a las personas oficiales una comprensión clara de las vulnerabilidades y desafíos experimentados por las personas trabajadoras

migrantes y las compensaciones que enfrentan cuando denuncian el abuso en el lugar de trabajo. Proporciona a las personas oficiales herramientas concretas para evaluar cuándo se requiere más información y para aplicar enfoques basados en el trauma durante las entrevistas. En la capacitación también se esboza un marco para mejorar la consistencia de la toma de decisiones suministrando a las personas funcionarias herramientas para racionalizar la evaluación de las solicitudes.

Creación de condiciones facilitadoras para las personas trabajadoras migrantes

Las inspecciones deben fomentar condiciones institucionales que garanticen que las personas trabajadoras migrantes se sientan seguras y cómodas para presentarse, ya sea para solicitar información sobre sus derechos, presentar una queja o participar en un proceso de inspección. A continuación, se analizan varias características que permiten estas condiciones.

Establecimiento de un mecanismo de denuncia y línea directa anónima

Recomendación de Montreal

19. Los gobiernos deberían establecer una “línea directa” de información anónima y multilingüe a escala nacional (o subnacional si es más conveniente) para detectar casos de incumplimiento por parte de los agentes de contratación, así como para identificar a los agentes de contratación ilegales.

Las personas trabajadoras migrantes necesitan medios y canales accesibles para ponerse en contacto con las autoridades de inspección, en particular en caso de denunciar prácticas de reclutamiento abusivas o fraudulentas. Como se discutió en el [Capítulo 1 del Manual IRIS](#), el derecho a un **mecanismo** formal y accesible de **quejas** administrativas debe estar consagrado en la ley para garantizar que las personas trabajadoras migrantes que hayan sufrido abuso o negligencia por parte de un intermediario o empleador puedan **acceder a un remedio**¹¹. Las inspecciones también deben garantizar que se establezca una **línea telefónica** gratuita multilingüe o una herramienta de **denuncia en línea** para recibir información anónima y que se monitoree periódicamente para que las personas trabajadoras migrantes puedan denunciar las violaciones sin identificarse. Las herramientas en línea deben diseñarse de manera que insten a cualquier persona que informe a proporcionar información suficiente, si es posible, para permitir a las personas inspectoras hacer un seguimiento adecuado de la denuncia (por ejemplo, proporcionando ejemplos de detalles útiles como el nombre de la empresa, ubicación, etc.). Los servicios de inspección deben garantizar que estos canales estén plenamente operacionales y que existan procesos para actuar con prontitud e investigar todas las quejas y consejos recibidos.

¹¹ Para obtener más información, véase el Capítulo 1. Adopción de un enfoque normativo basado en derechos para el reclutamiento laboral internacional.

Salvaguarda del enfoque de cortafuegos

Recomendación de Montreal

24. Los gobiernos, también deberían establecer cortafuegos entre las autoridades de inmigración y los órganos reguladores que se ocupan de la contratación para alentar las denuncias y proteger al mismo tiempo a los trabajadores migrantes.

Está bien documentado que las personas migrantes en los países de destino, en particular aquellos con estatus migratorio irregular, temen acercarse a las autoridades y utilizar los servicios públicos donde se les puede exigir que identifiquen y confirmen su estatus migratorio. Cuando las personas trabajadoras migrantes no pueden o no quieren denunciar prácticas abusivas debido al temor a la deportación, es menos probable que se descubran prácticas ilegales de empleo y reclutamiento, lo que en última instancia conduce a una falta de protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes. Este desincentivo para informar también contribuye a la competencia desleal y puede perjudicar a las empresas éticas y respetuosas de la ley (potencialmente dejándolas fuera del negocio) y puede socavar los términos y condiciones para todas las personas trabajadoras en el mercado laboral. Por lo tanto, también es de interés público que las personas trabajadoras migrantes en situaciones de explotación puedan acudir a las autoridades, denunciar violaciones de derechos y participar en las inspecciones o investigaciones pertinentes sin temor a que ello aumente sus posibilidades de ser detenidas o deportadas.

Un **cortafuegos** garantiza que la información recopilada con el fin de administrar o hacer cumplir la legislación relacionada con el reclutamiento no se comparta ni se utilice para la aplicación de la ley de inmigración a las personas trabajadoras migrantes que se presenten y/o participen en las inspecciones o investigaciones pertinentes. En la ley y en la práctica, las personas inspectoras deben mantener el enfoque de cortafuegos y comunicarlo claramente durante las inspecciones y en las campañas de sensibilización pública entre las comunidades de migrantes. También vale la pena señalar que las inspecciones deben realizarse de manera que se garantice la protección y confidencialidad de los datos privados, de acuerdo con los requisitos legislativos respectivos¹².

Colaboración con terceros de confianza

Los procesos y resultados de la inspección pueden beneficiarse enormemente de la colaboración formal con terceros de confianza, incluyendo **sindicatos, sociedad civil y organizaciones de apoyo a las personas trabajadoras migrantes**. Los mecanismos de colaboración o cooperación con estos grupos son una forma valiosa de fomentar la confianza y pueden dar lugar a información útil para las inspecciones. A menudo las organizaciones locales de la sociedad civil participan en catalogar y denunciar abusos y explotación, al mismo tiempo que brindan asistencia directa a las personas trabajadoras migrantes. Las inspecciones también pueden ser apoyadas por **organizaciones**

¹² Nota Artículo 15c) del Convenio de la OIT sobre la inspección del trabajo, 1947 (Nº 81) que establece: "A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional: c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja".

internacionales, como la OIM y la OIT, con actividades para el desarrollo de capacidades o asistencia de mediadores culturales. La colaboración formal con entidades de confianza puede mitigar el temor y la desconfianza que algunas personas trabajadoras migrantes tienen de los gobiernos, ya que a menudo es más probable que confíen y divulguen la explotación a los primeros. Además, los terceros de confianza suelen ser:

- Dotados de los medios para ayudar a las personas trabajadoras a **documentar los abusos**, incluyendo el apoyo a la obtención de pruebas que puedan proteger mejor a las personas trabajadoras y mejorar la integridad de los hallazgos de las inspecciones;
- Capaces de ayudar a las personas trabajadoras migrantes por medio de cualquier inspección, investigación o procedimiento pertinente, incluyendo **la presentación de una queja formal**; y,
- Capaces de proporcionar una **gama más amplia de protección y asistencia** que puedan necesitar las personas trabajadoras migrantes que han sufrido explotación, trabajo forzado o trata de personas.

Cuando los servicios de inspección no tengan relaciones formales con esas organizaciones, deberían adoptar y promover **procesos de remisión**. Esto es especialmente importante cuando se encuentran con personas trabajadoras migrantes que han sufrido abusos. En estas circunstancias, pueden surgir una variedad de necesidades, incluyendo asistencia legal, apoyo psicosocial y acceso a albergue, entre otros. En consecuencia, los servicios de inspección deberían elaborar y distribuir una lista de remisión de las organizaciones de apoyo con información de contacto a las personas trabajadoras migrantes durante las inspecciones y en actividades de divulgación más amplias. Esto puede complementar las acciones directas de remisión a los servicios sociales locales, médicos, psicológicos y otros servicios de apoyo.

Italia – Apoyo de mediación cultural de la OIM a la Ispettorato Nazionale del Lavoro [Inspección Nacional del Trabajo]

Uno ejemplo innovador de colaboración es la asociación formal entre la Ispettorato Nazionale del Lavoro [Inspección Nacional del Trabajo] de Italia y las personas mediadoras culturales de OIM. Las personas mediadoras culturales de OIM están presentes en casi todas las regiones de Italia con un profundo conocimiento del contexto y la dinámica locales. Tienen experticia en derecho laboral y de inmigración italiana que les permite proporcionar información precisa a las personas trabajadoras migrantes, detectar rápidamente casos sospechosos de explotación laboral y referir a las víctimas de explotación laboral a los mecanismos de protección apropiados. Por lo tanto, representan una fuente única de información y un punto focal de confianza tanto para las personas trabajadoras migrantes como para las personas inspectoras locales a nivel de campo. Las personas mediadoras culturales de OIM enfocan su trabajo en dos áreas principales de intervención: el apoyo a la Inspección Nacional del Trabajo durante las inspecciones y las sesiones de divulgación a las personas trabajadoras migrantes.

Durante las inspecciones de trabajo, las personas mediadoras culturales están presentes para **mitigar y reducir las barreras lingüísticas y culturales y consolidar la confianza mutua** entre las personas trabajadoras migrantes y las personas inspectoras de trabajo durante las inspecciones. Se presentan a sí mismos y a las personas inspectoras a las personas trabajadoras migrantes y aclaran el objetivo de la visita, que es defender los derechos de las personas trabajadoras y brindar apoyo

a las personas trabajadoras en condiciones de explotación. Los resultados de la inspección mejoran considerablemente debido a la sensibilización de las personas mediadoras sobre las diferentes normas sociales y culturales, su capacidad para generar confianza, facilitar el diálogo y ayudar a obtener información valiosa en caso de explotación laboral o prácticas de trabajo o contratación ilícitas.

Se llevan a cabo sesiones de divulgación para **sensibilizar** a las personas trabajadoras migrantes en materia de **derechos laborales, contratación ética y prácticas laborales, y mecanismos de protección** disponibles para las víctimas de explotación laboral en Italia. Por lo general, tienen lugar en lugares públicos donde las personas trabajadoras migrantes suelen congregarse (por ejemplo, lugares religiosos, estaciones de tren, plazas principales, parques comerciales, etc.), así como en entornos privados donde ya se ha establecido una conexión. Las personas mediadoras culturales se conectan con las personas trabajadoras migrantes en su idioma y adoptan una actitud abierta y acogedora. Cuando la explotación laboral es evidente, el consentimiento y la representación de las personas trabajadoras migrantes es crucial. Las personas mediadoras no tratan de convencer a las personas trabajadoras de que elijan un curso específico de acción; más bien, informan a las personas trabajadoras migrantes de sus opciones para permitir la toma de decisiones empoderadas. Las personas mediadoras culturales intercambian contactos y hacen un seguimiento con las personas trabajadoras que desean su apoyo. Sobre la base de las necesidades individuales, las personas mediadoras culturales también ayudan a las personas trabajadoras migrantes con referencias apropiadas a diversos servicios.

Entre febrero de 2020 y marzo de 2022, esta colaboración apoyó a 410 personas trabajadoras migrantes que fueron víctimas de explotación laboral; el 61% de estos casos resultaron de actividades de inspección colaborativa y el 39% resultaron de actividades de divulgación de sensibilización. En general, el éxito de las personas mediadoras culturales de OIM en este modelo se atribuye a su presencia regional en el campo (son ampliamente conocidas entre las comunidades migrantes), su capacidad para hacer un seguimiento de casos individuales (siendo responsables ante las personas con las que se encuentran) y su capacidad para crear un espacio seguro de escucha y comprensión, al mismo tiempo que enfatizan el empoderamiento de las personas migrantes en el proceso.

Participación de las personas trabajadoras migrantes

Modalidades de inspección

Los servicios de inspección deben dar prioridad a las modalidades de inspección que den a las personas trabajadoras migrantes la oportunidad de participar de manera significativa si están dispuestas a hacerlo. Más concretamente, las personas oficiales de inspección necesitan una forma de involucrarse y hablar con las personas trabajadoras, por lo que se deben realizar visitas de inspección en persona e **in situ**. Si bien la revisión documental puede descubrir irregularidades para una mayor investigación, deben realizarse inspecciones in situ para brindar la oportunidad de involucrar a las personas trabajadoras migrantes en su experiencia y verificar si hay signos de violaciones en persona. Las inspecciones in situ también proporcionan a las personas oficiales una idea general de las condiciones de trabajo y de vida, si corresponde¹³. Vale la pena señalar que el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en persona no siempre es viable, por ejemplo, durante una inspección in situ de una agencia de reclutamiento en el país de origen después de que las personas trabajadoras hayan sido desplegadas

¹³ Para ilustrar con un ejemplo: un empleador puede comunicar que las personas trabajadoras de su empresa son independientes. Para ello proporcionan pruebas documentales justificativas (por ejemplo, contratos escritos de manera que respaldan la posición). Sin embargo, una visita de inspección puede poner a prueba la realidad de la relación entre la persona trabajadora y el empleador, incluyendo el grado de control y dirección aplicado a la persona trabajadora. Esto puede dar lugar a una determinación de que las personas trabajadoras son empleadas, con los derechos conexos, en contraposición a la condición inicialmente supuesta de personas trabajadoras independientes.

en el extranjero. En tales casos, se insta a las personas inspectoras a establecer canales alternativos y seguros para que las personas trabajadoras migrantes interactúen con ellas (como se mencionó anteriormente).

Las inspecciones también deben dar prioridad a las inspecciones **sin previo aviso**, de modo que la entidad sujeta a una inspección no pueda preparar a las personas trabajadoras con anticipación con guiones, instruir a las personas trabajadoras para que se queden en casa durante la inspección planificada o, en situaciones de explotación, amenazar a las personas trabajadoras para que proporcionen respuestas fabricadas. Las inspecciones sin previo aviso deben estar habilitadas por ley para autorizar a las personas funcionarias de inspección a ingresar libremente y sin previo aviso a cualquier hora del día o de la noche¹⁴. Como se exploró en el análisis anterior, las visitas sin previo aviso deberían complementarse con otras modalidades para obtener beneficios de enfoques reactivos y proactivos.

Las inspecciones **móviles** son otra modalidad en la que las personas inspectoras deberían considerar la posibilidad de invertir, principalmente dónde las personas trabajadoras migrantes estén trabajando en áreas rurales o remotas tales como la agricultura. Esto directamente mitiga barreras de dinero y tiempo escasos, así como falta de medios de transporte para abandonar el lugar de trabajo (especialmente si las personas trabajadoras viven en los locales de trabajo y no pueden fácilmente contactar o visitar a la persona inspectora u otros servicios de apoyo).

Brasil – Grupo Especial de Fiscalização Móvel [Unidad Especial de Inspección Móvil]

Desde 1995, el Gobierno brasileño estableció el Grupo Especial de Fiscalização Móvel [Unidad Especial de Inspección Móvil], coordinada por la Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) [Secretaria de Inspección del Trabajo], para combatir las condiciones de trabajo análogas a la esclavitud en Brasil. La unidad está facultada para inspeccionar los lugares de trabajo en todo Brasil, en cualquier sector o industria, y realiza viajes a algunas de las zonas más remotas y de difícil acceso del país. Desde la creación de la unidad móvil, más de 59.000 personas trabajadoras han sido rescatadas de condiciones análogas a la esclavitud y más de 12.6 millones de reales han sido recuperados para personas trabajadoras por salarios e indemnizaciones adeudadas.

Los escuadrones móviles están compuestos únicamente por múltiples autoridades; dirigidos por personas inspectoras de trabajo que trabajan con fiscales y policías federales, entre otras instituciones. Esta asociación es importante porque **combina las facultades de las personas inspectoras administrativas de trabajo con los poderes judiciales de las personas fiscales y la policía**. También vale la pena señalar que los permisos de residencia se otorgan, al registrarse, a inmigrantes, residentes fronterizos o visitantes que han sido víctimas de trata de personas, trabajos forzados o violaciones de derechos agravados por su estatus migratorio (Artículo 30, II, g, de la Ley 13.445/17).

¹⁴ En el contexto de la inspección del trabajo, véase las secciones 1(a) y (b) del Artículo 12 del Convenio de Inspección Laboral, 1947 (núm. 81) “Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados: (a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; (b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección;”.

Infundir confianza durante una visita de inspección

Las inspecciones deben hacer todo lo posible para garantizar que las personas trabajadoras migrantes puedan comprenderlas y comunicarse con las personas inspectoras, lo que puede requerir la contratación y/o el acompañamiento de una persona intérprete o mediadora cultural neutral y profesional. Esto es necesario para superar las barreras lingüísticas y culturales extranjeras que pueden impedir un compromiso significativo por completo. Estos actores desempeñan un rol vital para ayudar a las personas trabajadoras migrantes a comprender mejor sus derechos y los servicios disponibles para ellas, lo que puede tener resultados concretos para garantizar su acceso a recursos legales, si es necesario.




Tailandia – Intérpretes y coordinadores de idiomas extranjeros

A fin de facilitar una comunicación efectiva entre personas funcionarias de gobierno y personas trabajadoras migrantes, el Gobierno de Tailandia invierte en intérpretes y coordinadores de idiomas extranjeros. El personal destacado en los Centros de Asistencia para las personas Trabajadoras Migrantes [*Migrant Workers Assistance Centres*] de todo el país presta asistencia concreta para identificar a las víctimas del trabajo forzado y otras formas de explotación, así como para garantizar que las personas trabajadoras migrantes reciban asistencia según sus necesidades. Por ejemplo, en el contexto de la pandemia COVID-19, el Ministerio de Trabajo se comprometió a contratar 126 intérpretes y 18 personas coordinadoras lingüísticas adicionales especializadas en idiomas de Myanmar, Camboya y Viet nam.

El Ministerio de Trabajo de Tailandia trabajó con la OIM para desarrollar un manual dirigido a intérpretes y proveedores de servicios tailandeses. El [Manual del Intérprete para la Protección y Asistencia a Trabajadores Migrantes](#), desarrolla la capacidad de las personas intérpretes de gobierno y las personas coordinadoras de idiomas que trabajan con las personas trabajadoras migrantes. La primera edición, disponible en tailandés, abarca principios orientados a la protección, así como detalles sobre los derechos y deberes de las personas trabajadoras migrantes, leyes nacionales de protección laboral y lineamientos prácticos para la interpretación. Utilizando este manual, la OIM y el Gobierno de Tailandia también ofrecen actividades de capacitación dirigidas a intérpretes que trabajan con el Gobierno, especialmente para quienes trabajan en las provincias fronterizas.



Las personas inspectoras también deben ser perceptivas acerca de los riesgos que enfrentan las personas trabajadoras migrantes al discernir cómo acercarse a ellas e involucrarlas durante una visita de inspección. Con el objetivo de infundir confianza entre las personas inspectoras y las personas trabajadoras migrantes, antes de solicitar una entrevista, por ejemplo, las personas inspectoras deben hacer las siguientes intervenciones:

	<p>Informar a las personas trabajadoras migrantes de qué se trata la inspección, para verificar el cumplimiento de la ley por parte de su intermediario y/o empleador.</p> <p>Informar a las personas trabajadoras migrantes de qué no se trata la inspección, aclarando que el propósito de la visita no es culparles o buscar conductas indebidas de las personas trabajadoras.</p>
	<p>Comunicar que la inspección es sensible a los riesgos potenciales que implica la participación y proporcionar a las personas trabajadoras canales de comunicación alternativos, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Instrucciones sobre cómo ponerse en contacto directamente con la inspección y/o presentar una queja formal;• Instrucciones sobre cómo utilizar la línea directa anónima o la herramienta de denuncia en línea;• Referencias a organizaciones de apoyo de confianza, incluyendo su información de contacto.
	<p>Brindar oportunidades para que las personas trabajadoras migrantes hagan preguntas.</p> <p>Escucha atenta.</p>

Técnicas eficaces de entrevista con personas trabajadoras migrantes

Las entrevistas con las personas trabajadoras migrantes brindan a las personas inspectoras la oportunidad de reunir pruebas desde la perspectiva de la persona trabajadora. Esta evidencia se puede utilizar al cotejar y triangular otras fuentes de evidencia para hacer una determinación de cumplimiento, como observaciones desde el lugar de trabajo, entrevistas con reclutadores y / o empleadores, documentos, etc.

Si las personas trabajadoras migrantes dan su consentimiento para una entrevista (véase la lista de verificación incluida a continuación para conocer lo que implica obtener el consentimiento), las personas inspectoras deben adoptar técnicas de entrevista sensibles a las personas migrantes. La lista de verificación que figura a continuación puede integrarse en los procedimientos operativos estándar como punto de partida, con las adaptaciones apropiadas según sea necesario. Vale la pena destacar que las personas oficiales de inspección deben hacer todo lo posible para encontrar un lugar donde se pueda ofrecer **privacidad** a las personas trabajadoras; **las entrevistas nunca deben llevarse a cabo con su reclutador, empleador y / o reclutador / representante(s) del empleador(es) presente(s)**.

Esto puede implicar la celebración de la entrevista en un momento posterior o en una ubicación externa diferente. En términos de quién es entrevistado, las personas inspectoras deben elegir la muestra de personas trabajadoras que dan su consentimiento y no deben confiar en el empleador o reclutador para la selección. Las personas inspectoras también deben esforzarse por realizar entrevistas **individuales**, en lugar de entrevistas grupales. Se trata, en parte, de una medida de salvaguarda contra situaciones en las que determinadas personas trabajadoras de un grupo pueden informar al empleador. También es importante en contextos en los que algunas personas trabajadoras tienen cierto grado

de control sobre otras (por ejemplo, mediante la posesión de pasaportes u otros documentos de identificación) y pueden hablar y responder en nombre del grupo, incluso cuando no se les plantean preguntas directamente.

Técnicas de preguntas abiertas y cerradas¹⁵

Al realizar una entrevista, se insta a las personas inspectoras a invitar primero a las personas trabajadoras migrantes a dar relatos narrativos de su experiencia libremente. Este enfoque inicial permite a las personas trabajadoras compartir su experiencia en sus propias palabras y en sus propios términos, y las personas inspectoras sólo utilizan indicaciones de seguimiento no específicas como: “¿Sucedió algo más?” o “¿Hay algo más que me pueda decir?”.

Esto se puede apoyar con una guía de entrevista estándar con preguntas en su mayoría abiertas. Las preguntas deben ser simples (con sólo un punto por pregunta) y no deben contener jerga o palabras y / o ideas abstractas. Las preguntas abiertas permiten a las personas trabajadoras proporcionar una respuesta sin restricciones; las preguntas que comienzan con “quién-”, “qué-”, “dónde-”, “cuándo-”, “cómo-” y “puede describir” tienden a generar respuestas más amplias con más información que las preguntas cerradas de “sí / no”. Por ejemplo, “¿Cómo te enteraste de este trabajo?” (pregunta abierta) puede generar más información que una respuesta de sí / no a “¿Pagó alguna comisión a alguien para trabajar aquí?” (pregunta cerrada).

Vale la pena señalar que las preguntas de “por qué” no se incluyen aquí, ya que pueden transmitir o implicar la culpa de la persona trabajadora por su situación. **Deben evitarse las líneas de interrogatorio acusatorias o interrogativas.**



¹⁵ Esta guía está adaptada del Manual sobre la lucha contra la trata de personas para profesionales de la justicia penal de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) Módulo 8: Entrevistas de víctimas de la trata de personas que sean posibles testigos, con más orientación práctica relevante contenida en el mismo.

Si bien las preguntas escritas proporcionan más información, los detalles se pueden confirmar con preguntas de seguimiento específicas. Las preguntas específicas o cerradas se pueden usar con moderación para hacer un seguimiento de la información que necesita aclaración o para confirmar algo más preciso. Las personas inspectoras también deben ser conscientes de que las preguntas cerradas se pueden ensayar fácilmente, si, por ejemplo, las personas trabajadoras recibieron guiones con anticipación por parte de su reclutador o empleador. Por último, las personas inspectoras deben escuchar atentamente a la persona trabajadora y evitar interrumpir su respuesta, incluso si no está proporcionando el tipo o tipos de información esperada. Esto implica esperar hasta que la persona trabajadora haya terminado de hablar.

Técnicas de entrevista sensibles para con las personas migrantes: lista de verificación

Adaptado del Manual de la OIM sobre Asistencia Directa a las Víctimas de Trata

Condiciones de la entrevista

- Siempre que sea posible, asegúrese de que la entrevista se lleve a cabo en un espacio privado cerrado donde otros no puedan escuchar o interrumpir.
- Las únicas personas autorizadas a estar presentes deben ser la persona trabajadora migrante, la (s) persona (s) entrevistadora (s), un intérprete (cuando sea necesario) y una persona de apoyo calificada cuando corresponda. Los empleadores, reclutadores o sus agentes no deben estar presentes.
- Si existe alguna duda sobre la capacidad de la persona trabajadora para comprender el idioma de la entrevista, se debe hacer todo lo posible para obtener los servicios de un intérprete.
- Los teléfonos móviles u otros dispositivos electrónicos deben apagarse a menos que la persona trabajadora acepte una grabación confidencial.
- Si hay un espacio cerrado disponible, se debe colocar un letrero de “no molestar” o similar en la puerta para evitar interrupciones.
- Si no **hay un espacio cerrado y privado** disponible, la persona entrevistadora debe esforzarse por encontrar un lugar lo más privado posible donde la entrevista **no pueda ser escuchada**.
- Evite adoptar un estilo de entrevista crítico o interrogativo.
- Trate de establecer una relación con la persona trabajadora que la haga sentir respetada y que es alguien cuyas opiniones deben creerse.

Introducción

- Preséntese ante la persona trabajadora y describa su rol en la inspección.
- Asegúrese de que la persona trabajadora se sienta segura y cómoda.
- Averigüe si la persona trabajadora necesita usar el baño o requiere algún refrigerio.

Explicación

- Dé una breve explicación del rol de la inspección, el objetivo de la inspección y el propósito de la entrevista que está a punto de comenzar.
- Explique cómo se utilizará la información proporcionada y todas las posibles consecuencias de su participación. Informe a la persona trabajadora sobre las reglas de privacidad relevantes y especifique qué sucederá con la información proporcionada y cómo y con quién se puede compartir y a qué resultados puede conducir.
- Explique a la persona trabajadora que la entrevista puede incluir preguntas sobre su experiencia laboral y de reclutamiento, y que es posible que algunos de los temas sean molestos, dolorosos de recordar y que le traigan recuerdos difíciles.
- Dígale a la persona trabajadora que puede tomarse el tiempo para responder las preguntas y que puede tomar un descanso en cualquier momento si es necesario.

- Asegúrese de que la persona trabajadora entienda que la entrevista es voluntaria y que no está obligada a responder ninguna pregunta.
- Explique que si la persona trabajadora desea comunicarse con la inspección más adelante para compartir otra información, puede hacerlo. Se debe ofrecer una tarjeta con los datos de contacto. Garantice los principios de confidencialidad con respecto a dichas llamadas.
- Explique a la persona trabajadora que puede hacer preguntas en cualquier momento o buscar aclaraciones o repeticiones de lo que se ha explicado o declarado en cualquier momento.

Puntos finales antes de comenzar la entrevista

- Asegúrese de que la persona trabajadora haya entendido claramente todo lo que se ha explicado.
- Consulte a la persona trabajadora si tiene alguna pregunta en esta etapa.
- Pregúntele a la persona trabajadora si acepta participar en la entrevista (es decir, obtenga el consentimiento antes de continuar).

Facilitar el acceso de las personas trabajadoras migrantes a los medios de reparación

Recomendación de Montreal

34. El empoderamiento de los trabajadores migrantes es una medida esencial para garantizar el respeto de sus derechos en todas las etapas del proceso de contratación y migración. Ello comprende la disponibilidad de mecanismos de presentación de reclamaciones y otros mecanismos de solución de conflictos, a los que debe darse una amplia difusión.

Por último, vale la pena reiterar las formas en que las inspecciones pueden empoderar a las personas trabajadoras migrantes para que denuncien los abusos y accedan con éxito a los medios de reparación. Los servicios de inspección deberían:

- Crear y difundir recursos multilingües que informen a las personas trabajadoras migrantes sobre cómo acceder a los mecanismos de reclamo y las pruebas que deben reunir (comprobantes de pago, contratos, diarios, fotos, videos, etc.), así como sus derechos laborales, incluyendo derecho a afiliarse a un sindicato, si corresponde;
- Establecer una colaboración formal con terceros de confianza, incluyendo organizaciones de la sociedad civil;
- Remitir a las personas trabajadoras migrantes a los servicios de apoyo necesarios (por ejemplo, psicosocial, vivienda, asistencia jurídica, relacionados con la salud) y protección si se sienten amenazadas, incluyendo la protección de la policía o los fiscales;
- Mantener y crear conciencia sobre el cortafuego con la aplicación de la ley de migración;
- Apoyar la extensión de los permisos de residencia y trabajo a través de la colaboración con las autoridades apropiadas.

Cuando se detectan violaciones de derechos, los servicios de inspección tienen el deber de facilitar el acceso de las personas trabajadoras migrantes a la reparación. Esto debe incluir órdenes de cumplimiento que proporcionen restitución para las personas trabajadoras. Como se ha señalado [anteriormente](#), una estrategia de cumplimiento efectiva no puede basarse únicamente en el volumen de sanciones en caso de incumplimiento por parte del reclutador y/o del empleador; también debe evaluarse por la incidencia del acceso a la reparación para la persona trabajadora migrante.

Recursos

- Council of Europe Group of Experts on Action Against Trafficking in Human Beings (2020) *Guidance Note on preventing and combatting trafficking in human beings for the purpose of labor exploitation*. [Nota de orientación sobre la prevención y lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación laboral].
- OIM (2007), *IOM Handbook on Direct Assistance for Victims of Trafficking* [Manual de la OIM sobre Asistencia Directa para las Víctimas de Trata].
- OIT (2006), *A tool kit for labour inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behaviour* [Un conjunto de herramientas para los inspectores de trabajo: una política modelo de aplicación; un manual de capacitación y operaciones, un código de conducta ética].
- OIT (2009), *El Trabajo forzado y la Trata de Personas. Manual para los inspectores de trabajo*.
- OIT (2018), *Caja de herramientas para la Formación – Establecer procesos de contratación equitativos. Módulo 4: Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de la contratación*.
- OIT (2022), *Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers. Technical brief* [Inspección del trabajo y monitoreo de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes – Reseña técnica].
- OIT (2023), *Regional operational guidelines on fair and ethical recruitment in ASEAN. Improving regulation and enforcement a resource for regulators*. [Lineamientos operativos regionales sobre reclutamiento equitativo y ético en la ASEAN. Mejorar la regulación y la aplicación: Un recurso para los reguladores.].
- UNODC (2009), *Anti-human Trafficking Manual for Criminal Justice Practitioners* [Manual sobre la lucha contra la trata de personas para profesionales de la justicia penal] Módulo 8: Entrevistas a las víctimas de la trata de personas que sean posibles testigos.



Organización Internacional para las Migraciones
17 route des Morillons, C.P. 17, 1211 Ginebra 19, Suiza
Tel.: +41 22 717 9111 • Fax: +41 22 798 6150
Correo electrónico: hq@iom.int • Sitio web: www.iom.int