

ANEXO N°45

INFORME FINAL



Serie Proyectos de Investigación e Innovación

Superintendencia de Seguridad
Social Santiago - Chile

INFORME FINAL

TITULO DEL PROYECTO

Resumen de evidencia para orientar las políticas y estrategias para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en población trabajadora migrante

Autor:

Pemjean, Isabel
Hernández, Paula
León, Nicolás

Año publicación
2023





SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY

La serie Proyectos de Investigación e Innovación corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar los trabajos de investigación e innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades del Trabajo financiados por los recursos del Seguro Social de la Ley 16.744.

Los trabajos aquí publicados son los informes finales y están disponibles para su conocimiento y uso. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, sobre el estudio o proyecto escriba a: investigaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl.

The Research and Innovation Projects series corresponds to a line of publications of the Superintendence of Social Security, which aims to disseminate the research and innovation work in the Prevention of Occupational Accidents and Illnesses financed by the resources of Law Insurance 16,744.

The papers published here are the final reports and are available for your knowledge and use. The content, analysis and conclusions are solely the responsibility of the author (s), and do not necessarily reflect the opinion of the Superintendence of Social Security.

For further information, please write to: investigaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendence of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad
Social Huérfanos 1376
Santiago, Chile.



Resumen de evidencia para orientar las políticas y estrategias para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en población trabajadora migrante

PREPARADO POR:
Pemjean, Isabel
Hernández, Paula
León, Nicolás

TRANSFORMATORIO SOCIAL LMTDA.

Santiago, Chile. Abril 2023

AUTORES Y LUGAR DE TRABAJO

- Directora: Isabel Pemjean Contreras, Antropóloga Social, Magíster en Género y Cultura con Mención en Ciencias Sociales y Doctora © en Salud Pública por la Universidad de Chile.
- Directora Alterna: Paula Hernández Hirsch, Antropóloga Social, Magíster en Género y Cultura con Mención en Ciencias Sociales por la Universidad de Chile. Estudiante de Doctorado en la Universidad Libre de Berlín.
- Investigador: Nicolás León Laurent, Antropólogo Social por la Universidad de Chile. Jefe de proyectos de investigación Mutua de Seguridad de la C.Ch.C.
- Ayudante de investigación: Cristián Pozo.
- Ayudante de investigación: Andrea Catellón Bermudez.

RESUMEN (200 palabras)

En Chile, la población trabajadora migrante es heterogénea y su situación contractual define su acceso a la SST. Al mismo tiempo operan prejuicios que limitan su bienestar.

En este contexto, se elaboró un resumen de evidencia nacional e internacional con enfoque de Género y Derechos Humanos que propone recomendaciones para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en dicha población, beneficiaria del Seguro de Salud y Accidentes en el Trabajo.

Se aplicó una metodología mixta, con entrevistas a personas expertas de Organizaciones Civiles, Academia y el Estado, guiando la posterior revisión panorámica de evidencia que incluyó a Chile, 3 países OCDE (EEUU, España y Canadá) y 2 países similares de la región (Argentina y Ecuador).

La revisión se organizó según Determinantes Sociales de la Salud estructurales e intermedios. Éstos se relacionan con factores de riesgo y consecuencias para la salud. Se elaboró una síntesis de recomendaciones identificadas en la literatura, divididas en Política y clima laboral.

A partir de la evidencia se presentan recomendaciones específicas para Chile en 2 categorías: Política Pública y Prevención de Riesgos Profesionales y Cultura de Seguridad, dirigidas a 1. Organismos Administradores de la Ley y 2. Empresas.

Los resultados fueron condensados en un Policy Brief.

Contenido

I.	Introducción	8
II.	Definición del problema y relevancia	9
III.	Antecedentes.....	11
III.1.	Tres enfoques en el marco internacional de derechos: Derechos Humanos, Determinantes Sociales y Género	11
III.2.	Sistema Internacional en materia de DDHH y migración.....	13
a.	Instrumentos del corpus normativo que consolida a las personas migrantes como sujetos jurídicos en el sistema internacional.	13
b.	Instrumentos del corpus normativo que consolidan los DDHH de las mujeres trabajadoras migrantes en el sistema internacional.....	13
c.	Instrumentos del corpus normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que consolidan los DDHH de personas trabajadoras migrantes.....	14
IV.	Metodología	17
IV.1.	Identificación de la audiencia y delimitación del problema- muestra de estudio.....	17
IV.2.	Recopilación de información y evidencia	17
IV.3.	Consideración de alternativas y Proyección de resultados y diseño de recomendaciones o mensajes clave	21
V.	Resultados	22
V.1.	Principales hallazgos aproximación al contexto chileno (entrevistas a expertos).	22
a.	Barreras y riesgos para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as migrantes	22
b.	Factores protectores para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as migrantes .	25
c.	Recomendaciones para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as migrantes	26
V.2.	Marcos normativos nacionales de SST y migración.....	27
a.	España	27
b.	Estados Unidos de América	27
c.	Canadá.....	28
d.	Ecuador	29
e.	Argentina	30
f.	Chile.....	30
V.3.	Resultados revisión panorámica	31
a.	Sistematización de información por países.....	40
b.	Sistematización de resultados revisión panorámica	42
VI.	Conclusiones- recomendaciones.....	46
VI.1.	Recomendaciones de Política Pública.....	46
VI.2.	Recomendaciones a nivel de determinantes intermedios: Prevención de Riesgos Profesionales y Cultura de Seguridad.....	47
a.	Recomendaciones hacia los Organismos Administradores de la Ley 16.744 (OAL).	47
b.	Recomendaciones para las empresas.....	48
VII.	Referencias	49
VIII.	Bibliografía antecedentes	51
VIII.1.	Protocolos internacionales	51

VII.II. Pactos y marcos de acción (no vinculantes)	51
VII.III. Declaraciones internacionales de DDHH	51
VII.IV. Convenios y convenciones internacionales y multilaterales	52
VII.V. Observaciones Generales, Resoluciones y Decisiones de normativa internacional y subregional	53
VII.VI. Revisión de literatura.....	54
VIII. Bibliografía revisión panorámica	55
VIII.I. España	55
VIII.II. Estados Unidos.....	55
VIII.III. Canadá	55
VIII.IV. Ecuador	56
VIII.V. Argentina	56
VIII.VI. Chile	56
VIII.VII. Migración Laboral.....	57
IX. Bibliografía marcos normativos nacionales	58
IX.I. España	58
IX.II. Canadá.....	58
IX.III. Estados Unidos.....	59
IX.IV. Ecuador	60
IX.V. Argentina.....	60
IX.VI. Chile	60

Tablas

Tabla 1: Motores y términos de búsqueda	19
Tabla 2: Sumario Documentos Revisión Panorámica.....	32
Tabla 3: Resumen de Recomendaciones recogidas en la revisión panorámica.....	45

Esquemas

Esquema 1: Flujograma Revisión Panorámica	20
Esquema 2: Barreras/riesgos identificados.....	24
Esquema 3: Factores protectores identificados.....	25
Esquema 4: Recomendaciones identificadas	26
Esquema 5: Organización resultados	42
Esquema 6: Resultados revisión panorámica.....	43

I. Introducción

En las últimas décadas, la movilidad o migración humana ha tenido un aumento y diversificación sin precedentes. Según el último Informe sobre las Migraciones en el Mundo (McAuliffe & Triandafyllidou, 2021) se calcula que el número de migrantes internacionales es de casi 281 millones en todo el mundo, cifra que equivale al 3,6% de la población mundial. Dentro de este marco global, Chile, desde hace unas pocas décadas, se ha convertido en país de destino, ya sea definitivo o de paso, para personas provenientes de otros países de la región. A diciembre del 2021 la población migrante estaba compuesta por 1.482.390 personas, de las cuales el 50,2% eran hombres y 49,8% mujeres. Junto a esto, los principales cinco países de residentes en el país mantuvieron la tendencia de estimaciones de años anteriores: Venezuela (30,0%), Perú (16,6%), Haití (12,2%), Colombia (11,7%) y Bolivia (8,9%), los que sumaron en conjunto poco más de 79% (Instituto Nacional de Estadísticas., 2022).

Pese a la diversidad de circunstancias que gatillan el proceso migratorio, varios autores han señalado que su principal causa se encuentra en la búsqueda de mejores sueldos asociados a la inserción laboral y la generación de remesas para su posterior envío al país de origen (Rodríguez-Campo & Valenzuela-Suazo, 2020; Sanchis-Ruiz et al., 2013; VÁSQUEZ-DE KARTZOW, 2009). Al ser un fenómeno cuya causa es laboral, se relaciona con condiciones de empleo y trabajo, y con salud y seguridad laboral. Por tanto tal, condiciones laborales óptimas, tienen un impacto positivo en la salud, incrementando la satisfacción, el bienestar y la productividad, mientras que condiciones inapropiadas de trabajo tienen consecuencias negativas en la salud física y mental de las personas trabajadoras (Rodríguez-Campo & Valenzuela-Suazo, 2020).

En este contexto, en la década de los 90' el Sistema Internacional de Derechos Humanos, creó la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familias, ratificado por Chile en el año 2005, que propone un marco regulatorio desde un enfoque de derechos que considera a esta población específica y susceptible de vulneraciones.

Desde el enfoque de Determinantes Sociales de la Salud (DSS), la situación migratoria en general y particularmente la no regulada, se considera un determinante social de la salud. Dependiendo de las condiciones en las que ésta se realiza, aumenta el riesgo de afectar el bienestar físico y psicosocial de las personas. Estas condiciones dependen del tipo de migración que se trate, si es voluntaria o forzada, si es en contexto de frontera, la etnicidad, el género, el país de origen y destino, etc.

Otro foco de interés de este estudio fue la incorporación del enfoque de género, tanto por las brechas conocidas, como por el hecho de que, la migración en la región y en el país ha experimentado un proceso de feminización desde hace más de una década (Martinez, 2007).

En materia normativa, los y las trabajadoras migrantes tienen los mismos derechos que todos los/as trabajadores/as, sin distinción ni discriminación alguna de origen o nacionalidad. No obstante, el tipo de trabajo y de contrato al que acceden las personas migrantes, repercute en la estabilidad y cobertura de estos trabajadores. En Chile, el seguro de accidentes y enfermedades profesionales cubre a personas trabajadoras dependientes e independientes (cotizantes), por lo cual, se estima que, existe un número importante de trabajadores migrantes informales que no estarían cubiertos por el seguro, afectando su seguridad y salud.

Los temas migratorios en el país están al centro del debate, y la información del flujo migratorio indica que desde el 2014 a la fecha, ha habido un saldo anual positivo de ingreso de personas migrantes, por lo cual, se estima que esta situación se mantendrá durante los próximos años (Instituto Nacional de Estadísticas., 2022). En este sentido, si bien existe información reciente y actualizada respecto a las condiciones de trabajo de esta población, no existe evidencia suficiente para el abordaje de las dificultades que vive la población migrante en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).

II. Definición del problema y relevancia

La migración es un derecho humano, así lo define la Declaración Universal de la Asamblea de las Naciones Unidas, proclamada en 1948, que en su artículo 13º señala “Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado”. La migración puede tener diversas motivaciones. Aquella que tiene como motor principal la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades de trabajo, se denomina Migración Laboral y es la que predomina en Chile. En el año 2015, por ejemplo, el 72% de las visas otorgadas en el país fueron visas de trabajo (Lupica, 2006).

Según un trabajo recientemente publicado por el Centro de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca, en Chile se estima que la fuerza laboral (de origen latinoamericano y del caribe) es de un total de 1.037.172 personas, que representan el 70% del total de extranjeros residentes en Chile (Centro de Estudios Migratorios, 2023). Del total de personas migrantes trabajando, 44,5% corresponden a mujeres y 55,5% a hombres. La tasa de desocupación es de 8,5% para mujeres y 6,7% para hombres. Respecto a la ocupación, según la rama de actividad económica, el 19,4% lo trabaja en actividades de comercio por mayor y al por menor; 11,1% lo hace en industrias manufactureras; 10,8% en actividades de alojamiento y servicios de comidas; 9,0% en construcción; 7,7% en Transporte y almacenamiento; 7,1% en otras actividades de servicios; 5,2 en actividades de los hogares como empleadores; y un 4,0% en actividades de la salud humana y asistencia social (Centro de Estudios Migratorios, 2023).

Por otra parte, se estima que en tres de cada cuatro empresas de 25 o más trabajadores/as, hay un 15% o menos trabajadores/as extranjeros/as en su dotación, que es el porcentaje establecido por la norma vigente (Dirección del Trabajo, 2019). En la última encuesta laboral publicada por la Dirección del trabajo (Dirección del Trabajo, 2019), el 27,1% de los/as empleadores/as cree que el límite legal de contratación está bien, mientras que el 44,7% opina que no debiese ponerse límites a la contratación de personal extranjero (Dirección del Trabajo, 2019). Los/as empleadores/as además declararon que los principales motivos para contratar personas extranjeras fueron: 1) “para períodos en situaciones con mayor demanda”, 2) “para realizar labores que las personas chilenas rechazaron” y 3) “para reemplazar a quienes estuvieron con licencia médica” (Dirección del Trabajo, 2019).

La SST se encuentra regulada por la ley 16.744, que incorpora un seguro social de carácter obligatorio contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para trabajadores/as dependientes e independientes que pagan impuestos. La administración e implementación del seguro es llevada a cabo por las Mutuales de Seguridad y el Instituto de Seguridad Laboral, y se encuentran bajo supervisión de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). La legislación chilena funciona frente a las y los migrantes bajo el principio de igualdad ante la ley, aunque el estatus contractual de las personas migrantes es fundamental para poder acceder al sistema de seguridad social.

En materia de implementación de medidas específicas y disposiciones legales dirigidas a esta población en STT, es poco lo que existe en el contexto local. El Instituto de salud Pública a través de un decreto emitido por el Ministerio del Trabajo (n°594/1999), promueve la adaptación de la señalética de seguridad a idiomas y símbolos nativos de las personas migrantes. Adicionalmente, la SUSESO ha incorporado intérpretes de creoles para la atención a migrantes de origen haitiano. Sin embargo, fuera de estos casos, no existe un marco específico que aborde la relación entre la población migrante y la SST. Así mismo, tanto el Plan Anual de Prevención de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (2022) de la SUSESO, la X Memoria Anual del Sistema Nacional de Seguridad y Salud laboral (2021), como la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), no abordan de manera sustancial esta situación, remitiéndose al principio de que todo/a trabajador/a es igual ante la ley y a la no discriminación de estos/as trabajadores/as.

En síntesis, la población trabajadora migrante es un universo heterogéneo y, dependiendo de su situación contractual, tienen más o menos posibilidades de acceder a la SST. Sin embargo, aun entre aquellos/as trabajadores/as extranjeros/as que cuentan con cobertura del Seguro siguen operando determinantes sociales que generan brechas entre población migrante y no migrante, tanto de índole cultural como prejuicios, discriminación, xenofobia, racismo, nacionalismos, barreras idiomáticas y de acceso a la información, así como segregación laboral y estratificación social.

Lo estudios realizados en Chile sobre este tema se centran, por una parte, en las condiciones de empleo y trabajo de trabajadores y trabajadoras migrantes, que dan cuenta de aspectos relativos a SST (Leiva Gómez et al., 2017; Stefoni et al., 2017), y por otra, en los problemas en el acceso de la población migrante al sistema de salud, particularmente de la población que no ha regularizado la residencia definitiva (Pedrero et al., 2017; Ramírez-Santana et al., 2019). Por lo tanto, no existe evidencia suficiente sobre la relación entre esta población y la salud y seguridad en el trabajo, las consecuencias que sufren en el trabajo, ni estrategias de abordaje específicas, detectando un vacío de conocimiento, que este estudio propone abordar desde una revisión panorámica de literatura orientada a recoger propuestas para enfrentar esta situación, basadas en la evidencia internacional. La experiencia internacional es una referencia indispensable para pensar nuevos modelos o alternativas para abordar esta problemática y avanzar hacia soluciones que comprendan el trabajo migrante como un aporte a la sociedad y por tanto que garanticen su cuidado, contribuyendo a acortar las brechas antes mencionadas. Esta investigación tuvo como objetivo elaborar un resumen de evidencia nacional e internacional con enfoque de Género y Derechos Humanos, para proponer recomendaciones a las políticas y estrategias para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en población trabajadora migrante que es beneficiaria del Seguro de Salud y Accidentes en el Trabajo. La revisión incluyó, además de Chile, 3 países pertenecientes a la OCDE (EEUU, España y Canadá) y 2 países de la región con características similares al nuestro en términos demográficos y regulatorios (Argentina y Ecuador).

Se aplicó una metodología mixta, recogiendo antecedentes de la situación nacional a partir de la opinión de personas expertas en la materia y una revisión panorámica de fuentes secundarias. En este documento se incluye la revisión de las condiciones de la población migrante que trabaja de manera formal y que por tanto está cubierta por las legislaciones sobre SST. En este sentido, el documento tiene por limitación que no aborda la situación de un grupo incierto de personas migrantes que trabajan informalmente en situación de explotación y que no están contempladas en la legislación sobre SST.

III. Antecedentes

A continuación se presenta una sistematización de los marcos internacionales, regionales, multi/bilaterales y nacionales en materia de migración y SST. Al respecto, se realizó una búsqueda sistemática en la base de datos, bibliotecas virtuales, repositorios de materiales y portales web de los principales organismos respecto a migración, migración laboral o económica, salud ocupacional y Derechos Humanos (ONU, OIM, OIT, OMS, OSHA).

Los criterios de búsqueda se ajustaron a seleccionar documentos en español e inglés cuyo ámbito de aplicabilidad fuera de carácter global, regional y nacional. En este último nivel, la revisión estuvo enfocada en 6 países relevantes para el presente documento, a saber, Estados Unidos, Canadá, España, Ecuador, Argentina y Chile.

Se consideraron marcos normativos e instrumentos jurídicos desde 1925 hasta 2022 priorizando una mirada evolutiva de los sistemas jurídicos. Producto de estas acciones se encontraron 81 marcos normativos que fueron analizados en sus títulos, principales ejes y vigencia para determinar cuáles resultaban pertinentes al objetivo planteado. Posteriormente y luego de aplicar el criterio de exclusión, la selección final definió 72 cuerpos jurídicos a ser incorporados en esta sistematización.

Esta sistematización incluye marcos normativos que integren como objeto/sujeto jurídico a la migración y a los/as trabajadores migrantes, el derecho a la salud y salud ocupacional ya sea desde una perspectiva jurídica, sanitaria o de gobernanza. Para aquello, se consideraron tratados, convenciones, convenios y protocolos internacionales y multilaterales en materia de migraciones, DDHH y trabajo; informes y recomendaciones sanitarias y documentos generales sobre la temática provenientes de los Estados u organismos internacionales.

III.1. Tres enfoques en el marco internacional de derechos: Derechos Humanos, Determinantes Sociales y Género

Como se mencionó anteriormente, en las últimas décadas, la movilidad o migración humana ha tenido un aumento y diversificación sin precedentes. Estos flujos migratorios encuentran sus causas en la globalización económica, en desastres naturales, inseguridad, conflictos, entre otras. La migración internacional comprende una diversidad de movimientos de población de un territorio a otro, que implica el cruce de fronteras administrativas de otro Estado; incluye la migración por razones económicas, las personas refugiadas, aquellas que se encuentran como víctimas de trata de personas y otras condiciones de vulnerabilidad implícitas al migrar.

A partir del escenario anterior y la importancia que ha adquirido la población migrante internacional, se ha impulsado la elaboración de diversos instrumentos internacionales y marcos normativos a nivel regional, multi/bilateral y nacional para abordar este fenómeno. En este proceso, la evolución del sistema internacional de Derechos Humanos sumado a la inclusión de la migración como elemento relevante de los marcos normativos respecto al mundo del trabajo ha dado como resultado la paulatina transversalización de tres enfoques que interesan en este estudio para comprender y abordar la relación de migración y SST: Derechos Humanos (DDHH), Determinantes Sociales de la Salud (DDSS) y género.

El enfoque de DDHH se comprende como un marco conceptual para el desarrollo humano, basado en la dignidad intrínseca de todos los seres humanos que se encuentra consagrado en normas internacionales que gozan de protección jurídica para su realización. Los Estados parte son sus garantes y están obligados de respetarles, absteniéndose de intervenir en el disfrute del derecho; proteger su goce y adoptando medidas para cumplirlos, incorporándolos en su legislación y adoptando medidas positivas para dar plena efectividad del derecho. El principio de progresividad y no regresividad de los DDHH reconoce la obligación del Estado respecto a la ampliación del reconocimiento de derechos y a la no regresión de los adquiridos. Este principio prohíbe la adopción

de medidas que empeoren la situación que gozaba la población previamente a su adopción.

El enfoque de DDSS establece que los resultados en salud son determinados por una serie de condiciones sociales, económicas, culturales y medio ambientales, que interactúan con los factores personales como la edad, el sexo, la educación, el trabajo y los factores hereditarios. Quienes viven en las peores condiciones, o aquellos grupos que sufren discriminación sistemática tienen los peores resultados en salud. Por tanto, las inequidades en salud se interpretan como brechas de implementación en el cumplimiento de los derechos fundamentales (Irwin & Scali, 2005).

La situación migratoria en general y particularmente la irregular, se considera un determinante social de la salud, dependiendo de las condiciones en las que ésta se realice, aumenta el riesgo de afectar la salud. Estas condiciones dependen del tipo de migración que se trate, si es voluntaria o forzada, si es en contexto de frontera, la etnicidad, el género, el país de origen y destino. Los/as migrantes en mayor situación de vulnerabilidad social están expuestos/as a riesgos muchas veces desde el lugar de origen, durante el tránsito y en el lugar de destino, enfrentándose a barreras de acceso a la atención de salud, pudiendo contraer enfermedades infecciosas y estar expuestos/as a mayor riesgo de accidentes laborales, abuso sexual, sexo transaccional, violencia y abuso de drogas. Adicionalmente, enfrentan las consecuencias de la pérdida de vínculos familiares, la discriminación y xenofobia, que puede afectar su salud mental, y en algunos grupos sufren un limitado acceso a la alimentación, agua potable, vivienda digna, educación y justicia.

La pertinencia del enfoque de género en las políticas de migración y salud obedecen por una parte al proceso de feminización que experimentan las migraciones en la región y en el país (Martinez, 2007). Pero también porque permite comprender cómo el género intercepta otros determinantes sociales de la salud como estratificación social y étnico en la migración y de esta forma definir intervenciones adecuadas. El concepto de género se instala en la salud pública desde el análisis y la búsqueda de explicaciones para diferenciar los resultados de salud entre hombres y mujeres. Desde esta perspectiva gran parte de las distinciones que se registran están ancladas en desigualdades, no de origen biológico sino social, y no son producto del azar, sino de lo que socialmente se construye en torno al hecho de ser hombres y mujeres en una sociedad y un momento histórico determinado. Género, en su conceptualización actual, se resume en un conjunto de prescripciones sociales que construyen un orden de, para y entre lo masculino y lo femenino. Se dice entonces que el género es la construcción social del sexo, pues de acuerdo con este último, socialmente se determina un modo de ser y estar en el mundo, distinto para hombres y mujeres. Una parte significativa de la población migrante son mujeres que buscan mejorar el nivel de vida de sus familias, huyen de situaciones de violencia de distinto tipo como la violencia hacia las mujeres trans, violencia intrafamiliar, violencia cultural; además muchas veces dejan a sus hijos/as en sus países de origen, donde habitualmente son cuidados por otras mujeres. Son parte de la cadena global de cuidados, trabajando como asesoras del hogar, labores de limpieza, siendo además parte de circuitos globales de subsistencia. En tal sentido, las mujeres generalmente están más expuestas a riesgos que los hombres, y en las condiciones en que terminan viviendo, pueden verse implicadas en trata y tráfico de personas, maltrato, abuso laboral y vulneraciones en sus derechos sexuales y reproductivos.

III.2. Sistema Internacional en materia de DDHH y migración

Los primeros antecedentes respecto a las personas migrantes y sus condiciones laborales desde una perspectiva de DDHH en los órganos e instrumentos internacionales se remiten al período posterior a la Segunda Guerra Mundial y la reconfiguración del sistema internacional. A partir de aquello, el Derecho Internacional ha tenido la misión de promover, respetar y garantizar los derechos humanos de las personas, de modo tal que progresivamente los Estados han ido avanzado en acordar tratados internacionales en materia de protección a los Derechos Humanos en el seno del sistema universal de Naciones Unidas (Castillo et al., 2021). En este marco, existen una serie de instrumentos internacionales que buscan proteger los derechos de grupos específicos que han sido discriminados históricamente tales como las personas migrantes. Dicho lo anterior, el siguiente apartado destaca los principales instrumentos internacionales que abordan la migración humana, poniendo énfasis en el articulado que menciona la salud y seguridad ocupacional, condiciones de trabajo y bienestar laboral.

a. Instrumentos del corpus normativo que consolida a las personas migrantes como sujetos jurídicos en el sistema internacional.

- Convención Internacional Sobre Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Racial (ICERD) de 1965. En materia de salud, reconoce el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, incorporando medidas para el mejoramiento de bienestar laboral.
- Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales de 1978: aparece por primera vez en un instrumento internacional de DDHH la mención a trabajadores migrantes en el sistema de Naciones Unidas.
- Declaración sobre los Derechos Humanos de los Individuos que no son Nacionales del País en que Viven de 1985. Estipula el derecho a condiciones de trabajo saludables y libres de peligros, con equidad salarial y con inclusión de una incipiente perspectiva de género respecto a la maternidad de trabajadoras migrantes.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (ICMW) de 1990. La Convención es el fruto de más de tres décadas de debates basados en estudios de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos, conclusiones y recomendaciones de numerosas reuniones de expertos, y reuniones y resoluciones de las Naciones Unidas sobre los trabajadores migratorios. La Convención está sujeta a la supervisión e interpretación del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW).
- Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular de 2018: marco de cooperación jurídicamente no vinculante, que se basa en los compromisos adquiridos por los Estados Miembros en la Declaración de Nueva York para los Refugiados e Inmigrantes con el objeto de contribuir a una mejor cooperación sobre la migración internacional en todas sus dimensiones, reconociendo que ningún Estado puede abordar la migración en solitario.

b. Instrumentos del corpus normativo que consolidan los DDHH de las mujeres trabajadoras migrantes en el sistema internacional.

A partir de la inclusión de la perspectiva de género en los instrumentos internacionales, se evidencia la necesidad de elaborar marcos normativos que garanticen y consagren los derechos de las mujeres. Al respecto encontramos dos marcos normativos muy relevantes para efectos de la protección de las mujeres migrantes.

- Declaración sobre la Eliminación De La Discriminación Contra La Mujer (1967): primer instrumento de DDHH que, si bien no impuso obligaciones legales a los Estados, subrayó la

necesidad de proteger a las mujeres de la discriminación y adoptó una mirada amplia e integral de la problemática.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) de 1981: considerada la carta internacional de los derechos de la mujer provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y estipula que los Estados Parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, que no exista discriminación directa ni indirecta hacia la mujer.

c. Instrumentos del corpus normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que consolidan los DDHH de personas trabajadoras migrantes.

- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) (núm. 19) de 1925: estipula igualdad de trato entre trabajadores/as nacionales y extranjeros/as en materia de indemnizaciones por accidentes del trabajo.
- Convenio sobre política social en territorios no metropolitanos (núm. 82) de 1958: se consagra la igualdad entre personas trabajadoras migrantes y nativas en materia de goce de derechos laborales. Adicionalmente, insta a suprimir la discriminación en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato en una serie de materias.
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (núm. 97-revisado) de 1949: basado en el principio de igualdad de trato de los/as nacionales y los/as trabajadores/as migratorios/as regulares en las esferas relacionadas con el trabajo. Consolida una definición de “trabajador migrante” como toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante (art.2).
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) (núm. 102) de 1952: único instrumento internacional, basado en principios fundamentales de seguridad social, que establece normas mínimas aceptadas a nivel mundial para las nueve ramas de la seguridad social, incluidas las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional y las prestaciones de invalidez y de sobrevivientes.
- Convenio sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (núm. 111) de 1958: estipula la adopción de diversas medidas relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación en articulación con la Declaración de Filadelfia que afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convenio sobre la Igualdad de Trato (Seguridad Social), (núm. 118) de 1962: Este instrumento obliga a conceder la atención de la seguridad social en su territorio, a los nacionales de otro Estado miembro, es decir, garantizar la igualdad de trato respecto de sus nacionales, en todo lo que se refiere a su legislación, requisitos de admisión como el derecho a las prestaciones y demás derechos relacionados con la seguridad social.
- Convenio sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de los Trabajadores Migrantes (núm. 143) de 1975: elaboración de nuevas normas, que comprendan también la seguridad social, para promover la igualdad de oportunidades y de trato de los/as trabajadores/as migrantes, y, en lo que se refiere a las cuestiones reglamentadas por la legislación o que dependen de las autoridades administrativas, para garantizarles un trato igual al de los/as nacionales. De igual modo, el C143 tiene como fin abordar la creciente complejidad de la migración y eliminar la migración ilegal y el empleo ilegal y establecer requisitos para el respeto de los derechos de los

migrantes en situación irregular, al tiempo que se proponen medidas para poner fin al tráfico clandestino y sancionar a los/as empleadores/as de migrantes irregulares. Respecto al cuerpo normativo, destacan la mayor precisión en la definición que elabora respecto a “trabajador migrante” (art. 11) el cual comprende a “toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante”.

- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155) de 1981: definición de salud en relación al trabajo en su artículo 2 letra e, que “abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”. Caracteriza e impulsa la adopción de medidas técnicas respecto a la SST. A esto se suma la promoción de una institucionalidad interna y nacional respecto a la SST que asigne responsabilidades y funciones específicas en la materia además de ejercicios de supervisión permanentes y vinculados a medidas globales de mejoramiento. A nivel de las empresas empleadoras estipula garantías laborales que deben asumir para la prevención y minimización de riesgos laborales y accidentabilidad. Estas acciones además se insertan en una perspectiva tripartita donde Estado, empleadores/as y trabajadores/as tienen un rol en la SST.
- Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos de 2007. Instrumento no vinculante que reconoce el derecho soberano de toda nación a determinar sus propias políticas en materia de migración, pero avanza en una respuesta ponderada a las solicitudes generalizadas de orientaciones prácticas y de medidas que permitan a todas las partes aprovechar al máximo la contribución de las migraciones laborales. Aborda las cuestiones principales a las que se enfrentan las personas encargadas de formular las políticas sobre migración en los planos nacional, regional e internacional e integra una amplia serie de principios, orientaciones y prácticas óptimas sobre política relativa a los/as trabajadores/as migrantes, que se deriva de los instrumentos internacionales correspondientes y de un examen global de las políticas de migración laboral y de las prácticas de los mandantes de la OIT. A su vez, las directrices del artículo 8 respecto a la protección y promoción de los derechos de trabajadores migrantes encarnan las disposiciones de anteriores instrumentos de forma integral y articulada. Entre sus principales elementos aborda los importantes temas del trabajo decente para todos, igualdad de trato, la protección de los/as trabajadores/as migrantes, la promoción de vínculos entre migración y desarrollo, y la ampliación de la cooperación internacional. Además, consagra medidas para el acceso de los/as trabajadores/as migrantes y su familia a los servicios de salud con especial énfasis en los rubros de la agricultura, minería y construcción.
- Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral. Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes del 2017 pone de relieve las oportunidades, retos y riesgos de la migración laboral. En tal sentido, reconoce que “la migración laboral es cada vez más diversa y compleja. La migración laboral temporal es un fenómeno que se está generalizando. Ahora muchos países son simultáneamente países de origen, de tránsito y de destino. El número de trabajadoras migrantes está aumentando y, en algunos sectores, como los del cuidado, y en el trabajo doméstico, representan la mayoría de la mano de obra migrante. Pueden estar expuestas a la discriminación, la explotación y el abuso, incluidos la violencia y el acoso” (art. 2). Su orientación fundamental es plantear que una buena gobernanza de la migración laboral puede contribuir al desarrollo sostenible de los países de origen, de tránsito y de destino, y puede brindar beneficios y oportunidades a los/as trabajadores/as migrantes y sus familias. Además de enriquecer el desarrollo económico y cultural de los países de origen. Al contrario, una mala gobernanza de la migración laboral puede conllevar riesgos y retos, inclusive para el desarrollo sostenible y el trabajo decente en los países de origen, de tránsito y de destino, especialmente para los/as trabajadores/as con bajos salarios. Estos riesgos pueden abarcar la inseguridad y la informalidad, la fuga de cerebros, los

desplazamientos, un mayor riesgo de trabajo infantil, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso, la trata de personas, los riesgos en la seguridad y la salud, así como otros déficits de trabajo decente. En ciertos casos, algunos de esos riesgos tienen consecuencias fatales. El racismo, la xenofobia y la discriminación, las percepciones erróneas y la desinformación se suman a los retos generales de la migración laboral.

IV. Metodología

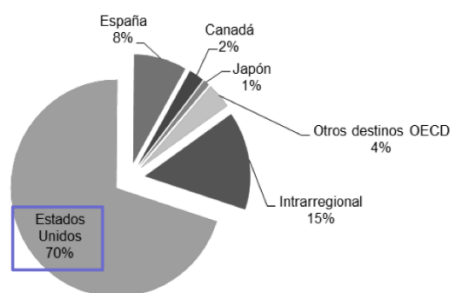
Seguimos el programa de “policy-brief” propuesto en 2018 por (Felt et al., 2018) para responder a las preguntas ¿cuáles son las políticas y estrategias mejor evaluadas a nivel internacional respecto a la integración y gestión de la salud y seguridad en el trabajo de la población migrante que sirvan como referencia para mejorar la condición de este grupo poblacional en Chile? Y a partir de estos hallazgos, ¿qué recomendaciones pueden proponerse para el caso chileno?

El programa de “policy-brief” incorpora seis pasos: 1) Identificación de la audiencia y 2) delimitación del problema; 3) recopilación de información y evidencia por medio de a) entrevistas a expertos y b) revisión panorámica de evidencia; 4) consideración de alternativas; 5) Proyección de resultados y diseño de recomendaciones o mensajes clave y; 6) Descripción de la historia.

IV.1. Identificación de la audiencia y delimitación del problema- muestra de estudio

Estos aspectos fueron abordados en los apartados anteriores. Aquí se complementan con la definición de los países a consultar. La muestra de este estudio estuvo integrada además de Chile, por tres países de la OCDE y dos con características similares a Chile. Entre los países de la OCDE, Estados Unidos por ser el principal país de destino de los migrantes latinoamericanos, España por ser el segundo destino extra regional (fuera de Latinoamérica) y el primero de Europa y, Canadá por ser un país que se distingue por sus políticas migratorias. Entre los países similares a Chile participaron Ecuador, por tener una población numéricamente similar a la de Chile y recibir una migración principalmente de países vecinos y de paso hacia otros destinos y Argentina, por ser un país vecino que cuenta con legislación en la materia

PRINCIPALES DESTINOS DE LOS EMIGRANTES LATINOAMERICANOS Y CARIBEÑOS, CIRCA 2010



Fuente: Proyecto IMILA del CELADE y OCDE (2012).

IV.2. Recopilación de información y evidencia

Entrevistas a expertos: Para recoger información previa respecto de la situación de SST de personas trabajadoras migrantes, medidas vigentes y necesidades identificadas a nivel país, se hicieron entrevistas remotas a representantes de gobierno (2 personas de la Dirección del Trabajo), de ONG, Servicio Jesuita Migrante (1), Red Nacional de Organizaciones migrantes y promigrantes (1) y de la academia (1). También se invitó a participar al organismo internacional Organización Internacional para la Migración, de gobierno al Servicio Nacional de Migraciones y a las ONG’s Movimiento Acción Migrante y Migración Diversa. Las entrevistas fueron audiograbadas y transcritas. Para su análisis las entrevistas fueron primero codificadas en formato libre y luego, los códigos fueron agrupados en cuatro categorías: Condiciones actuales del trabajo migrante, Barreras y riesgos para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as migrantes, Factores protectores y Recomendaciones. Para todos los análisis se usó el software Atlas ti.9.

Revisión panorámica de la literatura: Se siguió esta estrategia pues permite una síntesis ordenada de la evidencia disponible, en especial cuando se trata de un campo de estudio que aún no ha sido revisado de forma exhaustiva. Se realizó una búsqueda de artículos científicos y literatura gris de los últimos cinco años a nivel global y en los países seleccionados. Los motores y términos de búsqueda se incluyen en la Tabla 1.

Los artículos fueron revisados exhaustivamente por tres investigadores para identificar aquellos que cumplieran con:

- Población: migrantes laborales internacionales.
- País de recepción: Chile, Argentina, Ecuador, EEUU, Canadá, España o enfoque global.
- Foco: migración laboral internacional, trabajo regular y, salud y seguridad en el trabajo.
- Idioma: artículos en español o inglés.

Los datos fueron sistemáticamente extraídos según: autor/a/es, año de publicación, país en que se desarrolló el estudio o al que se refiere el documento, objetivos, metodología, población en que se focaliza el estudio, estadísticas de migración laboral, desigualdades que afectan a población trabajadora migrante en materia de SST, hallazgos específicos en materia de DDHH y/o género en SST de población trabajadora migrante, principales conclusiones y recomendaciones para la SST de población trabajadora migrante. Los títulos y resúmenes fueron revisados por dos investigadoras en forma independiente. En los análisis del set final se sumó un tercer investigador.

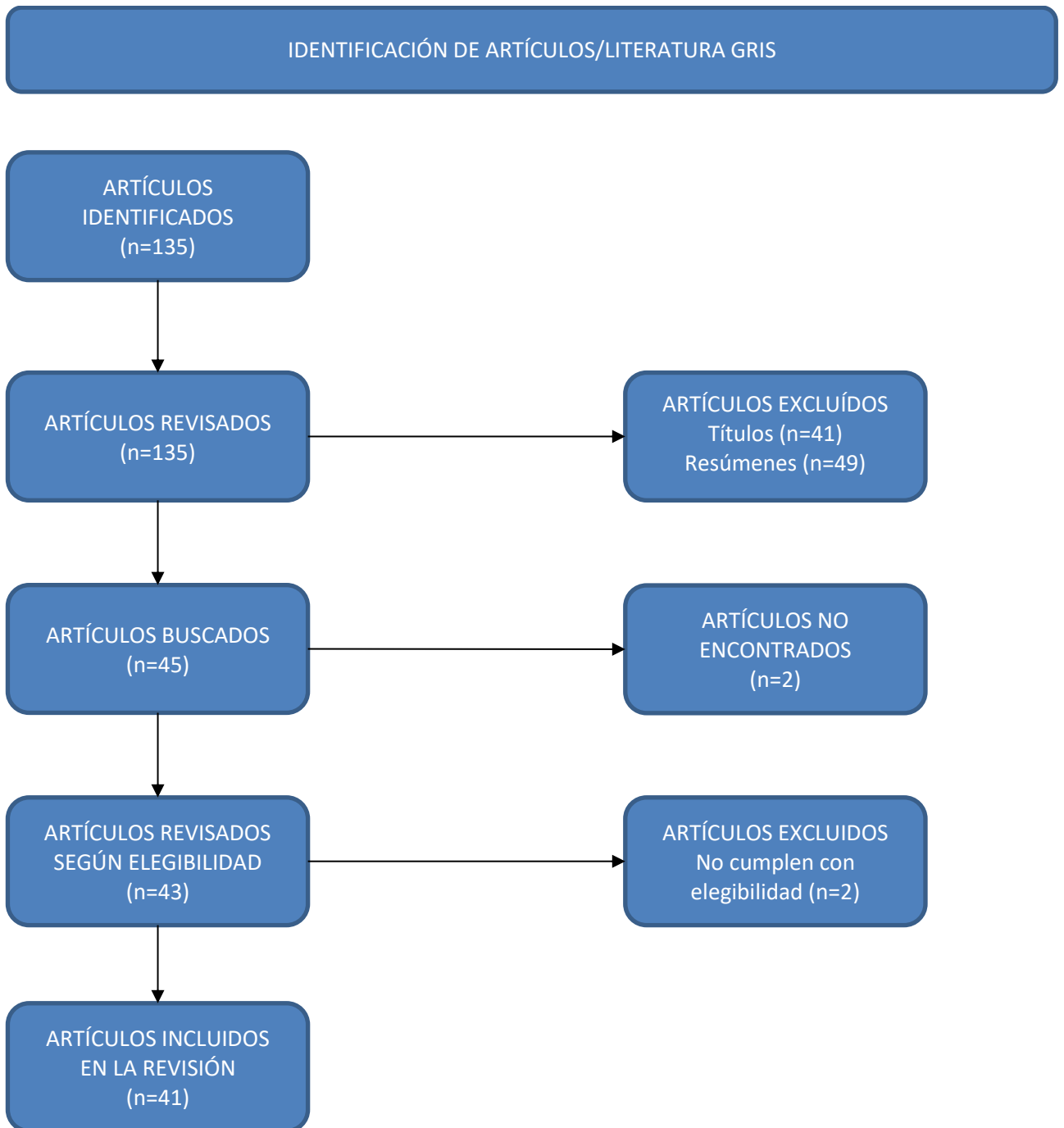
La búsqueda inicial arrojó 135 documentos. En la revisión de los títulos se excluyeron aquellos que no estuvieran referidos a alguno de los seis países de la muestra o que no tuvieran un enfoque global de la migración laboral y la SST. En la revisión de los resúmenes se excluyeron los que no incorporaran los focos definidos en los criterios de elegibilidad. Finalmente se examinaron 43 textos a la luz de todos los criterios de elegibilidad eliminando dos por no cumplir con la población objetivo, como se muestra en el esquema 1.

En un segundo momento, esta búsqueda se complementó con la revisión de marcos regulatorios vigentes sobre SST y trabajadores/as migrantes a nivel internacional y en los países seleccionados.

Tabla 1: Motores y términos de búsqueda

Motores de búsqueda	Términos relativos a población migrante laboral		Términos relativos a salud y seguridad en el trabajo		Términos relativos a derechos	
	Español	Inglés	Español	Inglés	Español	Inglés
<ul style="list-style-type: none"> • Web of Science • MedLine • PubMed • Health Systems Evidence • Cochrane • CEPAL • Google Scholar 	<ul style="list-style-type: none"> • Migrantes • Migración laboral • Trabajadores migrantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Migration Laboral migration • Migrants workers 	<ul style="list-style-type: none"> • Salud laboral • Salud y seguridad en el trabajo • Seguridad laboral • Prevención de riesgos • Accidentes y enfermedades de origen laboral • Salud y seguridad ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Health Occupational health and safety • Laboral security • Risk prevention • Occupational accident 	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos Humanos • Género 	<ul style="list-style-type: none"> • Human Rights • Gender

Esquema 1: Flujograma Revisión Panorámica



IV.3. Consideración de alternativas y Proyección de resultados y diseño de recomendaciones o mensajes clave

En esta etapa se abordan los pasos 4) consideración de alternativas y 5) Proyección de resultados y diseño de recomendaciones, de la metodología propuesta. Para ello, en base a los resultados de las etapas anteriores, el y las investigadoras elaboraron una serie de recomendaciones de política. La información fue analizada mediante esquemas conceptuales.

Se incluyó una etapa de validación de recomendaciones que buscó sumar pertinencia a los resultados de la investigación. Para la validación se elaboró un documento de trabajo que resumía los principales hallazgos de las etapas previas, junto con un primer borrador de recomendaciones. Se diseñó un cuestionario por medio de la plataforma Google Forms, con 6 preguntas de evaluación según Escala Likert, 6 preguntas abiertas para justificar las respuestas negativas y una pregunta abierta de evaluación de todo el documento. La consulta contempló la evaluación del contenido, el lenguaje y las categorías en que se organizaron las recomendaciones. Se invitó a participar a organizaciones de la sociedad civil, mutuales de seguridad, organismos internacionales y representantes de gobierno.

Se enviaron 50 invitaciones, dirigidas tanto a personas individuales como a correos de contacto de instituciones. Esta base de datos se elaboró a partir de información oficial publicada en las páginas web institucionales. Se dio un plazo inicial para responder de 15 días, se envió un recordatorio a una semana de iniciado el proceso y se extendió el plazo por 10 días más. No obstante, únicamente se obtuvieron 3 respuestas al cuestionario, las que fueron leídas y analizadas por el equipo. Los comentarios pertinentes fueron incorporados en una última etapa de revisión de recomendaciones.

Finalmente, se elaboró el documento de policy-brief que sintetiza la información previa y presenta las recomendaciones para mejorar la SST de personas trabajadoras migrantes. Este documento se incorpora como anexo y fue entregado a la contraparte. En atención a su público objetivo, este documento tiene una extensión acotada.

V. Resultados

V.1. Principales hallazgos aproximación al contexto chileno (entrevistas a expertos).

De las entrevistas a personas expertas se identificaron tres categorías principales que nos permitieron acercarnos al contexto chileno del trabajo migrante: Barreras y riesgos para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as migrantes, Factores protectores y Recomendaciones.

a. Barreras y riesgos para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as migrantes

En cuanto a las *barreras*, se identifica en primer lugar el racismo presente en la sociedad en contra de las personas migrantes provenientes del Sur Global. Este racismo es reforzado en la opinión pública a través de los medios de comunicación y también a través de las políticas del Estado. Estas últimas no han transmitido a la población que una persona migrante es una persona trabajadora.

“El racismo se cruza con una mala política migrante, que no transmite a la población de que una persona migrante es un trabajador (...) La calidad de trabajador queda por debajo de su condición migrante y los trabajadores migrantes son puestos en lugar de sospecha, ¿serán capaces de hacer bien la pega?” (Academia).

En segundo lugar, se nombra la condición de irregularidad de los/as trabajadores/as migrantes. En la medida en que la primera necesidad de los y las migrantes laborales es generar ingresos económicos, tanto para sobrevivir como para enviar remesas a sus países de origen, aumenta su vulnerabilidad frente a condiciones laborales precarizadas.

“La explotación-trata laboral va en aumento. ¿A quién le van a denunciar esto? Cuando hay condiciones de irregularidad migratoria” (Academia).

En el mismo sentido, desde la Dirección del Trabajo se señala que en los sectores donde hay una proporción importante de trabajadores migrantes, las condiciones laborales se precarizan.

“En diversos sectores económicos, forestal, industria, construcción se evidencia que cuando hay trabajadores migrantes las condiciones bajan, sobre todo cuando hay muchos trabajadores migrantes” (Dirección del Trabajo).

En las entrevistas a personas expertas se señala que la nueva Ley de Migraciones profundiza esta situación poniendo barreras a la regularización de las personas migrantes, particularmente por medio de la exigencia de que el contrato laboral sea aprobado por el Servicio Nacional de Migraciones, un proceso que se establece en seis meses, pero que puede extenderse hasta doce, período en el cual las personas trabajadoras migrantes se encuentran en situación irregular. Sumado a ello, una vez que el permiso laboral es otorgado, el/la empleador/a debe ratificarlo, si se niega y desvincula al trabajador/a migrante, el proceso debe ser iniciado nuevamente. Adicionalmente, la nueva Ley de Migraciones resta atribuciones a la Dirección del Trabajo para la fiscalización.

“La nueva ley de migración hizo que la DT comenzara a desaparecer en ciertas instancias. Les quitaron herramientas” (Dirección del Trabajo).

Esta situación se acentúa con lo que desde las ONG llaman una descoordinación de los aparatos del Estado en las exigencias para los contratos laborales entre Extranjería, la Inspección del Trabajo y notarías:

“La notaría con un papel vigente te hace tu contrato, la Inspección del Trabajo dice que no es necesario un contrato firmado porque hasta de palabra sirve. Extranjería dice que no se puede contratar a un trabajador irregular. El empleador sabe que esto es así y hace firmar un contrato que no es válido” (ONG).

Sumado a ello, el Estado no cuenta actualmente con información estadística certera sobre la situación del trabajo migrante en Chile, condición necesaria para tomar decisiones basadas en evidencia.

“No es posible tener una evaluación dura de la situación migratoria y SST” (DT).

Una vez que la barrera de la regularización es superada, los riesgos para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as migrantes aumentan en función de la falta de información tanto de empleadores/as como de los/as trabajadores/as.

“Principal problema en el trabajo es el desconocimiento por parte de empleadores y de trabajadores” (ONG).

Este desconocimiento por parte de las personas empleadoras se refiere a la falta de capacitación para integrar a trabajadores/as migrantes en los espacios y ambientes laborales ya establecidos, así como para establecer protocolos y acciones orientadas al fortalecimiento de su SST.

“Acciones vinculadas a las medidas preventivas no tienen foco en el trabajador migrante. Están hechas para un estándar genérico. Desde la asistencia técnicas y desde el empleador” (Dirección del Trabajo).

En cuanto al ambiente y la cultura laboral, se detecta también la presencia de racismo entre los mismos trabajadores/as, lo que genera problemas de clima laboral.

“Problemas de convivencia. Temas de clima laboral” (ONG).

En este sentido, el idioma se convierte en una barrera en la medida que ni el empleador ni las asistencias técnicas integran medidas para su solución.

En cuanto a los/as trabajadores migrantes, desde las ONG's que acompañan sus ciclos laborales, se señala que muchas veces aún cuando cuenten con contratos laborales, carecen de información sobre como exigir sus derechos, cómo acceder a los servicios de salud y cómo revisar que sus cotizaciones están siendo efectivamente pagadas. Se suma la subnotificación de accidentes y enfermedades laborales, no sólo por relaciones laborales precarizadas sino también por incentivos económicos de los/as empleadores/as para evitar notificaciones a las mutualidades.

“Una vez que se contratan firman sus liquidaciones con descuentos para salud pero en realidad no los pagan por lo que cuando tienen algún accidente hay problemas. No están inscritos en FONASA porque nunca se les explicó que tenían que inscribirse o a sus cargas, etc.” (ONG).

“Muchas veces cuando hay accidentes se le da una compensación económica para que no se atienda en la mutualidad, o algunas veces simplemente los echan” (ONG).

Adicionalmente, existe un problema de equilibrios de poder al interior de las culturas laborales en la medida que la tasa de sindicalización de los y las trabajadoras migrantes es significativamente menor que la existente en otros países, en específico de la OCDE.

“Tasa de sindicalización muy baja en Chile en comparación con la OCDE. Además se concentra en ciertos sectores y en empresas” (DT).

Se señala también, que la cultura de origen de las personas migrantes podría actuar como una barrera para su SST, en la medida que cuente con estándares de seguridad menores que los presentes en Chile.

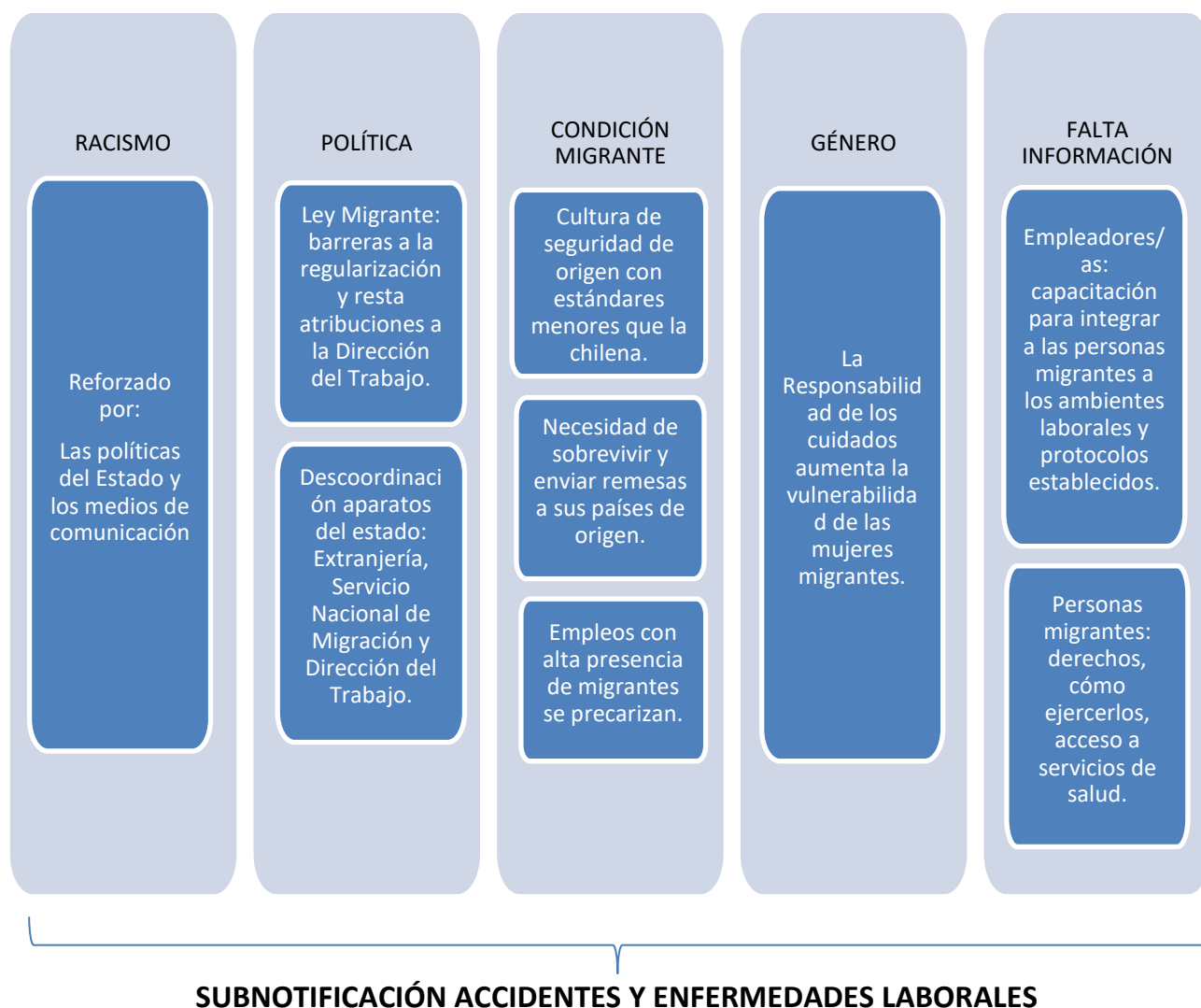
“Cultura chilena con un poco más de regulación en SST. Al menos el estándar de EPP está asumido por los trabajadores. Pero no es así para el extranjero. Ni el trabajador migrante lo exige, ni el empleador se lo da” (DT).

En cuanto a la determinante de género, existen brechas entre la población migrante: si bien las mujeres migrantes ingresan en mayor medida que los hombres al mundo laboral, también son quienes están más en riesgo. Debido a la necesidad de cumplir con las labores de cuidados, sobre todo de hijos e hijas, aceptan trabajos menos regulares y más precarizados.

“Las mujeres migrantes entran más al mundo laboral, tienen más necesidad. Los hombres están más regularizados Los hombres aprenden más español” (ONG).

“Las mujeres lo pasan peor. Por lo general ellas tienen hijos en sus países de origen y están obligadas a proveer, aunque eso signifique dejar de comer. Esto afecta no sólo el cuerpo, también la salud mental” (ONG).

Esquema 2: Barreras/riesgos identificados



b. Factores protectores para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as migrantes

Un importante factor protector para la SST de los y las trabajadoras migrantes identificados por los informantes clave fue la existencia de organizaciones que apoyan y acompañan sus trayectorias. En este sentido hay organizaciones que entregan información a las personas migrantes que se integran al mundo laboral, sobre sus derechos, cómo inscribirse en el sistema de salud, afiliarse a las AFP, cómo se reparte el porcentaje descontado de su remuneración, entre otros. Pero además, en caso de presentarse la situación, les acompañan en sus denuncias, apoyan el llenado de formularios y realizan un seguimiento.

“La organización tiene trabajo en apoyo al trabajo migrante, acompañamiento a la DT para hacer demandas, ayuda a llenar los formularios porque muchas veces las demandas no prosperan porque dicen que los relatos son muy pobres. Por eso se acompaña en el formulario y se sigue todo el proceso. Se incentiva dentro de la CUT el conocimiento de las políticas en el trabajo sobre la población migrante y sus derechos. El libro se trabajó hace un año. Como afiliarse a la AFP, a salud. Dónde va su % de dinero en cada situación” (ONG).

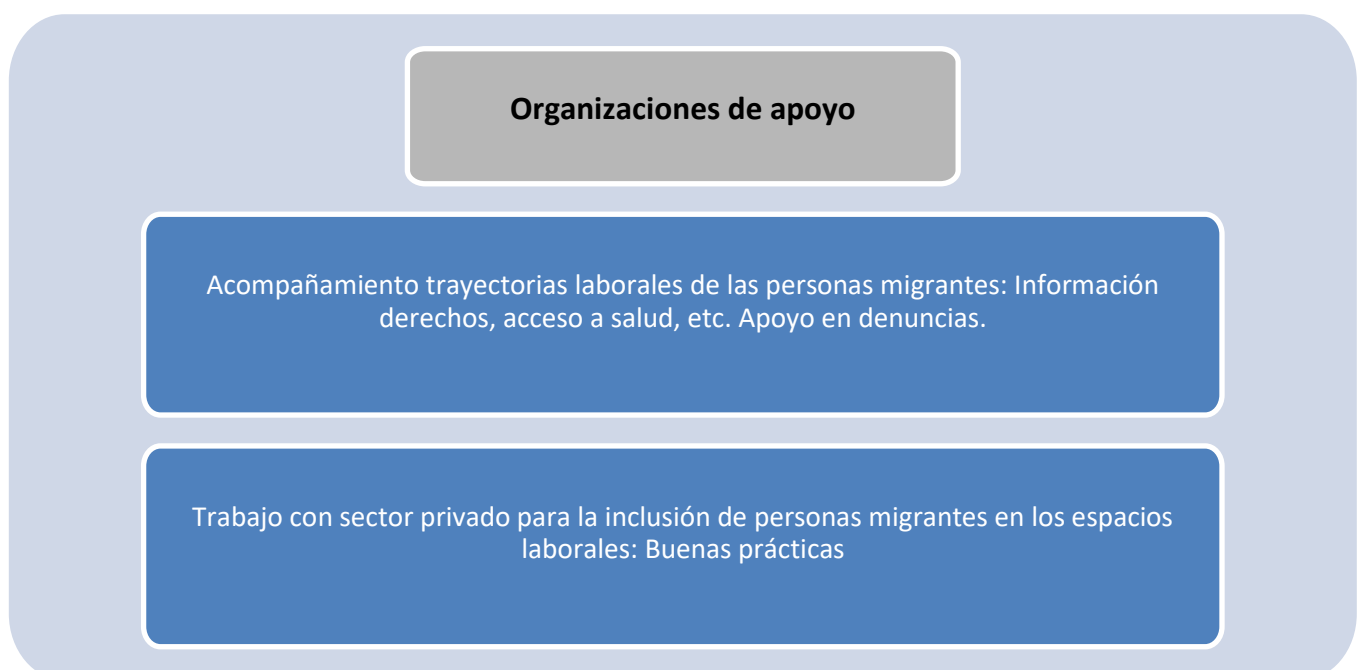
Desde la Dirección del Trabajo se valora la existencia de estas organizaciones en la medida que facilitan la concurrencia de los y las trabajadoras migrantes.

“Lado positivo de estas organizaciones: cuando estás irregular es más confiable ir, por ejemplo al Servicio Jesuita Migrante que a un servicio del estado” (DT).

Otras organizaciones trabajan también con empresas del sector privado entregando asistencia para apoyar la inclusión de trabajadores/as migrantes en sus espacios laborales, avanzando en buenas prácticas para la SST.

“Elaboraron un índice de inclusión en distintos espacios. Hay una red de empresas que trabaja con ellos. Han medido como la orgánica está preparada para recibir población migrante” (ONG).

Esquema 3: Factores protectores identificados



c. Recomendaciones para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as migrantes

Para avanzar en la salud y seguridad de las personas trabajadoras migrantes se proponen:

- A nivel de política:
 - Enmendar la Ley de Migración vigente para aumentar la regularización
 - Integrar en la política nacional de SST el fenómeno migratorio.
- En los espacios laborales:
 - Capacitaciones para empleadores
 - Formación en lo espacios laborales (campañas, talleres, etc.) que vinculen la migración con los Derechos Humanos y que reflexionen sobre la discriminación.
 - Espacios de integración intercultural en los espacios laborales: es necesario intencionar que nacionales y migrantes se encuentren y compartan pues esto no sucede por sí solo.
 - Integrar a los sindicatos como agentes de SST en el espacio laboral.

Esquema 4: Recomendaciones identificadas



V.2. Marcos normativos nacionales de SST y migración

Como se mencionó en la metodología, en orden de contribuir a la discusión de los resultados de la revisión panorámica, se realizó una revisión de los marcos normativos que regulan la SST en los seis países de interés en el presente estudio: España, EEUU, Canadá, Ecuador, Argentina y Chile. No se encontraron medidas paradigmáticas en orden de incluir la migración como un determinante social de la salud en los cuerpos normativos de SST.

a. España

En España la seguridad y salud laboral se encuentra regulada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995), la cual determina las garantías y responsabilidades para la protección de la salud de los trabajadores, mandando las normas y reglamentos para el desarrollo de medidas preventivas. La legislación protege a todos los y las trabajadoras independiente de su nacionalidad

El organismo encargado del análisis, promoción y apoyo para garantizar las condiciones de seguridad y salud es el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) dependiente del Ministerio del Trabajo y Economía Social. Si bien no existen disposiciones legales específicas que aborden la condición de trabajador/a migrante, dentro de la revisión, se encontraron una serie de lineamientos y recomendaciones de buenas prácticas que buscan instalar una cultura de derechos en materia de SST para la población trabajadora migrante.

El Plan Estratégico del Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2021-2023) define dentro de sus tres ejes centrales la mejora de la calidad del empleo, la garantía de los derechos de las personas trabajadoras y la lucha contra la precariedad y el fraude en materia laboral y de seguridad social. Asimismo, alude dentro de sus lineamientos específicos garantizar la igualdad y no discriminación racial o étnica, abordando la problemática existente dentro de los ámbitos laborales. El mismo organismo en su Plan director por un Trabajo Digno establece medidas para intensificar actividades de inspección que custodien las condiciones de trabajo de las y los trabajadores migrantes, con especial énfasis en las mujeres y menores de edad. Además, mandata poner a disposición formularios de denuncias en diferentes idiomas, y la promoción de acciones de sensibilización. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha elaborado guías de buenas prácticas, dentro de las que se encuentran materias específicas para la prevención de accidentes en trabajadores/as inmigrantes al interior de las empresas, plantando de manera detallada mecanismos a considerar para atender la situación de los y las trabajadoras.

Otras organizaciones de la sociedad civil, como el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud han impulsado actividades para mejorar las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Ha establecido medidas preventivas en sectores de importante presencia de trabajo migrante. El Grupo de Estudio sobre Tendencias Sociales (GETS), en alianza con órganos ministeriales ha desarrollado acciones de investigación y promoción sobre condiciones de salud y seguridad laboral, planteando medidas orientadas hacia los/as trabajadores/as migrantes. Otra organización orientada a promover derechos de las y los trabajadores migrantes es la Red Acoge, federación de organizaciones que han elaborado medidas de gestión empresarial para abordar la condición migrante en el marco de la integración y manejo cultural.

b. Estados Unidos de América

A nivel federal, la ley que rige en materia de seguridad y salud del trabajo es la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (Ley OSH), la cual dio nacimiento a un organismo nacional de salud pública orientado a custodiar derechos en la materia: La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), dependiente del Departamento del Trabajo de los EE.UU.

Si bien, no existe leyes específicas en materia de salud y seguridad para los/as trabajadores/as migrantes, la OSHA reconoce el derecho de que todos/as los/as trabajadores y trabajadoras, independiente de su nacionalidad, tienen el derecho de trabajar en condiciones de seguridad y salud en sus lugares de trabajo, mandando a los/as empleadores/as a tomar las medidas necesarias para proporcionar espacios seguros y respetando sus derechos laborales.

En este sentido, a partir de la revisión de documentación en la materia se encontraron algunos programas, planes de trabajo, y recomendaciones orientadas al desarrollo de herramientas y recursos de asistencia para el cumplimiento de la ley. Un tema que resaltar es el relativo a proporcionar por parte de los/as empleadores/as, información y capacitación adecuada para que trabajadores y trabajadoras extranjeras adquieran conocimiento en torno a las disposiciones de seguridad y salud, particularmente adecuando distintos medios de comunicación al idioma que manejan.

Por otra parte, desde el Departamento de Salud y Servicios Humanos, figura el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) que tiene como función principal generar conocimientos actualizados acerca de la seguridad y salud ocupacional, generar recomendaciones y monitorear su cumplimiento con el fin de aportar a la eliminación de riesgos que enfrentan las y los trabajadores independientemente de su nacionalidad y condición migratoria.

Otras iniciativas organizacionales han desarrollado estrategias de prevención y apoyo a trabajadores/as migrantes en vías de defender derechos laborales y promover conocimientos en materia de seguridad y salud laboral. Por ejemplo, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COSH), red civil integrada por sindicatos, centros de trabajadores, profesionales de la salud y académicos se ha enfocado a desarrollar aprendizajes, capacitaciones y campañas de promoción en torno a la seguridad y salud ocupacional. La Red de Médicos Migrantes (MCN) es otra iniciativa que brinda apoyo y asistencia técnica a médicos comunitarios para brindar atención médica a trabajadores migrantes, teniendo como una de sus iniciativas el Programa de Salud ambiental y ocupacional. El Centro Nacional de Leyes de Inmigración (NILC) es otra organización dedicada a promover derechos de migrantes vulnerables, desempeñándose en diversas áreas de abordaje para la defensa de los derechos, entre ellas, la salud y seguridad ocupacional.

En Estados Unidos, se ha elaborado la Ley de Protección a los Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act). Esta ley protege a los/as trabajadores/as migrantes y de temporada estableciendo normas de empleo relacionadas a los salarios, la vivienda, el transporte y el mantenimiento de datos. Esta legislación también exige que los/as contratistas de trabajo agrícola se inscriban con el Departamento de Trabajo de EEUU. Lo novedoso de esta ley es que faculta al secretario del Trabajo para revocar el registro laboral del contratante si es que luego de una investigación previa no cumple con las medidas estipuladas en esta legislación. Adicionalmente, se articula con el Programa H-2 (para trabajadores/as agrícolas temporales) y Programa H-2B (para trabajadores/as no agrícolas temporales), cuyo objeto es ayudar a los gobiernos de los países de origen, reclutadores/as y empleadores/as a lograr una contratación justa de trabajadores/as.

c. Canadá

El Código de Trabajo de Canadá es una ley del Parlamento de Canadá que define los derechos y las responsabilidades de los/as trabajadores/as y los/as empleadores/as en los lugares de trabajo regulados a nivel federal, y establece la legislación laboral federal. Considera una amplia serie de normas técnicas y disposiciones para la prevención de riesgos y para la protección de accidentes en el trabajo. De igual forma, los/as empleadores/as están obligados/as a discutir con los/as trabajadores/as ciertos materiales peligrosos que puedan ser utilizados en el trabajo. Estos productos han sido clasificados o definidos en el Sistema de Información de materiales peligrosos en el sitio de trabajo. Los gases comprimidos, materiales inflamables y combustibles, materiales oxidantes, materiales venenosos e infecciosos, materiales corrosivos y materiales peligrosamente

reactivos, cada cual viene acompañado de una Hoja de información de seguridad de materiales que los/as empleadores/as ponen a disposición de los/as trabajadores/as.

Como ente regulador, el Programa Laboral de Empleo y Desarrollo Social de Canadá es responsable de garantizar, supervisar y actualizar las medidas de este cuerpo legal.

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) establece el marco legal y proporciona las herramientas para alcanzar este objetivo. Fija los derechos y las obligaciones de todas las partes en el lugar de trabajo. Establece los procedimientos para abordar los peligros en el trabajo y determina cómo aplicar la Ley en los casos en que las partes del lugar de trabajo no la cumplieron voluntariamente. La OSHA otorga al trabajador/a tres derechos importantes 1) El derecho a conocer los peligros en el trabajo y a obtener información, supervisión e instrucción para proteger su SST, 2) El derecho a participar en la identificación y resolución de problemas de SST a través de un representante de salud y seguridad o un miembro del comité que represente a los trabajadores/as; 3) El derecho a negarse a trabajar si considera que hacerlo sería peligroso para su salud o seguridad o de cualquier otro/a trabajador/a en el lugar de trabajo.

Uno de los objetivos principales de la OSHA es facilitar un sistema de responsabilidad interna sólido en el lugar de trabajo. Para ello, la OSHA establece los deberes de empleadores/as, supervisores/as, trabajadores/as, constructores/as y dueños/as de lugares de trabajo desde un enfoque de responsabilidad tripartita.

Sumado a eso existe una serie de organizaciones de defensa de trabajadores/as migrantes que facilitan la aplicación del OSHA. Algunos de estos son: Workers Action Centre, Caregivers Action Centre, Justice for Migrant Workers, centros de apoyo a los/as trabajadores/as y el Programa de Alianza de los Trabajadores Agrícolas del sindicato United Food and Commercial Workers Canadá. Además, algunos trabajadores/as también pueden recibir asistencia legal a través de una clínica como los Centros para la Gente de Habla Hispana u otra clínica especializada.

De igual modo, encontramos leyes complementarias y específicas para trabajadores/as migrantes tales como la Ley de Protección Laboral para Extranjeros o Employment Protection for Foreign Nationals Act del 2009 que es una ley federal de Ontario que otorga derechos y protecciones a extranjeros que trabajan o buscan trabajo conforme a un programa de inmigración o un programa de trabajador extranjero temporario.

d. Ecuador

En la actualidad, el Ecuador cuenta con avances normativos en la temática migratoria, tanto a nivel nacional y regional. La Constitución de la República del Ecuador del 2008 plantea la búsqueda consensuada de soluciones al hecho migratorio, garantizando el “derecho a migrar” y la no discriminación por condiciones migratorias. Estos cambios jurídicos permiten dar un tratamiento especial a la migración, a partir de una nueva reflexión desde la ciudadanía, donde las personas migrantes y sus familias puedan ejercer sus derechos.

Complementariamente, la Ley Orgánica de Movilidad Humana establece como principios orientadores según su artículo 2 la ciudadanía universal, la libre movilidad humana, la protección de sus ciudadanos en el exterior además de la igualdad y no-discriminación.

Ecuador se encuentra desarrollando un proceso para la elaboración de un proyecto de Ley denominado Código Orgánico de Movilidad Humana, que regulará el tratamiento jurídico de la movilidad humana. Este proyecto pretende constituirse en un marco normativo sistemático, integral, unitario y con plena sujeción y coherencia con los principios constitucionales, a través de un proceso participativo, incluyente, intersectorial y articulado.

Asimismo, el Estado ecuatoriano ha creado la Secretaría Nacional del Migrante (SENAMI), con el objetivo de institucionalizar en la definición y ejecución de la política migratoria; pero existen otras instancias gubernamentales como el Ministerio de Interior (Dirección General de Extranjería, Dirección Nacional de Migración, Intendencias de Policía), el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración (Subsecretaría de Asuntos Migratorios, Consulares y Refugio, de ella, dependen la Dirección General de Asuntos Migratorio y Extranjería, Dirección General de Asuntos y Servicios Consulares, Dirección General de Refugio), el Ministerio de Relaciones Laborales (Unidad de Migraciones Laborales, que depende de la Dirección de Empleo) que tienen también la tarea de ejecutar la política migratoria.

e. Argentina

La incorporación de estándares de Derechos Humanos en la legislación migratoria argentina ha permitido reconocer el derecho humano a migrar e igualó a nacionales y extranjeros/as en el acceso a derechos en materias clave como la seguridad social, la justicia, la salud y los derechos laborales. Asimismo, el Estado argentino asumió con esta Ley de Migración (2004) un rol inédito en la integración de las personas migrantes. Se impuso el deber de instruirlos respecto de sus derechos, entendiendo que la regularidad documentaria es uno de ellos y no una prerrogativa estatal.

f. Chile

En Chile la SST se encuentra regulada por la ley 16744 de 1968, que al contrario de los casos de EEUU y España, incorpora un seguro social de carácter obligatorio contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para trabajadores dependientes, y desde hace pocos años, para trabajadores independientes que emitan boletas de honorarios. La legislación incorpora a todos los y las trabajadoras que trabajen bajo estas condiciones sin distinción por origen nacional. La administración del seguro es llevada a cabo por las Mutuales de Seguridad y el Instituto de Seguridad Laboral, y se encuentran bajo supervisión de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Al igual que en los otros casos, la legislación chilena opera frente a las y los migrantes bajo el principio de igualdad ante la ley, aunque el estatus migratorio es fundamental para poder acceder al sistema de seguridad social. No obstante aquello, las y los extranjeros en condición migratoria irregular, en caso de urgencia médica, pueden acceder al sistema de salud pública, fundamentalmente a los centros de atención primaria. Esto es refrendado por la Ley de Migración y Extranjería de 2021.

El derecho a la salud laboral y a la prevención frente a riesgos de las y los trabajadores migrantes se encuentra estipulado en algunos marcos normativos. La Política de Salud de Migrantes Internacionales desarrollada desde el Ministerio de Salud, explícita el compromiso de establecer medidas de prevención de riesgos laborales y fomentar el acceso a las prestaciones del seguro. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio del Trabajo, hace alusión de manera somera a los/as trabajadores/as migrantes entre otras condiciones diversas de trabajadores/as, y bajo criterios de no discriminación

En materia de implementación práctica destacan algunas disposiciones como la emanada por el Instituto de Salud Pública, donde amparándose en un decreto del Ministerio del Trabajo (n°594/1999) se mandata en los lugares de trabajo contar con símbolos y señalizaciones en idiomas distintos al español. También se puede mencionar la incorporación por parte de la SUSESO de intérpretes creoles para la atención a migrantes de origen haitiano.

Sin embargo, cabe mencionar que en la revisión de otros documentos de orientación estratégica como el Plan Anual de Prevención de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (2022) de la SUSESO, o la X Memoria Anual del Sistema Nacional de Seguridad y Salud laboral (2021) no se encontraron menciones explícitas a la situación particular de los y las trabajadoras migrantes.

V.3. Resultados revisión panorámica

Se revisaron un total de 41 artículos publicados entre 2017 y 2022, a excepción de uno publicado en 2014 y otro en 2015. La mayor cantidad de artículos (12) fueron publicados en 2019, un año después de celebrada la Conferencia Internacional sobre Salud de los Migrantes en Roma. Los otros documentos se distribuyeron de manera relativamente homogénea a lo largo de los años restantes, entre 3 y 7 para cada período.

Como se aprecia en la siguiente tabla (nº2), del total de los textos examinados, 4 estuvieron focalizados en la situación en España, 5 en Estados Unidos, 12 en Canadá, 3 en Ecuador, 2 en Argentina y 4 en Chile. Los 12 restantes se refieren a varios países o al contexto global. 38 abordaron explícitamente temáticas referidas a los riesgos para la SST de trabajadores/as migrantes, mientras que 31 de ellos propusieron recomendaciones. 17 estudios utilizaron metodología cualitativa, 12 se basaron en revisiones de literatura o fuentes secundarias, 4 aplicaron métodos mixtos de diversa índole, 3 métodos cuantitativos y 5 de ellos no especificaron su metodología.

En el apartado siguiente se encuentra una síntesis por país de la información recabada, a continuación una sistematización de los resultados a partir del esquema de los Determinantes Sociales de la Salud y, para finalizar, se presenta un resumen con las principales recomendaciones recogidas de la revisión, organizadas bajo la misma lógica.

Tabla 2: Sumario Documentos Revisión Panorámica.

	Autor(as)	Año	Título	DOI	Método	Aborda riesgos en SST- migración	Aborda recomendaciones SST- migración
	ESPAÑA						
1	Ronda-Pérez, Elena; Agudelo-Suárez, Andrés; López-Jacob, María José; García, Ana M; Benavides, Fernando	2014	Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores inmigrantes en España. Revisión bibliográfica	https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272014000600004	Revisión sistemática	✓	✓
2	Ronda-Perez, Elena; Gossline, Anne; Martínez, José Miguel; Reidd, Alison	2019	Injury vulnerability in Spain. Examination of risk among migrant and native workers	https://www.science-direct.com/science/article/abs/pii/S0925753518308737	Estudio cuantitativo.	✓	✓
3	Bellés-Obrero, C.; Martín Bassols, N.; Vall Castello, J.	2020	Safety at work and immigration	https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-020-00791-5	Análisis de Encuesta nacional	✓	
4	Briones, A.; Escrig-Piñol, A.; González-Rodríguez, J. A.; Jiménez-Lasserrotte, M; Julià-Travería, R.; Loezar-Hernández, M.; Tomás Mateos, J.; Pastells-Peiró, R.; Pastor-Bravo, M.	2021	Trabajo agrícola y migración en España: precariedad sociolaboral y salud (Proyecto AGROMISALUD)	https://www.science-direct.com/science/article/pii/S021391121001606	Estudio multicéntrico (cuali-cuanti) (Cataluña, La Rioja, Murcia y Andalucía)	✓	

Autor(as)	Año	Título	DOI	Método	Aborda riesgos en SST-migración	Aborda recomendaciones SST- migración	
EEUU							
5	Garcia GM, de Castro B	2017	Working Conditions, Occupational Injuries, and Health Among Filipino Fish Processing Workers in Dutch Harbor, Alaska	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5570591/	Estudio cualitativo	✓	✓
6	Patricia M.; Juárez-Carrillo, A; Liebman, K.; Reyes, I.; Yurany V; Sanchez, N.; Keife, M.	2018	Aplicación de la teoría de aprendizaje en el entrenamiento acerca de seguridad y salud para trabajadores inmigrantes en las lecherías	https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1524839918812419	Diseño, aplicación y evaluación de currículo según MMR.	✓	✓
7	Ramos, Athenas; Fuentes, Axel; Carvajal-Suarez, Marcela.	2018	Self-Reported Occupational Injuries and Perceived Occupational Health Problems among Latino Immigrant Swine Confinement Workers in Missouri	https://www.hindawi.com/journals/jeph/2018/8710901/	Estudio cualitativo	✓	✓
8	Salinas, & Salinas, M.	2022	Systemic racism and undocumented Latino migrant laborers during COVID-19: A narrative review and implications for improving occupational health.	https://doi.org/10.1016/j.jmh.2022.100106	Revisión narrativa	✓	✓
9	Sexsmith, K	2022	The embodied precarity of year-round agricultural work: health and safety risks among Latino/a immigrant dairy farmworkers in New York	https://link.springer.com/article/10.1007/s10460-021-10252-8	Estudio de caso	✓	

	Autor(as)	Año	Título	DOI	Método	Aborda riesgos en SST- migración	Aborda recomendaciones SST- migración
	CANADÁ						
10	Subedi, R.P. and Rosenberg, M.W	2017	"I am from nowhere": identity and self-perceived health status of skilled immigrants employed in low-skilled service sector jobs	https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJMHS-C-09-2015-0035/full/html	Estudio cualitativo-entrevistas	✓	✓
11	Teeple, C.	2017	Work intensifications, injuries and legal exclusions for paid domestic workers in Montréal	https://doi.org/10.1080/0966369X.2017.1298573	Estudio cualitativo-entrevistas, poca muestra	✓	✓
12	Carlos, JK; Wilson, K.	2018	Migration among temporary foreign workers: Examining health and access to health care among Filipina live-in caregivers	10.1016/j.socscimed.2018.05.045	Estudio cualitativo-entrevistas	✓	✓
13	Flynn, Michael A	2018	Im/migration, Work, and Health: Anthropology and the Occupational Health of Labor Im/migrants	https://doi.org/10.1111/awr.12151	Estudio cualitativo-entrevistas	✓	
14	Sterud, T.; Tynes, T.; Mehlum, I; Veiersted, K. B.; Bergbom, B.; Airila, A.; Johansson, B.; Brendler-Lindqvist, M.; Hviid, K.; Flyvholm, M. A.	2018	A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada	https://doi.org/10.1186/s12889-018-5703-3	Revisión sistemática	✓	✓
15	Cedillo, L.; Lippel, K.; Nakache, D.	2019	Factors influencing the Health and Safety of Temporary Foreign Workers in Skilled and Low-Skilled Occupations in Canada	https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1048291119867757?journalCode=neawa	Estudio cualitativo-entrevistas	✓	✓

Autor(as)	Año	Título	DOI	Método	Aborda riesgos en SST- migración	Aborda recomendaciones SST- migración	
16	Cole, DC.; McLaughlin, JE.; Hennebry, JL.; Tew, MA.	2019	Precarious patients: health professionals' perspectives on providing care to Mexican and Jamaican migrants in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program	https://doi.org/10.22605/RRH5313	Estudio cualitativo multicéntrico, Jamaica, México, Canadá	✓	✓
17	Hanley, Jill; Park, Sol; Gravel, Sylvie; Jah-Hon Koo; Malhaire, Loic; Gal, Sigalit.	2019	"Chapter 5: Migrant worker strategies in access to health: recognizing agency in a context of constraints"	https://doi.org/10.4337/9781786438362.0009	Sistematización de dos estudios	✓	✓
18	Hill, Nicole; Dorow, Sara; Barnettson, Bob; Martinez, Javier; Matsunaga-Turnbull, Jared	2019	Occupational Health and Safety for Migrant Domestic Workers in Canada: Dimensions of (Im)mobility	https://doi.org/10.4337/9781786438362.0009	MMR	✓	✓
19	Kosny, AA; Yanar, B.; Begum, M.; Al-khooly, D.; Premji, S.; Lay, M; Smith, P. M.	2019	Safe Employment Integration of Recent Immigrants and Refugees	https://doi.org/10.1007/s12134-019-00685-w	Cualitativo-entrevistas	✓	✓
20	Shankar, J.; Lai, D.; Chen, S. P.; Turin, T. C.; Joseph, S.; Mi, E.	2022	Highly Educated Immigrant Workers' Perspectives of Occupational Health and Safety and Work Conditions That Challenge Work Safety	https://doi.org/10.3390/ijerph19148757	Estudio cualitativo-entrevistas	✓	✓
21	Vanegas García; Sandoval Palacios, J. M	2020	Los trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá y la covid-19	https://doi.org/10.3533/myd.1936.rmvj.msp	Revisión fuentes secundarias	✓	✓

Autor(as)		Año	Título	DOI	Método	Aborda riesgos en SST- migración	Aborda recomendaciones SST- migración
ECUADOR							
22	Flores-Díaz, JC ; Crocker-Sagastume, R.	2019	Percepción social de los riesgos laborales en trabajadores migrantes venezolanos en Quito-Ecuador, 2019	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539715	Estudio de fuentes jurídicas documentales con métodos inductivos, deductivos de derecho comparado e histórico lógico.	✓	
23	Solís-Arichavala, Israel; Narváez-Zurita, Cecilia; Pozo-Cabrera, Enrique; Erazo-Álvarez, Juan	2019	Defensa de los derechos del trabajador migrante a través de políticas públicas estatales	https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/lustitia_Socialis/article/view/620	Estudio cualitativo-etnográfico	✓	
24	Miranda Villacís, A. C., & García Erazo, E. C.	2021	Protección de derechos de los trabajadores inmigrantes en el Ecuador	https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.179	Método exegético, análisis documental, revisión bibliográfica e histórico lógico.		✓

Autor(as)		Año	Título	DOI	Método	Aborda riesgos en SST- migración	Aborda recomendaciones SST- migración
ARGENTINA							
25	Linardelli, M. & Goldberg, A.	2018	Vivir y trabajar en fincas, fábricas y talleres. Experiencias de padecimientos y cuidados de mujeres migrantes en Mendoza y Buenos Aires	https://doi.org/10.14422/mig.i45.y2018.002	Estudio comparativo de dos casos de estudio etnográficos	✓	
26	Clavijo, J; Pereira, A., & Basualdo, L	2019	Humanitarismo y control migratorio en Argentina: refugio, tratamiento médico y migración laboral	https://doi.org/10.21678/apuntes.84.1016	Estudio cualitativo		
CHILE							
27	Cubides, José Delio; Vásquez, Katherine	2017	Salud y migración laboral en Chile: historia y comprensión para el mejoramiento de las políticas públicas desde los desafíos de las actuales migraciones. Una mirada desde el INCAMI	https://www.udd.cl/dircom/pdfs/Libro_La_migracion_internacional.pdf			✓
28	Leiva, S; Mancilla, M.A.; Comelín, A.	2017	Condiciones laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado en Iquique	http://dx.doi.org/10.4067/S0719-09482017000100011	Estudio cualitativo	✓	✓

Autor(as)	Año	Título	DOI	Método	Aborda riesgos en SST- migración	Aborda recomendaciones SST- migración	
29	Stefoni, C; Leiva, S; Bonhomme, M	2017	Migración internacional y precariedad laboral. El caso de la industria de la construcción en Chile	https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004906	Estudio cualitativo	✓	✓
30	Ramírez-Santana; Rivera, J.; Bernales, M., & Cabieses, B	2019	Vulnerabilidad social y necesidades de salud de población inmigrante en el norte de Chile	https://migracionesinternacionales.colef.mx/index.php/migracionesinternacionales/article/view/2005	Estudio cualitativo	✓	✓
GLOBAL							
31	Simon, Judit, Kiss, Noemi, Łaszewska, Agata & Mayer, Susanne. World Health Organization. Regional Office for Europe.	2015	Public health aspects of migrant health: A review of the evidence on health status for labour migrants in the European Region	https://apps.who.int/iris/handle/10665/326345	Revisión Sistemática	✓	✓
32	Moyce, Sally; Schenker, Marc	2018	Migrant Workers and Their Occupational Health and Safety	10.1146/annurev-publhealth-040617-013714	-	✓	✓
33	Hargreaves S, Rustage K, Nellums LB, McAlpine A, Pocock N, Devakumar D, Aldridge RW, Abubakar I, Kristensen KL, Himmels JW, Friedland JS, Zimmerman C.	2019	Occupational health outcomes among international migrant workers: a systematic review and meta-analysis.	10.1016/S2214-109X(19)30204-9	Revisión sistemática con Meta-análisis	✓	
34	Yuka Ujita, Paul J Douglas,, Masatoki Adachi	2019	Enhancing the health and safety of migrant workers	10.1093/jtm/tay161		✓	✓

Autor(as)	Año	Título	DOI	Método	Aborda riesgos en SST- migración	Aborda recomendaciones SST- migración	
35	Castaño, Ana; García-Izquierdo Antonio.	2020	La prevención de los riesgos laborales en trabajadores migrantes: desafíos e intervención	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8518451		✓	✓
36	Gkiouleka, Anna; Huijts, TIM	2020	Intersectional migration-related health inequalities in Europe: Exploring the role of migrant generation, occupational status and gender	10.1016/j.socscimed.2020.113218	Estudio multinivel	✓	✓
37	Rodríguez-Campo V; Valenzuela-Suazo S	2020	Migrantes y sus condiciones de trabajo y salud: revisión integrativa desde la mirada de enfermería.	10.1590/2177-9465-EAN-2019-0299	Revisión integrativa	✓	✓
38	Pega, F.; Govindaraj, S; Tran, NT	2021	Health service use and health outcomes among international migrant workers compared with non-migrant workers: A systematic review and meta-analysis.	10.1371/journal.pone.0252651	Revisión sistemática	✓	
39	Aktas, Emine; et.al.	2022	Migrant workers occupational health research: an OMEGA-NET working group position paper	10.1007/s00420-021-01803-x	Dos rev. Sistemáticas	✓	✓
40	Evagora-Campbell, Mireille; et. Al	2022	Promoting labour migrant health equity through action on the structural determinants: A systematic review	10.1016/j.jmh.2022.100082	Revisión sistemática	✓	✓
41	Porru S, Baldo M.	2022	Occupational Health and Safety and Migrant Workers: Has Something Changed in the Last Few Years?	10.3390/ijerph19159535		✓	✓

a. Sistematización de información por países

Los artículos revisados para el caso español se centran en estudiar las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes, indagando en materia de SST, accidentabilidad, lesiones y exposición al riesgo. Los estudios realizados por Ronda- Pérez et al., (Ronda-Pérez et al., 2014; Ronda-Perez et al., 2019) sitúan en perspectiva comparada la situación de trabajadores/as migrantes con los/as nacidos/as en España. Se concluye que los/as trabajadores/as migrantes presentan una mayor vulnerabilidad y exposición al riesgo que los/as nativos/as, lo cual se encuentra fuertemente determinado por la fuerte presencia en puestos de trabajos precarios. En efecto, en uno de sus trabajos (Ronda-Pérez et al., 2014), uno de los hallazgos más interesantes es que los riesgos laborales entre migrantes y nativos/as no presentan mayor variación en situaciones de trabajos con similares características. Sin embargo, la exposición mayor al riesgo está dada por la prevalencia de trabajos de menor calificación y de largas jornadas. También se hace presente el desconocimiento de los/as migrantes respecto a sus derechos laborales, las limitaciones y las implicancias de su situación de vulnerabilidad legal, y las fronteras lingüísticas y culturales, entre otras. La vulnerabilidad en materia de SST se encuentra más presente en trabajadores/as recién llegados/as a territorio español.

Según el estudio de Bellés-Obrero et al., (Bellés-Obrero et al., 2021) la expansión de la inmigración laboral en España generó una disminución de riesgos en materia de SST para los/as trabajadores/as españoles, lo cual puede ser explicado en función de que las olas migratorias impactan en la reubicación de trabajadores/as nativos/as en sectores de mayor seguridad. En consecuencia, los/as trabajadores/as migrantes se ubican en trabajos más inseguros y precarios.

En el caso de los artículos revisados **para EE. UU.**, cuatro de los cinco trabajos exploran las condiciones laborales y la situación existente en materia de SST de personas trabajadoras migrantes latinoamericanas, lo cual es coherente con la importancia de esta población regional para el mercado de trabajo norteamericano. El caso restante estudia la situación de trabajadores/as migrantes filipinos/as en la zona de Alaska.

Se exploran industrias específicas con alta presencia de trabajo migrante y que presentan particulares condiciones que exponen a los/as trabajadores/as a situaciones de riesgo en materia de SST: la industria lechera, de alimentación de animales y de procesamiento de pescado.

Uno de los estudios (Juárez-Carrillo et al., 2018) indaga particularmente en el conocimiento de los/as trabajadores/as en materia de derechos, regulaciones, riesgos, y medidas preventivas, dando como resultado grandes limitaciones al respecto, entre otras razones, por temas relacionados a la comunicación. Otras problemáticas particularmente sensibles para trabajadores/as latinoamericanos/as dicen relación con el impacto de la racialización, discriminación y maltrato existentes en lugares de trabajo de uso intensivo de mano de obra, situación que es exacerbada por la pandemia del Covid -19, y bajo un escenario de desprotección frente a políticas federales de salud (Salinas & Salinas, 2022).

Por su parte, sectores eminentemente peligrosos como la industria de alimentación porcina (Ramos et al., 2018) da cuenta de importantes problemas de salud, y la existencia de constantes lesiones y dolencias asociadas al proceso de trabajo. Aquí, nuevamente cobra importancia las limitaciones idiomáticas, la falta de información, la ausencia de seguros de salud y el temor a establecer denuncias dada la situación legal de muchos/as trabajadores/as.

En el caso de la industria lechera (Sexsmith, 2022) se develan importantes problemas en materia de SST, dadas por la dinámica laboral, las condiciones físicas de trabajo y por la vulnerable posición de los/as trabajadores/as dado su status legal, mientras que en el caso específico del trabajo de migrantes filipinos/as en la industria de procesamiento de pescado en la zona de Alaska (García & de Castro, 2017) se presentan problemas internos y externos al centro laboral que son perjudiciales para la SST.

Canadá en general fue el país donde se encontraron más estudios y regulaciones que tocaban y analizaban específicamente el tema de seguridad y salud en el trabajo para trabajadores migrantes. Muchos de estos estudios eran cualitativos y poco generalizables por el tamaño de la población estudiada y características particulares ya sea del rubro o zona geográfica a la que pertenecían, pero daban cuenta en general de las desigualdades y diferencias particulares que las personas migrantes tenían respecto a la salud y seguridad en sus trabajos.

Por un lado, generalmente los trabajos abordados tenían una alta cantidad de trabajadores migrantes y en su gran mayoría eran de baja calificación. Estos trabajos son precarios o implican riesgos sobre la seguridad y la salud. Esto se suma a la explotación y condición de desigualdad a la que muchos trabajadores migrantes son sometidos debido a su vulnerabilidad por su estatus migratorio, o discriminaciones respecto a su color de piel, género o idioma. Lo cual se reforzaba con los vacíos legales que podía haber en la jurisdicción de la aplicación de los derechos de OHS (p.e. respecto a la conexión entre las regulaciones federales y provinciales, la falta de integración de ciertos rubros a la protección y programas de OHS como el trabajo doméstico, la falta de información y entrenamiento, la falta de inspección sobre el cumplimiento de normativas, la falta de canales institucionales para levantar reclamos sobre estos temas y evitar represalias del empleador).

Por otro lado, Canadá también poseía distintos programas migratorios, como los de trabajadores temporales, los de trabajadores agrícolas temporales, los de trabajo doméstico y el sistema de puntos. Se demostraron en muchos estudios como en los programas de migración temporal existían vacíos legales, exclusiones o cláusulas que implicaban una mayor precariedad y dependencia al empleador que terminaban afectando la SST de los y las trabajadoras, pero llamaban la atención las recomendaciones que veían en la cooperación transnacional (entre países emisores y receptores) especialmente en los programas de trabajo temporal agrícolas, una oportunidad para mejorar el tema de la seguridad y salud en los trabajadores junto a propuestas de mejores condiciones en el país receptor, respecto a temas de compensación o transiciones en el estatus migratorio.

En Ecuador, Los estudios se concentraron en el desarrollo legal de los aspectos sociales y laborales sobre la legislación migratoria en el país y sobre el desarrollo de programas que pudieran aplicar esas normativas, sin embargo, no se referían al tema de manera directa como en Canadá. De todas maneras, los estudios si arrojaban análisis generales sobre las desigualdades que existían para poder contar con una mejor seguridad social y salud para los migrantes en Ecuador y las normativas que se habían desarrollado junto a las carencias para hacer cumplir estas.

En Argentina, no se encontraron estudios que aborden de manera directa la SST para los y las migrantes. Se encontró sin embargo programas que evalúan la seguridad social de los trabajadores inmigrantes en Argentina, que en ciertos puntos abordan temas como seguridad laboral. Al igual que en Ecuador, las investigaciones se enfocan en el estatus migratorio y los procesos de regularización, asumiendo que una vez obtenida la regularidad los/as migrantes podrían acceder a los mismos derechos que los/as nacionales sobre temas de SST y a trabajos de calidad.

En el artículo de Lindardelly y Goldberg (Linardelli & Goldberg, 2018), si hay una focalización en aspectos propiamente laborales de mujeres migrantes, donde se busca comparar trayectorias de trabajadoras migrantes, poniendo énfasis en condiciones de trayecto, modos de vida, habitabilidad y condiciones laborales concretas. En este sentido, se logra identificar una serie de problemas en las condiciones de vida y de trabajo que afectan directamente la salud y seguridad laboral de las trabajadoras. Así, afectaciones agudas a la salud, enfermedades, accidentes, y padecimiento de violencia en distintas dimensiones caracterizan el trabajo y su modo de vida, se encuentra directamente atravesado por su estatus migratorio, en algunos casos por la amenaza a la deportación y la insuficiencia en materia de protección en salud.

De los artículos revisados para el **caso chileno**, los correspondientes a Stefoni et al (Stefoni et al., 2017) y Leiva et al (Leiva Gómez et al., 2017) se focalizan en el estudio de las condiciones de empleo y trabajo de trabajadores y trabajadoras migrantes, dando cuenta de aspectos relativos a la SST, mientras que los correspondientes a Pedrero et al. (Pedrero et al., 2017) y Ramirez-Santana et al., (Ramírez-Santana et al., 2019) se centran en los problemas en el acceso de la población migrante al sistema de salud, particularmente quienes se encuentran en condición de irregularidad migratoria.

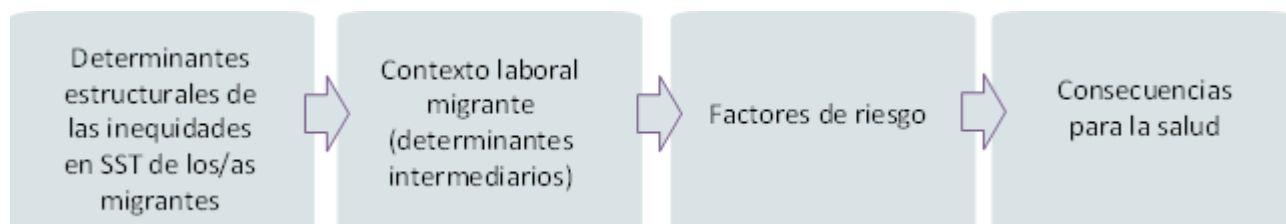
Los dos primeros estudios, están enfocados en el sector de la construcción y en el de cuidados, donde predominan algunas características comunes como la ausencia de contratos laborales (parcial en el primer caso, total en el segundo), extensas jornadas de trabajo y condiciones precarias para el desempeño laboral. En el rubro de la construcción existe una alta presencia de trabajo migrante informal particularmente en empresas medianas y pequeñas, mientras que los trabajadores que se desempeñan a través de contratos laborales lo realizan bajo la figura por obra o faena, con porcentaje de sueldo variable en función de las capacidades físicas, emocionales y psicológicas del trabajador. La mayoría de las trabajadoras domésticas bolivianas en Iquique trabajan mediante la modalidad puertas adentro estableciendo el vínculo laboral “a trato” con sus contrapartes patronales, modalidad que les permite ahorrarse el costo de alojamiento y disponer de recursos para ser enviados sus familiares en Bolivia, situación que las coloca en una posición vulnerable en cuanto a tratos y recarga laboral. Ciertamente, salvaguardando diferencias de perfiles, las condiciones estructurales de ambo/as tipos de trabajadore/as caracterizadas por la vulnerabilidad y la necesidad económica, presiona a esto/as para trabajar en condiciones precarias e informales, sin acceso a la seguridad social en la mayoría de los casos.

Los otros dos estudios, centrados en los problemas de acceso al sistema de salud por parte de la población migrante, dan cuenta que tanto las condiciones socioeconómicas, la carencia de documentación, y las insuficiencias en materia legislativa no permiten garantizar la atención en salud. Cabe mencionar que problemas de comunicación e interpretación de información emanada de enmiendas y circulares para la atención de migrantes en el sistema de salud, independiente de su situación migratoria, impacta en las problemáticas para su acceso. En este sentido, se presenta una insuficiencia de estrategias locales para mitigar estos problemas según áreas geográficas de residencia.

b. Sistematización de resultados revisión panorámica

Los resultados de la revisión panorámica se organizaron según el modelo de Determinantes Sociales de la Salud definiendo determinantes estructurales e intermediarios de las inequidades en Salud y Seguridad en el Trabajo para las personas trabajadoras migrantes. A su vez, estos determinantes se relacionan con factores de riesgo y consecuencias para su salud como muestra el siguiente esquema:

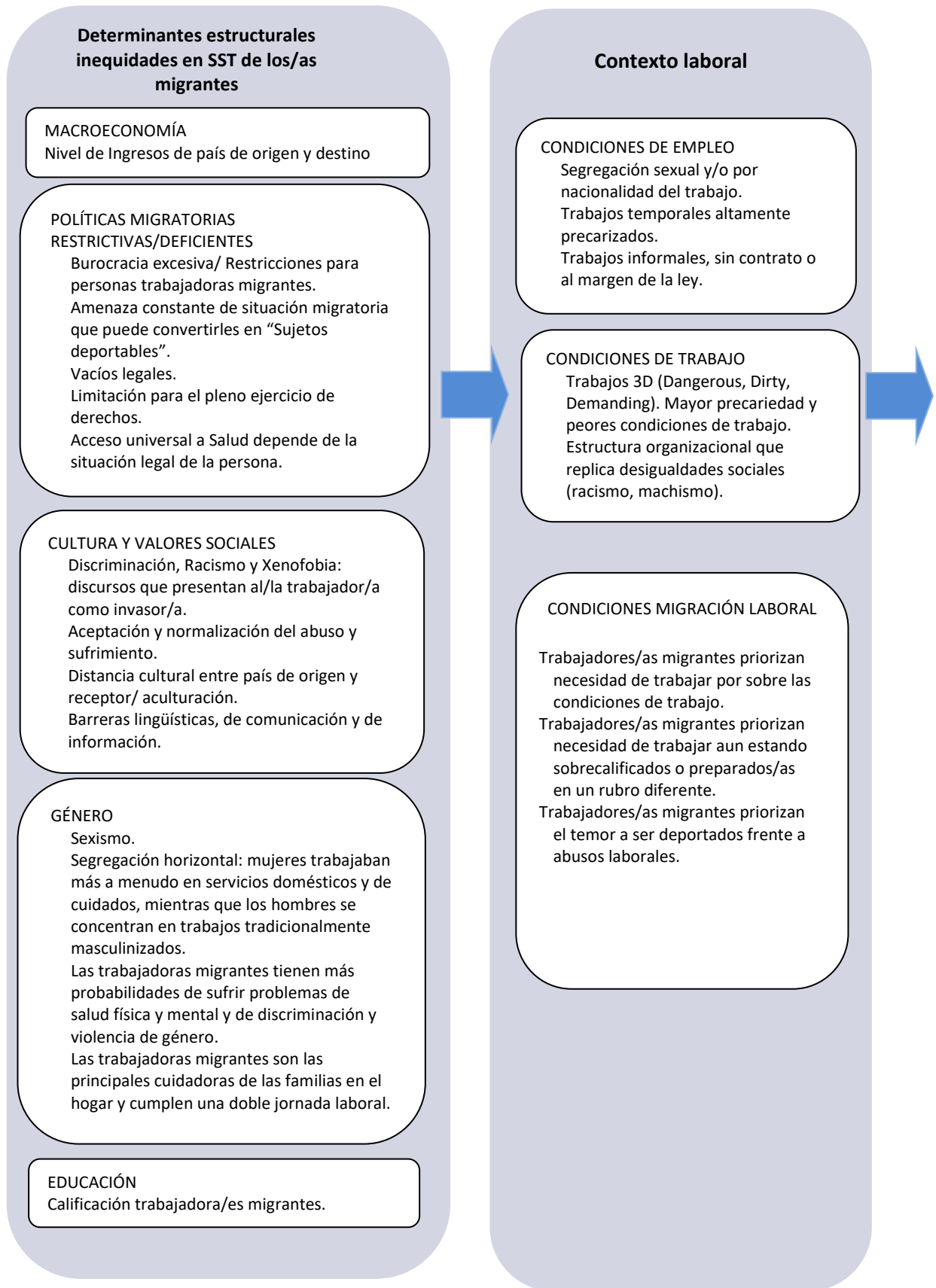
Esquema 5: Organización resultados

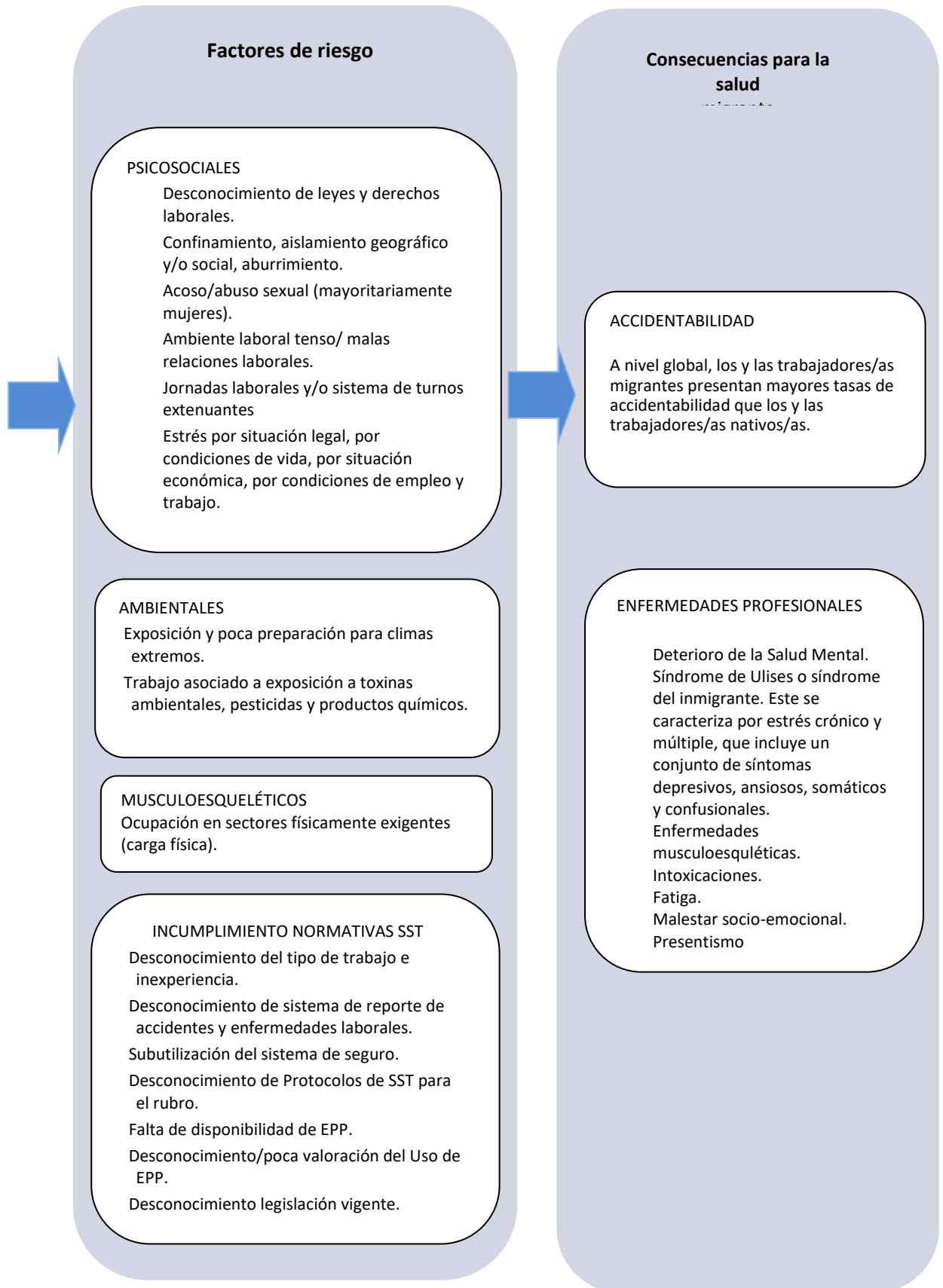


En el esquema 6 se presentan los resultados de la revisión panorámica: Determinantes estructurales e intermediarios en la primera página y, factores de riesgo y consecuencias para la salud en la segunda. Luego, se presenta la síntesis de recomendaciones de la revisión panorámica para fortalecer la SST de las personas trabajadoras migrantes divididas en Determinantes estructurales: Política y Determinantes intermedios: clima laboral.

Determinantes estructurales e intermediarios de las inequidades en SST de las personas trabajadoras migrantes y sus efectos en tanto factores de riesgo y consecuencias para la SST.

Esquema 6: Resultados revisión panorámica





Sistematización de recomendaciones para mejorar la SST de personas trabajadoras migrantes en la revisión panorámica.

Tabla 3: Resumen de Recomendaciones recogidas en la revisión panorámica

Determinantes estructurales: Política	Determinantes Intermedios: Clima Laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la evidencia de las condiciones laborales de trabajadores/as migrantes: <ul style="list-style-type: none"> ○ Generar datos comparados y longitudinales. ○ Investigar las experiencias de empleadores/as que contratan personas migrantes para conocer necesidades, conocimientos, desafíos y estrategias. • Aumentar los estándares de la legislación vigente: <ul style="list-style-type: none"> ○ Solucionar la dependencia del empleador/a para regularizarse. ○ Mejorar la coordinación de las instituciones públicas de empleo y regulación migratoria. ○ Incluir en las normativas vigentes tipos de trabajo que se encuentran excluidos. • Actuaciones en conjunto entre país emisor y receptor. • Aumentar la fiscalización de ocupaciones temporales y con alta presencia de trabajadores/as migrantes. • Acreditar las agencias reclutadoras. • Establecer centros de defensa de trabajadores/as migrantes. • Incluir los trabajos de cuidados dentro de la conceptualización de la SST. • Restitución de aportes a sistema de protección social de trabajadores/as migrantes. • Mejorar/equiparar acceso a sistema de prestaciones sociales-laborales. • Apoyo integral a trabajadores/as migrantes temporales, independiente del área de su problemática particular (visado, vivienda, SST, etc.). • Aplicar sanciones efectivas a empleadores/as que contraten trabajadores/as indocumentados. • Establecer mecanismos de portabilidad de derechos de seguridad social para trabajadores/as temporales migrantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Educación y capacitación en SST a empleadores/as, proveedores de servicios de SST y trabajadores/as migrantes, con pertinencia cultural y financiamiento. • Difusión y capacitación en materia de derechos laborales. • Métodos populares de educación para informar a trabajadores/as sobre sus derechos en tres fases: antes de que migren, mientras residen y trabajan en su país de destino, y el seguimiento cuando retornan a su país de origen. • Involucrar y aumentar los sindicatos. • Capacitar a los/as empleadores/as en buenas prácticas. • No asignar las tareas de mayor riesgo a los/as recién llegados/as. • Asegurar un clima de seguridad laboral. Liderar con el ejemplo, promover la participación de los/as trabajadores/as y entregar normas claras. • Elaborar protocolos inclusivos e integradores. • Crear equipos mixtos con nativos/as con conocimientos en SST. • Establecer políticas organizacionales de no discriminación personal ni profesional. • Indicadores de gestión de la diversidad organizacional. • Desarrollar programas para reducir prejuicios entre grupos mediante campañas de formación y sensibilización. • Intervenciones gubernamentales para la creación de ambientes seguros. • Crear un servicio de mediación intercultural en la organización para resolver conflictos. • Adoptar medidas de inclusión en la negociación colectiva entre el comité de empresa y la dirección de la organización. • Incorporación idioma. • Dar apoyo a necesidades de salud mental. • Ofrecer oportunidades acordes al nivel de calificación de los TM (evitar que deban ocupar puestos para los que están sobrecalificados).

VI. Conclusiones- recomendaciones

Las conclusiones de este estudio se traducen en las recomendaciones realizadas para mejorar la SST de personas trabajadoras migrantes en el país. Siguiendo el mismo modelo utilizado hasta el momento, las recomendaciones se presentan en dos acápite: recomendaciones estructurales de política e intermediarios dirigidos tanto a órganos administradores del seguro como a empleadores.

VI.1. Recomendaciones de Política Pública

1) Integrar en la Política Nacional de SST la condición migratoria como un determinante social de las necesidades específicas de las personas trabajadoras, atendiendo a los nuevos desafíos que surgen a partir del aumento reciente de trabajadores/as provenientes del extranjero.

2) Incorporar en la Política Nacional de SST un enfoque intercultural y de género.

La evidencia muestra que ser sujeto de discriminación en los espacios laborales aumenta los riesgos en materia de SST. Las personas trabajadoras migrantes y en especial las mujeres son más vulnerables a este tipo de riesgo. Se recomienda incorporar un enfoque intercultural y de género de manera transversal en todas las materias reguladas por la política, de modo que facilite la integración de las personas migrantes a espacios de trabajo seguros y libres de discriminación, integrando y participando en la cultura de seguridad de estos, en el marco de los Derechos Humanos, adhiriendo a los ODS y la agenda 2030 de Naciones Unidas.

3) Revisar y adecuar la política migratoria en Chile.

A nivel global se acepta que cuando las políticas migratorias significan obstáculos para la regularización de los/as trabajadores/as migrantes existen mayores riesgos para la SST de este grupo en particular. En Chile, existe consenso entre Organismos internacionales, ONGs, expertos y literatura respecto a que la política migratoria es insuficiente, restrictiva y discriminatoria por lo que requiere de modificaciones. Se recomienda revisar el trabajo de organizaciones migrantes y pro-migrantes expertas en la materia como el SJM, Observatorio Migraciones y Movilidad Humana, InfoMigra, CUT, entre otros.

4) Revisar y adecuar el código del trabajo.

El código del trabajo debe incorporar una perspectiva inclusiva y de Derechos Humanos que atienda las necesidades y desafíos específicos de los/as trabajadores/as migrantes.

5) Desmantelar el racismo sistémico (Cultura y valores sociales).

En Chile, se ha construido la condición migratoria como una condición racializada. El racismo se dirige en contra de las personas migrantes provenientes del Sur Global y es reforzado en la opinión pública a través de los medios de comunicación y también a través de las políticas del Estado. Estas últimas no se han ocupado de transmitir a la ciudadanía el hecho de que una persona migrante es también un/a trabajador/a, contribuyente y que aporta tanto en el ámbito económico como social y cultural; por el contrario, en ocasiones refuerzan sentimientos de peligrosidad, odio y temor.

- 5.1. Identificar y eliminar sesgos discriminatorios en la política migratoria y laboral.
- 5.2. Contribuir a derribar mitos relacionados al racismo y xenofobia (p.e. Trabajadores/as migrantes como delincuente, invasor, que quita trabajos, que copa servicios públicos.) Por medio de:
 - Campañas de sensibilización e información a todos/as los/as trabajadores/as de organismos que prestan servicios a migrantes (p.e. Servicios de salud, Inspección del Trabajo, Servicios de Prestaciones Sociales en general).

- Incorporación del enfoque intercultural en los sistemas de gestión de prevención de accidentes y enfermedades profesionales (p.e. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos IPER)
- Visibilizar el rol de las personas migrantes al desarrollo del país, que aportan en el ámbito laboral, la economía, el conocimiento, la cultura, etc.

6) Implementar sistemas de información, guía y/o acompañamiento para trabajadores/as en su trayectoria de migración laboral.

El Estado debe velar por un acceso universal a la información necesaria para una migración laboral en el marco de los derechos humanos. La información debiese incluir no sólo datos respecto a las tramitaciones de visado, sino también a las diversas necesidades y desafíos a los que se enfrentan las personas durante el proceso migratorio (p.e: Sistema de salud, sistema de protección social, leyes laborales, trámites, sistema educacional, bancario, etc.). Se recomienda mantener la información actualizada y completa, en un formato amigable y pertinente. Es decir, en un lenguaje simplificado, en distintos idiomas y en plataformas amigables y de uso común (p.e. aplicaciones digitales y redes sociales). Se recomienda revisar y apoyarse en el trabajo de organizaciones migrantes y pro-migrantes expertas en la materia como el SJM, InfoMigra, CUT, Red de Empresas Interculturales, entre otros.

7) Aumentar la evidencia respecto a las condiciones laborales de TM.

La política pública debe estar basada en evidencia. Chile no cuenta con datos específicos sobre población migrante y la SST.

- 4.7.1. Incluir la nacionalidad en los registros de adherentes, denuncias, reportes y bases de datos de SUSESO, así como en los registros de atención en salud pública y privada, y en Encuestas Nacionales que no la consideran actualmente.
- 4.7.2. Generar mayor investigación en temas de migración y SST. (p.e. experiencias, percepciones, accidentabilidad, demandas, dificultades, riesgos, oportunidades, buenas prácticas, enfermedades profesionales, tanto de TM, como empleadores/as e instituciones).

8) Aumentar la fiscalización del cumplimiento de leyes y normativas vigentes vinculadas a personas trabajadoras migrantes.

Aun cuando existen leyes de protección extensivas a todos los/as trabajadores/as formales independiente de su nacionalidad, lo cierto es que dichos marcos normativos pueden ser vulnerados o incumplidos, por lo que se requiere de una vigilancia constante, especialmente en aquellos sectores más precarizados o vulnerables. Para ello se sugiere la focalización en trabajos con alta presencia de personas migrantes.

VI.2. Recomendaciones a nivel de determinantes intermedios: Prevención de Riesgos Profesionales y Cultura de Seguridad

Las recomendaciones que siguen se enmarcan en la promoción, en todo momento, de una Cultura de Seguridad y prevención de riesgos laborales con enfoque intercultural y de género.

a. Recomendaciones hacia los Organismos Administradores de la Ley 16.744 (OAL).

- 1) Incorporar este enfoque en los sistemas de gestión de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, adecuando protocolos, guías técnicas y recomendaciones prácticas.
- 2) Realizar capacitaciones y/o campañas de sensibilización sobre la inclusión de personas migrantes en los entornos laborales, dirigido a tomadores de decisión, mandos medios y

trabajadores y trabajadoras.

- 3) Facilitar información a personas migrantes para el acceso a las prestaciones en salud laboral (dónde y cómo acceder al seguro en caso de accidente laboral o enfermedad profesional). Esta información debe estar en un formato amigable y pertinente. Es decir, en un lenguaje simplificado, en distintos idiomas y en plataformas amigables y de uso común (p.e. aplicaciones digitales y redes sociales).
- 4) Capacitar a los/as prestadores de servicios de los OAL (administrativos/as, prevencionistas y personal de salud), en Derechos Humanos, laborales, interculturalidad y género.
- 5) Disponer de recursos humanos que tengan competencias en atención a personas migrantes (que manejen diversos idiomas, estén en conocimiento de legislación y problemáticas específicas) que faciliten el acceso a las prestaciones del seguro.
- 6) Promover que las empresas se comprometan con la implementación de buenas prácticas en cultura de seguridad con perspectiva de Derechos Humanos, Género e intercultural, por ejemplo, a través de la oferta de asesorías para la adquisición del “Sello Migrante”.
- 7) Fortalecer los mecanismos de asociatividad y reconocimiento entre empresas que tengan políticas de inclusión. Por ejemplo, generando instancias de cooperación para compartir conocimientos, innovaciones, buenas prácticas y mecanismos de integración exitosos.
- 8) Incorporar nacionalidad en los registros de adherentes, denuncias, evaluaciones, protocolos, etc.
- 9) Focalizar la asesoría preventiva en rubros 3 D con alta presencia de trabajadores/as migrantes.

b. Recomendaciones para las empresas

- 1) Promover y fortalecer entornos laborales seguros, basados en el marco de Derechos Humanos, que reconozcan la diversidad y sancionen la discriminación. Para ello es fundamental liderar con el ejemplo, promover la participación de los y las trabajadores/as y entregar normas claras.
- 2) Promover la inclusión de las personas migrantes en los entornos laborales. Para ello se recomienda, por ejemplo, el establecimiento de grupos de trabajo compuestos tanto por trabajadores/as migrantes como nativos/as. La evidencia muestra que los espacios de comunicación no se dan orgánicamente y deben ser promovidos activamente por las empresas.
- 3) Desarrollar programas para reducir prejuicios entre grupos. Por ejemplo, mediante campañas de formación y sensibilización en los enfoques de género e intercultural; y de actividades de recreación entre los distintos estamentos de la empresa, días o semanas de la diversidad e inclusión focalizadas en la interculturalidad y el reconocimiento de la población migrante que trabaja en la empresa.
- 4) Establecer políticas, normas y protocolos claros que sancionen la discriminación arbitraria y los abusos en los entornos laborales.
- 5) Formar e informar en materia de prevención de riesgos laborales incluyendo en ellos la discriminación.
- 6) Incorporar indicadores de gestión de la diversidad organizacional para su monitorización constante.
- 7) Elaborar y/o ajustar códigos de conducta que impliquen a toda la organización.
- 8) Establecer sinergias entre las políticas de integración enfocadas en distintos grupos (trabajadores/as migrantes, mujeres, diversidades), considerando la interseccionalidad.
- 9) Considerar el idioma en todas las comunicaciones (protocolos, guías, inducciones, entre otras).
- 10) Promover activamente la incorporación de este enfoque y todas las acciones relacionadas para su abordaje en los distintos niveles e instancias de la empresa, desde las gerencias corporativas, áreas de recursos humanos, áreas de operación, áreas de prevención y comités paritarios.
- 11) Involucrar a los sindicatos en todas las recomendaciones anteriores.

VII. Referencias

- Bellés-Obrero, C., Martín Bassols, N., & Vall Castello, J. (2021). Safety at work and immigration. *Journal of Population Economics*, 34(1), 167–221. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00791-5>
- Castillo, T. E., Guevara, M. F., Olayo-Méndez, A., & Sánchez, B. E. (2021). Migración, derechos humanos y gobernanza: Manual para parlamentarios. *Manual Para Parlamentarios*, 24. <https://www.ohchr.org/es/publications/policy-and-methodological-publications/migration-human-rights-and-governance-handbook>
- Centro de Estudios Migratorios. (2023). *Búsqueda del Primer Empleo de la Población Migrante en Santiago de Chile*.
- Dirección del Trabajo. (2019). *Novena Encuesta Laboral*.
- Felt, E., Carrasco, J. M., & Vives-Cases, C. (2018). Metodología para el desarrollo de un resumen de evidencia para políticas en salud pública. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 390–392. <https://doi.org/10.1016/J.GACETA.2017.10.014>
- García, G. M., & de Castro, B. (2017). Working Conditions, Occupational Injuries, and Health Among Filipino Fish Processing Workers in Dutch Harbor, Alaska. *Workplace Health & Safety*, 65(5), 219–226. <https://doi.org/10.1177/2165079916665396>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). *Informe de resultados de la estimación de personas extranjeras residentes en Chile al 31 de diciembre de 2021*.
- Irwin, A. ., & Scali, E. (2005). *De la Salud: Aprender de las experiencias anteriores. Documento de Información Para La Comisión Sobre Determinantes Sociales de La Salud*. .
- Juárez-Carrillo, P. M., Liebman, A. K., Reyes, I. A. C., Ninco Sanchez, Y. V., & Keifer, M. C. (2018). Aplicación de la teoría de aprendizaje en el entrenamiento acerca de seguridad y salud para trabajadores inmigrantes en las lecherías. *Health Promotion Practice*, 152483991881241. <https://doi.org/10.1177/1524839918812419>
- Leiva Gómez, S., Mansilla Agüero, M. Á., & Comelin Fornes, A. (2017). Condiciones laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado en Iquique. *Si Somos Americanos*, 17(1), 11–37. <https://doi.org/10.4067/S0719-09482017000100011>
- Linardelli, M. F., & Goldberg, A. (2018). Vivir y trabajar en fincas, fábricas y talleres. Experiencias de padecimientos y cuidados de mujeres migrantes en Mendoza y Buenos Aires. *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario de Estudios Sobre Migraciones*, 2018(45), 29–56. <https://doi.org/10.14422/MIG.145.Y2018.002>
- Lupica, C. (2006). *Migración Laboral en Chile*. .
- Martínez, J. (2007). Feminización de las migraciones en América Latina: Discusiones y significados para políticas | Observatorio de Igualdad de Género. *Seminario Mujer y Migración Región de La Conferencia Regional Sobre Migración*. <https://oig.cepal.org/es/documentos/feminizacion-migraciones-america-latina-discusiones-significados-politicas>
- McAuliffe, M., & Triandafyllidou, A. (2021). Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022. *Organización Internacional para las Migraciones (OIM)*.
- Pedrero, V., Oyarte, M., Cabieses, B., Elzo, V. A., & Silva Dittborn, C. (2017). La migración internacional como determinante social de la salud en Chile: evidencia y propuestas para políticas públicas. In B. Cabieses, M. Bernales, & A. M. McIntyre (Eds.), *La migración internacional como determinante social de la salud en Chile: evidencia y propuestas para políticas públicas*. Facultad de Medicina, Clínica Alemana - Universidad del Desarrollo. <http://hdl.handle.net/11447/1461>
- Ramírez-Santana, M., Rivera Humeres, J., Bernales Silva, M., & Cabieses Valdés, B. (2019). Vulnerabilidad social y necesidades de salud de población inmigrante en el norte de Chile. *Migraciones Internacionales*, 10, 1–20. <https://doi.org/10.33679/rmi.v1i36.2005>
- Ramos, A. K., Fuentes, A., & Carvajal-Suarez, M. (2018). Self-Reported Occupational Injuries and Perceived Occupational Health Problems among Latino Immigrant Swine Confinement Workers in Missouri. *Journal of Environmental and Public Health*, 2018, 1–8. <https://doi.org/10.1155/2018/8710901>
- Rodríguez-Campo, V. A., & Valenzuela-Suazo, S. V. (2020). Migrantes y sus condiciones de trabajo y

- salud: revisión integrativa desde la mirada de enfermería. *Escola Anna Nery*, 24(3).
<https://doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2019-0299>
- Ronda-Pérez, E., Agudelo-Suárez, A. A., López-Jacob, M. J., García, A. M., & Benavides, F. G. (2014). Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores inmigrantes en España: revisión bibliográfica. *Revista Española de Salud Pública*, 88(6), 703–714.
<https://doi.org/10.4321/S1135-57272014000600004>
- Ronda-Perez, E., Gosslin, A., Martínez, J. M., & Reid, A. (2019). Injury vulnerability in Spain. Examination of risk among migrant and native workers. *Safety Science*, 115, 36–41.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.01.026>
- Salinas, J. L., & Salinas, M. (2022). Systemic racism and undocumented Latino migrant laborers during COVID-19: A narrative review and implications for improving occupational health. *Journal of Migration and Health*, 5, 100106. <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2022.100106>
- Sanchis-Ruiz, A., Varela-Hall, C., Martins-Muñoz, G., & Díaz-Sotero, M. (2013). Riesgo psicosocial de los trabajadores inmigrantes en España. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 59(232), 345–360. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2013000300005>
- Sexsmith, K. (2022). The embodied precarity of year-round agricultural work: health and safety risks among Latino/a immigrant dairy farmworkers in New York. *Agriculture and Human Values*, 39(1), 357–370. <https://doi.org/10.1007/s10460-021-10252-8>
- Stefoni, C., Leiva, S., & Bonhomme, M. (2017). Migración internacional y precariedad laboral. El caso de la industria de la construcción en Chile. *REMHU : Revista Interdisciplinar Da Mobilidade Humana*, 25(49), 95–112. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004906>
- VÁSQUEZ-DE KARTZOW, R. (2009). Impacto de las migraciones en Chile: Nuevos retos para el pediatra. ¿Estamos preparados? *Revista Chilena de Pediatría*, 80(2).
<https://doi.org/10.4067/S0370-41062009000200009>

VII. Bibliografía antecedentes

VII.I. Protocolos internacionales

Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados (1951). Adoptada en Ginebra, Suiza, el 28 de julio de 1951 por la Conferencia de Plenipotenciarios sobre el Estatuto de los Refugiados y de los Apátridas (Naciones Unidas), convocada por la Asamblea General en su resolución 429 (V), del 14 de diciembre de 1950.

Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional del 2000.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). Adoptado el 17 de noviembre de 1988. Disponible en: <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

VII.II. Pactos y marcos de acción (no vinculantes)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 en su resolución 2200 A (XXI). Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr.pdf>

Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Adoptado por la Conferencia Intergubernamental sobre Migración en Marrakech, Marruecos, el 10 de diciembre de 2018 en su resolución 7395. Disponible en: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Adoptada en 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2004. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178678.pdf

VII.III. Declaraciones internacionales de DDHH

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales. Aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en su vigésima reunión del 27 de noviembre de 1978. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-race-and-racial-prejudice>

Declaración sobre los Derechos Humanos de los Individuos que no son Nacionales del País en que Viven. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/144, de 13 de diciembre de 1985. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-human-rights-individuals-who-are-not-nationals>

Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), el 19 de septiembre de 2016.

Declaración sobre Migración y Protección de Los Ángeles. Suscrita en la IX Cumbre de las Américas, junio de 2022 en Los Ángeles (Estados Unidos). Disponible en: <https://www.whitehouse.gov/es/prensa/declaraciones-comunicados/2022/06/10/declaracion-sobre-migracion-y-proteccion-de-los-angeles/#:~:text=La%20migraci%20deberia%20ser%20una,derechos%20humanos%20y%20libertades%20fundamentales.>

VII.IV. Convenios y convenciones internacionales y multilaterales

- Carta de la Organización de Estados Americanos. Firmada en la IX Conferencia Internacional Americana del 30 de abril de 1948, celebrada en Bogotá. Entrando en vigencia el 13 de diciembre de 1951. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_manual_formacion_lideres_anexos.pdf
- Convenio sobre la Igualdad de Trato (accidentes del trabajo) (núm. 19). Adoptado el 5 junio de 1925 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la Inspección del Trabajo (núm. 81). Adoptado el 11 de julio de 1947 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre las Cláusulas De Trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas) (núm. 94). Adoptado el 29 de julio de 1947 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950 y entró en vigor en 1953. Disponible en: https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (núm. 97-revisado). Adoptado el 1 de julio de 1949 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242#:~:text=A%20los%20efectos%20de%20este,normalmente%20admitida%20como%20trabajador%20migrante.
- Convenio sobre Política Social en Territorios No Metropolitanos (núm. 82). Adoptado por Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 11 de julio de 1947. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C082
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950. Disponible en: <https://www.derechoshumanos.net/Convenio-Europeo-de-Derechos-Humanos-CEDH/>
- Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100). Adoptado el 25 de junio de 1951 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-86556_recurso_1.pdf
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) (núm. 102). Adoptado el 28 de junio de 1952 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247
- Convenio sobre las plantaciones (núm. 110). Adoptado el 24 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312255#:~:text=Todo%20Miembro%20que%20ratifique%20el,social%2C%20tribu%20%20afiliación%20sindical.
- Convenio la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (núm. 111). Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 25 de junio de 1958. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-87385_recurso_1.pdf
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social) (núm. 118). Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 28 de junio de 1962. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C118
- Convenio sobre la Política del Empleo (núm. 122). Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1964. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 2106, 21 de diciembre de 1965. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf

- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para". Adoptado el día 9 de junio de 1994 por la Asamblea General de la OEA. Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 2263 (XXII), el 7 de noviembre de 1967.
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155). Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 22 de junio de 1981. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social (núm. 157). Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 1982. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312302
- Convenio Sobre Los Servicios De Salud en el Trabajo (núm. 161). Adoptado por conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 26 de junio de 1985. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, entró en vigor en 1981.
- Convención de los Derechos del Niño. Adoptada por la Asamblea General el 25 de mayo de 2000 a través de la Resolución A/RES/54/263. Entrada en vigor: 12 de febrero de 2002.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>
- Convención Americana sobre Derechos Humanos - "Pacto de San José de Costa Rica" de 1969. Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969 y cuya entrada en vigor data del 18 de julio de 1978. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convención_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Convenio Iberoamericano de Cooperación de Seguridad Social. Suscrito en 1978. Disponible en: https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/10/Convenio-multilateral_7octubre
- Convenio de Seguridad Social entre Ecuador y España. Suscrito el 4 diciembre de 2009. Disponible en: <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/CONVENIO%20DE%20SEGURIDAD%20SOCIAL%20CON%20EL%20REINO%20DE%20ESPAÑA.pdf>
- Convenio de Seguridad Social entre Colombia y España. Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, hecho en Madrid el 21 de mayo de 2001 publicado en el B.O.E. del 4 de julio de 2001.
- Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMIS). Adoptado por la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno de Chile el 10 de noviembre de 2008. Disponible en: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/convenios-internacionales/3-convenio-multilateral-iberoamericano-actualizacion-anexo-iv.pdf>

VII.V. Observaciones Generales, Resoluciones y Decisiones de normativa internacional y subregional

- Decisiones N° 583. Adoptado el 2004 por el Instrumento Andino de Seguridad Social. Disponible en: <https://www.oisobservatoriovejz.com/publicacion/decision-583-can-instrumento-andino-de-seguridad-social/>
- Decisión N° 584. Adoptado el 2004 por el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- Organización de Naciones Unidas (2000) El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud. *Observación General*, (14).

Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral. Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes. Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 16 de junio de 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_561881.pdf

VII.VI. Revisión de literatura

- CEPAL (2008), América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo, Santiago, Naciones Unidas.
- CEPAL (2009) Notas Poblacionales, 89. Santiago.
- Fajardo, T. (2019). El Pacto Mundial por una migración segura, ordenada y regular: un instrumento de soft law para una gestión de la migración que respete los derechos humanos. Revista Electrónica de Estudios Internacionales, 38.
- Ferrer, L. (2015). La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Comisión Nacional de Derechos Humanos.

VIII. Bibliografía revisión panorámica

VIII.I. España

- Ronda-Pérez E, Agudelo-Suárez AA, López-Jacob MJ, García AM, Benavides FG. Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores inmigrantes en España: revisión bibliográfica. *Rev Esp Salud Publica*. 2014 Dec;88(6):703–14.
- Bellés-Obrero C, Martín Bassols N, Vall Castello J. Safety at work and immigration. *J Popul Econ*. 2021 Jan 27;34(1):167–221.
- Briones-Vozmediano E, Andrés-Cabello S, Escrig-Piñol A, González-Rodríguez JA, Jiménez-Lasserrotte M del M, Julià-Travería R, et al. Trabajo agrícola y migración en España: precariedad sociolaboral y salud (Proyecto AGROMISALUD). *Gac Sanit*. 2022 Jan;36(1):74–7.
- Ronda-Perez E, Gosslin A, Martínez JM, Reid A. Injury vulnerability in Spain. Examination of risk among migrant and native workers. *Saf Sci*. 2019 Jun;115:36–41.

VIII.II. Estados Unidos

- Juárez-Carrillo PM, Liebman AK, Reyes IAC, Ninco Sanchez Y v., Keifer MC. Aplicación de la teoría de aprendizaje en el entrenamiento acerca de seguridad y salud para trabajadores inmigrantes en las lecherías. *Health Promot Pract*. 2018 Dec 3;152483991881241.
- Salinas JL, Salinas M. Systemic racism and undocumented Latino migrant laborers during COVID-19: A narrative review and implications for improving occupational health. *J Migr Health*. 2022;5:100106.
- Ramos AK, Fuentes A, Carvajal-Suarez M. Self-Reported Occupational Injuries and Perceived Occupational Health Problems among Latino Immigrant Swine Confinement Workers in Missouri. *J Environ Public Health*. 2018 Jun 19;2018:1–8.
- Sexsmith K. The embodied precarity of year-round agricultural work: health and safety risks among Latino/a immigrant dairy farmworkers in New York. *Agric Human Values*. 2022 Mar 28;39(1):357–70.
- García GM, de Castro B. Working Conditions, Occupational Injuries, and Health Among Filipino Fish Processing Workers in Dutch Harbor, Alaska. *Workplace Health Saf*. 2017 May 11;65(5):219–26

VIII. III. Canadá

- Hill NS, Dorow S, Barnetson B, Martinez JF, Matsunaga-Turnbull J. Occupational Health and Safety for Migrant Domestic Workers in Canada: Dimensions of (Im)mobility. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*. 2019 Nov 9;29(3):397–421.
- Hanley J, Park S, Gravel S, Koo JH, Malhaire L, Gal S. Migrant worker strategies in access to health: recognizing agency in a context of constraints. In: *A Research Agenda for Migration and Health*. Edward Elgar Publishing; 2019. p. 67–87.
- Kosny A, Yanar B, Begum M, Al-khooly D, Premji S, Lay MA, et al. Safe Employment Integration of Recent Immigrants and Refugees. *J Int Migr Integr*. 2020 Sep 5;21(3):807–27.
- Vanegas García RM, Sandoval Palacios JM. Los trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá y la covid-19. *Migración y Desarrollo*. 2021 Jul 10;19(36):65–87.
- Shankar J, Lai D, Chen SP, Turin TC, Joseph S, Mi E. Highly Educated Immigrant Workers' Perspectives of Occupational Health and Safety and Work Conditions That Challenge Work Safety. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Jul 19;19(14):8757.
- Sterud T, Tynes T, Mehlum IS, Veiersted KB, Bergbom B, Airila A, et al. A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada. *BMC Public Health*. 2018 Dec 20;18(1):770.
- Carlos JK, Wilson K. Migration among temporary foreign workers: Examining health and access to health care among Filipina live-in caregivers. *Soc Sci Med*. 2018 Jul;209:117–24.

- Teeple Hopkins C. Work intensifications, injuries and legal exclusions for paid domestic workers in Montréal, Québec. *Gender, Place & Culture*. 2017 Feb 20;24(2):201–12.23.
- Cedillo L, Lippel K, Nakache D. Factors Influencing the Health and Safety of Temporary Foreign Workers in Skilled and Low-Skilled Occupations in Canada. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*. 2019 Nov 7;29(3):422–58.
- Cole D, McLaughlin J, Hennebry J, Tew M. Precarious patients: health professionals' perspectives on providing care to Mexican and Jamaican migrants in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program. *Rural Remote Health*. 2019 Dec 1;
- Subedi RP, Rosenberg MW. "I am from nowhere": identity and self-perceived health status of skilled immigrants employed in low-skilled service sector jobs. *Int J Migr Health Soc Care*. 2017 Jun 12;13(2):253–64.
- Kosny AA, Lifshen ME. A National Scan of Employment Standards, Occupational Health and Safety and Workers' Compensation Resources for New Immigrants to Canada. *Canadian Journal of Public Health*. 2012 Jan 1;103(1):53–8.

VIII.IV. Ecuador

- Miranda Villacís AC, García Erazo EC. Protección de derechos de los trabajadores inmigrantes en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*. 2021 Oct 29;4(S2):694–709.
- Solís-Arichavala IO, Narváez-Zurita CI, Pozo-Cabrera EE, Erazo-Álvarez JC. Defensa de los derechos del trabajador migrante a través de políticas públicas estatales. *IUSTITIA SOCIALIS*. 2020 Feb 1;5(1):415.
- Flores-Díaz J, Crocker-Sagastume R. Percepción social de los riesgos laborales en trabajadores migrantes venezolanos en Quito-Ecuador, 2019. *Revista Científica*. 2019;6.

VIII.V. Argentina

- Clavijo, J., Pereira, A., & Basualdo, L. (2019). Humanitarismo y control migratorio en Argentina: refugio, tratamiento médico y migración laboral. *Apuntes. Revista De Ciencias Sociales*, 46(84), 127 - 157. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.84.1016>
- Linardelli, M. F., & Goldberg, A. (2018). Vivir y trabajar en fincas, fábricas y talleres. Experiencias de padecimientos y cuidados de mujeres migrantes en Mendoza y Buenos Aires. *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones*, (45), 29-56. <https://doi.org/10.14422/mig.i45.y2018.002>

VIII.VI. Chile

- Stefoni C, Leiva S, Bonhomme M. Migración internacional y precariedad laboral. El caso de la industria de la construcción en Chile. *REMHU: Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*. 2017 Apr;25(49):95–112.
- Leiva Gómez S, Mansilla Agüero MÁ, Comelin Fornes A. Condiciones laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado en Iquique. *Si Somos Americanos*. 2017 Jun;17(1):11–37.
- Cabieses B, Bernaldes M, McInteyre MA. La migración internacional como determinante social de la salud en Chile: evidencia y propuestas para políticas públicas. 2017. Universidad del Desarrollo. ISBN versión digital : 978-956-374-001-1
- Ramírez-Santana M, Rivera Humeres J, Bernaldes Silva M, Cabieses Valdés B. Vulnerabilidad social y necesidades de salud de población inmigrante en el norte de Chile. *Migraciones internacionales*. 2019 Jan 1;10:1–20.

VIII.VII. Migración Laboral

- Castaño Pérez AM, García Izquierdo AL. La prevención de los riesgos laborales en trabajadores migrantes: desafíos e intervención. *Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva*, 2020, ISBN 978-84-18482-01-4, págs 189-213 [Internet]. 2020 [cited 2023 Mar 5];189–213. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8518451>
- Hargreaves S, Rustage K, Nellums LB, McAlpine A, Pocock N, Devakumar D, Aldridge RW, Abubakar I, Kristensen KL, Himmels JW, Friedland JS, Zimmerman C. “Occupational health outcomes among international migrant workers: a systematic review and meta-analysis. *Lancet Glob Health* 2019; 7: e872–82 Published Online May 20, 2019 [http://dx.doi.org/10.1016/S2214-109X\(19\)30204-9](http://dx.doi.org/10.1016/S2214-109X(19)30204-9)
- Porru S, Baldo M. Occupational Health and Safety and Migrant Workers: Has Something Changed in the Last Few Years? *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(15):9535. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159535>
- Pega F, Govindaraj S, Tran NT (2021) Health service use and health outcomes among international migrant workers compared with non-migrant workers: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE* 16(6): e0252651. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252651>
- Yuka Ujita, MD, PhD, Paul J Douglas, MBBS, FRACMA, Masatoki Adachi, MD, MSc, Enhancing the health and safety of migrant workers, *Journal of Travel Medicine*, Volume 26, Issue 2, 2019, tay161, <https://doi.org/10.1093/jtm/tay161>
- Gkiouleka A, Huijts T. Intersectional migration-related health inequalities in Europe: Exploring the role of migrant generation, occupational status & gender. *Soc Sci Med*. 2020 Dec;267:113218.
- Aktas E, Bergbom B, Godderis L, Kreshpaj B, Marinov M, Mates D, et al. Migrant workers occupational health research: an OMEGA-NET working group position paper. *Int Arch Occup Environ Health*. 2022 May 18;95(4):765–77.
- Moyce SC, Schenker M. Migrant Workers and Their Occupational Health and Safety. *Annu Rev Public Health*. 2018 Apr 1;39(1):351–65.
- Evagora-Campbell M, Zahidie A, Buse K, Rabbani F, Hawkes S. Promoting labour migrant health equity through action on the structural determinants: A systematic review. *J Migr Health*. 2022;5:100082.
- Rodríguez-Campo V; Valenzuela-Suazo S, *Migrantes y sus condiciones de trabajo y salud: revisión integrativa desde la mirada de enfermería*. 2020, <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2019-0299>.
- Simon J, Kiss N, Łaszewska A, Mayer S, Public health aspects of migrant health: A review of the evidence on health status for labour migrants in the European Region, 2015.

IX. Bibliografía marcos normativos nacionales

IX.I. España

- Ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos Y Libertades De Los Extranjeros En España Y Su Integración Social. Adoptada el 12 de 2000, BOE-A-2000-544. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-544-consolidado.pdf>
- Real Decreto-ley 7/2018 sobre el Acceso Universal al Sistema Nacional de Salud. Promulgada el 27 de julio de 2018. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/07/30/pdfs/BOE-A-2018-10752.pdf>
- Ministerio de trabajo y economía social. Plan estratégico de la inspección de trabajo y seguridad social 2021, 2022 y 2023 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20005
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Inmigración, trabajo, salud. Introducción a la salud laboral para trabajadores y trabajadoras inmigrantes en España Documento informativo. <http://istas.net/descargas/INMIGcas.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2009. La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención. Notas técnicas de prevención 825 <https://www.insst.es/documents/94886/328096/825web.pdf/86a9f299-f834-4ed3-87b1-0b5a22b1dcfa?version=1.0>
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2018. Plan Director por un Trabajo Digno 2018–2019–2020 Plan estratégico. <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/plan-director-por-un-trabajo-digno.pdf>
- José Félix Tezanos (Grupo de Estudio sobre Tendencias Sociales/ Fundación Sistema). Condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España. Investigación. https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c1c1db35-8695-4eca-a28d-f099d753bfb6/9_F06.pdf?MOD=AJPERES
- Andrea Fernandez Ferrer. Análisis de la PRL en trabajadores inmigrantes: propuestas de actividades preventivas y recursos de apoyo para la formación en PRL. Trabajo fin de Máster. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5776/1/FERNANDEZ%20FERRER%2C%20ANDREA%20TFM.pdf>
- Red Acoge. 2020. Guía de contratación de personas migrantes en tu empresa. Guía Práctica. https://redacoge.org/wp-content/uploads/2020/12/Guia_de_contratacion_v05.pdf
- M^a Eugenia Fernández Vázquez (subdirección técnica INSST). 2022. Marco normativo en el desplazamiento transnacional de personas trabajadoras Revista Seguridad y Salud en el Trabajo 110. <https://www.insst.es/documents/94886/175426/Revista+SST+-+N%C3%BAmero+110+%28versi%C3%B3n+pdf%29.pdf>

IX.II. Canadá

- Código del Trabajo de Canadá (Canada Labour Code). Promulgada em 1985 por el Parlamento de Canada. Disponible en: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-86-304/index.html>
- Agnieszka A. Kosny, Marni E. Lifshen, M 2011. "A National Scan of Employment Standards, Occupational Health and Safety and Workers' Compensation Resources for New Immigrants to Canada". Revista: Canadian journal of public health 1 doi: 10.1007/BF03404069
- Gobierno federal. Occupational Health and Safety and Compliance. Documento Programa https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/migration/documents/eng/health_safety/pubs_hs/pdf/compliance.pdf
- Gobierno federal. "Hire a temporary foreign worker with a Labour Market Impact Assessment". Pagina Web informativa . <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers.html>

- Gobierno federal. "Workplace health and safety". Página Web informativa.
<https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/health-safety.html>
- Gobierno federal. Occupational health and safety in federally regulated workplaces. Pagina Web informativa. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/workplace-safety.html>
- Gobierno de Ontario. Occupational health and safety Act (OHSa). Pagina Web informativa
[https://www.ontario.ca/page/occupational-health-and-safety-act-ohsa#:~:text=The%20main%20purpose%20of%20the,system%20\(%20IRS%20\)%20in%20the%20workplace](https://www.ontario.ca/page/occupational-health-and-safety-act-ohsa#:~:text=The%20main%20purpose%20of%20the,system%20(%20IRS%20)%20in%20the%20workplace)

IX.III. Estados Unidos

- Ley de Protección a los Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act). (Estados Unidos). Promulgada en 1983, modificada en 1989 y actualizada el 10 de abril de 2022.
- Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (OSHA) Promulgada por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos en 1970. Disponible en:
<https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/3473workers-rights-spanish.pdf>
- Ley de Protección Laboral para Extranjeros. Promulgada por el Ministerio de Trabajo, Capacitación y Desarrollo de Competencias (Ministry of Labour, Training and Skills Development) el 2009. Disponible en: <https://files.ontario.ca/mltsd-june-2021/mltsd-employment-protection-for-foreign-nationals-act-spanish-2021-06-07.pdf>
- Norma OSHA 1904- Registro y notificación de las lesiones y enfermedades profesionales (Estados Unidos). Promulgado el 6 de marzo de 1989 por el Departamento del Trabajo y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. Disponible en:
<https://www.tdi.texas.gov/pubs/videoresources/spstposhareckkeep.pdf>
- Web institucional: <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/inmigrantes.html>
- Departamento del Trabajo de los EE. UU. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) 2020. Todo sobre OSHA. Folleto
<https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha3173.pdf>
- Departamento del Trabajo de los EE. UU. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) 2014. OSHA establece una alianza con el Consulado General de Honduras para promover el conocimiento de los derechos de los trabajadores en el oeste de EE.UU. Idaho y Alaska Comunicado de prensa <https://www.osha.gov/news/newsreleases/region9/08122014>
- Departamento del Trabajo de los EE. UU. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) "Derechos de los trabajadores". Hoja Informativa.
<https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3892.pdf>
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). 2021. "Programa de Evaluación de Riesgos para la Salud. Lo que los empleados deben saber" Cuadernillo.
https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2014-136_sp/default.html
- OSHA 2022 Prácticas recomendadas para programas de seguridad y salud. Programa
<https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA4170.pdf>
- National Immigration Law Center. 2021. "Department of Homeland Security's Worksite Enforcement Memorandum: What You Need to Know" Memorando.
<https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2021/11/Website-Summary-of-Oct-2021-DHS-Worksite-Enforcement-Memo-2021-11-03.pdf>
- National Council for Occupational Safety and Health. 2021. Agenda nacional para la salud y seguridad de lxs trabajadorxs derechos y protecciones que necesitamos Agenda Nacional
https://nationalcosh.org/sites/default/files/documents/2021-02-agenda-nacional-para-la-salud-y-seguridad-de-los-trabajadores_0.pdf
- National Council for Occupational Safety and Health. Your right to a safe workplace. 4 facts for immigrant workers. Hoja Informativa.
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). "Protejase en el Trabajo". Productos de comunicación multimedia.
<https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/protejase/default.html>

National Immigration Law Center. Sus derechos como trabajador migrante. Folleto.

https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2016/03/WR_Brochure_Spa_WEB_New.pdf

Migrant Clinicians Network. Workers and Health Programa de mejoramiento de salud ambiental y ocupacional. https://www.migrantclinician.org/files/MCN_EOH_Description-2015.pdf

IX.IV. Ecuador

Constitución de la República de Ecuador. Promulgada por Tribunal Constitucional A través del Registro oficial Nro, 449, el 2008. Disponible en: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Ley Orgánica de Movilidad Humana. Promulgada por Presidente Constitucional de la República el 3 de agosto de 2017. Disponible en: https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2017/08/decreto_111.pdf

Decisión N° 583: Instrumento Andino de Seguridad Social. Adoptado en 2004 por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y la Secretaría General de la Comunidad Andina. Disponible en: <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec583s.asp>

Decisión N° 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adoptado el 7 de junio de 2000 por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y la Secretaría General de la Comunidad Andina. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>

Tipanluisa, S. Q. (2011). Políticas públicas migratorias en el Ecuador. Friedrich-Ebert-Stiftung-ILDIS.

Veiga, M. J. (2021). Revisión de los Marcos Normativos de Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Perú y Uruguay. Cuadernos Migratorio, 11. Organización Internacional para las Migraciones.

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. 2019-2025. Política Nacional de Salud en el Trabajo. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>

Ministerio del Trabajo. Seguridad y Salud en el trabajo. Pagina Web informativa <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Ministerio del Trabajo. Autorización y Registro Laboral para personas extranjeras. Pagina Web informativa. <https://www.trabajo.gob.ec/autorizacion-laboral-de-personas-extranjeras/>

IX.V. Argentina

Ley de Migraciones. Promulgada el X lleva por título Ley de Migraciones n°25.871. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/ley_de_migraciones_argentina.pdf

Congreso. 2003. Ley de Migraciones Ley 25.871

https://www.oas.org/dil/esp/ley_de_migraciones_argentina.pdf

Gobierno Argentino. 2022. Normas Legales Vigentes sobre Salud y Seguridad en el Trabajo Documento: Resumen de normativas sobre salud y seguridad en el trabajo https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/normas_legales_vigentes_sobre_sst_12_08_2022.pdf

OIT 2015 Migraciones laborales en Argentina : protección social, informalidad y heterogeneidades sectoriales Documento Libro 12

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_379419.pdf

IX.VI. Chile

Decreto Ley N° 1.094. Promulgada por el Ministerio del Interior N° 29.208, de 19 de Julio de 1975. Gobierno de Chile. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=14516>

DECRETO LEY N° 1.094. Publicado por el Ministerio del Interior N° 29.208, de 19 de Julio de 1975. Disponible en: <https://www.oas.org/dil/Migrants/Chile/Decreto-Ley%20N%201.094,%20estableciendo%20normas%20sobre%20extranjeros%20en%20Chile%20-%201975.pdf>

- Pizarro, T., Iribarne, J., Fernández, A., Rojas, V., Padilla, C., & Novoa, J. (2017). Política de Salud de Migrantes Internacionales. Ministerio de Salud /Superintendencia de Salud. Gobierno de Chile. Santiago.
- Presidencia de la República. 2015. Lineamiento e instrucciones para la política nacional migratoria. Instructivo presidencial. <https://transparenciaactiva.presidencia.cl/Otros%20Antecedentes/16.-%20Inst.%20N%C2%BA%209.pdf>
- Superintendencia de Seguridad Social. 2016. Dictamen 60036-2016. <https://www.suseso.cl/612/w3-article-39852.html>
- Superintendencia de Seguridad Social. Dictamen 4538-2021. <https://www.suseso.cl/612/w3-article-672315.html>
- Instituto de Salud Pública. 2017. Consideraciones para la implementación de señalización de seguridad y demarcaciones al interior de ambientes de trabajo. Nota técnica 58 <https://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnicaSe%C3%B1aletica.pdf>
- SUSESO. 2017. SUSESO incorpora interprete creole para atención de migrantes de origen haitiano Noticia. <https://www.suseso.cl/605/w3-article-85459.html>
- Ministerio del Interior y Seguridad Pública. 2021. Ley de migración y extranjería (21325) <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1158549>
- Rodrigo A. Henríquez M. (Dirección del Trabajo).2019. Inmigración y derechos laborales en Chile. Trabajadores extranjeros y normativa vigente en contexto. Aporte al debate laboral 40. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-117135_archivo_01.pdf
- Rodrigo A. Henríquez M. (Dirección del Trabajo. 2021. Inmigración y derechos Laborales en Chile (Parte II) Denuncias, fiscalizaciones y sanciones. Aporte al debate laboral 41 https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-120568_archivo_01.pdf
- Ministerio de salud – FONASA – Superintendencia de salud. 2015. A empresas por vulneraciones a trabajadores extranjeros (2016-2020). Política institucional. https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/05/2018.03.08_POLITICA-DE-SALUD-DE-MIGRANTES.pdf