



Organización
Internacional
del Trabajo

**RE
FRAME**
Acción Global para Mejorar el Marco de la
Contratación de los Trabajadores Migrantes

Con el apoyo de



UNIÓN EUROPEA

Evaluación preliminar sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en la migración laboral y las prácticas de contratación: corredor migratorio Guatemala - México

**Evaluación preliminar sobre
el impacto de la pandemia
de COVID-19 en la
migración laboral y las prácticas
de contratación:
corredor migratorio
Guatemala-México**

1. Introducción

La pandemia ocasionada por la enfermedad de COVID-19 está impactando a las economías del mundo y, por lo tanto, a empresas y trabajadores, entre los que se encuentran migrantes. Las personas trabajadoras migrantes representan al menos el 4.7 por ciento de la fuerza de trabajo mundial –aproximadamente 164 millones de trabajadores, siendo la mitad mujeres-,¹ la mayoría realizando trabajos en primera línea en sectores económicos esenciales como la agricultura, la industria agroalimentaria, la construcción, servicios, salud, trabajo doméstico y de cuidados.²

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el total de empleos en riesgo de afectación por la pandemia en México rebasaba los 24 millones en octubre de 2020, lo que representa el 44% del total del empleo en el país. Este impacto económico afecta de manera desproporcionada a grupos vulnerables, entre los que se encuentran personas trabajadoras migrantes, solicitantes de asilo y refugiados y trabajadoras del hogar.³

Por su parte, en Guatemala preliminarmente se estimaba que un 49.3% del total del empleo estaba en amplio riesgo. Es de subrayarse que esta pérdida de empleo podría afectar de manera importante a las mujeres por su alta participación en sectores afectados por la pandemia, como servicios, comercio, hoteles, restaurantes, actividades profesionales y de servicios administrativos.⁴

Aunque esta pandemia ha puesto al descubierto el papel fundamental que tienen las personas trabajadoras migrantes en los sectores clave de la economía, éstas se encuentran entre las poblaciones más vulnerables frente a la crisis por COVID-19, debido a que la mayoría se concentran en los sectores de la economía con los mayores niveles de trabajo temporal, informal y no protegido, caracterizados por salarios bajos, condiciones laborales precarias y ausencia de mecanismos de protección social.⁵ Asimismo, la crisis impacta sensiblemente las formas y modalidades de contratación de trabajadores, exacerbando desafíos preexistentes y creando nuevos tanto para las personas trabajadoras migrantes como para los y las empleadoras.

¹ OIT. 2018. Nuevas cifras de la OIT muestran que 164 millones de personas son trabajadores migrantes. Migración Laboral. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_652150/lang-es/index.htm

² Se estima que 11 millones de mujeres migrantes son trabajadoras domésticas a nivel mundial, muchas de ellas realizando trabajos de cuidado en los hogares. En América Latina y el Caribe, entre 11 y 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico, de las cuales el 93% son mujeres y el 17.2% se trata de mujeres migrantes. En “Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19,” por ONU Mujeres, OIT y CEPAL. Brief v1.1. 12 de junio 2020. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1_1.pdf

³ OIT. Panorama laboral en tiempos de la COVID-19. México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Octubre 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf

⁴ OIT. COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Guatemala. Nota país Guatemala. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755522.pdf

⁵ OIT. Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19. Recomendaciones para responsables de la formulación de políticas y los mandantes. Nota Informativa de la OIT. Reseña de Políticas. Mayo 2020. Disponible en: <https://reliefweb.int/report/world/proteger-los-trabajadores-migrantes-durante-la-pandemia-del-covid-19-recomendaciones>

En este contexto, la OIT ha desarrollado una herramienta para medir los impactos de la pandemia por COVID-19 en las migraciones laborales, la contratación y el reclutamiento de personas trabajadoras, en el marco del proyecto “Acción global para mejorar el marco de la contratación de personas trabajadoras migrantes- REFRAME”.⁶

El presente informe es resultado de la evaluación preliminar llevada a cabo con la participación y contribuciones de los mandantes de la OIT y otros actores en México y Guatemala, misma que ha permitido identificar los retos y necesidades que enfrentan estos actores en este contexto de pandemia, así como medidas de apoyo a corto, mediano y largo plazo que favorecerían una gobernanza de las migraciones laborales más eficaz.

a) Precisiones metodológicas

La presente evaluación se llevó a cabo mediante una metodología mixta que incluyó la revisión de información documental y la aplicación de cuestionarios y entrevistas. Estos últimos se basaron en el cuestionario modelo de la OIT para la Evaluación preliminar del impacto de la COVID-19 en las personas trabajadoras migrantes y las prácticas de reclutamiento, que ha sido aplicado en diferentes contextos.

Las entrevistas y cuestionarios se ampliaron en México y Guatemala a representantes de instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores, empresas, agencias de reclutamiento privadas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil⁷ y personas trabajadoras migrantes de diferentes nacionalidades, viviendo o trabajando en Guatemala, México y Estados Unidos.⁸ El contacto con los trabajadores migrantes fue posible gracias al apoyo de agencias de reclutamiento y organizaciones de la sociedad civil.⁹

⁶ El objetivo del proyecto REFRAME es promover la contratación equitativa de las personas trabajadoras migrantes acorde a los principios generales y directrices internacionales de la OIT y se implementa en Madagascar, Sri Lanka, Pakistán, Guatemala y México.

⁷ Agradecemos el tiempo y la participación de todas las personas, instituciones, empresas y organizaciones que fueron parte de esta evaluación, a pesar de encontrarse en contextos complicados dada la emergencia sanitaria. Reconocemos su trabajo y esperamos que este informe refleje las realidades, inquietudes y afectaciones principales que la pandemia de COVID-19 ha tenido sobre la migración laboral, y sirva como un instrumento para garantizar los derechos de la población migrante para acceder a un trabajo decente y mejorar las prácticas de reclutamiento para la contratación equitativa de la población en contexto de movilidad humana.

⁸ Participaron en esta evaluación personas trabajadoras migrantes, refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado originarias de Cuba, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua y Venezuela, viviendo y trabajando en Estados Unidos y México, o retornadas a México o Guatemala. Todas las personas con necesidades de protección internacional se encontraban solicitando asilo o ya reconocidas como refugiadas en México. Para efectos de la presente evaluación todas las personas migrantes, independientemente de su *status* o categoría migratoria, son trabajadoras y trabajadores migrantes.

⁹ En particular, agradecemos al apoyo del equipo de CIERTO Global para lograr contactar con las personas trabajadoras migrantes retornadas desde Estados Unidos a México y trabajando en Estados Unidos al momento de la pandemia, así como el apoyo de Yamel Athie, a cargo de las estrategias de integración de la oficina del Servicio Jesuita a Refugiados México en Tapachula, por su disposición para acercar el cuestionario a las personas solicitantes de la condición de refugiado que participaron en esta evaluación, y a las organizaciones de la sociedad civil que facilitaron que esta información llegase a las personas trabajadoras migrantes a las que acompañan.

Por la metodología seleccionada y el tiempo disponible para elaborar la evaluación preliminar, no se contempló la recolección de datos estadísticamente significativos, los resultados sólo pretenden reflejar las realidades emergentes y cambiantes y la necesidad de apoyar intervenciones localizadas y estrategias de mitigación en el menor tiempo posible, dado lo apremiante de las circunstancias derivadas de la misma pandemia.

Los hallazgos y reflexiones aquí vertidos son el reflejo de los resultados y hallazgos obtenidos a través de 79 cuestionarios en total, respondidos por distintos actores, como se muestra a continuación.

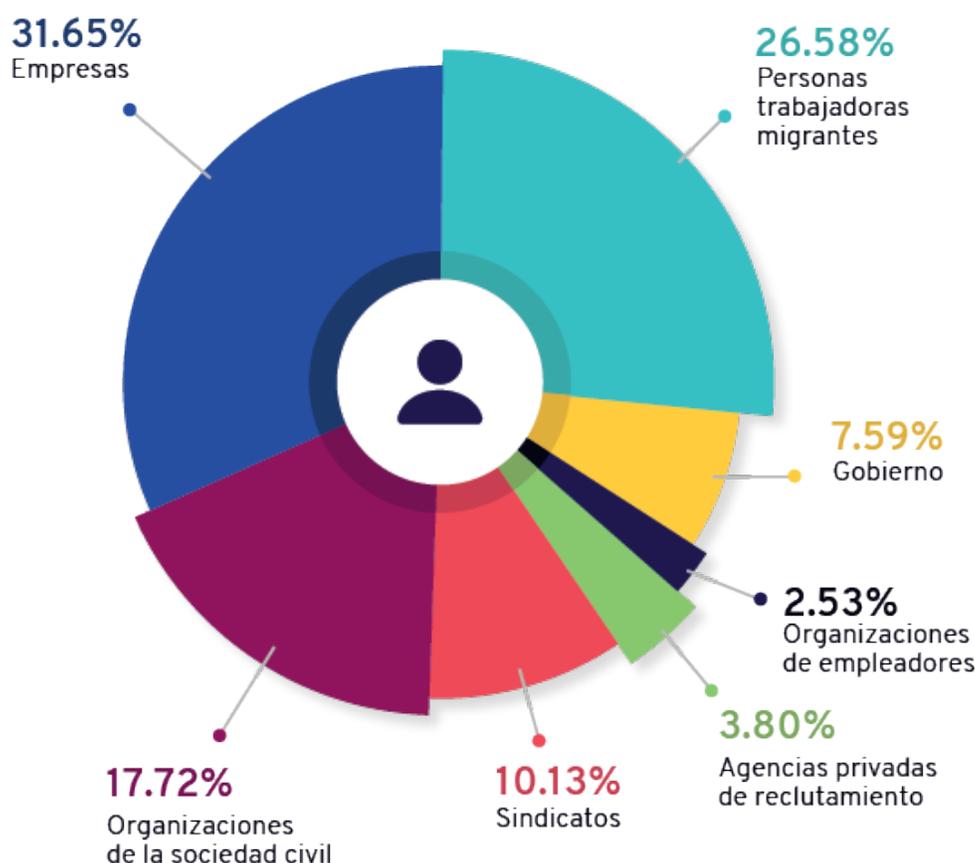
Tabla 1. Sector y número de personas participantes

Sector	No. de personas participantes	% de la muestra en relación con el total
Personas trabajadoras migrantes	21	26.58%
Gobierno	6	7.59%
Organizaciones de empleadores	2	2.53%
Agencias privadas de reclutamiento	3	3.8%
Sindicatos	8	10.13%
Organizaciones de la sociedad civil	14	17.72%
Empresas	25	31.65%

De los actores participantes, 78.48% están o estaban basados en México al momento de la entrevista (27.42% mujeres y 33.07% hombres); 16.46% en Guatemala (53.85% mujeres y 30.77% hombres), y 5.06% (50% mujeres y 50% hombres) en Estados Unidos.¹⁰

¹⁰ No en todos los casos se obtuvo información del género de las personas entrevistadas. Particularmente, esa información no se recogió en el caso de las empresas, que es el sector más numeroso participando en esta evaluación.

Gráfica 1. Distribución de actores participantes de acuerdo al sector que pertenecen



A continuación se presenta información del contexto México – Guatemala así como los principales hallazgos.

2. Impactos de la COVID-19 en las personas trabajadoras migrantes, en las prácticas y procesos de contratación y en los actores clave

a) Contexto México – Guatemala y hallazgos iniciales de la evaluación sobre el contexto

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, se estimaba que en 2019 había aproximadamente 272 millones de migrantes en el mundo, cifra que representaba el 3.5% de la población mundial. La mayoría de estos migrantes internacionales, alrededor del 74%, en edad de trabajar (de 20 a 64 años). De acuerdo con estas estimaciones, el 52% de los migrantes internacionales eran hombres y 48% mujeres.¹¹ Después de Europa y Asia, América del Norte era la región con mayor porcentaje de migrantes internacionales (22% de la población total de migrantes internacionales), mientras que América Latina y el Caribe tenía uno de los porcentajes más bajos (1.8%).¹²

¹¹ Organización Internacional para las Migraciones. 2019. Informe sobre las Migraciones en el Mundo, p-12. Disponible en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020_es.pdf

¹² *Idem*, p. 26.

En lo que a trabajadores migrantes se refiere, la OIT estima que en 2018 había aproximadamente 164 millones de trabajadores migrantes en el mundo, de éstos, el 23.9% se encontraba en Norteamérica, lo que representaba el segundo porcentaje más grande después de Europa. Por su parte, en América Latina y el Caribe sólo se encontraba el 2.7%. La fuerza laboral de los trabajadores migrantes representaba el 20% de la fuerza en Norteamérica. Del total de trabajadores migrantes mundiales, el 25.8% en Norteamérica eran mujeres y el 21.5% eran hombres, mientras que en América Latina y el Caribe, 2.9% eran hombres y 2.5% mujeres.¹³

Estas cifras dan cuenta de la importancia que la región tiene en términos migratorios y, sobre todo, del impacto que la actual emergencia sanitaria y sus consecuencias económicas puede tener en millones de trabajadores migrantes. Si bien las afectaciones no cobran la misma dimensión en América Latina y el Caribe que en Norteamérica, lo cierto es que las personas trabajadoras migrantes sí pueden verse igualmente afectadas en toda la región, dependiendo de diversos factores.

De acuerdo con las más recientes proyecciones de la OIT, la región de América Latina y el Caribe ha perdido al menos 34 millones de empleos¹⁴ a causa de la COVID-19, además de enfrentar otros graves daños, entre los que se encuentran: el aumento de la pobreza y de la pobreza extrema, el crecimiento de la informalidad laboral, la pérdida de seguridad social, el recorte de horas de trabajo y recortes salariales y la consecuente profundización de las desigualdades y retroceso en la creación de trabajo decente. Además, estas características del mercado laboral en la región se agravan si se considera que los sectores más afectados son precisamente los que generan más empleo; entre estos se encuentran la industria manufacturera, las actividades de alojamiento y de servicio de comidas y las actividades de transporte y almacenamiento entre otras.¹⁵

Entre los grupos que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad están las mujeres, los jóvenes y las personas trabajadoras migrantes. Éstas últimas pueden encontrarse en situación vulnerable por diversos factores como: la xenofobia, la situación migratoria irregular, su participación en sectores económicos informales, no protegidos o que otorgan trabajos temporales, los bajos salarios y la falta de protección social.

¹³ International Labour Organization (ILO). 2018. ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf

¹⁴ OIT. "34 millones de empleos perdidos a causa de la crisis por COVID-19 en América Latina y el Caribe". Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_756778/lang-es/index.htm

¹⁵ Se puede consultar información más detallada en: OIT. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Nota técnica. Junio 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf

Adicionalmente, la crisis sanitaria en el mundo ha provocado una serie de circunstancias que pueden incrementar la vulnerabilidad y/o la precariedad de las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes en general, entre las que se encuentran:

- el cierre de fronteras -que ha impedido que las personas salgan de su país o regresen al mismo-,
- retrasos en la contratación o en el arribo de las y los trabajadores y, los impactos que ello tiene en sus ingresos económicos-,
- la pérdida de oportunidades de empleo en el extranjero que se suma al creciente desempleo que enfrentan en sus países de origen-,
- la posibilidad de caer en una situación migratoria irregular al quedar cerradas las fronteras y no poder volver al lugar de origen-,
el cierre masivo de actividades en diversos sectores y la consecuente pérdida de trabajo en el país de destino-,
- la reducción en las jornadas laborales y/o las reducciones salariales -lo que podría impedir el envío de remesas,
- la falta de protección social -en los casos donde las personas han sido despedidas o en los casos donde trabajan en el sector informal-,
- la falta de seguridad financiera y/o endeudamiento, causado por el incumplimiento de contratos, el no pago de salarios o por el pago de servicios de reclutamiento por adelantado,
- las condiciones en las que suelen vivir o trabajar las personas migrantes en determinados sectores económicos y que implica la vida o el trabajo comunal - que podría tener graves repercusiones en la salud de las personas si no se toman medidas sanitarias adecuadas-,
- las deportaciones sin debido proceso y/o debidas medidas sanitarias -lo que puede incrementar la discriminación contra las personas retornadas y sus familias-,
- las personas migrantes están más expuestas al contagio por COVID-19 en tanto que a menudo se concentran en ocupaciones de riesgo como servicios a la salud, agricultura, alimentos, comercio y servicio doméstico, entre otros,
- el deterioro de los derechos laborales y las condiciones de trabajo, que se pueden traducir concretamente en salarios más bajos, amenazas de deportación, explotación, etc.

Con el fin de contener los contagios, México, Guatemala y Estados Unidos¹⁶ introdujeron un serie de medidas que, sin duda, han tenido un impacto sobre la economía y la población en general, y sobre las personas trabajadoras migrantes en particular:

¹⁶ Se incluye información específica sobre Estados Unidos porque las medidas implementadas por ese gobierno afectan la migración de personas trabajadoras migrantes mexicanas con diversos tipos de visa.

Figura 1. Cronología de medidas tomadas por México, Guatemala y Estados Unidos en el contexto de la pandemia por COVID-19



Respecto a las afectaciones que estas acciones dejaron en las personas trabajadoras migrantes, se puede resaltar lo sucedido por el cierre de fronteras entre Guatemala y México, pues las personas trabajadoras transfronterizas de origen guatemalteco no pudieron acudir a los lugares donde habían sido empleadas en México antes de iniciar la contingencia o, bien, no tuvieron la posibilidad de regresar a sus hogares en Guatemala debido a las restricciones.¹⁷

Por otra parte, en lo relacionado a retrasos en la contratación o en el arribo de las y los trabajadores a los países de destino, es de destacar que los gobiernos han agregado nuevos requisitos sanitarios que deben acatarse a lo largo de todo el proceso de contratación, para hacer posible la migración laboral. Por ejemplo, las regulaciones locales sobre transporte y hospedaje en Estados Unidos sufrieron cambios como resultado de las medidas sanitarias, impactando la migración de México hacia Estados Unidos y complicando la contratación de personas migrantes de origen mexicano en ese país, a pesar de las ofertas de reclutamiento ya existentes. En este sentido, de acuerdo con CIERTO Global, agencia de empleo privada en México que participó en la presente evaluación, se registraron casos en los cuales las visas de trabajo para laborar en Estados Unidos ya se encontraban autorizadas, pero las restricciones locales en el lugar de destino impidieron que se realizara el viaje.

También se identificó que la emisión de documentos de trabajo y de viaje se vio suspendida, aletargada, o se complejizó tanto en países de origen como de destino. En México, por ejemplo, ha sido una dificultad señalada por las empresas, y es una situación que puede conducir a las personas a caer en situación migratoria irregular, incrementando su vulnerabilidad y los riesgos de tener que insertarse en el sector informal o de tener que aceptar condiciones laborales abusivas y precarias.

En la sección retos, necesidades y respuestas se ilustrarán de manera más clara las situaciones enunciadas en este apartado.

b) Prácticas de contratación¹⁸

En este contexto de pandemia una preocupación importante relacionada con los trabajadores migrantes son las prácticas de contratación, pues éstas pueden derivar en condiciones de trabajo decente o, por el contrario, en prácticas que expongan a los trabajadores migratorios a mayores riesgos. En este sentido, es esencial la aplicación de las normas internacionales del trabajo, como las establecidas en el Convenio sobre el servicio de empleo, 1948 (núm. 88), y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1977 (núm. 181), así como los Principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa. Este último establece principios sobre las responsabilidades de los gobiernos en tiempos de crisis, incluyendo medidas que impiden que los actores involucrados en la contratación puedan violar los derechos humanos de los trabajadores (Directriz práctica núm. 12).

¹⁷ Confederación de Empresarios en Tapachula, Chiapas. México- CANACO SERVYTUR.

¹⁸ De acuerdo con los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT, la contratación incluye “la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y — en el caso de los trabajadores migrantes — el retorno al país de origen cuando proceda. Esto se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo”.

La OIT ha expresado diversas preocupaciones e identificado diversos retos en torno a la contratación en tiempos de pandemia, entre las que se incluyen, la posibilidad de que se incrementen los abusos vinculados a los procesos de contratación. Las nuevas condiciones sanitarias impuestas por los gobiernos, sumado a los retrasos en la contratación y a otras circunstancias, puede conducir a las y los trabajadores a buscar servicios informales de contratación, incrementando diversas vulnerabilidades y riesgos como el de exposición durante el desplazamiento y llegada, el ofrecimiento de contratos para empleos que ya no están disponibles a causa de la pandemia, cobros indebidos, poca o nula información sobre la COVID-19 y la posibilidad de viajar en condiciones irregulares.

Por otra parte, también se reconoce que la pandemia impacta la industria privada de contratación. Las agencias privadas de reclutamiento están enfrentando dificultades para operar de manera regular y la crisis financiera les impacta igual que a otros sectores, lo que podría afectar no sólo a las personas que trabajan en esta industria sino también a las personas trabajadoras migrantes. Y, finalmente, en lo que respecta a supervisión y regulación eficaces del gobierno necesarias para garantizar una contratación equitativa, la OIT ha resaltado que la inspección del trabajo puede estar enfrentando retos adicionales por las restricciones de movilidad.¹⁹

Ante este panorama, resulta clave escuchar las diferentes necesidades, retos y respuestas de los actores que confluyen en torno a la gobernanza de la migración laboral.

c) Retos, necesidades, políticas y respuestas prácticas

Con el objetivo de contextualizar los retos y necesidades que enfrenta cada uno de los actores que participaron en esta evaluación, se les solicitó que identificaran las características de la migración laboral en su país; las principales consecuencias de la pandemia en las personas trabajadoras migrantes, y las situaciones más apremiantes relacionadas con la repatriación de las y los trabajadores migrantes.²⁰ Las siguientes tablas muestran los escenarios que describen el contexto de migración laboral en Guatemala y México según las perspectiva de los actores entrevistados.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. Asegurar la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19. Nota Informativa de la OIT. Junio de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_749656/lang--es/index.htm

²⁰ Los representantes de las empresas no respondieron el apartado del cuestionario que corresponde a estos temas debido a que otra consulta de la OIM y OIT estaba en curso con preguntas muy similares.

Tabla 2. Características de la migración en México y Guatemala²¹

Características	Gobierno	Organizaciones de empleadores	Agencias privadas de reclutamiento	Sindicatos	Organizaciones de la sociedad civil	Media de respuestas
Mayores coincidencias						
Se imponen nuevos requisitos de salud a las personas trabajadoras migrantes antes de salir o al regresar (ej. cuarentena).	50%	50%	100%	50%	50%	60%
La migración laboral o traslado de trabajadores sólo sigue accesible para trabajadores de rubros o sectores específicos.	50%	0%	66.67%	50%	71.43%	48%
La migración laboral interna continúa desde ciertas entidades a ciertos destinos del país.	16.67%	50%	33.33%	62.50%	71.43%	46.78%
El retorno o repatriación de migrantes ha aumentado a raíz del Covid-19.	50%	50%	0%	75%	57.14%	46%
Los retornos o repatriaciones se están llevando a cabo como consecuencia de las restricciones impuestas en el país de destino a partir de la crisis.	33.33%	0%	0%	62.50%	57.14%	30.59%
Menores coincidencias						
Ya nadie puede migrar con fines laborales.	0%	50%	0%	25%	7.14%	16.00%

Como se puede observar en la tabla, las agencias privadas de reclutamiento, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil coinciden en mayor medida en que se han impuesto nuevos requisitos de salud a las personas trabajadoras migrantes; en que la migración laboral sólo sigue accesible para trabajadores de sectores específicos; en que la migración laboral interna continúa; en que el retorno o repatriación de migrantes ha aumentado a raíz de la COVID-19, y en que dichos retornos o repatriaciones son consecuencia de las restricciones impuestas en los países de destino a partir de la pandemia. Por su parte, aunque los representantes de gobierno y las organizaciones de empleadores también coinciden con estas aseveraciones propuestas en el cuestionario que se utilizó para recabar información, lo cierto es que les dieron menor peso o importancia que los otros actores.

²¹ Para dimensionar correctamente los porcentajes, se sugiere ver la tabla 1, donde se precisa la cantidad de personas participantes en la evaluación por sector.

Algunos actores agregaron información relevante relacionada con el contexto. Por ejemplo, el Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública, A.C., organización de la sociedad civil basada en México y dedicada a temas de desarrollo sustentable y trabajo decente, señaló que el fraude en el reclutamiento sigue siendo un gran problema debido a la escasa vigilancia de las autoridades competentes y que, en este contexto de pandemia, es posible que el aumente el número de fraudes.

Por su parte, el Instituto Nacional de Migración de México señaló que existe el riesgo de que trabajadores en situación migratoria regular caigan en la irregularidad: “La migración laboral calificada se ve afectada pues muchas empresas siguen en cuarentena o se están viendo obligadas a cerrar. Quizás habrá un desplazamiento del empleo nacional porque México se va convirtiendo en un país de destino. Las personas extranjeras van a tener que intentar regresar a su país de origen o caerán en la irregularidad al no poder renovar sus contratos en las empresas que se están viendo afectadas”.

Respecto a las principales consecuencias que la pandemia ha provocado en las personas migrantes, los actores coincidieron en varios elementos -como se muestra en la tabla 2-, sobre todo en lo que tiene que ver con la reducción o pérdida de empleos; las dificultades para volver al país de origen; la falta de subsidios, y los riesgos de contraer la COVID-19 por entornos de trabajo o vivienda poco seguros.

Tabla 3. Principales consecuencias de la pandemia en las personas trabajadoras migrantes

Consecuencias a corto plazo para las personas trabajadoras migrantes (1 a 3 meses)	Gobierno	Organizaciones de empleadores	Agencias privadas de reclutamiento	Sindicatos	Organizaciones de la sociedad civil	Media de respuestas
Mayores coincidencias						
El acceso a oportunidades de trabajo en el extranjero se ha reducido o desvanecido.	50%	50%	100%	62.50%	71.43%	67.00%
Las personas trabajadoras migrantes en los países o entidades de destino perdieron su empleo a causa del COVID-19 (ej. permiso de trabajo revocado, cerró la empresa del patrón, las personas que tenían licencia al iniciar la pandemia ya no pudieron volver al trabajo, etc.).	50%	50%	66.67%	50%	78.57%	59.00%
Las personas trabajadoras migrantes no pueden volver a casa debido a restricciones de traslado o por falta de recursos.	50%	100%	33.33%	12.50%	64.29%	52.00%
El acceso a oportunidades de trabajo en otras entidades del país se ha reducido o desvanecido.	50%	50%	0%	75%	71.43%	49.00%
Las personas trabajadoras migrantes sufren de paro de labores forzado sin subsidios para cubrir la pérdida de ingresos.	33.33%	50%	0%	62.50%	71.43%	43.45%
Las personas trabajadoras migrantes en los países o entidades de destino sufren un mayor riesgo de infección a causa de entornos de vida o trabajo y vivienda insalubres o hacinados.	33.33%	50%	0%	62.50%	71.43%	43.45%
Las personas trabajadoras migrantes no tienen acceso a servicios de apoyo o no se benefician de las medidas de apoyo a los trabajadores implementadas por los gobiernos.	16.67%	0%	0%	62.50%	64.29%	28.69%
Menores coincidencias						
Las personas trabajadoras migrantes (en especial en el empleo doméstico) siguen trabajando, pero sin recibir salario o prestaciones correspondientes.	0%	0%	0%	25%	35.71%	12.00%
Las personas trabajadoras migrantes en el extranjero no pueden enviar remesas, o el costo de enviar remesas se ha incrementado.	0%	50%	0%	12.50%	14.29%	15.00%

Como se desprende de la información en la tabla, los actores no consideran que el envío de remesas o el empleo asalariado y con prestaciones haya sufrido grandes afectaciones en la pandemia. Por otro parte, las agencias privadas de reclutamiento, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil sugieren un impacto más negativo que los gobiernos y las organizaciones de empleadores, y coinciden en mayor medida en que el acceso a oportunidades de trabajo en el extranjero y en el propio país se han reducido; en que se han perdido oportunidades de empleo en los países de destino; en que las personas trabajadoras migrantes enfrentan dificultades para volver a su lugar de origen; en que las y los trabajadores viven paro de labores forzados sin subsidios; en que las personas trabajadoras migrantes pueden vivir o trabajar en entornos que los exponen a la COVID-19, y en que no tienen acceso a los servicios de apoyo implementadas por los gobiernos extranjeros.

Adicionalmente, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil compartieron otras reflexiones de interés relacionadas con la perspectiva de género, el enfoque en población deportada, la discriminación y estigmatización. Por ejemplo, la organización Formación y Capacitación A.C., basada en Chiapas con líneas de trabajo en género y migración, señaló que “Hay mayores impactos en mujeres trabajadoras migrantes ya que se incrementan las vulneraciones a sus derechos y las ponen en situaciones de mayor riesgo de violencia”

Por su parte, Deportados Unidos en la Lucha, colectivo autogestivo conformado por mexicanos deportados desde Estados Unidos, indicó que la comunidad deportada que estaba en proceso de reintegración en México también está perdiendo sus trabajos y están auto empleándose, sin que existan estrategias o programas gubernamentales que les brinden asistencia.

La Incubadora de Trabajo para Refugiados y Retornados A.C. compartió que las personas refugiadas y solicitantes de asilo son objeto de discriminación y de violación a derechos laborales: “Hemos observado que las personas refugiadas y solicitantes de refugio enfrentan barreras adicionales fuertes por los impactos de la COVID-19. Anecdóticamente, hemos observado que los despidos se justifican por la corta antigüedad de las personas en las empresas o bien por ser de nacionalidad extranjera.”

Finalmente, el Movimiento de Trabajadores Campesinos, ubicado en San Marcos, Guatemala compartieron que en San Marcos, muchos de los trabajadores migrantes retornados han sido objeto de estigmatización porque se les considera portadores de la COVID-19 y, además tienen que enfrentar deudas que habían contraído para viajar: “... ahora que están en sus lugares de origen no encuentran empleo y se han desesperado, ya que muchos se sometieron a préstamos para cubrir sus gastos de pasaje y ahora que han retornado se encuentran en una crisis por la deuda adquirida”.

En lo que respecta a las situaciones relacionadas con el retorno de las y los trabajadores migrantes, los actores consideran que el desempleo, la ausencia de servicios de salud o de pruebas de COVID, la estigma y discriminación y la ausencia de políticas de inserción laboral son las más apremiantes.

Tabla 4. Situaciones más apremiantes relacionadas con el retorno de las y los trabajadores migrantes en el contexto de la pandemia

Situaciones sumamente importantes o muy importantes relacionadas con el retorno de las y los trabajadores migrantes en el contexto de la pandemia.	Gobierno	Organizaciones de empleadores	Agencias privadas de reclutamiento	Sindicatos	Organizaciones de la sociedad civil	Media de respuestas
Las personas migrantes repatriadas desde países afectados no reciben servicios o pruebas de salud suficientes.	16.67%	100%	33.33%	100%	92.85%	68.57%
Las personas migrantes repatriadas no encuentran trabajo porque la epidemia de COVID-19 ha incrementado el desempleo.	50%	100%	33.33%	50%	92.85%	65.00%
Las personas migrantes repatriadas sufren de estigma y discriminación.	33.33%	100%	33.33%	62.50%	85.71%	62.97%
No existe una política o iniciativa específica que se enfoque en dar servicios de apoyo o reintegrar al mercado laboral a las personas migrantes repatriadas.	16.67%	100%	0%	87.50%	92.85%	59.40%
Las personas migrantes repatriadas no tienen acceso a información confiable sobre servicios disponibles u organizaciones de apoyo.	16.67%	100%	0%	75%	92.85%	56.90%

Algunas otras situaciones a las que se enfrenta la migración laboral y la movilidad de trabajadores durante la pandemia que no alcanzaron consenso entre los entrevistados pero aún se percibieron como importantes, muy importantes o sumamente importantes entre algunos actores son: el retorno masivo de trabajadores migrantes a causa de la COVID; la necesidad de los trabajadores de pasar por cuarentenas posterior a su retorno y la consecuente imposibilidad de generar ingresos; la falta de asistencia segura para el traslado interno de las y los trabajadores; la larga espera de las personas repatriadas en fronteras o puntos de repatriación para volver a sus lugares de origen, y la inexistencia de protocolos de repatriación segura de personas.

Algunos actores, como Formación y Capacitación A.C. y la Asociación Coordinadora Comunitaria de Servicios para la Salud en Guatemala, añadieron y/o enfatizaron que las y los trabajadores están enfrentando situaciones de rechazo e incluso violencia en sus comunidades y que los proceso de deportación no están contemplando protocolos de salud que garanticen una adecuada reinserción en las comunidades de origen.

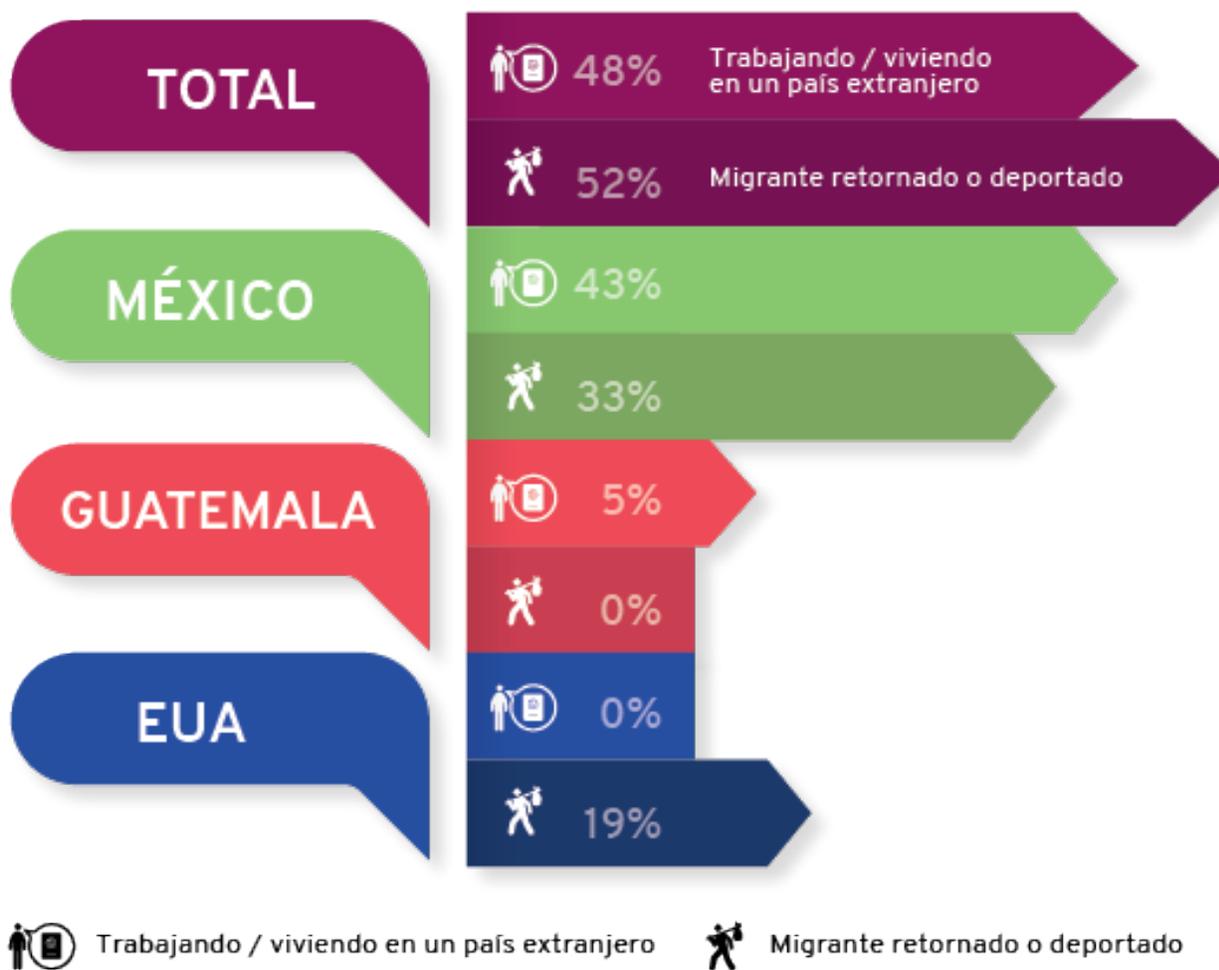
A estas características del contexto se suman los retos y necesidades particulares que están enfrentando las y los trabajadores migrantes y los diferentes actores que participaron en esta evaluación, así como las políticas y respuestas prácticas que cada uno está desarrollando para responder al desafiante contexto, como se muestra a continuación.

i. Trabajadores migrantes

Antes de referir lo expresado por las personas migrantes que participaron en esta evaluación, vale la pena destacar algunas de las características de la población que fue entrevistada, ya que sus necesidades y retos suelen estar vinculados a su *status* migratorio, a la etapa migratoria en la que se encuentran y a su tipo de empleo, entre otros factores.

Se entrevistó a 21 personas trabajadoras migrantes, el 76.19% de los entrevistados son hombres y 19.5% mujeres²²; el 52% eran trabajadores retornados o deportados y el 48% eran personas trabajando en el extranjero.

Gráfica 2. Distribución de la población trabajadora migrante de acuerdo a país y situación



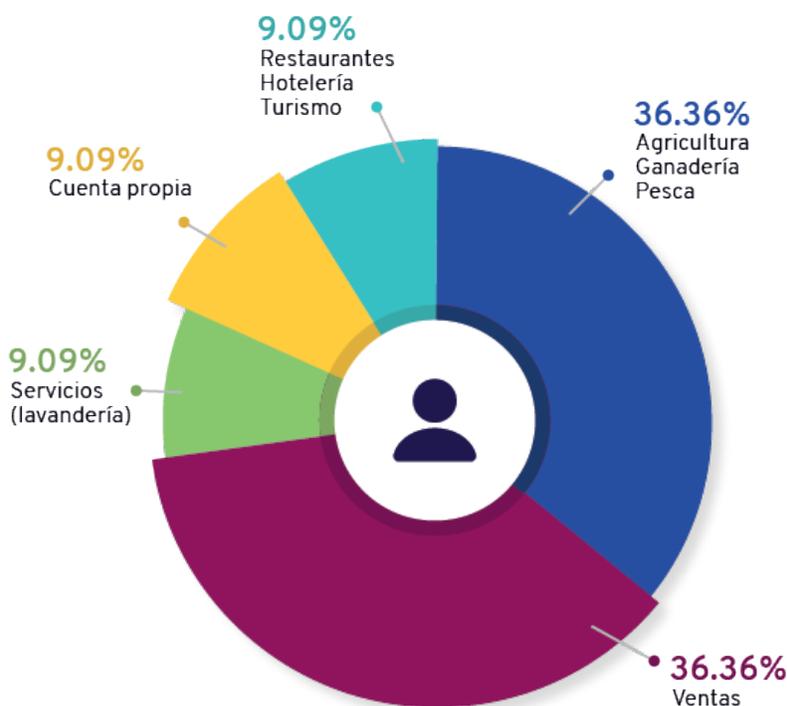
²² El otro 4.76% corresponde a una persona que decidió no identificarse

Trabajadores en el extranjero

Sobre los trabajadores en el extranjero, el 63.64% se encontraba trabajando en México y el 36.36% en Estados Unidos, 72.73% son mujeres y el resto hombres. Mientras que todos los trabajadores en Estados Unidos de desarrollaban en la agricultura, ganadería o pesca con permisos de trabajo, en México las personas trabajaban en otros sectores como el de servicios (hoteles, restaurantes, lavandería), en ventas o por cuenta propia, la mayoría sin permisos de trabajo.

De esta información, es de resaltar que al momento de la entrevista todas las personas desempeñaban actividades en sectores que han sido severamente afectados por la pandemia²³ de diversas formas -particularmente las que se encontraban en México-, y esto se confirma con la información proporcionada por los trabajadores, quienes expresaron estar enfrentado: recortes en las jornadas laborales, la pérdida de trabajo y dificultad para vender sus productos. Además de la participación en el sector informal, hay que destacar que la falta de permisos de trabajo puede incrementar los retos que enfrentan actualmente las y los trabajadores. Igualmente relevante resulta que en los sectores informales y los que han sido más afectados por la pandemia, suele haber una participación importante de mujeres.²⁴

Gráfica 3. Sectores en los que se desempeñan las y los trabajadores migrantes entrevistados



²³ La OIT clasificó los sectores de actividad económica según el riesgo que iban a conocer al entrar la crisis sanitaria con mayor fuerza, e hizo una clasificación en riesgo alto, medio alto, medio bajo, medio y bajo. Los sectores que se encuentran en un riesgo más alto de perturbación debido a la crisis son: 1) las actividades de alojamiento y de servicio de comidas; 2) las industrias manufactureras; 3) las actividades inmobiliarias; 4) las actividades administrativas y comerciales; 5) el comercio al por menor y al por mayor; y 6) la reparación de vehículos de motor y motocicletas." En: OIT. México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Nota técnica país. Octubre 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/mexico/publicaciones/WCMS_757364/lang-es/index.htm

²⁴ *Idem*, p. 18.

A estas situaciones, se suman las preocupaciones expresadas por las y los trabajadores migrantes, como:

- la imposibilidad de regresar a su país;
- no poder encontrar trabajo en el largo plazo en su país de origen o en el país en el que se encontraban al momento de la entrevista;
- no tener medios para sustentarse en el mediano plazo;
- no poder pagar deudas contraídas antes de migrar;
- no poder acceder a pruebas o a atención médica, y
- no poder enviar remesas (36.36% dijeron que envían remesas y 36.36% dijeron que ahora no pueden hacerlo) ²⁵ .

Es de destacar que algunas de estas preocupaciones se ven agravadas por el hecho de que sólo el 27.27% de los trabajadores tienen ahorros -el resto no los tiene o decidió no responder a esa pregunta- para satisfacer sus necesidades más inmediatas como alimentación, vivienda y atención médica. Por otra parte, el 63.64% de los entrevistados gastó entre 300 y 3000 dólares para viajar, lo que muy probablemente aumenta su falta de seguridad financiera frente a la pérdida de empleos o reducción de jornadas laborales previamente señaladas.

Aunque no hay información puntual sobre el deterioro de las condiciones laborales, sí se subraya el hecho que algunas personas han debido enfrentar reducciones de jornadas laborales y ajustes salariales y que, otras – que ya se encontraban en la informalidad laboral-, además ahora enfrentan el latente riesgo de contraer la COVID-19.

La información compartida por las y los trabajadores también fue expresada por miembros de las organizaciones de sociedad civil, quienes afirmaron que la situación de los trabajadores migrantes se ve recrudecida ante la falta de subsidios que permitan subsanar la pérdida de ingresos. Otro elemento subrayado por las organizaciones de la sociedad civil fue que, al ejercer actividades de autoempleo las personas se sienten más expuestas a la COVID-19.

Trabajadores deportados o retornados

En lo que respecta a los trabajadores retornados o deportados, 90% son mexicanos y 10% de origen guatemalteco. Al momento de las entrevistas, el 70% había regresado de Estados Unidos, el 10% de Canadá, el 10% de México y un 10% no especificó. El 60% trabajaba en agricultura, ganadería o pesca, el 10% en construcción, el 10% en fábricas o maquilas, el 10% en el sector de servicios (hotel o restaurante) y el 10% en el trabajo doméstico. El 50% de las y los trabajadores deportados contaba con permisos de trabajo, el 40% no tenía permiso y un 10% no especificó.

²⁵ De acuerdo con proyecciones de la OIT, se prevé que las remesas disminuyan 110,000 millones de dólares de EEUU aproximadamente este año. Mayor detalle en: Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19. Recomendaciones para responsables de la formulación de políticas y los mandantes. *Op. Cit.*

Igual que en el caso de los trabajadores en el extranjero, la mayoría se desempeñaba en sectores que han sufrido grandes afectaciones en la pandemia, incluyendo la agricultura, pues si bien se considera una actividad esencial, igualmente ha tenido que reducir su producción debido a la disminución en la demanda. La información proporcionada por los trabajadores entrevistados es contundente al respecto, el 70% de ellos regresó a su país de origen porque los contratos se terminaron antes de tiempo. Existe un balance entre las personas deportadas que desean permanecer en el país de origen y las que desean intentar viajar nuevamente.

Los trabajadores deportados, igual que los entrevistados como trabajadores en un país diferente al suyo, dijeron estar muy preocupados por la posibilidad de no encontrar trabajo en su país de origen o en el país donde trabajaban previamente. Otra preocupación en la que coincidieron ambas poblaciones fue en el tema de salud y, concretamente, no tener acceso a atención médica o pruebas de salud suficientes.²⁶

Los trabajadores deportados o retornados confirmaron que no tuvieron que hacerse pruebas de COVID-19 antes de retornar a su país de origen y, aunque el 70% dijeron haberse puesto en cuarentena, es necesario reconocer que el hecho de no tener pruebas que confirmen que su estado de salud es bueno, pone en riesgo a las propias personas trabajadoras, a sus familias y comunidades. Por ejemplo, en entrevista para esta evaluación, el Sindicato Jornalero Emiliano Zapata en Oaxaca -y otras organizaciones de derechos humanos- señaló que se han registrado casos de personas que fueron repatriadas desde Estados Unidos y que se encontraban enfermas o presentaban síntomas de COVID-19.

Diversos actores entrevistados reconocieron que no existen protocolos de repatriación seguros para las y los trabajadores y diversas organizaciones de la sociedad civil compartieron ejemplos de cómo la falta de protocolos, sumado a la percepción negativa que existe de los migrantes retornados, aumenta la discriminación, rechazo y estigma en contra de quienes regresan a sus lugares de origen, incrementado su vulnerabilidad, exponiéndoles a ser sujetas de posibles actos de violencia y dificultándoles la reinserción social y laboral en sus propios países.²⁷

Respecto al reclutamiento y, concretamente al pago de comisiones de contratación y gastos conexos²⁸, es de resaltar que se observa una gran diferencia entre quienes migraron por sí mismos o a través

²⁶ Para conocer si las personas trabajadoras migrantes están recibiendo información sobre la COVID-19 y quién está distribuyendo dicha información, se formularon una serie de preguntas sobre el tema. Los resultados se pueden consultar en el Anexo 1.

²⁷ Yael Schacher and Rachel Schmidtke. Refugees International, Reporte "Retornos perniciosos: la COVID-19 agudiza las vulnerabilidades de los guatemaltecos repatriados", 1 de julio de 2020 Disponible en: <https://www.refugeesinternational.org/reports/2020/6/29/retornos-perniciosos-la-covid-19-agudiza-las-vulnerabilidades-de-los-guatemaltecos-repatriados>

²⁸ "La expresión comisiones de contratación o gastos conexos hace referencia a cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro." Principio General No.7: No debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo. Organización Internacional del Trabajo. 2019. Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y gastos conexos. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang-es/index.htm

de intermediarios informales –en ocasiones fraudulentos o abusivos-, y quienes viajaron a través de agencias de reclutamiento oficiales. Quienes migraron a través de alguna agencia certificada señalaron que en ningún momento incurrieron en gastos, mientras que el 100% de las personas que viajaron sin intermediación regulada, tuvieron que cubrir al menos sus propios gastos de viaje, entre otros.

“En San Marcos, muchos de los migrantes que han retornado han sido objeto de estigmatización, ya que los tachan que son portadores del COVID-19 y ahora que están en sus lugares de origen no encuentran empleo y se han desesperado, ya que muchos se sometieron a préstamos para cubrir sus gastos de pasaje y ahora que han retornado se encuentran en una crisis por la deuda adquirida.” (Movimiento de Trabajadores Campesinos, San Marcos, Guatemala)

Sólo el 30% de los trabajadores repatriados están trabajando actualmente, 20% indicaron que no tienen trabajo porque no hay oportunidades laborales, 10% desea comprar insumos para iniciar su propio negocio, 20% desean enfocarse en construir o hacer labores en su casa y 20% no compartieron información sobre su actual situación laboral. No se brindó mucha información sobre reducciones salariales resultado de jornadas de trabajo más cortas, sólo una trabajadora compartió que trabaja las mismas horas pero con salario más bajo y también enfatizó que no tiene acceso a material de protección e higiene en el lugar de trabajo.

Finalmente, aunque en este estudio no se realizaron entrevistas a trabajadores migrantes internos, cabe resaltar que, de acuerdo con información proporcionada por organizaciones de la sociedad civil, estos trabajadores también se han visto afectados. En su mayoría son personas de origen indígena y provenientes de comunidades rurales, quienes en el contexto de la crisis sanitaria por COVID-19 se han visto en situaciones de mayor vulnerabilidad al no contar con acceso a servicios de salud y cobertura adecuada de protección social a pesar de ser mexicanas. Esta situación no es nueva, sin embargo, las organizaciones defensoras de los derechos de la población jornalera agrícola en México constatan que los abusos contra trabajadores migrantes internos se han agudizado con la pandemia.

ii. Gobiernos

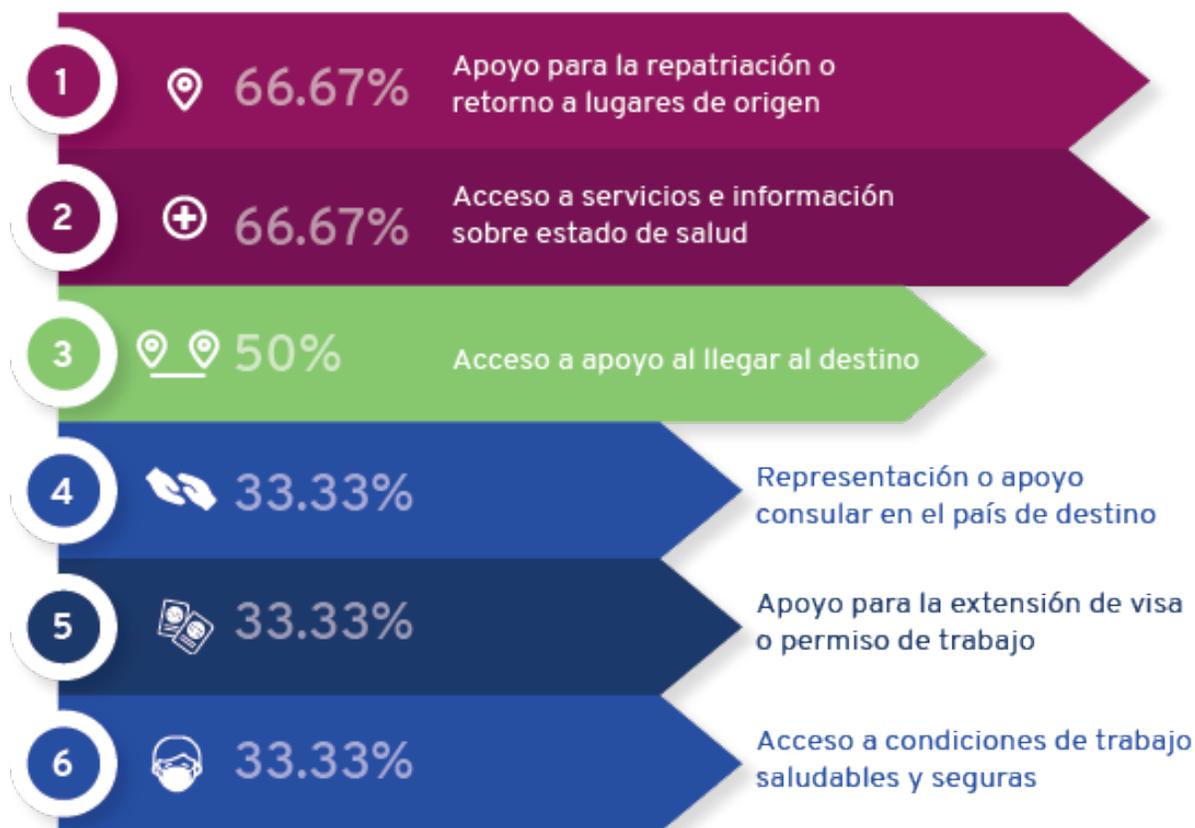
Esta sección considera las valoraciones expresadas por los seis representantes de gobierno de México y Guatemala que fueron entrevistados para esta evaluación. Se trata de persona que se desarrollan en Ministerios o Secretarías del Trabajo a nivel federal o local, en Ministerios de Relaciones Exteriores o como autoridades migratorias.

Las autoridades entrevistadas indicaron que las necesidades más apremiantes expresadas por las y los trabajadores migrantes durante la pandemia son:

- acceso a servicios e información sobre el estado de salud,
- apoyo para la repatriación o retorno a lugares de origen,
- apoyo al llegar al destino -incluyendo información y asistencia humanitaria-,
- acceso a condiciones de trabajo saludables y seguras,
- apoyo para la extensión de visa o permiso de trabajo y
- representación o apoyo consular en el país de origen.

Las necesidades de las poblaciones migrantes que las autoridades identifican como menos apremiantes son: las políticas de apoyo al ingreso en caso de pérdida de empleo, el acceso a vivienda segura y saludable, e información confiable sobre las medidas de prevención de COVID-19.

Gráfica 4. Necesidades más apremiantes expresadas por las personas trabajadoras migrantes, de acuerdo con las autoridades entrevistadas



Las necesidades de las personas migrantes identificadas por las autoridades entrevistadas coinciden con la información que han brindado las mismas personas migrantes y las organizaciones de la sociedad civil entrevistadas.

Aunque se ha señalado previamente, vale la pena recordar que las autoridades entrevistadas en México y Guatemala coinciden en que existe un retorno masivo de migrantes; las personas repatriadas no encuentran trabajo por el desempleo causado por la pandemia; los trabajadores repatriados no tienen acceso a información confiable y/o a organizaciones de apoyo; no hay asistencia para el traslado interno, y no existen políticas o servicios de apoyo para los trabajadores retornados o deportados.

Sólo el 50% de las autoridades entrevistadas consideran que el tema de salud -específicamente las pruebas de salud- no son relevantes, ni tampoco el tiempo prolongado que los trabajadores deben pasar en frontera; la ausencia de protocolos seguros de repatriación o la estigmatización y discriminación que sufren las personas migrantes. Este hallazgo es relevante si se considera que las personas

trabajadoras migrantes expresaron que el tema de acceso a servicios de salud y pruebas de COVID es muy relevante para ellas. Como se verá más adelante, otros actores han identificado este tema como muy relevante.

De acuerdo con las autoridades, a fin de prevenir o contrarrestar el impacto de la COVID-19 en las personas trabajadoras migrantes, se han puesto en marcha diferentes políticas e iniciativas, entre las que se encuentran: la restricción de la movilidad -sobre todo entre países- para evitar mayores contagios; la creación de políticas y programas de apoyo focalizadas en trabajadores repatriados; la organización de misiones diplomáticas para apoyar la repatriación de personas; el diseño de medidas especiales para mejorar el acceso de personas trabajadoras migrantes a la seguridad social y servicios de salud; la distribución de ayuda humanitaria -por ejemplo alimentos- a personas repatriadas, trabajadores migrantes y sus familias; la difusión de información sobre el COVID, y la generación de información sobre la pandemia para que los trabajadores migrantes conozcan las implicaciones de ir a trabajar a otro país y los ordenamientos que deben cumplir en el destino.

De manera particular, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en México informó que, en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), se ha provisto a las y los trabajadores migrantes de kits de cubrebocas, gel antibacterial y termómetros, para prevenir y reducir los contagios durante su movilidad laboral.

Aunque las autoridades reportan esta diversidad de programas e iniciativas, no existe mayor información oficial al respecto y tampoco se encontró referencia de otros actores -sociedad civil o los propios trabajadores migrantes- a dichos programas. Sólo algunas organizaciones de sociedad civil y empleadores refirieron acciones de autoridades locales en entidades federativas en México.

El 100% de las autoridades indicaron que las medidas implementadas para aliviar las consecuencias de la pandemia en las personas trabajadoras migrantes nacionales, también se aplica a otros trabajadores migrantes como los que están en el país o los que han retornado. Como ejemplo de estas medidas, las autoridades citaron programas de desempleo y apoyo al ingreso; programas sociales para garantizar seguridad alimentaria - como apoyo con despensas y productos de primera necesidad-; ampliación de prestaciones sociales, y acceso al seguro social.

Asimismo, las autoridades reportaron que existen programas inclusivos de reinserción al mercado laboral, entre los que se encuentran el asesoramiento laboral y desarrollo de habilidades para la búsqueda de empleo; la homologación y certificación de competencias; la capacitación para el emprendimiento y la educación financiera y, en menor medida, programas de educación financiera y vinculación a instituciones micro financieras con el fin de incrementar oportunidades de emprendedurismo.²⁹

²⁹ Es importante recordar que las autoridades entrevistadas son mexicanas y guatemaltecas y que en el caso mexicano, se entrevistó a autoridades de nivel local y federal.

iii. Organizaciones de empleadores

Dos organizaciones de empleadores fueron entrevistadas para la presente evaluación, una basada en México y la otra en Guatemala. Aunque previamente se muestra cuál es su percepción sobre el contexto, las consecuencias de la pandemia y las situaciones más apremiantes en torno al retorno de las y los trabajadores migrantes (ver tablas 1, 2 y 3), es de resaltar que este sector tiene un espectro muy amplio de las consecuencias que la pandemia tiene en los trabajadores migrantes y que dan una gran importancia a todas las situaciones relacionadas con el retorno de los trabajadores.

Respecto al impacto y consecuencias que están enfrentando los empleadores, existen diferencias importantes entre lo que reportan las organizaciones de empleadores en México y Guatemala. Cabe resaltar que en México quienes reportan son actores a nivel local y parte del sector comercio, servicios y turismo, mientras que en Guatemala se trata de respuesta a nivel federal y hace parte del sector agro.

En Chiapas -estado fronterizo en México-, el representante de la organización de empleadores confirmó que el 90% de sus agremiados cerraron temporalmente sus empresas y que el personal de éstas se ha reducido aproximadamente en un 50%. Sin duda este paro en las operaciones ha debido afectar a trabajadores migrantes en tanto que, entre el 10% y el 20% del personal en las empresas es migrante, según las estimaciones de la misma organización de empleadores.³⁰

Por otra parte, el representante de la organización de empleadores indicó que el cierre temporal de operaciones ha afectado a los miembros de la organización ya que no están generando ingresos y han quedado con una serie de compromisos financieros entre los que se encuentran: el pago del alquiler, nómina, seguridad social, impuestos y deudas. La situación de esta organización de empleadores muestra de manera práctica cómo el sector servicios ha sido uno de los más afectados en el marco de la pandemia.³¹

En lo que respecta a la organización de empleadores en Guatemala, la entrevista permitió confirmar que sus operaciones se mantienen regulares y sin cambios drásticos en el personal. Las empresas que han suspendido contratos laborales han afectado entre un 5% y 15% de su fuerza laboral. Las personas trabajadoras migrantes en las empresas que componen esta organización son aproximadamente el 10%, de tal forma que es posible que éstos se hayan visto impactados en la suspensión de contratos laborales u otras acciones tomadas por las empresas para ajustar sus operaciones como resultado de la pandemia.

A pesar de que este sector no se ha visto igual de impactado que el sector de servicios u otros, la persona entrevistada refirió que 1 de cada 2 empresas reflejan la necesidad de acudir al sistema financiero para cubrir su capital de trabajo y poder cubrir gastos como pagos a proveedores, planillas de salarios y refinanciar deudas existentes.

³⁰ De acuerdo con la persona entrevistada, adicionalmente en las ciudades fronterizas hay sectores -como el de la construcción- que suelen contratar mano de obra migrante y que desde hace tiempo están en crisis, lo que afectado a las y los trabajadores migrantes.

³¹ OIT. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. *Op.cit.*

Un hallazgo relevante entre las organizaciones de empleadores en ambos países es que carecen de mecanismos de monitoreo de las prácticas de reclutamiento de sus miembros y aunque no se brindó mayor información al respecto, se trata de un dato relevante.

Ante los retos y necesidades señalados previamente, la organización de empleadores en México indicó que se está impulsando la búsqueda de créditos para que las empresas puedan enfrentar la crisis a tasas bajas y pagos diferidos, mientras que en Guatemala la organización señaló que están gestionando que las empresas accedan a los programas gubernamentales de alivio como el “Fondo de protección al empleo” que ha sido utilizado por menos del 10% de las empresas.

Por otra parte, la organización en México reporta que sus agremiados han tenido que reducir las horas de trabajo y en Guatemala que han debido ajustar la gama de servicios para poder seguir operando pero, en términos positivos, en ambos países las organizaciones de empleadores indicaron que brindan a los trabajadores equipos de protección. La organización en Guatemala indicó que brindan información detallada sobre la COVID-19 y que cuentan con protocolos de prevención de contagio en los centros de trabajo que se han ido ajustando a las disposiciones gubernamentales.³² Estas medidas preventivas se aplican a trabajadores migrantes en ambos países.

iv. Empresas

El número de representantes de empresas que participaron en esta evaluación, 25, fue muy significativo pues representan el 31.65% de las personas entrevistadas. El 96% de las empresas que compartieron información se encuentran basadas en México y el 4% en Guatemala. Las empresas en México están ubicadas en el norte, centro y sur del país y desarrollan actividades en los sectores de manufactura, comercio, construcción, hostelería o turismo, agricultura, ganadería o pesca, servicios de mercadotecnia digital, educación, seguros, contabilidad, servicios de comercio exterior y servicios legales.

El 96% de las empresas participantes en la evaluación son micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) y no corresponden a sectores considerados esenciales -excepto por las que se dedican a agricultura, ganadería o pesca, que representan sólo el 8% de la muestra-.

Entre los principales impactos financieros y operativos de la pandemia reportados por las empresas se encuentran:

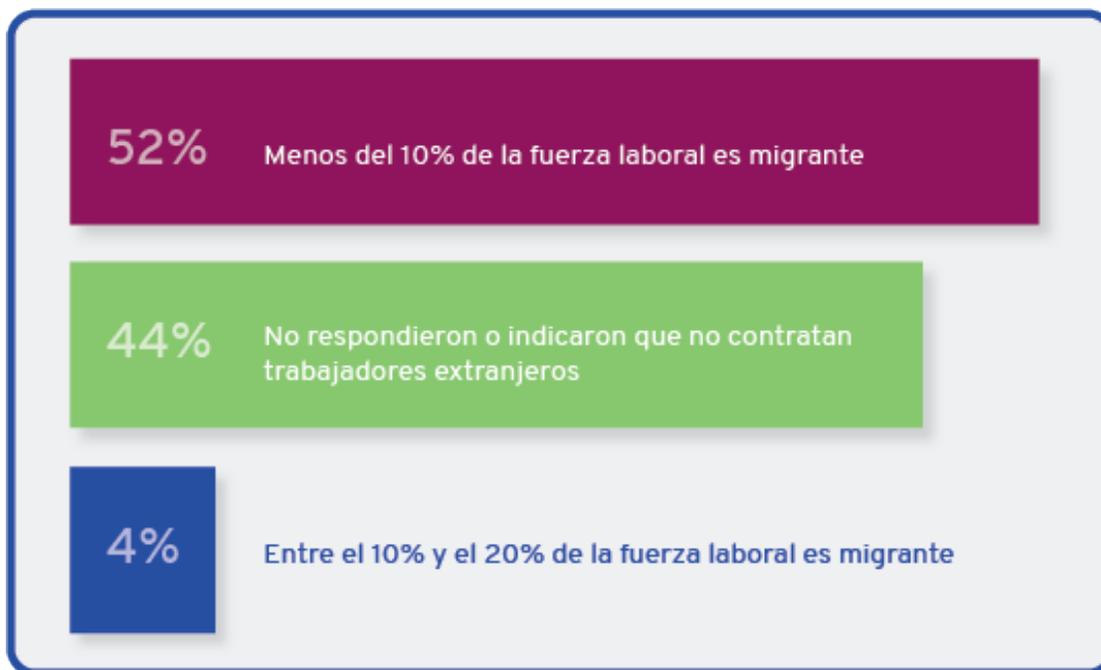
- la reducción en las operaciones;
- disminución de ventas;
- dificultades en toda la cadena de suministro;
- el incremento de los costos de los insumos;
- aumento en costos por la compra de material de prevención que no era necesario antes de la pandemia;
- pagos de personal que no está laborando -incluidos impuestos y derechos-;
- cancelación de contratos por servicios previamente otorgados, y
- pérdida de flujo de efectivo.

³² Para mayor información, es posible consultar el micro sitio en la página web de Cámara del Agro: <https://www.camaradelagro.org/covid-19/>

Ante estos impactos, los representantes de las empresas manifiestan -mayoritariamente- que necesitan apoyos gubernamentales, apoyos fiscales y apoyo en temas de salud -por ejemplo capacitación y protocolos para la nueva normalidad-.

Respecto a la fuerza laboral migrante, las empresas que cuentan con esta población reportaron que hay trabajadores de temporada, permanentes y transnacionales.

Gráfica 5. Fuerza laboral migrante en las empresas consultadas



De acuerdo con las entrevistas realizadas, 28% de las empresas no han hecho despidos de personal; 4% han despedido a menos del 5% de su personal; 20% entre el 1 y el 10%; 4% entre 21 y 30%; 4% entre 31 y 40% y 36% no respondió. Las personas entrevistadas no compartieron información que permita identificar si los despidos afectan a trabajadores migrantes.

Relativo al proceso de reclutamiento, el 44% de las empresas entrevistadas ya no realizan procesos de reclutamiento o no están contratando personal; el 16% aún recluta empleados locales, connacionales de otras entidades y extranjeros -en los sectores educación, de seguros y ventas-; el 16% recluta sólo empleados locales y nacionales, y el 24% no indicaron nada. Es de resaltar que el 54.55% de las empresas que ya no realizan procesos de reclutamiento son empresas cuya fuerza laboral integra a personas migrantes en diversos sectores como manufactura, comercio, agricultura, construcción y educación, en diversas entidades federativas en México como Chiapas, Baja California Norte y Sur y Puebla.

Entre las empresas que aún contratan trabajadores extranjeros, una indicó que las entrevistas se realizan de forma virtual y que se están implementando formas de aplicación de pruebas en línea para completar el expediente, además de que su documentación debe enviarse por correo electrónico. Quienes contratan a personas trabajadoras extranjeras mencionaron que los retos de reclutamiento y mantenimiento de esa población como parte de la fuerza laboral, están vinculados con la expiración de visas,

con los trámites que se han visto paralizados y con los retornos voluntarios. Las empresas que aún contratan trabajadores extranjeros se ubican en los sectores de agricultura, seguros y ventas en Chiapas y Baja California Sur. Como los representantes de gobierno, el sector empresarial que contrata personal extranjero identifica el tema de trámites y expiración de visas como un reto importante.

Para responder a los desafíos antes descritos, las y los representantes de empresas compartieron información sobre las acciones que están realizando. La mayoría indicaron que han reducido sus operaciones pues esperan que la crisis dure poco; han debido reducir el personal para mitigar costos; están brindando información detallada sobre la COVID-19, y están proporcionando equipos de protección a las y los trabajadores.

En mucho menor medida, algunas empresas reportaron que han reducido las horas de trabajo; han modificado los contratos y se han establecido contratos de acuerdo a las horas trabajadas; han decidido enviar a los grupos vulnerables a casa; han modificado sus sistemas para poder operar a distancia, y han establecido una comisión de prevención de COVID-19. El 24% de las personas entrevistadas no compartieron información sobre las acciones que están llevando a cabo para enfrentar los retos.

Como mejores prácticas, es de resaltarse que algunas personas compartieron información mayormente relacionada con medidas sanitarias. Por ejemplo: se están y están capacitando a trabajadores sobre mecanismos de prevención y efectos de la COVID-19, han establecido horas de ingreso escalonado, han impuesto sana distancia en puestos operativos, han puesto en marcha manuales de procedimiento de sanidad y han establecido un calendario de guardias.

Finalmente, con el fin de identificar si los gobiernos han implementado medidas que respondan a las necesidades de las empresas -concretamente en lo relacionado con mano de obra extranjera-, se preguntó a las personas entrevistadas cuáles eran esas medidas. El hallazgo fue importante pues se identificaron retos relevantes, por ejemplo, una empresa compartió que los trámites migratorios que se requieren para contratar personas extranjeras no son eficientes y que los criterios que se aplican para resolver los trámites migratorios de trabajadores extranjeros varían constantemente. Por su parte, otra empresa compartió que no ha sido posible contratar trabajadores extranjeros porque la frontera con Guatemala estaba cerrada y no se ha permitido el ingreso de trabajadores, incluso de los que gozan de estancia regular.

v. Agencias privadas de reclutamiento

Tres agencias privadas de reclutamiento participaron en esta evaluación, dos están basadas en Guatemala y una en México, todas reclutan trabajadores para mercados laborales extranjeros. Las agencias en Guatemala reclutan trabajadores de temporada que viajan a Canadá en los sectores de agricultura / ganadería / pesca, construcción, alimentos y bebidas. En México la agencia recluta a trabajadores de temporada que viajan a Estados Unidos en los sectores de agricultura / ganadería / pesca y a trabajadores permanentes que se dirigen a Canadá.

Los mayores retos que enfrentan las agencias, de acuerdo con las entrevistas, son a causa de:

- los requisitos migratorios o de reclutamiento oficiales, que se han vuelto demasiado difíciles de cumplir o que cambian constantemente;
- la suspensión que han hecho los países en la emisión de documentos o permisos relevantes;
- la reducción en la demanda de mano de obra, y
- las restricciones a la movilidad que impide a las y los trabajadores desplazarse al país de trabajo.

Una de las agencias resaltó que tienen dificultad para mantener operaciones por falta de liquidez y que sólo cuentan con la mitad del personal en operaciones.

Antes de la crisis las agencias reclutaban o colocaban a un mayor número de personas trabajadoras migrantes. Todas coinciden en que, como resultado de la pandemia, las tasas de reclutamiento o colocación han disminuido entre 10 y 30%.

Gráfica 6. Colocación promedio anual de personas trabajadoras hecha por las agencias de reclutamiento antes de la pandemia



Según las proyecciones del 66.67% de las agencias, si las medidas de confinamiento y restricciones a la movilidad se terminaran en los próximos dos meses, les tomaría de uno a tres meses restablecer sus operaciones normales y necesitarían algunas estrategias para lograrlo. Una de las más importantes es tomar medidas sanitarias para asegurar que las y los trabajadores salgan, viajen, trabajen y regresen a sus comunidades sanos y de forma segura.

De acuerdo con las agencias, las personas colocadas han reportado pérdida de empleo, imposibilidad de regresar a los países de origen y la dificultad de tener que esperar para poder viajar al lugar del destino laboral. Sobre las dos primeras situaciones, una de las agencias indicó que ante la cancelación de contratos, han tomado la medida de dejar al aplicante en su base de datos, ya que existe la posibilidad de que otro empleador lo contrate.

En materia de salud de las personas trabajadoras migrantes, al momento de la entrevista las agencias no tenían conocimiento de personas reclutadas o en proceso de reclutamiento enfermas por COVID-19. Una de las agencias apuntó que en todo el proceso brindan información preventiva para evitar el contagio y que las y los trabajadores cuentan con seguros específicos para la COVID-19 en el país de destino, además de colaborar con las autoridades locales al retorno para vigilar la salud de quienes han retornado.

Para enfrentar los retos que la pandemia les ha planteado, una de las agencias indicó que redujeron sus costos administrativos -lo que no implicó recorte de personal-; diversificaron la oferta de reclutamiento -por ejemplo cambio de país de destino o traslado al mercado interno-; expandieron o cambiaron los servicios de reclutamiento para los trabajadores; y cambiaron la fecha de traslado de los trabajadores esperando que se levantaran las restricciones de movilidad. El 100% mencionaron que dan información detallada sobre COVID-19 a las y los trabajadores migrantes.

Las agencias señalaron como ejemplo de buenas prácticas la difusión de medidas de prevención e higiene para evitar contagios de COVID-19 entre personal, la utilización de herramientas tecnológicas para que las personas trabajadoras no tengan que salir de su comunidad y el cambio de capacitaciones presenciales a virtuales.

Respecto a si las medidas gubernamentales para atender la crisis por COVID-19 han sido apropiadas y benefician a las agencias privadas de reclutamiento, el 100% de las agencias indicaron que “en parte”. Una agencia señaló que si bien el gobierno ha apoyado con gestiones y permisos que permiten el traslado de las personas trabajadoras, no tienen conocimiento de que existan medidas de apoyo a las agencias. Otra agencia mencionó que se ha incrementado la comunicación y colaboración con las autoridades para encontrar alternativas que eviten la concentración innecesaria de personas y que en algunas zonas han encontrado colaboración de las autoridades locales para realizar exámenes médicos antes de salir y al retorno de las y los trabajadores.

vi. Sindicatos

Los ocho representantes de sindicatos participantes en la presente evaluación representan el 10.13% de los actores entrevistados para la presente evaluación, el 75% están basados en diferentes entidades federativas en México y el 25% en Guatemala y se trata mayoritariamente de organizaciones sindicales de trabajadores del campo. 37.5% de los sindicatos acompañan a personas trabajadoras permanentes, 75% a trabajadores y trabajadoras de temporada, 25% a trabajadores y trabajadoras transfronterizas y 37.5% a personas trabajadoras transnacionales.³³

³³ Estos porcentajes suman más de 100% porque más de una organización sindical acompaña a dos o más categorías de trabajadores.

Entre los retos que enfrentan estas organizaciones sindicales entrevistadas, resaltan:

- los problemas para contactar a sus miembros o brindarles servicios debido a las medidas de distanciamiento social o restricciones de movilidad;
- cierre de oficinas, y
- falta de personal por enfermedad o confinamiento

Respecto a las necesidades más apremiantes expresadas por las y los trabajadores migrantes o por sus voceros durante la pandemia, existe consenso entre las y los representantes de los sindicatos en que son diversas, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 7. Necesidades más apremiantes expresadas por las personas trabajadoras migrantes, de acuerdo con los sindicatos entrevistados



En menor medida se mencionaron otras necesidades como el apoyo para la repatriación a lugares de origen y el acceso a restitución por el impago de salarios o violación de derechos laborales.

Un dato muy relevante es que el 50% de las personas entrevistadas mencionaron la recuperación de costos incurridos durante el proceso de reclutamiento como una necesidad expresada por las y los trabajadores y es de resaltar porque las personas trabajadoras no deberían asumir costos relacionados con el reclutamiento. También es interesante que las personas trabajadoras migrantes no hicieran mayores referencias a costos de reclutamiento pero los sindicatos sí.

Las personas entrevistadas en este sector apoyan las necesidades de las y los trabajadores migrantes de diversas maneras y con diferentes acciones que van desde la difusión de información, la prevención, la asistencia humanitaria y la incidencia política. Las acciones incluyen: el apoyo a trabajadores en el extranjero o al partir; la distribución de mascarillas y gel antibacterial, el desarrollo de acciones de divulgación, acciones de incidencia con empleadores o gobierno.

Por ejemplo, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Campo y la Industria Alimenticia México Transformador del Siglo XXI, señaló: “Nuestra comunicación ha sido continúa con nuestros delegados y red sindical, hemos pedido a los empleadores que tengan los protocolos y los brinden a cada trabajador. De ser necesario, hay que modificar acciones como los traslados en transporte con la mitad del personal, colocar lavamanos y sanitizantes en áreas estratégicas y hacer promoción continua de los protocolos. Los delegados nos entregan memoria fotográfica y son parte de la promoción y apoyo para que se cumplan los protocolos.”

Por su parte, la Confederación de Trabajadores de México dijo que han repartido despensas e insumos de protección para que los trabajadores regresen a su actividad laboral en diferentes sectores y zonas geográficas del país, por ejemplo, en las maquilas en el norte de México, en el centro del país en plantas armadoras y en el sur de México para los servicios hoteleros.

El Movimiento de Trabajadores Campesinos, San Marcos, Guatemala ha realizado campañas para la recaudación de víveres para apoyar a los trabajadores y ha brindado promoción sobre los derechos de los trabajadores, asesoría jurídica y atención psicológica.

Desde la perspectiva de las personas entrevistadas, hay otros actores que están respondiendo a las necesidades de las personas migrantes, tales como organizaciones no gubernamentales, asociaciones de personas migrantes, organizaciones internacionales -como la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de la Mundial de la Salud, la Organización Internacional para las Migraciones y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados-, autoridades de nivel local y organizaciones patronales.

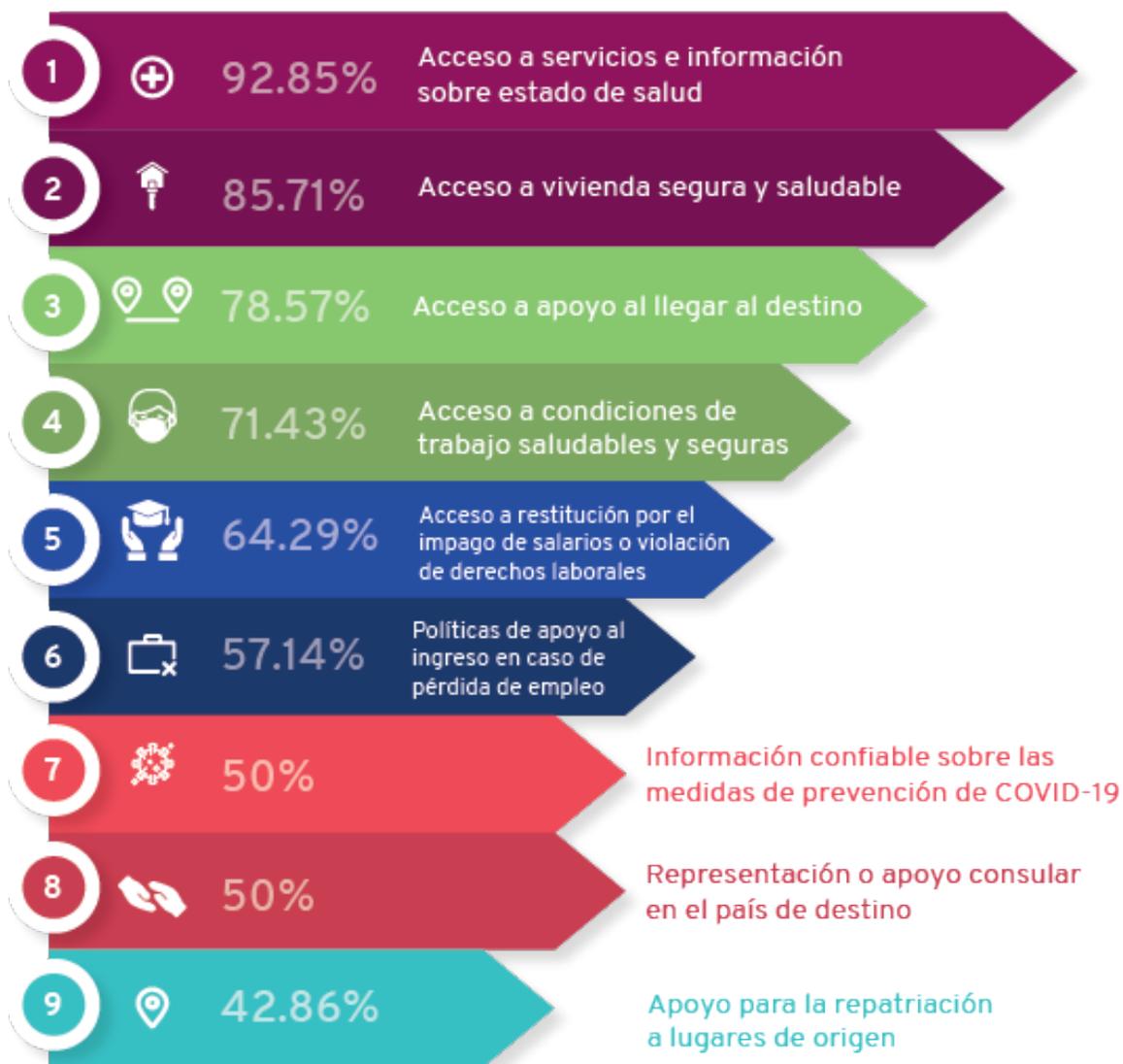
vii. Organizaciones de la sociedad civil

Catorce representantes de organizaciones de sociedad civil participaron en la presente evaluación, lo representa el 17.72% de los actores entrevistados para esta evaluación. Los actores se ubican en México y Guatemala y entre ellos se encuentran un colectivo autogestivo, una institución educativa pública, un centro de investigación pública y una procuraduría de derechos humanos. Las organizaciones acompañan a diferentes categorías de trabajadores migrantes, entre las que se encuentran trabajadores en situación migratoria irregular, deportados, de temporada, permanentes, internos, transfronterizos y transnacionales. El 14.29% de las personas entrevistadas subrayaron que acompañan a trabajadores que se desempeñan en actividades económicas informales, condiciones precarias y de explotación.

Las organizaciones dijeron que la crisis causada por la COVID-19 les ha afectado por el cierre de oficinas; la imposibilidad de contactar a sus miembros y brindarles servicios; la dificultad de monitorear a las personas migrantes y refugiadas; la falta de personal por confinamiento o enfermedad; la realización de teletrabajo en condiciones poco óptimas; el cierre permanente de organizaciones aliadas clave; la recaudación de fondos, y la suspensión de acciones de incidencia política, entre otros.

De acuerdo con estos actores, las y los trabajadores han expresado las siguientes necesidades:

Gráfica 8. Necesidades más apremiantes expresadas por las personas trabajadoras migrantes, de acuerdo con las organizaciones de la sociedad civil entrevistadas



Entre las necesidades menos referidas por las organizaciones figuran el apoyo para la extensión de visa o permiso de trabajo y la recuperación de costos incurridos durante el proceso de reclutamiento. Aunque en mucho menor medida, las organizaciones de la sociedad civil coinciden con los sindicatos en que las personas han expresado la necesidad de recuperar costos realizados durante el proceso de reclutamiento.

Desde la perspectiva y experiencia de estas organizaciones, las personas trabajadoras migrantes tienen una amplia gama de necesidades: ayuda humanitaria que garantice alimentación, vivienda y condiciones de salubridad e higiene; apoyos económicos; acciones que contemplen la reintegración de las personas deportadas; múltiples acciones con enfoque de género e infancia; atención a las necesidades en materia de salud y medidas preventivas; transparencia a lo largo de la cadena de reclutamiento; protecciones en contra de represalias de los empleadores; acceso a justicia laboral; información para acceder a salud de forma efectiva; orientación sobre derechos laborales, y asesoría legal especializada, entre otros.

Una de las organizaciones, enfocada en el tema de migración regulada México- Estados Unidos, subrayó que el momento más complejo tuvo lugar en marzo, cuando se suspendieron los trámites de visa -causando demoras en los viajes e incertidumbre entre las y los trabajadores- y se cerraron algunos sectores no esenciales -causando despidos de los trabajadores-. Además, agregó que en Estados Unidos no se han implementado protocolos de inspección y seguridad a la llegada, durante el periodo de trabajo o a la salida. Sin duda esto impacta en las y los trabajadores migrantes mexicanos y de otras nacionalidades que trabajan de manera documentada o indocumentada en los diferentes sectores de la economía en Estados Unidos.

Muy similar a lo que señalaron los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil están desarrollando acciones que incluyen servicios de apoyo, actividades de divulgación y de incidencia ante empleadores o gobierno. Adicionalmente, en este sector se suman otras respuestas como la orientación y canalización a instituciones y/o servicios, campañas de sensibilización, apoyo legal a personas víctimas de abuso, sensibilización a comunidades para evitar la discriminación y estigmatización de las personas migrantes retornadas, apoyo financiero directo y defensa de derechos, además del uso cada vez más frecuente de herramientas tecnológicas para brindar la atención.

Por ejemplo, Formación y Capacitación A.C. compartió que se ha implementado acompañamiento legal y psicosocial a distancia, que han buscado fondos para asistencia humanitaria de emergencia para las mujeres que acompañan y que han implementado campañas de información contra la discriminación y la xenofobia.

Por su parte, el Centro de los Derechos del Migrante, Inc -organización de apoyo a trabajadores migrantes mexicanos que trabajan en Estados Unidos- indicó que su plataforma www.contratados.org ha sido una herramienta clave para la difusión de información y vinculación con comunidades de personas trabajadoras migrantes de manera digital.

La Incubadora de Trabajo para Refugiados y Retornados A.C. dijo que brindan a sus usuarios información para acceder a servicios de salud de forma efectiva; atención virtual y por teléfono; orientación acerca de derechos laborales para que las personas puedan reaccionar ante medidas tomadas por sus empleadores; orientación sobre el mercado laboral y oportunidades de empleo; creación de alianzas adicionales con empleadores, para que estos cuenten con el apoyo necesario para emplear a las personas refugiadas, solicitantes de asilo y retornadas.

De acuerdo con las organizaciones de la sociedad civil, otros actores que apoyan a las personas trabajadoras migrantes con las necesidades que han surgido en el marco de la pandemia son organizaciones internacionales, asociaciones de migrantes, autoridades locales, organizaciones patronales, redes de organizaciones de la sociedad civil, sindicatos e iglesias y albergues de migrantes.

3. Áreas de oportunidad y recomendaciones

La complejidad de la migración laboral en la región y la crisis económica causada por la pandemia, requieren de acciones contundentes y articuladas entre los diferentes actores que confluyen en torno al tema pues, si bien los mercados laborales han sufrido un fuerte impacto, es evidente que la migración laboral seguirá su curso.

En esta sección se presentan las áreas de oportunidad identificadas por los actores; en algunos casos se trata de acciones que podrían implementarse internamente en cada uno de los sectores, pero, en otros casos se refieren a acciones que podrían ser desarrolladas por un tercer actor o por varios. Por otra parte, también se presentan recomendaciones que surgen del análisis de la información compartida por todas las personas que participaron en esta evaluación.

a) Oportunidades identificadas por los actores

De acuerdo con los diversos actores entrevistados, la información que se presenta a continuación representa áreas de oportunidad. Las oraciones marcadas en gris fueron las que tuvieron más menciones, lo que podría dar pistas de las acciones que requieren atención más urgente.

Gobiernos	Mejorar los mecanismos de inspección y revisar los procesos de salud y seguridad ocupacional en los lugares de empleo, vivienda y aeropuertos. ³⁴
	de desempleo. ³⁵
	Fortalecer los esfuerzos de formalización de empleos para trabajadores y trabajadoras migrantes.
	Desarrollar programas de migración laboral ordenada.
	Generar información sobre los mecanismos de regularización a personas migrantes.
	Mayor capacitación a funcionarios públicos.
	Modernizar la gestión de la movilidad laboral.
Organizaciones de empleadores	Brindar apoyos y estímulos fiscales como la disminución del pago de impuestos sobre nómina y exenciones en pagos de cuotas obrero patronales.

³⁴ Esta propuesta proviene de una autoridad que no es de trabajo.

³⁵ *Idem.*

Empresas	Mayor eficiencia en la actuación de las autoridades migratorias para facilitar la contratación de las personas migrantes. Esto implica capacitación, mejor selección de recursos humanos y administración.
	Incrementar la participación gubernamental en las soluciones económicas y sanitarias para enfrentar la pandemia.
	Diseñar planes de desarrollo regional y medidas anticíclicas.
	Considerar a la iniciativa privada al momento de definir políticas y acciones.
	Brindar apoyo a las empresas y apoyos financieros y desarrollar medidas fiscales
	Utilizar mayores herramientas tecnológicas para favorecer los trámites en línea.
	Desarrollar estrategias binacionales para asegurar la salud de los trabajadores para dar certidumbre a las y los trabajadores.
Agencias privadas de reclutamiento	Desarrollar mecanismos de seguimiento y monitoreo de los trabajadores en el exterior
Sindicatos	Contribuir en la capacitación de las nuevas normas de salubridad.
	Fortalecer la economía local.
	Desarrollar medidas de promoción al empleo
	Establecer agendas comunes entre los diferentes actores que concluyen en torno al tema migratorio
	Crear plataformas de información y capacitación en áreas rurales
Organizaciones de la sociedad civil	Capacitar a líderes en el uso de nuevas tecnologías
	Realizar proyectos de investigación que profundicen en el análisis de la situación actual
	Generar mayores alianzas con empleadores
	Implementar acciones de incidencia para que los empleadores sean más incluyentes.
	Verificar la implementación de acceso a derechos.
	Diseño de campañas de sensibilización.
	Monitoreo en lugares de destino laboral.
	Brindar talleres de capacitación para el autoempleo.
	Mayor participación de autoridades y organismos internacionales.
	Contemplar el enfoque de género e infancia en la definición de políticas y acciones.
	Definición e implementación de políticas centradas en derechos
	Difusión de medidas preventivas y sanitarias.
	Apoyo a personal de instancias gubernamentales con recursos para el correcto desempeño de sus funciones.
	Vinculación entre autoridades relacionadas o con competencia en materia de movilidad laboral y las personas trabajadoras y organizaciones de base.
Colaboración interregional y social.	
Diseñar políticas de integración y empleo a mediano y largo plazo y no sólo acciones para responder a la emergencia.	

Adicionalmente, estas acciones deberían combinarse con otras que, en consonancia con las secciones previas, respondan a los retos y necesidades de los diferentes actores, siempre en el marco de las normas internacionales y los derechos fundamentales. Los Convenios 88 y 181 de la OIT, los Principios Generales y Directrices Prácticas sobre Contratación Equitativa y otros instrumentos de la OIT son una guía fundamental para formular e implementar acciones eficaces.

b) Recomendaciones resultantes del análisis de la información

De la presente evaluación preliminar se deduce que es importante estimular la economía y el empleo, apoyar a las empresas y a otros actores que participan en la cadena productiva, proteger a las y los trabajadores y fomentar el diálogo social. Con bases en estas premisas se recomienda:

i. Proteger a los trabajadores contra prácticas abusivas y fraudulentas y abogar por sus derechos

- Asegurar la contratación equitativa de trabajadores migrantes y erradicar prácticas fraudulentas y riesgos de abusos durante el reclutamiento, lo que hace indispensable, entre otras cosas, que las organizaciones de empleadores establezcan mecanismos de monitoreo de dichas prácticas entre sus miembros.
- Los gobiernos deben fortalecer institucional y presupuestalmente sus sistemas de inspección laboral y aumentar la supervisión en las prácticas de contratación. En relación a este aspecto, aún quedan grandes retos para promover mecanismos de acceso efectivo a la justicia a nivel regional para las y los trabajadoras migrantes que han sido víctimas de violación a derechos humanos y laborales o de abusos relacionados con la contratación.
- Expandir y flexibilizar los mecanismos y procedimientos para la regularización migratoria como una herramienta eficaz para contrarrestar los impactos sociales y económicos derivados de la pandemia, al tiempo que se asegura la protección e inclusión de las personas trabajadoras migrantes, evitando dejarles en situación irregular y por lo tanto, previniendo la propagación del virus. Por lo tanto, los mecanismos de regularización migratoria deben ser contemplados como parte de la gestión de la migración laboral en contextos de crisis.

ii. Asegurar la inclusión efectiva de las necesidades de las personas trabajadoras migrantes en las respuestas de las políticas nacionales a la COVID-19

- Extender la cobertura de los subsidios de desempleo así como los programas de promoción de empleo a personas trabajadoras migrantes. La crisis de la COVID-19 está obligando al mundo entero a considerar otras alternativas para hacer frente a la crisis económica y al desempleo, por lo cual además del fortalecimiento de programas de empleo y del desarrollo de capacidades para el autoempleo, se vuelve tarea de todos los actores impulsar iniciativas que promuevan la solidaridad, la inclusión laboral y socioeconómica de las personas trabajadoras migrantes y el fortalecimiento del tejido social.
- En un sentido más amplio, contemplar programas de apoyo financiero a las micro, pequeñas y medianas empresas, a los que se puede acceder de manera sencilla y que contemplen subsidios salariales y alivios fiscales para el diferimiento del pago de impuestos derivados del pago de salarios de trabajadores y cuotas patronales, con la finalidad de apoyar a las empresas a proteger los empleos.

iii. Adoptar medidas para respaldar a los actores que promueven la contratación equitativa

- Promover incentivos para la contratación de personas trabajadoras migrantes en países de origen y destino y respaldar a los diversos actores que ya lo hacen.
- Estos esfuerzos deben complementarse con campañas de sensibilización enfocadas en el sector privado y en las comunidades de origen y acogida, complementando así los esfuerzos que ya se encuentran realizando las organizaciones de la sociedad civil al respecto.

iv. Asegurar el acceso a información exacta y fiable y a los servicios esenciales

- Asegurar servicios o pruebas de salud suficientes y acceso a información sobre salud y servicios en las comunidades de origen y destino desde un enfoque intercultural.

v. Adoptar e implementar políticas y programas basados en el diálogo social y la plena participación de las organizaciones de empleadores

- Asegurar la participación tanto de organizaciones de empleadores, sindicatos, organizaciones de sociedad civil y los propios trabajadores migrantes en los diálogos, propuestas y respuestas gubernamentales nacionales para hacer frente a la COVID-19. Es muy importante construir una política inclusiva, integral y sensible al género, para que la gestión de la crisis sanitaria logre aminorar los impactos en la migración laboral y mejorar las prácticas de contratación.
- Integrar a la discusión, reflexión y diseño de políticas a las personas trabajadoras migrantes en diferentes categorías, incluyendo a las que migran dentro de su propio país y sus familias, sobre todo de los sectores laborales más precarizados: agrícola, trabajo doméstico, maquila, construcción, etc.
- Fomentar la cooperación y sinergias entre los sindicatos y organizaciones de sociedad civil para acompañar de forma más eficaz a las personas trabajadoras migrantes y garantizar sus derechos.

vi. Impulsar la cooperación bilateral y multilateral y la documentación adecuada y precisa del impacto de la COVID-19 sobre la población migrante

- Incrementar la cooperación bilateral entre países de origen y destino a fin de intercambiar información y acordar planes de trabajo coordinados que contemplen las necesidades y demandas de las y los trabajadores migrantes y busquen evitar el deterioro de sus derechos laborales y de las condiciones de trabajo.
- Fomentar la inclusión de esta población meta en las agendas binacionales y multilaterales y en las medidas nacionales que se tomen para aliviar la crisis causada por la pandemia.
- Recaudar datos fiables y realizar evaluaciones más profundas sobre los impactos de la crisis en las y los trabajadores migrantes y en la contratación y convocar a los mandantes de la OIT, en alianza con otros actores a diseñar estrategias de corto, mediano y largo plazo.

Anexo 1

Información que reciben las y los trabajadores migrantes sobre COVID-19

HE RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE COVID-19



LA INFORMACIÓN FUE ÚTIL



CÓMO RECIBÍ LA INFORMACIÓN



SABRÍA IDENTIFICAR SI USTED O ALGUIEN MÁS SE ENFERMA



SABRÍA QUE HACER



SABE CÓMO SE PUEDE PREVENIR LA COVID



Bibliografía

International Labour Organization. ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology, 2018. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf

OIT. Asegurar la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19. Nota Informativa de la OIT, Junio de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_749656/lang--es/index.htm

OIT. COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Guatemala. Nota país Guatemala. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_755522.pdf

OIT. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Nota técnica, Junio 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf

OIT. México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Nota técnica país, Octubre 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/mexico/publicaciones/WCMS_757364/lang--es/index.htm

OIT. “34 millones de empleos perdidos a causa de la crisis por COVID-19 en América Latina y el Caribe”. Disponible en:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_756778/lang--es/index.htm

OIT. Nuevas cifras de la OIT muestran que 164 millones de personas son trabajadores migrantes. Migración Laboral, 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_652150/lang--es/index.htm

OIT. Panorama laboral en tiempos de la COVID-19. México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Octubre 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf

OIT. Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, 2019.

OIT. Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19. Recomendaciones para responsables de la formulación de políticas y los mandantes. Nota Informativa de la OIT. Reseña de Políticas, Mayo 2020. Disponible en: <https://reliefweb.int/report/world/proteger-los-trabajadores-migrantes-durante-la-pandemia-del-covid-19-recomendaciones>

Organización Internacional para las Migraciones. Informe sobre las Migraciones en el Mundo, 2019, p-12. Disponible en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020_es.pdf

ONU Mujeres, OIT y CEPAL. “Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19,” Brief v1.1., 12 de junio 2020. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1_1.pdf

Yael Schacher and Rachel Schmidtke. Refugees International, Reporte “Retornos perniciosos: la COVID-19 agudiza las vulnerabilidades de los guatemaltecos repatriados”, 1 de julio de 2020 Disponible en: <https://www.refugeesinternational.org/reports/2020/6/29/retornos-perniciosos-la-covid-19-agudiza-las-vulnerabilidades-de-los-guatemaltecos-repatriados>