



Organización
Internacional
del Trabajo

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Cofinanciado
por la Unión Europea

► **Confinados y en el limbo:
El impacto mundial de la COVID-19
en los derechos y la contratación
de los trabajadores migrantes**

▶ **Confinados y en el limbo:
El impacto mundial de la COVID-19
en los derechos y la contratación
de los trabajadores migrantes**

Katharine Jones, Sanushka Mudaliar y Nicola Piper

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021
Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Confinados y en el limbo: El impacto mundial de la COVID-19 en los derechos y la contratación de los trabajadores migrantes

ISBN: 978-92-2-035538-1 (impreso)

ISBN: 978-92-2-035539-8 (PDF)

Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment

ISBN: 978-92-2-035415-5 (print)

ISBN: 978-92-2-035416-2 (PDF)

Confinés dans l'incertitude: L'impact mondial du COVID-19 sur les droits et le recrutement des travailleurs migrants

ISBN: 978-92-2-035540-4 (print)

ISBN: 978-92-2-035541-1 (PDF)

Este informe se ha elaborado en el marco del proyecto Acción global para mejorar el marco de la contratación de los trabajadores migrantes (REFRAME), financiado por la Unión Europea, y del Programa integrado sobre contratación equitativa (FAIR, fase II), financiado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación.

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo de la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso puede considerarse que refleja las opiniones de la Unión Europea.

Esta publicación no refleja necesariamente los puntos de vista o las políticas del Gobierno suizo, ni la mención de nombres comerciales, productos u organizaciones implica el respaldo del Gobierno suizo.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres, o niños y niñas, es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría indicar en español ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, o niños y niñas.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT

Creación gráfica, concepción tipográfica, impresión, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: JMB-REP

▶ Índice

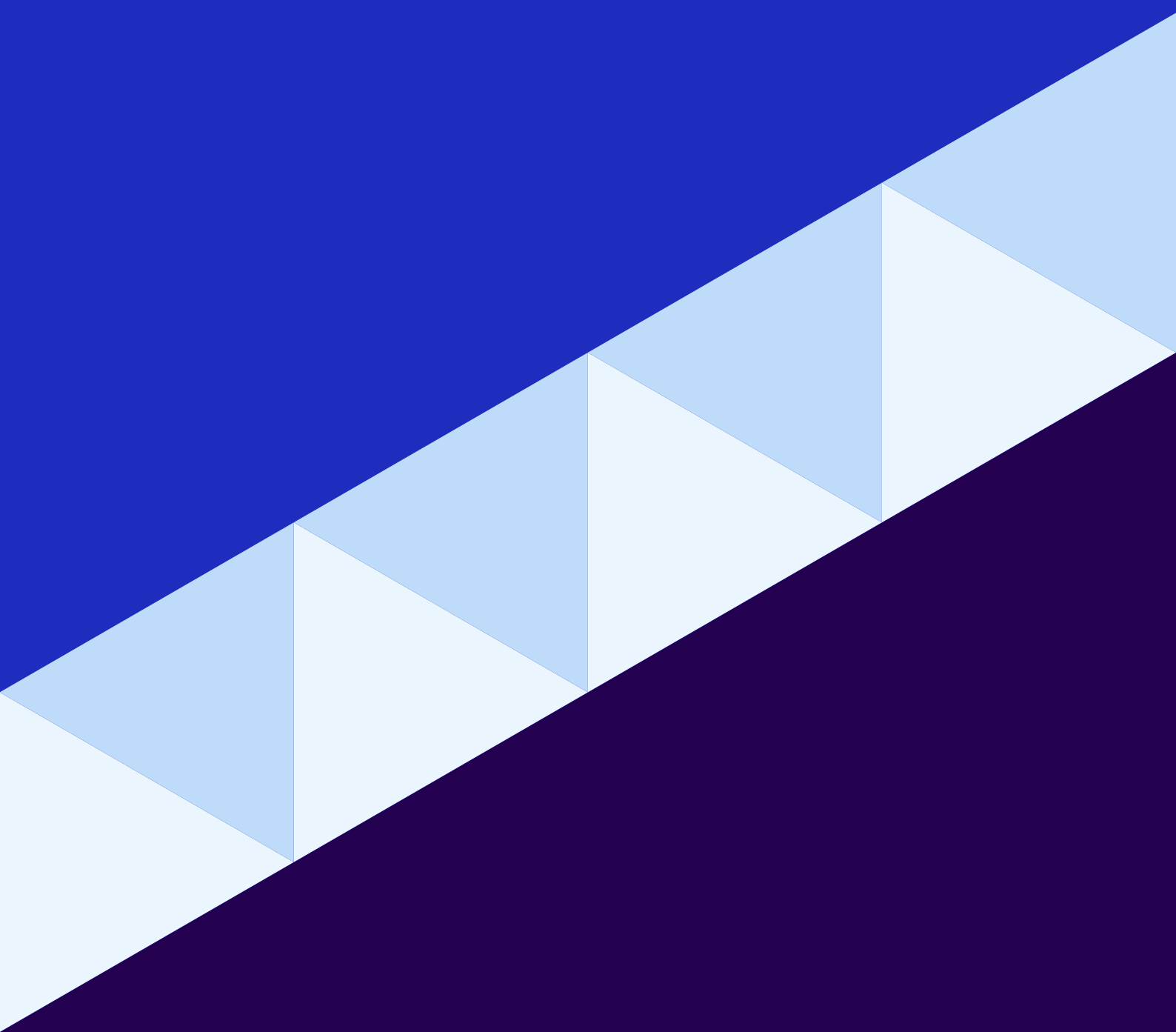
▶ Abreviaciones y siglas	v
▶ Resumen	vii
▶ 1. Introducción	2
1.1. La Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT	3
1.2. Definiciones y términos	4
▶ 2. Repercusiones de la COVID-19 en el empleo y los lugares de trabajo	7
2.1. Pérdidas de empleo a causa de la COVID-19	8
2.2. Pérdidas de ingresos a causa de la COVID-19	9
2.3. Repercusiones de la COVID-19 en las remesas	10
2.4. Regreso a causa de la COVID-19	11
▶ 3. Regulación transfronteriza	14
3.1. El cierre de fronteras detuvo la migración laboral	15
3.2. Los cierres de fronteras impidieron que los futuros trabajadores migrantes viajaran	16
3.3. Los trabajadores migrantes han sido empujados a vías irregulares en ciertas regiones	16
▶ 4. Costos y deuda relacionados con la migración en la pandemia	18
▶ 5. Respuestas del sector de la contratación en los países	21
5.1. Asistencia a los trabajadores contratados durante la pandemia	21
5.2. Las restricciones a la circulación afectaron gravemente a los sectores de contratación	22
5.3. La demanda de mano de obra se hundió en muchos sectores de salarios bajos, pero aumentó en otros	23
5.4. Desafíos logísticos actuales para la contratación	25
5.5. Respuestas de política nacionales para mitigar las repercusiones de la COVID-19 en los sectores de contratación	26

► 6. La discriminación y la xenofobia experimentadas por los trabajadores migrantes	29
6.1. Discriminación de los trabajadores migrantes en los países de destino	29
6.2. Discriminación de los migrantes que regresan en los países de origen	30
► 7. Acceso a la atención de salud y la protección social	32
7.1. Ejemplos de los informes de las encuestas y las evaluaciones rápidas realizadas por la OIT	34
► 8. Retorno a los países de origen e integración	36
8.1. Dificultades relacionadas con el regreso	37
8.2. Ejemplos de los informes de las encuestas y las evaluaciones rápidas realizadas por la OIT	37
8.3. Nueva migración	38
► 9. Recomendaciones	41
► Referencias	45
► Anexos	
Anexo A. Nota sobre la metodología	48
Anexo B. Entrevistas realizadas al personal regional de la OIT	50
Anexo C. Convenios, protocolos y recomendaciones pertinentes de la OIT	51
► Recuadros	
► Recuadro 1. El impacto financiero en los trabajadores migrantes del aplazamiento de su movilización	19
► Recuadro 2. Desafíos logísticos identificados por el sector	25
► Recuadro 3. Seguridad social	32

► Abreviaciones y siglas

ASEAN	Asociación de Naciones del Asia Sudoriental
CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados de África Occidental
EPP	Equipo de protección personal
IGAD	Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
NAFEA	Asociación Nepalí de Agencias de Empleo Extranjeras
Pacto Mundial	Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular
PIB	Producto interno bruto
SADC	Comunidad de África Meridional para el Desarrollo
SST	Seguridad y salud en el trabajo

▶ Resumen



► Resumen

La pandemia de COVID-19 ha tenido consecuencias devastadoras para los trabajadores migrantes y su acceso al trabajo decente. Más allá de la crisis de salud pública inmediata, las medidas de respuesta (en particular los confinamientos y el cierre de las fronteras) tuvieron repercusiones específicas en las condiciones de contratación y de empleo de los trabajadores migrantes. Estas medidas han aumentado la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes y también han exacerbado la dependencia económica y social de los trabajadores migrantes que prestan servicios esenciales, como la atención de salud y el saneamiento.

Para definir y comprender las consecuencias en profundidad, la OIT encargó una serie de evaluaciones rápidas en algunos de los corredores para trabajadores migrantes con salarios bajos más importantes del mundo^{1,2}. En el curso de estas evaluaciones, llevadas a cabo durante los primeros meses de la crisis (a principios y mediados de 2020), se recopilaron datos primarios a través de entrevistas y encuestas realizadas desde la perspectiva de los trabajadores migrantes y las partes interesadas principales (por ejemplo, gobiernos, sociedad civil, sector de la contratación, organizaciones de empleadores, sindicatos y organizaciones de trabajadores) involucradas en la gobernanza de la migración, el despliegue de trabajadores migrantes y la protección de los trabajadores migrantes. Estas evaluaciones rápidas ofrecen instantáneas útiles de las repercusiones inmediatas de la pandemia y las respuestas iniciales a esta para los trabajadores migrantes en diferentes partes del mundo. Los temas comunes que surgen de la investigación también reflejan la forma en que la pandemia exacerbó las desigualdades y las vulnerabilidades existentes experimentadas por los trabajadores migrantes en todo el mundo. Además, demuestran los vínculos claros entre el impacto de la pandemia en los trabajadores migrantes y las causas estructurales de las desigualdades y vulnerabilidades arraigadas en muchos procesos y prácticas actuales de migración laboral.

Por ejemplo, las relaciones de trabajo de muchos trabajadores migrantes entrevistados por la OIT fueron suspendidas o terminadas sin previo aviso a medida que se propagaba la pandemia, dejándoles sin una fuente de ingresos. Estos trabajadores a menudo se encontraron atrapados debido a las restricciones de viaje y el cierre de fronteras y también excluidos, directa o indirectamente, de los paquetes de prestaciones de seguridad social relacionados con la COVID 19 que se pusieron a disposición de los trabajadores nacionales. La pandemia también aumentó las deudas de los trabajadores migrantes. Pese al compromiso cada vez mayor con el principio de que los trabajadores no deberían pagar las comisiones de contratación o gastos conexos, los trabajadores de muchas partes del mundo continúan contrayendo deudas para financiar su desplazamiento transfronterizo por motivos laborales. Como consecuencia de la COVID-19, numerosos futuros trabajadores migrantes que habían contraído deudas para viajar no pudieron salir del país, ni conseguir un reembolso u obtener ingresos para saldar sus deudas. Los trabajadores migrantes abandonados a su suerte y sin empleo contrajeron deudas adicionales y perdieron sus ahorros al cubrir los costos de vida básicos de ellos mismos y sus familias o intentar regresar a su país de origen.

Aunque la pandemia de COVID-19 tuvo, sin duda, repercusiones repentinas y dramáticas para la población de todos los países del mundo, su impacto en los trabajadores migrantes es un elocuente recordatorio de la necesidad urgente de reformar los procesos y prácticas relativos a la gobernanza de la migración laboral, con miras a lograr un sistema más equitativo sin explotación que facilite el trabajo decente para todos.

1 Las evaluaciones rápidas también se llevaron a cabo en países que acogen a refugiados. El presente informe se centra en la situación en países con trabajadores migrantes con salarios bajos.

2 Cabe señalar que estas evaluaciones rápidas se realizaron en el periodo de principios a mediados de 2020, y la elaboración del informe tuvo lugar en el periodo de diciembre de 2020 a mayo de 2021. La situación relativa a la COVID-19 y sus repercusiones en los trabajadores migrantes continúan evolucionando rápidamente. Se recomienda al lector tener en cuenta estos acontecimientos y consultar las investigaciones y datos nuevos y emergentes.

Pérdida de empleos e ingresos a causa de la COVID-19

Los trabajadores migrantes eran vulnerables desde el punto de vista estructural a la crisis económica provocada por la pandemia porque estaban empleados principalmente en sectores precarios donde predominan los salarios bajos. Asimismo, a menudo experimentaron la pérdida de empleo antes que los trabajadores nacionales.

Muchos trabajadores migrantes se quedaron atrapados sin empleo en los países de destino. El bajo nivel salarial de los trabajadores migrantes en diversos sectores impidió a muchos de ellos acumular ahorros suficientes para cubrir los gastos esenciales durante el periodo de confinamiento. Las consiguientes pérdidas salariales han tenido consecuencias enormes en las remesas, lo cual ha afectado tanto al apoyo familiar como al desarrollo nacional.

Al parecer, las violaciones de los derechos laborales bajo la forma de discriminación de los trabajadores migrantes han sido generalizadas en todo el mundo, a menudo expresadas como una diferencia de trato por motivos de nacionalidad (o la no extensión de la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales).

Costo de la migración y contratación

Las deudas de los migrantes aumentaron porque muchos trabajadores perdieron sus empleos y, por tanto, no podían pagar sus deudas. Cuando se impusieron las restricciones a la circulación, los reclutadores de mano de obra postergaron el despliegue de trabajadores migrantes, lo que también contribuyó considerablemente a aumentar las deudas existentes de los migrantes.

La responsabilidad de los reclutadores de mano de obra hacia los trabajadores en el extranjero incluye garantizar su regreso seguro. En los inicios de la pandemia, los reclutadores de mano de obra en los países de origen y de destino estaban en la situación idónea para saber dónde se encontraban los trabajadores que habían contratado y los retos a los que se enfrentaban. Sin embargo, existen pocos datos que prueben que prestaran apoyo a los trabajadores en materia de asistencia de salud, repatriación o empleo.

La pandemia afectó gravemente a las actividades de los sectores de la contratación en los países de origen, y continúa haciéndolo. En algunos de estos países, las restricciones internas a la circulación afectaron a las prácticas de contratación. Las empresas de contratación experimentaron una reducción importante del flujo de caja. Solo aquellas con reservas operacionales significativas tenían esperanzas de poder sobrevivir a la pandemia. Los reclutadores de mano de obra despidieron a su propio personal o redujeron sus horas.

Las empresas encuestadas señalaron una reducción drástica de la demanda en los sectores de la construcción, la hostelería, el turismo, la manufactura, la seguridad y el trabajo doméstico. No obstante, estas reducciones señaladas estaban relacionadas con lugares específicos, y en todo el mundo también se observó que el sector de la salud y algunos sectores relacionados con la asistencia social experimentaron un incremento de la demanda.

Los reclutadores de mano de obra, en su gran mayoría, confiaban en que sus negocios se recuperarían con el tiempo. Indicaron que habían ejercido presión sobre sus gobiernos para recibir ayudas para diversificar sus servicios y consideraban reorientar sus actividades hacia los mercados nacionales.

El cierre de fronteras y las restricciones contribuyeron a crear patrones irregulares de desplazamientos. Por ejemplo, se notificó que tanto las agencias de contratación como los trabajadores utilizaban visados de turista para acceder a los países donde no se estaban tramitando permisos de trabajo.

La COVID-19 planteó desafíos logísticos adicionales tanto para los trabajadores como para los reclutadores de mano de obra, como periodos de cuarentena obligatorios, la realización de pruebas y la necesidad de EPP y vacunas como condición de entrada. En algunos países se habían reanudado, en cierto grado, los vuelos y la tramitación de permisos en el momento en que se encuestó a los reclutadores de mano de obra. Sin embargo, los reclutadores predijeron que los desafíos logísticos persistirían, lo que ralentizaría los procesos de contratación y añadiría costos significativos. Dichos costos probablemente se trasladarán a los migrantes, lo cual constituye una violación de las normas internacionales del trabajo.

Acceso a la atención de salud y la protección social

La COVID-19 ha demostrado firmemente la importancia de adoptar un enfoque universal de la salud pública y la necesidad de asegurar el acceso universal a garantías básicas de protección social, tanto para controlar la pandemia a corto plazo como para reducir las desigualdades y luchar contra la pobreza y la exclusión social a largo plazo.

La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto dos formas de protección de las que se excluye sistemáticamente a los trabajadores migrantes: en primer lugar, la atención de salud, habida cuenta de las dificultades que experimentaron los migrantes para obtener atención básica; y, en segundo lugar, la seguridad del ingreso para protegerles de las pérdidas repentinas de empleo y salario. Incluso en los casos en los que se incluye formalmente a los trabajadores migrantes, existen numerosos datos que indican estos se enfrentan a muchas barreras a la hora de acceder a la seguridad social. En las evaluaciones rápidas se puso de relieve la función esencial desempeñada por las organizaciones no gubernamentales y sus iniciativas en este contexto. Se registraron algunas excepciones notables en las que migrantes documentados pudieron acceder a ayudas en efectivo, pero las barreras administrativas y la falta de información siguen siendo un problema. Algunos países proporcionaron ayudas en efectivo a los migrantes que regresaron a sus países de origen, a menudo como parte de prestaciones de protección social más amplias relacionadas con la COVID 19.

La seguridad de ingresos y la protección social de que disfrutaban muchas mujeres trabajadoras migrantes son más limitadas que las prestaciones a las que tienen derecho el promedio de hombres trabajadores migrantes. Esto se debe a la brecha salarial de género persistente y al hecho de que las mujeres migrantes trabajan desproporcionadamente en empleos más precarios, inseguros e informales. Las mujeres también tienen más probabilidades de experimentar violencia en el lugar de trabajo y las trabajadoras migrantes experimentan dificultades a la hora de acceder a la atención de salud sexual y reproductiva y a la protección social, en particular cuando realizan trabajo doméstico como internas.

La inscripción obligatoria de todos los trabajadores migrantes en el sistema nacional de seguridad social es uno de los mecanismos disponibles en algunos países de origen para proporcionar cobertura frente a situaciones de enfermedad y desempleo a las que se enfrentan sus ciudadanos que trabajan en el extranjero. Sin embargo, dado el tamaño de la economía informal en África y Asia, un porcentaje considerable de trabajadores nacionales y migrantes no tienen acceso a servicios sociales.

La repatriación repentina de trabajadores migrantes ha exacerbado el problema de larga data que plantean los marcos de seguridad social existentes debido a su naturaleza territorial, la diversidad de los sistemas en cuanto a las condiciones y gestión de derechos a prestaciones, y las dificultades específicas relativas a la transferibilidad de los derechos a prestaciones.

Regreso y reintegración

La pandemia provocó el retorno y la repatriación de trabajadores migrantes, sin que existieran sistemas ni protocolos operacionales para velar por la repatriación segura o compartir la

carga de los costos de los viajes de regreso y la cuarentena entre los países de origen, los países de destino y los empleadores. Esto provocó una pérdida adicional de ingresos para muchos de los trabajadores migrantes encuestados.

En algunos casos, la expulsión de trabajadores migrantes se justificó utilizando el derecho de la salud pública, estigmatizando a los repatriados, a los cuales se consideraba portadores de la COVID-19, y sometiéndolos a cuarentenas obligatorias, a menudo durante largos periodos.

Aunque algunos países de origen han ofrecido apoyo a los migrantes que regresan, como alojamiento y transferencias de efectivo, los repatriados en general carecían de mecanismos de apoyo y asistencia adecuada para la reintegración.

Esto plantea dos preocupaciones principales: en primer lugar, la COVID-19 ha agravado el problema del impago de salarios hasta convertirlo en una crisis de proporciones enormes debido a la falta de mecanismos para presentar reclamaciones cuando los trabajadores regresan; en segundo lugar, los trabajadores que regresan se enfrentan a perspectivas de empleo inciertas en un contexto caracterizado por la falta de oportunidades locales de trabajo decente y una desaceleración económica mundial. Los trabajadores migrantes que regresaron a su país de origen también experimentaron nuevas formas de discriminación.

Nueva migración

La mayoría de los trabajadores migrantes entrevistados al inicio de la pandemia tenían la intención de volver a migrar. A corto plazo, los repatriados planeaban quedarse por miedo a infectarse. En realidad, hasta la fecha se ha registrado un porcentaje muy bajo de nuevas migraciones. Muchos repatriados prefieren trabajar en el mercado local y estar cerca de sus familias. Una encuesta de seguimiento reveló que el número de trabajadores que planeaba migrar de nuevo había caído de 60 por ciento en marzo-abril de 2020 a 23 por ciento a principios de 2021.

La pandemia ha puesto de relieve la necesidad – y ha generado el impulso – de los esfuerzos en curso por encontrar alternativas de contratación y empleo para absorber a los trabajadores desplazados. Los trabajadores migrantes que regresan a su país de origen deben ser incluidos plenamente en los paquetes de ayuda nacionales para aliviar la pobreza. En algunos países, los repatriados recibieron subsidios en efectivo disponibles para las poblaciones vulnerables, incluidos los familiares de trabajadores migrantes. Asimismo, se señaló que algunos gobiernos ofrecían ayudas específicas a las provincias a las que habían regresado números elevados de trabajadores migrantes.



1

Introducción

► 1. Introducción

El mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado por la pandemia mundial de coronavirus. La COVID-19 ha exacerbado las desigualdades existentes, incluidas las relacionadas con la migración (Crawley 2020). La pandemia ha trastornado gravemente el acceso a las oportunidades de empleo y ha generado dificultades para las iniciativas internacionales que tienen por objeto mejorar los derechos, las protecciones y los resultados para los trabajadores migrantes y sus empleadores.

Además de representar una amenaza para la salud pública, la crisis económica y social pone en peligro los medios de subsistencia y el bienestar de millones de personas. Según las estimaciones más recientes de la OIT (2021a), el número de trabajadores migrantes internacionales asciende a 169 millones (es decir, un aumento del 3 por ciento desde 2017), de los cuales 70 millones son mujeres. En muchos países, los trabajadores migrantes representan un porcentaje mayoritario de la fuerza de trabajo general o en sectores específicos del mercado de trabajo, y efectúan una contribución crucial a la sociedad y a la economía de los países de destino, pues trabajan en primera línea y realizan un trabajo esencial en sectores como la atención de la salud, el transporte, los servicios, la construcción, la agricultura y la elaboración de alimentos.

Aun así, la mayoría de los trabajadores migrantes se concentran en sectores de la economía con niveles elevados de empleos temporales, informales o carentes de protección, caracterizados por los salarios bajos y la falta de protección social, así como diferentes formas de discriminación social y económica. Además de las importantes repercusiones de los riesgos sanitarios y el cierre de fronteras relacionados con la pandemia para la protección de los refugiados y la acción humanitaria en todo el mundo, la COVID-19 ha incidido enormemente en la contratación de los trabajadores migrantes y sus condiciones de vida y de trabajo. Los trabajadores han denunciado los retrasos en la contratación debido a las restricciones de viaje; la falta de seguridad financiera y el endeudamiento provocados por las pérdidas de empleo y los pagos de comisiones de contratación y gastos conexos; la mayor erosión de los derechos laborales y las condiciones de trabajo, y el mayor riesgo de abuso vinculado a la contratación.

Es probable que estos efectos, así como los cambios en el ámbito de los viajes internacionales que han incrementado los costos de la migración, duren más tiempo que la propia pandemia. En este contexto, es fundamental que los Estados apliquen las normas internacionales del trabajo convenidas, en particular:

- el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88);
- el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y
- el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Además, es importante que los Estados apliquen normas internacionales elaboradas con el objetivo de abordar las condiciones de empleo específicas de los trabajadores migrantes, a saber:

- el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 86);
- el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 151);
- el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 201), y
- el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)³.

³ En el anexo C figura una lista que contiene otros convenios y recomendaciones de la OIT pertinentes.

También deben realizarse esfuerzos encaminados a llevar a la práctica las orientaciones proporcionadas en los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa y la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos de la OIT, y el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales. Se necesita urgentemente un compromiso claro con el programa de trabajo decente para los trabajadores migrantes, además del establecimiento de un marco normativo socialmente equitativo y basado en los derechos que rijan la migración y las condiciones del lugar de trabajo.

La OIT llevó a cabo una serie de evaluaciones rápidas nacionales y regionales a lo largo de 2020⁴ con el objetivo de capturar el panorama global del impacto de la COVID-19 en la gobernanza de la migración laboral, las prácticas de contratación y los trabajadores migrantes. Los equipos que realizaron cada evaluación adaptaron una metodología genérica al contexto nacional para garantizar su adecuación y su comparabilidad. La metodología genérica consistió en un examen de publicaciones secundarias combinado con la compilación de datos primarios mediante encuestas y/o entrevistas a una serie de partes interesadas, como funcionarios gubernamentales, empleadores, agencias privadas de contratación, organizaciones de trabajadores, organizaciones de la sociedad civil y trabajadores migrantes. En el anexo A figura una lista de las evaluaciones en las que se basa el presente informe. Conviene tener en cuenta que **todas las referencias a países y regiones contenidas en el presente informe que no se citan con una fuente específica pertenecen a las evaluaciones nacionales rápidas de la OIT**. Otros datos del informe se recopilaban a partir de entrevistas primarias realizadas a especialistas en migración laboral de la OIT centrados en África Occidental, Meridional y Oriental; Asia y el Pacífico, y América Latina y el Caribe. Los detalles de estas entrevistas figuran en el anexo B.

El reto para los autores del informe ha sido llegar a conclusiones y recomendaciones pertinentes *a nivel mundial* cuando los patrones de migración y los modos de regulación son muy diferentes en cada una de estas regiones. En algunas partes de Asia (por ejemplo, la India, Nepal, el Pakistán, Sri Lanka y los países de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)), la migración laboral está muy formalizada mediante acuerdos laborales bilaterales y es facilitada principalmente por los reclutadores de mano de obra del sector privado. También constituye el modelo de migración predominante entre México y Guatemala y los Estados Unidos de América y el Canadá, y entre Kenia, Uganda, Nigeria y los países de destino en Oriente Medio. Este informe mundial también cubre regiones con acuerdos relativos al movimiento de mano de obra que permiten a la mayoría de las personas migrar sin recurrir a sistemas de contratación ni pasar por trámites en la frontera. Ejemplos de ello son la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) en la región de América Latina. Además, la migración informal refleja patrones de migración de larga data en Asia Meridional y Sudoriental y África Oriental y Occidental, donde los trabajadores pueden atravesar las fronteras y encontrar empleo por sí mismos. Sin duda, la COVID-19 ha tenido un efecto general en todas las formas de migración y repercusiones graves para los migrantes, aunque se hayan podido experimentar de forma diferente en cada región. Cuando las conclusiones presentadas en el informe correspondan a una región específicamente, o incluso a un país, esto se indicará en el texto.

1.1. La Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT

En el último decenio, la OIT ha estado en primera línea de los esfuerzos mundiales encaminados a hacer frente a las prácticas de contratación abusivas. La OIT, que es la única organización internacional con el mandato de establecer normas del trabajo y la

⁴ Esta serie de evaluaciones rápidas se llevó a cabo en el periodo de principios a mediados de 2020, y la elaboración del informe tuvo lugar en el periodo de diciembre de 2020 a mayo de 2021. La situación relativa a la COVID-19 y sus repercusiones en los trabajadores migrantes continúan evolucionando rápidamente. Se recomienda al lector tener en cuenta estos acontecimientos y consultar las investigaciones y datos nuevos y emergentes.

única organización tripartita, ha contribuido a grandes avances en cuanto a la forma en que se entiende la «contratación equitativa». La Iniciativa para la equidad en la contratación se puso en marcha en 2014 como parte del llamamiento del Director General de la OIT a favor de un programa para la migración equitativa, y en 2021 se dio inicio a la segunda fase de la estrategia. Su visión es velar por que las prácticas de contratación nacionales y transfronterizas se basen en las normas del trabajo, se elaboren en el marco del diálogo social y garanticen la equidad de género. En concreto, el objetivo es que estas prácticas de contratación:

- sean transparentes y estén reglamentadas, supervisadas y aplicadas eficazmente;
- protejan los derechos de todos los trabajadores, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y prevengan la trata de personas y el trabajo forzoso, y
- orienten eficazmente las políticas de empleo y respondan a las necesidades del mercado de trabajo, en particular en aras de la recuperación y la resiliencia.

En 2016, la OIT negoció y aprobó los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa, derivados principalmente de las normas internacionales del trabajo e instrumentos conexos de la OIT. Los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa tienen por objeto servir de guía a las labores actuales y futuras de la OIT y de otras organizaciones, de los legisladores nacionales y de los interlocutores sociales encaminadas a promover y garantizar la equidad en la contratación. La definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos de la OIT debe leerse conjuntamente con los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa. La definición se basa en el principio de que no se cobrará a los trabajadores, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión ni gasto conexo relacionado con su contratación.

Sin embargo, los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa van más allá de la cuestión de las comisiones de contratación y los gastos conexos. Estas orientaciones constituyen un enfoque integral para lograr una contratación equitativa mediante la elaboración, aplicación y observancia de leyes, políticas y medidas encaminadas a la reglamentación de la industria de la contratación y la protección de los derechos de los trabajadores. Estos derechos incluyen el respeto y la protección del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación. En reconocimiento de ello, el objetivo 6 del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular de 2018 (Pacto Mundial) consiste en «facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente». Las conclusiones y recomendaciones del presente informe se formulan en un contexto de trabajo decente.

1.2. Definiciones y términos

Sobre la base de las definiciones presentadas en los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa, a los efectos del presente informe:

el término **empleador** se refiere a una persona o entidad que contrata a empleados o a trabajadores, ya sea directa o indirectamente;


la expresión **reclutador de mano de obra** se refiere tanto a los servicios públicos de empleo como a las agencias privadas de empleo y a todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación. Los reclutadores de mano de obra pueden presentar muchas formas, ya sea con o sin fines de lucro, o desplegando su actividad dentro o fuera de marcos jurídicos y normativos;

la expresión **trabajador migrante** designa toda persona que emigra o ha emigrado a un país del que no es nacional con el fin de ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta;

el término **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 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, y

el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados define **refugiado** como una persona que no puede o no quiere regresar a su país de origen debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas.



2

Repercusiones de la COVID-19 en el empleo y los lugares de trabajo

► 2. Repercusiones de la COVID-19 en el empleo y los lugares de trabajo

Cuando la COVID-19 se propagó fuera de Wuhan (China) a principios de 2020, la respuesta de la mayoría de los gobiernos fue cerrar en cierta medida sus fronteras nacionales. La OIT señala que, en general, la proporción de trabajadores (incluidos trabajadores migrantes) que viven en países donde se han aplicado restricciones relacionadas con la COVID-19 se ha mantenido elevada, habida cuenta de que, a escala mundial, el 93 por ciento de los trabajadores residen en países donde existía algún tipo de medida de cierre de lugares de trabajo a comienzos de enero de 2021. Dentro de los países, las medidas más específicas de carácter geográfico y sectorial se han convertido gradualmente en la norma a lo largo de la pandemia y todavía afectaban a más del 75 por ciento de los trabajadores a comienzos del año (muy cerca del valor máximo del 85 por ciento alcanzado a finales de julio de 2020) (OIT 2021b).

- En 2020 se perdió casi el 10 por ciento de las horas de trabajo a nivel mundial con respecto al cuarto trimestre de 2019, lo que equivale a 255 millones de empleos a tiempo completo, una cifra cuatro veces mayor que durante la crisis financiera mundial de 2009. La pérdida de horas de trabajo fue particularmente elevada en América Latina y el Caribe, Europa Meridional y Asia Meridional.
- A lo largo de 2020 se produjo una disminución sin precedentes de la ocupación a escala mundial de 114 millones de empleos con respecto a 2019. La tasa de participación en la fuerza de trabajo a escala mundial se redujo en 2,2 puntos porcentuales en 2020 y el desempleo mundial aumentó en 33 millones.
- Se estima que los ingresos provenientes del trabajo a escala mundial en 2020 disminuyeron casi un 10 por ciento, a saber, 3,7 billones de dólares de los Estados Unidos, o el 4,4 por ciento del producto interno bruto (PIB) mundial. Los trabajadores de las Américas experimentaron la mayor pérdida de ingresos.
- En términos relativos, dentro del conjunto de los trabajadores, las pérdidas de empleo fueron mayores en el caso de las mujeres (5,0 por ciento) que en el de los hombres, y también en el caso de los trabajadores jóvenes (8,7 por ciento) que en el de los de más edad (OIT 2021b).

Los trabajadores migrantes han sido particularmente vulnerables desde el punto de vista estructural a la crisis económica provocada por la pandemia porque están empleados principalmente en sectores precarios donde predominan los salarios bajos y a menudo han sido los primeros en perder el empleo. Los datos más recientes de encuestas de población activa de que dispone la OIT (hasta el tercer trimestre de 2020) ponen de manifiesto el contraste entre la pérdida generalizada de empleo en los sectores más afectados (en particular, los servicios de alojamiento y alimentación, la hostelería, el turismo, el arte y la cultura, el comercio minorista y la construcción) y el aumento del empleo en varios sectores de prestación de servicios que requieren una elevada calificación (en particular, la información y la comunicación, las finanzas y los seguros). Cabe destacar asimismo que se da una amplia variación entre países con respecto al grado de incidencia de la crisis en el empleo en los sectores más afectados (OIT 2021b).

Muchos trabajadores migrantes se quedaron atrapados en sus países de destino, sin empleo, ni prestaciones de protección social disponibles para los nacionales ni asistencia de las agencias de contratación o empleadores que habían facilitado su viaje y empleo. Aunque algunos países relajaron las restricciones e introdujeron amnistías para las personas indocumentadas a fin de alentar a los trabajadores migrantes en situación irregular a

abandonar el país, muchas fronteras permanecieron cerradas durante meses, lo que impidió a los extranjeros regresar a su país y reunirse con sus familias. Muchos trabajadores que habían llegado a cruces fronterizos terrestres se vieron obligados a quedarse en ciudades fronterizas o a acampar en los cruces.

Independientemente de si se encontraban en una situación regular o irregular, trabajadores migrantes en todas las regiones del mundo fueron despedidos o cesados sin previo aviso, a menudo sin remuneración y en violación de las disposiciones contractuales, en caso de haberlas (véanse los ejemplos nacionales abajo). Esto creó una serie de problemas inmediatos, desde la imposibilidad de los trabajadores de cubrir sus gastos de subsistencia, las dificultades de las familias que dependían de las remesas para satisfacer las necesidades básicas, la imposibilidad de reembolsar los gastos derivados de la migración y los gastos incurridos por los trabajadores al tratar de regresar a su país de origen. En abril de 2020, la OIT publicó una reseña de políticas titulada «Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19: Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes», la cual contiene información sobre los efectos inmediatos de la pandemia y las respuestas iniciales de las partes interesadas principales (OIT 2020a).

2.1. Pérdidas de empleo a causa de la COVID-19

La COVID-19 y el posterior cierre de fronteras y recesión provocaron pérdidas de empleo generalizadas a escala mundial. No es posible determinar el alcance de las pérdidas con los datos disponibles. No obstante, resulta evidente que los trabajadores migrantes sufrieron pérdidas de empleo enormes en cada una de las regiones estudiadas. En Tailandia, el grupo de trabajo sobre migración estimó en junio de 2020 que 700 000 trabajadores migrantes habían perdido su empleo desde que comenzaron las restricciones relacionadas con la COVID (Thanthong-Knight 2020), y en Malasia cerraron varias empresas textiles y de confección donde más del 50 por ciento de los trabajadores empleados eran migrantes, lo que dejó a miles de trabajadores sin empleo (Loone 2020a; 2002b). La pérdida de empleos sufrida por los trabajadores migrantes de Sri Lanka fue sin precedentes: el 39 por ciento de los encuestados se vieron obligados a regresar a su país cuando sus contratos fueron terminados anticipadamente, en general como consecuencia del cierre de la empresa o la imposibilidad del empleador de pagar su salario.

► Mi empleador terminó mi contrato. No hay trabajo para mí.

► Trabajadora del hogar indonesia en Malasia

Miles de trabajadores migrantes temporales pakistaníes e indios se quedaron atrapados sin empleo en países de destino cuando las empresas para las que trabajaban cerraron. Este problema fue particularmente grave en países de la región del Golfo Pérsico, donde los trabajadores tienen pocas opciones para regresar a su país. Los migrantes que habían regresado a la India encuestados identificaron la terminación prematura de sus contratos como la razón principal de su retorno y se estima que más de 2 millones de trabajadores migrantes indios regresaron a su país en 2020. El 24 por ciento de los trabajadores desempleados encuestados en países de América Latina habían perdido su puesto de trabajo a causa de la COVID-19, mientras que el 18 por ciento indicaron que la empresa o el lugar de trabajo estaba cerrado temporalmente. En una encuesta realizada a partes interesadas en México y Guatemala también se observaron pérdidas de empleo importantes entre los

trabajadores migrantes a causa de la COVID 19: el 70 por ciento de los encuestados dijeron que los contratos de los trabajadores habían sido terminados prematuramente.

En África, la ralentización de la actividad económica también provocó pérdidas generalizadas de empleo entre los trabajadores migrantes temporales en la región de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC). En la región de la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD) en el noreste del continente también se registraron pérdidas de empleo entre muchos trabajadores migrantes tanto en la región como procedentes de la región, y al parecer los trabajadores migrantes perdieron su empleo antes que los nacionales en algunos países. Otros trabajadores migrantes de esa región dijeron que se quedaron sin hogar en sus países de destino: los trabajadores sudaneses en El Cairo vivían en la calle, mientras que los trabajadores de Kenya en los Emiratos Árabes Unidos se convirtieron en indigentes. Se observó el mismo patrón en todo el continente: la mayoría de los funcionarios gubernamentales entrevistados en Madagascar dijeron que los trabajadores migrantes habían perdido su empleo por razones relacionadas con la COVID, mientras que el 45 por ciento de los trabajadores migrantes encuestados en Túnez dijeron que habían perdido su trabajo a causa de la pandemia.

En Nepal, según datos de septiembre de 2020, el número de trabajadores que regresaban al país o que esperaban regresar se había disparado; según algunas estimaciones, la cifra superaba los 400 000. La Asociación Nepalí de Agencias de Empleo Extranjeras (NAFEA) estimó que el 20-25 por ciento de 2,5-3 millones de trabajadores nepalíes (es decir, entre 500 000 y 600 000 trabajadores) tendrían que ser repatriados de países de destino (excluida la India) debido a la pérdida de empleo.

En México, dos tercios de los reclutadores de mano de obra encuestados señalaron que los trabajadores migrantes en los Estados Unidos habían perdido su trabajo como consecuencia de la COVID-19 porque su permiso de trabajo había sido revocado, la empresa había cerrado o el trabajador no podía volver al trabajo.

2.2. Pérdidas de ingresos a causa de la COVID-19

Durante la pandemia también se registraron pérdidas salariales generalizadas, ya que los empleadores buscaban formas de reducir sus bases de costos. Algunos trabajadores fueron cesados sin sueldo, mientras que otros vieron sus horas o tasas de remuneración reducidas o fueron obligados a tomarse vacaciones. Otros no fueron pagados por el trabajo que habían realizado, en violación de las condiciones de su contrato.

► Mi empleador no me pagó mi salario íntegro.
Cuando pregunté, no me dieron ninguna explicación

► Trabajadora de Myanmar que había regresado tras trabajar en el sector de servicios en Tailandia

El 91 por ciento de los trabajadores migrantes de Túnez encuestados dijeron que habían perdido ingresos a causa de la COVID-19, mientras que el 71 por ciento indicó que la pandemia había reducido la cantidad de trabajo que podían realizar. En el Pakistán, la mitad de los encuestados dijeron que experimentaban retrasos o recortes en los salarios u otras prestaciones, y los trabajadores migrantes de Sri Lanka también señalaron importantes reducciones salariales. En los países de América Latina estudiados, el 13 por ciento de los

trabajadores indicaron que el pago de sus salarios se había suspendido o no se habían hecho las transferencias. Algunos trabajadores del hogar de países de América Central que trabajaban en México y los Estados Unidos dijeron que habían continuado trabajando a pesar de no recibir su salario, mientras que los trabajadores del hogar en Tailandia dijeron que habían perdido su día libre y sus horas se habían ampliado sin remuneración adicional. Un tercio de las agencias de contratación encuestadas en Nepal dijeron que sus trabajadores habían experimentado reducciones salariales o no habían sido pagados; también se notificaron pérdidas salariales entre los trabajadores migrantes de Madagascar y la India que trabajaban en Malasia y Tailandia.

En muchos países del Caribe y en algunos países de la SADC (como Namibia), los trabajadores migrantes fueron obligados a aceptar una pérdida de horas o ingresos, presumiblemente para proteger el empleo. En Malawi, por ejemplo, el Gobierno exigió a los empleadores como condición para recibir subsidios que encontrarán formas de mantener a los trabajadores con menos horas o salario en lugar de simplemente despedir a los miembros del personal que no necesitaran.

Algunos trabajadores migrantes de la región de la IGAD en el noreste de África que trabajaban en los Estados del Golfo dijeron que no habían recibido su salario o pensaban que se les había obligado a firmar nuevos contratos con condiciones más abusivas o menos protecciones. También se denunció que algunos empleadores se quedaban con la totalidad de los salarios de los trabajadores migrantes argumentando que se les pagaba anualmente y no habían completado el año a causa de la COVID 19.

Las pérdidas salariales fueron de tal magnitud en algunas regiones que los gobiernos intervinieron en nombre de sus trabajadores; por ejemplo, en el Pakistán, el Ministerio de Pakistaníes en el Extranjero y Desarrollo de Recursos Humanos estableció contactos con los gobiernos de los países de destino para tratar de cobrar los salarios de los trabajadores pakistaníes que habían regresado. Los gobiernos de varios países del Caribe recordaron a los empleadores que no podían obligar a los trabajadores a tomarse vacaciones.

2.3. Repercusiones de la COVID-19 en las remesas

Las pérdidas de ingresos y empleos experimentadas por los trabajadores migrantes durante la pandemia de COVID-19 tuvieron efectos indirectos en las remesas que pudieron enviar a su país de origen. Muchos de los interesados entrevistados para este proyecto durante los primeros meses de la pandemia predijeron este resultado, y la mayoría de los interesados entrevistados en Sri Lanka, por ejemplo, dijeron que habían visto cómo las remesas desaparecían totalmente y que algunos empleadores no habían permitido a los trabajadores nacionales ir al banco para enviar dinero. Un estudio del Banco Mundial/KNOMAD (2020) reveló que la corriente general de remesas experimentó «una fuerte disminución en abril y mayo, seguida de una recuperación lenta pero parcial» a partir de junio de 2020. Otras proyecciones indican que el nivel de remesas seguirá siendo bajo en 2021 en las regiones con países en desarrollo⁵; en octubre de 2020, el Banco Mundial estimó que la corriente general de remesas continuaría disminuyendo en 2021 y proyectó una caída general del 14,9 por ciento (Banco Mundial y KNOMAD 2020)⁶.

Las encuestas realizadas también pusieron de manifiesto los efectos devastadores de los regresos masivos en respuesta a la COVID-19. En Myanmar, por ejemplo, los migrantes que regresaron y sus familias tuvieron que lidiar con una persona adicional a la que alimentar y la ausencia de remesas con las que hacerlo.

5 Según la presentación de Dilip Ratha en el Foro Mundial sobre Desarrollo Internacional, 25 de enero de 2021.

6 No obstante, conviene señalar que ha habido algunas excepciones, como el Pakistán, México y Nepal, que son receptores importantes de remesas. En estos tres países, las tasas de remesas se recuperaron rápidamente; de hecho, las sumas recibidas en el Pakistán en julio de 2020 fueron las más altas registradas jamás, y en México y Nepal se registraron tasas de remesas desde el segundo trimestre de 2020 hasta el final del año que superaron las de los mismos trimestres en 2019 (OIM, s.f.).

Las remesas son el sustento de la economía de Nepal desde hace décadas [...] el país recibe sistemáticamente remesas que equivalen a más de un cuarto de su PIB desde 2012. Con la pandemia, la entrada de remesas en Nepal ya ha disminuido en 3,3 por ciento (valor en dólares de los Estados Unidos) en el ejercicio financiero de 2019-2020 y se prevé que disminuirá en 14 por ciento en 2020, de 8 100 millones de dólares de los Estados Unidos en 2019. La fuerte disminución de las remesas probablemente tendrá un efecto multiplicador en la economía del país, como la reducción de las reservas de divisas y un efecto económico y psicosocial en los trabajadores migrantes como consecuencia de la pérdida de empleo y los consiguientes problemas de subsistencia.

Evaluación rápida de Nepal

2.4. Regreso a causa de la COVID-19


Además de los trabajadores migrantes que perdieron su empleo de forma involuntaria debido a la terminación de su contrato por la pandemia de COVID-19, muchos de los encuestados regresaron a su país de origen y abandonaron su trabajo por dificultades relacionadas con la pandemia. Esta decisión refleja la naturaleza precaria del empleo de los trabajadores migrantes temporales y del sector informal; sin acceso a los derechos laborales, la atención de salud o la protección social, los trabajadores temían convertirse en indigentes y no poder regresar a su país. Asimismo, refleja la realidad de que los contratos de trabajo temporal y el trabajo informal no ofrecen estabilidad financiera a los trabajadores migrantes, ni siquiera la capacidad de ahorrar dinero para cubrir las interrupciones de ingresos.

Esto queda reflejado en una encuesta realizada a trabajadores migrantes en la ASEAN: el 47 por ciento de los encuestados abandonaron sus empleos voluntariamente, pero cuando se les pidió que expusieran los motivos detalladamente, mencionaron las preocupaciones por la renovación de la documentación y el cierre de fronteras, así como la preocupación por sus familias en el contexto de la pandemia. En la misma encuesta se reveló que solo el 3 por ciento de los trabajadores migrantes recibían prestaciones de seguridad social en su país de destino; esta falta de protección también puede haber influido en la decisión de regresar. Dentro de la ASEAN se produjo un retorno masivo de trabajadores migrantes de Tailandia a los vecinos Myanmar, Camboya y la República Democrática Popular Lao. El recuento oficial a finales de junio era de al menos 310 000, aunque se asume que otros trabajadores atravesaron las fronteras en cruces no oficiales. El éxodo empezó con el retorno de decenas de miles en la semana del 22 de marzo de 2020 tras el anuncio de los confinamientos. Muchos de los encuestados regresaron porque temían perder sus empleos y sus permisos de trabajo.

El 22 por ciento de los trabajadores migrantes de Sri Lanka encuestados regresaron por diversos motivos, como el miedo a la COVID-19 y la preocupación de que los miembros de su familia enfermaran. La misma proporción de trabajadores migrantes entrevistados en Madagascar indicaron que decidieron abandonar su empleo. Aunque en la mayoría de las evaluaciones realizadas para este proyecto no se preguntó a los trabajadores migrantes el motivo de su regreso, parece probable que, entre la preocupación por las familias de los trabajadores en el país de origen, las consecuencias de la recesión que causó la pandemia y el riesgo de quedarse atrapados sin trabajo, y potencialmente sin documentos, en un país de destino, la COVID-19 es la causa fundamental de la mayoría de los numerosos regresos a los países de origen durante el periodo estudiado.

2.5. Licencias sin remuneración a causa de la COVID-19

Muchos otros trabajadores mantuvieron su empleo, pero fueron obligados a tomarse licencias sin remuneración. Esto es lo que habitualmente señalaron los trabajadores migrantes de países de la ASEAN, y el 20 por ciento de los trabajadores migrantes entrevistados en el Pakistán dijeron que sus empleadores les obligaron a tomarse licencias, mientras que otro 24 por ciento regresaron al país por vacaciones anuales y después no pudieron reincorporarse a su empleo debido a los confinamientos. También se notificaron despidos durante los periodos de vacaciones obligadas en el Pakistán.



3

Regulación transfronteriza

► 3. Regulación transfronteriza

El cierre de fronteras fue una de las estrategias adoptadas con más frecuencia por los gobiernos nacionales para luchar contra la COVID-19. Aunque a menudo fue un método efectivo para controlar la propagación de la enfermedad, este enfoque creó una serie de problemas importantes para los trabajadores migrantes, exacerbando la situación habitual en la que los trabajadores de regiones relativamente empobrecidas se enfrentan en general a más barreras a la migración laboral que aquellos de países más ricos. Casi todos los países estudiados indicaron que el cierre de fronteras dejó atrapados a los trabajadores migrantes, a veces con visados y permisos que caducaban durante el periodo de cierre. En última instancia, muchos no podían trabajar y/o se quedaban prácticamente sin dinero tanto en los países de origen como de destino.

En el contexto de la pandemia, parece que pocos gobiernos de países de origen y de destino, si es que hubo alguno, utilizaron o recurrieron a mecanismos establecidos en acuerdos laborales bilaterales. Esto pone de relieve la necesidad urgente de mejorar la gobernanza de la migración, ya que demuestra las deficiencias documentadas en la formulación de muchos de estos acuerdos y los límites en cuanto al grado en que promueven la cooperación intergubernamental y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. Por ejemplo, Wickramasekara (2015) constató que menos del 20 por ciento de los acuerdos laborales bilaterales examinados contenían disposiciones (como recomienda la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)⁷) relativas a la gestión del viaje de regreso de los trabajadores migrantes que «se vea[n] obligado[s] a dejar su empleo por razones ajenas a su voluntad».

Mientras que los nacionales pudieron responder a la crisis confinándose con sus familias, los gobiernos prestaron muy poca atención a las implicaciones de cerrar las fronteras e imponer restricciones a la circulación de los trabajadores migrantes. Estos trabajadores fueron abandonados a su suerte. En los lugares donde era posible atravesar la frontera para regresar (como de Tailandia a Camboya, Myanmar y la República Democrática Popular Lao), centenas de miles intentaron cruzar la frontera. En otros casos, los trabajadores fueron sometidos a confinamientos obligatorios cuyo cumplimiento era supervisado por la policía y los servicios de seguridad (Singapur, Qatar). Los gobiernos de los países de destino permitieron, y en algunos casos alentaron, que los trabajadores migrantes, en particular los que se encontraban en situación irregular, regresaran a sus países de origen sin prestar apoyo a los gobiernos de dichos países. Algunos países de origen respondieron con el cierre de fronteras y la imposición de restricciones a los nacionales que regresaban en una escala sin precedentes, lo que constituye una clara violación del párrafo 2 del artículo 13 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (OIT 2020b).

También hubo un mal reparto de la responsabilidad entre los gobiernos en lo que se refiere a las repercusiones para la salud de los desplazamientos masivos a medida que se extendía la pandemia. El cierre de fronteras a menudo se realizó de manera unilateral, en lugar de negociar las consecuencias para los trabajadores migrantes entre los países de origen y de destino utilizando los procedimientos descritos en los acuerdos laborales bilaterales. Los cierres solían ejecutarse con poco o ningún preaviso y, por su naturaleza, privaban a los trabajadores migrantes de sus derechos humanos, así como de los derechos que habían sido negociados en los instrumentos sobre migración.

Se observó en algunas de las evaluaciones rápidas realizadas por la OIT que la adopción de medidas unilaterales para el cierre de las fronteras por un número considerable de países

⁷ En concreto el artículo 26 del Acuerdo tipo sobre las migraciones temporales y permanentes de trabajadores, con inclusión de la migración de refugiados y personas desplazadas, contenido en el anexo de la Recomendación núm. 86.

solía empujar a los trabajadores migrantes hacia rutas irregulares, especialmente cuando había fronteras terrestres, lo cual socavó los esfuerzos mundiales actuales para contener los flujos migratorios en rutas que son seguras, ordenadas y regulares. La COVID-19 no solo hizo algunas de las rutas regulares más complejas y caras, con nuevos requisitos de cuarentena y pruebas, cuyos costos normalmente asumían los migrantes, sino que en muchos casos las rutas regulares estuvieron cerradas durante meses y permanecieron cerradas a la migración laboral temporal.

Aunque el cierre rápido y completo de fronteras demostró ser eficaz en términos de salud pública, pocos países de destino asumieron la responsabilidad de remediar los problemas que estas políticas causaron a los trabajadores migrantes dentro de sus fronteras. Las encuestas a trabajadores migrantes y otras partes interesadas revelan algunas de las consecuencias negativas que estas estrategias tuvieron para las comunidades de trabajadores migrantes.

En algunos países, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores (además de las organizaciones de la sociedad civil) fueron los primeros en responder al impacto que el cierre de fronteras estaba teniendo en los trabajadores migrantes en los países de destino y a su regreso a sus países de origen. Hubo muchos ejemplos a nivel mundial de diferentes formas de diálogo social relacionado con la pandemia de COVID-19 en las que participaron sindicatos y organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores y de empresas, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos. Entre otras cosas, estos diálogos sirvieron para orientar las respuestas de los gobiernos y ayudar en la negociación directa entre los trabajadores y los empleadores sobre los cierres de los lugares de trabajo a causa del confinamiento (OIT 2021c; 2021d).

3.1. El cierre de fronteras detuvo la migración laboral

Según se informó, en Sri Lanka, 1,5 millones de trabajadores migrantes se quedaron atrapados en sus países de destino. Miles de trabajadores pakistaníes también fueron abandonados a su suerte en países de destino; su situación se describió como de «doble exposición», ya que no podían trabajar debido a los cierres generalizados de empresas (como se ha mencionado arriba) ni tampoco regresar a su país de origen.

Según los datos, en la región de la IGAD en el noreste de África decenas de miles de trabajadores migrantes se quedaron atrapados en países de destino; muchos de ellos perdieron su empleo y sus visados y permisos caducaron. Los cierres generalizados de fronteras hicieron que estos trabajadores dependieran más de los contrabandistas, que aumentaron los precios, elegían rutas más peligrosas para evitar la detección y, en algunos casos, abandonaban a los trabajadores cuando surgían dificultades. Incluso cuando se reabrieron las fronteras más tarde en 2020, algunos trabajadores migrantes no pudieron atravesarlas porque no podían permitirse la prueba de detección de la COVID-19 necesaria para obtener el certificado o debido a su situación irregular.

Los cierres de fronteras a causa de la COVID-19 han provocado que decenas de miles de migrantes se quedaran atrapados en toda África (Mbiyozo 2020). Muchos de estos migrantes han perdido sus ingresos debido a las consecuencias económicas de las medidas de contención de la COVID-19 y tienen dificultades para pagar su alquileres y cubrir sus gastos esenciales, y tampoco pueden regresar a su país.

De modo similar, se informó que en la región de la SADC en África Meridional los cierres de fronteras han dejado a los migrantes atrapados y empobrecidos. La aplicación de prohibiciones de entrada de cinco años a aquellos que excedan el plazo de su visado, que se aplicaba después de un periodo de más de 30 días en Sudáfrica, por ejemplo, ha provocado que futuros trabajadores migrantes se queden atrapados en su país, sin la posibilidad de regresar a sus empleos anteriores. Los trabajadores transfronterizos de México y Guatemala también mencionaron el efecto negativo de los cierres de fronteras, mientras que en los países de América Latina examinados los requisitos de cuarentena se citaban como la razón principal de las pérdidas de empleo entre los encuestados.

Sin embargo, las fronteras nacionales en algunas regiones son bastante porosas, como se mencionó en las evaluaciones de América Latina, Asia Sudoriental y África. En algunos casos, la facilidad con que los migrantes podían atravesar las fronteras a pesar de los confinamientos crearon problemas diferentes, por ejemplo, el desplazamiento de 5 millones de venezolanos en 2020.

3.2. Los cierres de fronteras impidieron que los futuros trabajadores migrantes viajaran


La migración laboral por las vías habituales es a menudo un proceso lento consistente en múltiples etapas de papeleo y autorizaciones que deben obtenerse antes de la partida. El cierre repentino y generalizado de las fronteras interfirió con los procesos de contratación de muchos futuros trabajadores migrantes, lo que les dejó endeudados y sin trabajo a corto plazo. En algunos casos, las agencias de contratación trataron de obtenerles un empleo alternativo en el extranjero o encontrar trabajo para ellos en el país de origen, pero este proceso se vio dificultado por la recesión concurrente.

Para ilustrar la magnitud del problema, todas las agencias de contratación encuestadas a medidas de 2020 en la India, el Pakistán, Sri Lanka, Nepal, Filipinas, Hong Kong (China) y la región de la IGAD en África dijeron que sus servicios de colocación se habían detenido completamente o en una gran proporción como resultado de la pandemia.

3.3. Los trabajadores migrantes han sido empujados a vías irregulares en ciertas regiones

La falta de trabajo decente en los países de origen es uno de los motores principales de la migración de mano de obra mal remunerada. En algunas regiones, seguir las vías de migración regulares lleva más tiempo y resulta más caro y, según los datos, hay flujos constantes de migración irregular. Los cierres de fronteras impuestos de forma unilateral ejercieron presión sobre las rutas de migración irregular. En algunos casos, el sector de la contratación empezó a promover el uso de rutas irregulares (véase arriba). En Tailandia, la imposición repentina de confinamientos provocó que más de 300 000 trabajadores migrantes regresaran a los países vecinos en los meses siguientes. Más tarde en 2020, el número de trabajadores migrantes que regresaron fue igual de elevado y, a principios de 2021, tras las amnistías que dieron lugar al registro de 600 000 trabajadores indocumentados, el número total de trabajadores migrantes documentados en Tailandia volvió a 2,8 millones, la cifra notificada en el país antes de la crisis.

La migración en la región de la IGAD y desde esta continuó a pesar de los cierres de fronteras. Al parecer, los migrantes que decidieron moverse a través de las fronteras porosas de la región pagaron grandes sumas a los contrabandistas, que los llevaron por rutas más peligrosas.



4

Costos y deuda relacionados con la migración en la pandemia

► 4. Costos y deuda relacionados con la migración en la pandemia

En el principio 7 de los Principios generales y directrices prácticas de la OIT para una contratación equitativa se estipula: «No debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexas». En el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) se señala que «[l]as agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa» (artículo 7). Este derecho todavía debe aplicarse plenamente en muchos contextos geográficos, y en muchos países los trabajadores migrantes habitualmente pagan por adelantado los gastos asociados a la migración laboral, como el viaje, el alojamiento en tránsito, los visados, los permisos de trabajo, los certificados médicos y la formación. Asimismo, se pueden pagar comisiones directamente a los reclutadores de mano de obra u otras formas de intermediarios de la migración que facilitan el viaje y/o el empleo⁸. Como los migrantes no siempre tienen acceso a ahorros o activos suficientes para pagar estos gastos, muchos obtienen préstamos y empiezan el viaje con deudas importantes, con la esperanza de que las futuras ganancias superarán la cantidad del préstamo.

Cuando los migrantes no pueden entrar libremente en un país por decisión propia o encontrar trabajo por ellos mismos, los costos son considerablemente más elevados que cuando pueden desplazarse sin restricciones. Al carecer de acceso a las formas convencionales de crédito, los migrantes obtienen créditos de prestamistas (que también pueden ser reclutadores). La OIT ya ha identificado que estas comisiones – y, por consiguiente, las deudas contraídas para pagarlas – varían considerablemente (OIT 2020c).

En contraste, en otras regiones del mundo – por ejemplo, la región del MERCOSUR en América Latina y de la CEDEAO en África Occidental – los migrantes puede viajar libremente y encontrar trabajo a través de redes sociales sin pagar comisiones de contratación (OIT 2017a). Sin embargo, incluso en estos casos, los estudios muestran que se siguen utilizando préstamos para facilitar los viajes migratorios (OIM 2021a)⁹. En estos contextos, es más probable que los migrantes obtengan préstamos informales a través de amigos y familiares que por medio de prestamistas. Por consiguiente, es muy probable que las pérdidas de empleo relacionadas con la COVID-19 aumenten la suma de la deuda contraída por los trabajadores migrantes en todo el mundo, reduciendo de este modo la posible contribución de las remesas al alivio de la pobreza y el logro de resultados en materia de desarrollo en el plano nacional.

En las encuestas de evaluación rápida de la OIT no se recopilaron datos sobre la deuda individual; por tanto, no es posible determinar el grado en que ha aumentado la deuda de los migrantes a causa de la pandemia. No obstante, es posible extraer tres conclusiones de los datos disponibles:

1. Es muy probable que las cargas de la deuda de los migrantes hayan aumentado porque muchos de ellos **perdieron su empleo y regresaron a su país de origen debido a la pandemia**, lo que significa que las personas (y las familias) no podían pagar la deuda (véase la sección 2 arriba).
2. Cuando se impusieron restricciones a la circulación a escala mundial, la respuesta más habitual de los reclutadores de mano de obra en Asia fue **aplazar la movilización de los trabajadores migrantes**. De hecho, el 75 por ciento de los reclutadores de mano de

⁸ La OIT y el Banco Mundial son las dos entidades responsables del indicador 10.7.1 de los ODS («costo de la contratación sufragado por el empleado en proporción a los ingresos anuales percibidos en el país de destino»).


⁹ Otro estudio reveló que, en la región, los migrantes contraían deudas de aproximadamente 272 dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a más de un cuarto del salario medio anual en Burkina Faso.

obra encuestados en Filipinas y Nepal lo habían hecho. El aplazamiento de la movilización incrementó considerablemente las deudas existentes de los migrantes, ya que supuso que aquellos que ya habían pagado su comisión de contratación al reclutador de mano de obra (y la mayoría habían solicitado un préstamo para tal fin), en efecto, perdieron el dinero. En general, los reclutadores de mano de obra no reembolsaron las comisiones para poder preservar su propia liquidez y saldo en el banco. La única excepción observada fue en Myanmar, donde el Gobierno exigió a las agencias que reembolsaran las comisiones. Sin embargo, esto solo se aplicó a las cantidades oficiales reflejadas en recibos, cuando es un hecho bien documentado que las cantidades que se cobran en realidad son a menudo mucho más elevadas.

3. La deuda tiene **repercusiones financieras, sociales y psicológicas en la reintegración de los trabajadores que regresan**. Los estudios muestran que cuando los migrantes regresan al país de origen después de una migración «fallida», se enfrentan a amenazas, abusos o violencia por parte de los prestamistas. En los contextos donde el dinero ha sido prestado por las familias o las comunidades locales, regresar al país de origen sin ninguna contribución y en una situación financiera más precaria que cuando se abandonó el país puede generar vergüenza. La deuda también es moral y simbólica.

Recuadro 1. El impacto financiero en los trabajadores migrantes del aplazamiento de su movilización

En Nepal, la NAFFA (entrevistada a mediados de 2020) señaló que no se pudo desplegar a un total de 115 000 trabajadores con permisos de trabajo, además de otros 328 681 trabajadores que habían recibido una preautorización. Ningún trabajador debería pagar comisiones, pero esta práctica sigue siendo común en Nepal. En Uganda, la Asociación de Agencias de Contratación (entrevistada a mediados de 2020) indicó que alrededor de 2 000 futuros trabajadores migrantes ugandeses cuyo despliegue había sido pagado no pudieron ser movilizados. Además, se negó la entrada a trabajadores que ya habían salido de Uganda y habían llegado a Dubai y El Cairo cuando las fronteras aún estaban abiertas. Otros que todavía no habían finalizado su periodo de prueba en el extranjero en el país de destino fueron devueltos a Uganda. De modo similar, en Kenya, la Asociación de Agencias de Migrantes Calificados de Kenya (ASMAK) (entrevistada en verano de 2020) indicó que numerosos técnicos y jornaleros todavía esperaban a ser desplegados. Por consiguiente, la pérdida financiera sufrida por los migrantes a nivel mundial a causa de las comisiones de contratación y el aplazamiento de las movilizaciones, sin tener en cuenta la pérdida de ingresos y de remesas, es potencialmente enorme.



5

Respuestas del sector de la contratación en los países

► 5. Respuestas del sector de la contratación en los países

Como se ha señalado anteriormente, los sectores nacionales de contratación constituyen el modo principal de migración en los canales formales de migración laboral, en particular en Asia, e impiden a los migrantes migrar de forma independiente. Por consiguiente, no son pertinentes a escala mundial para toda la migración laboral, sino solo en corredores de migración específicos. La OIT realizó evaluaciones específicas del impacto de la contratación en Nepal, Hong Kong (China) y Filipinas. También se realizaron entrevistas a reclutadores de mano de obra y asociaciones sectoriales en Sri Lanka, el Pakistán y la India. Las partes interesadas entrevistadas en Kenya, Uganda, Túnez, Sudáfrica y la Oficina Regional de la OIT para América Latina también formularon observaciones sobre los efectos en la contratación (véase el anexo A¹⁰).

5.1. Asistencia a los trabajadores contratados durante la pandemia

Los reclutadores de mano de obra tienen una responsabilidad con las personas contratadas que se encuentran trabajando en el extranjero. Esto incluye garantizar el regreso seguro de los migrantes a su país de origen (OIT 2019, parte IV, párr. 25). En Nepal, después de la irrupción de la pandemia, el Gobierno emitió una directiva sobre repatriación que exigía a los reclutadores de mano de obra asegurarse de que los empleadores de los trabajadores a los que habían contratado pagaran el salario íntegro, el billete de vuelta y otras prestaciones debidas. La directiva también responsabilizaba a los reclutadores de mano de obra de verificar y enviar los datos de los trabajadores a las autoridades para que pudieran ser repatriados.

Al comienzo de la pandemia, los reclutadores de mano de obra en los países de origen y de destino se encontraban en la situación idónea para saber dónde se encontraban los trabajadores migrantes. Asimismo, eran muy conscientes de las dificultades a las que se enfrentaban los trabajadores. Por ejemplo, un tercio de los reclutadores de mano de obra encuestados en Nepal a mediados de 2020 había recibido quejas de los trabajadores a los que habían desplegado, la mayoría de las cuales estaban relacionadas con deducciones salariales, pérdida de empleo, impago de salarios y violaciones de otros derechos. De modo similar, los reclutadores de mano de obra y las asociaciones de contratación en la India señalaron haber oído que los trabajadores que habían colocado estaban experimentando pérdida de empleo, recortes salariales y una reducción de las horas de trabajo. En menor medida, los reclutadores de mano de obra también mencionaron haber recibido información sobre trabajadores contratados que habían enfermado de COVID-19.

Sin embargo, hay pocos datos que prueben que los reclutadores de mano de obra prestaran apoyo, en general, a los trabajadores en relación con la asistencia de salud, la repatriación o la asistencia en el empleo. Estos son algunos ejemplos de asistencia:

- Los reclutadores de mano de obra en Filipinas, México, Guatemala y Sri Lanka dijeron que habían enviado información sobre la COVID-19 a los trabajadores contratados.
- Los reclutadores de mano de obra en Filipinas indicaron que notificaron al Consulado y el Departamento de Salud de Filipinas los casos que conocían de trabajadores que hubieran contraído la COVID-19. Los reclutadores de mano de obra en Nepal señalaron que se habían coordinado con las misiones diplomáticas de Nepal en el extranjero para repatriar a los trabajadores.

10 Véase también OIM 2020.

- Los reclutadores de mano de obra en Nepal que respondieron a la encuesta dijeron que mantenían un contacto periódico con los trabajadores en países extranjeros y les proporcionaban el apoyo necesario (como alimentos y alojamiento, buscar a otros empleadores y apoyo para la repatriación). Asimismo, afirmaron haber brindado apoyo emocional a los trabajadores y sus familias en Nepal.
- Los reclutadores de mano de obra que hablaron con los investigadores en Sri Lanka indicaron que habían informado a la Oficina de Empleo en el Exterior de Sri Lanka para solicitar ayuda para los trabajadores, ejercieron una labor de presión sobre los agentes en los países de destino para intentar recuperar los salarios no pagados y trataron de ayudar a los trabajadores que habían perdido su empleo recientemente a encontrar un nuevo puesto de trabajo.

Los reclutadores de mano de obra encuestados en Nepal en las evaluaciones rápidas de la OIT también señalaron que consideraban que los empleadores estaban cuidando bien de sus trabajadores. Un tercio de los encuestados dijo no hacer nada para asistir a sus trabajadores, aunque supieran que estos tenían problemas; otros reclutadores indicaron que no podían hacer nada. Los reclutadores de mano de obra y las asociaciones de la India dijeron que, por lo que sabían, la mayoría de los empleadores de sus trabajadores proporcionaron alojamiento y alimentos durante el confinamiento. En la región de la IGAD, las entrevistas con las partes interesadas y trabajadores migrantes revelaron que los reclutadores de mano de obra en esos países habían hecho poco o nada por asistir a los migrantes que se habían quedado atrapados o permanecían en los países de destino.

5.2. Las restricciones a la circulación afectaron gravemente a los sectores de contratación

Cuando los vuelos internacionales se suspendieron y los gobiernos dejaron de emitir permisos de trabajo, la pandemia afectó – y continúa afectando gravemente – a las operaciones de los sectores de contratación en los países de origen de los migrantes. Como consecuencia, los reclutadores de mano de obra e interesados en Nepal, Filipinas, Sri Lanka, la India, Uganda, Kenya, Nigeria, el Pakistán y México notificaron pérdidas comerciales enormes. En Nepal, en el momento en que se realizó la encuesta (agosto y septiembre de 2020), el 85 por ciento de los encuestados dijeron que habían detenido completamente todo nuevo proceso de contratación, así como el despliegue de trabajadores ya en curso. En México y Guatemala, los reclutadores de mano de obra encuestados estimaron que las tasas de colocación habían disminuido entre el 10 y el 30 por ciento.

Los reclutadores de mano de obra que respondieron indicaron que la consecuencia principal para sus negocios fue la falta inmediata y crítica de liquidez. En todo el mundo, la mayoría de los reclutadores de mano de obra en los países de origen son pequeñas y medianas empresas. Si bien muchas agencias de contratación son sumamente rentables, muchas también dependen de mantener una liquidez constante por razones operacionales, como pagar al personal y mantener las oficinas, garantizar los depósitos y las garantías bancarias, y hacer frente al pago de los préstamos bancarios. Generalmente los reclutadores de mano de obra mantienen su liquidez generando un volumen continuo de contratación.

Solo las empresas de contratación que contaban con importantes reservas para operaciones y con expectativas de recibir próximamente «órdenes de trabajo de contratación masiva» a gran escala (como se denominan dentro del sector) pudieron permanecer parcialmente abiertas y esperaban poder sobrevivir a la pandemia. En consecuencia, los reclutadores de mano de obra respondieron como las empresas de otros sectores y dijeron que tuvieron que «despedir» a su propio personal y reducir las horas de trabajo de los empleados que quedaban.

En algunos países de origen de trabajadores migrantes, las restricciones a la circulación interna también afectaron a las actividades de contratación. En particular, en la India, el confinamiento estricto supuso que ni el personal ni los trabajadores podían acceder a las oficinas de contratación. Los reclutadores de mano de obra respondieron realizando las entrevistas en línea cuando era posible. Aunque resultó una práctica rentable – dado que permitía entrevistar a varios trabajadores al mismo tiempo –, no era viable cuando se necesitaba a ver pruebas relativas a las competencias.

Hay datos que indican que la COVID-19 ha afectado desproporcionadamente a las empresas de contratación de los países de origen en comparación con las de los países de destino. Por ejemplo, casi todas las agencias encuestadas en Filipinas que enviaron a trabajadores a Hong Kong (China) tuvieron que cesar su actividad parcial o completamente, mientras que un número más reducido de agencias con sede en Hong Kong (China) tuvo que hacerlo. En el caso de las agencias de Hong Kong (China), los trabajadores migrantes con contratos que terminaron o que fueron terminados de forma prematura a causa de la crisis de la COVID-19 pudieron renovar sus contratos o encontrar nuevos empleadores a través de un reclutador de mano de obra. Para los empleadores de sectores que seguían necesitando trabajadores, fue una estrategia popular de mitigación, puesto que estos trabajadores podían colocarse rápidamente. Por tanto, los reclutadores de mano de obra en Hong Kong (China) mantuvieron un flujo de actividades, aunque estuviera más limitado que antes de la pandemia.

5.3. La demanda de mano de obra se hundió en muchos sectores de salarios bajos, pero aumentó en otros

En la sección 2 se destacaban las repercusiones de los paros económicos para los trabajadores migrantes. Los reclutadores de mano de obra en los países de origen también indicaron una reducción drástica de la demanda de mano de obra en la construcción, la hostelería, el turismo, la manufactura, la seguridad y, en menor medida, el trabajo doméstico. Por ejemplo, en Nepal, en el momento en que se concluyó la encuesta (agosto y septiembre de 2020), más del 75 por ciento de los reclutadores de mano de obra habían experimentado una disminución considerable de la demanda de todos los países de destino principales: el Japón, Malasia, los Emiratos Árabes Unidos, Qatar, la Arabia Saudita y otros países del Consejo de Cooperación del Golfo.

No obstante, como también se indicó en la sección 2, las consecuencias económicas no afectaron por igual a todos los sectores o países. Por ejemplo, los reclutadores de mano de obra de Kenya que suministraban principalmente mujeres para puestos en el ámbito del trabajo doméstico en el Líbano señalaron que se había producido un hundimiento completo de la demanda (Randhawa 2020). En contraste, otros reclutadores de mano de obra experimentaron una demanda de mano de obra constante o incluso superior, tal y como muestran los siguientes ejemplos extraídos de las encuestas realizadas a los reclutadores:

- Los reclutadores de mano de obra en Filipinas, la India, Nepal y Hong Kong (China) constataron un aumento de la demanda de trabajadores para todo tipo de asistencia social y de salud, incluido de trabajadores del hogar.
- Los reclutadores de mano de obra estatales en la India también observaron un aumento de las solicitudes de personal de enfermería para los Emiratos Árabes Unidos y la Arabia Saudita.
- En Nepal, un tercio de los reclutadores de mano de obra (n=42) señalaron un aumento de la demanda de trabajadores, en particular para fábricas en Malasia que producían material médico, como mascarillas y guantes de goma.

- Otros reclutadores en Nepal habían recibido nuevas solicitudes para suministrar trabajadores para el sector de la construcción en Qatar, el sector agrícola y pesquero en Malasia, y el trabajo doméstico en Jordania y Chipre. Sin embargo, ninguno de estos reclutadores de mano de obra pudo en ese momento desplegar a trabajadores debido a las restricciones de circulación.
- Los reclutadores de mano de obra en la India señalaron un aumento de la demanda de trabajadores para mantenimiento y gestión de instalaciones.
- En el Pakistán, los reclutadores de mano de obra registraron un aumento de la demanda de trabajadores para todos los sectores con especialistas calificados, incluida la educación.
- Los reclutadores de mano de obra en Guatemala (que contratan trabajadores para el Canadá) y México (que contratan trabajadores para los Estados Unidos) indicaron que la demanda de mano de obra se había reducido entre el 10 y el 30 por ciento.

En general, los reclutadores de mano de obra encuestados confiaban abrumadoramente en que sus empresas se recuperarían con el tiempo, aunque para ello tenían que levantarse las restricciones a la circulación. La flexibilidad, facilitada por la subcontratación a nivel mundial – que evita la necesidad de costos irrecuperables fijos en los países de destino –, siempre ha sido un rasgo de los sectores nacionales de contratación. En consecuencia, mientras que la industria de la contratación espera un regreso a la «normalidad», los reclutadores de mano de obra en los países de origen han tratado de diversificar sus mercados. Durante el último año, los reclutadores de mano de obra han buscado mercados (es decir, sectores y países) con el menor número de restricciones de circulación y la mayor demanda, entre los que se encuentran los mencionados arriba. Es posible que esto impulse la industria durante un tiempo. Los reclutadores de mano de obra dijeron que habían ejercido presión sobre sus gobiernos para obtener apoyo para la diversificación y señalaron el papel desempeñado por los agregados laborales y los consulados en la apertura de nuevos mercados para los trabajadores, en particular mediante la concertación de nuevos acuerdos laborales bilaterales.

En respuesta a una pregunta específica en la encuesta de la OIT, algunos reclutadores de mano de obra también indicaron que estaban considerando orientar su actividad hacia los mercados nacionales. Por ejemplo, la mitad de los reclutadores de mano de obra encuestados en Nepal mencionaron que estaban considerando diversificar su actividad para incluir el mercado laboral nacional o que considerarían hacerlo si el entorno era favorable. Sin embargo, la mayoría también explicó que el mercado nacional para sus servicios era muy pequeño. Habida cuenta de que la mayoría de los reclutadores de mano de obra en el hemisferio sur operan en el contexto de mercados de trabajo nacionales muy informales, y muy flexibles, es muy poco probable que encuentren suficiente demanda para sus servicios. Simple y llanamente, si los mercados internos fueran viables desde el punto de vista financiero para los reclutadores de mano de obra en los países de origen, ya habrían diversificado su actividad, teniendo en cuenta que la contratación localizada es considerablemente menos compleja de gestionar.

Un dato preocupante es que los reclutadores de mano de obra y sus asociaciones que respondieron a las encuestas indicaron que, en respuesta a las restricciones de circulación, el sector (en países de origen en Asia) estaba utilizando visados de turista para enviar a trabajadores a países donde no se estaban tramitando permisos de trabajo. Es una respuesta obvia de la industria, donde la informalidad y la irregularidad (incluido el incumplimiento generalizado de la legislación nacional) son habituales. Esto socava los progresos alcanzados durante la última década hacia la formalización y la regularización tanto de los sectores de contratación como de la migración. La situación es especialmente grave para los trabajadores que viajan con visados de turista y trabajan en situación irregular. Además de carecer de protecciones en materia de empleo en los países de destino, estos trabajadores corren el riesgo de ser detenidos y deportados.

5.4. Desafíos logísticos actuales para la contratación

Además del cierre de fronteras, la COVID-19 creó problemas logísticos adicionales para los reclutadores de mano de obra y los migrantes. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la normativa sobre el transporte y el alojamiento cambió a raíz de los nuevos protocolos de salud, lo que afectó a la migración de México. A pesar de las ofertas de trabajo preexistentes y del hecho que los visados ya se habían emitido, las restricciones locales impidieron que continuara el proceso de contratación. En algunos países, los vuelos y la tramitación de documentación ya se habían reanudado hasta cierto grado en el momento en el que los reclutadores de mano de obra fueron encuestados. Sin embargo, los reclutadores de mano de obra previeron que, aunque se reanudara completamente los vuelos y la emisión de documentos relativos a la migración, seguirían existiendo varios desafíos logísticos y que estos continuarían afectando a la industria durante un tiempo, ralentizando los procesos de contratación y añadiendo costos significativos.

Recuadro 2. Desafíos logísticos identificados por el sector

- Periodos de cuarentena obligatorios en los países de destino para todos los trabajadores que llegan al país.
- Obligación de presentar resultados negativos en la prueba de detección de la COVID-19 como condición de entrada¹.
- Trabajadores que dan positivo en las pruebas de COVID-19 antes de salir y tienen que ser «reemplazados» a última hora.
- La posibilidad de que, a largo plazo, la vacunación sea un requisito de entrada y de empleo.
- Variaciones en materia de normativa sanitaria entre los países y sectores, lo que incrementa la complejidad, y recursos adicionales necesarios para aclarar las normas y resolver los problemas.
- Aumento de los precios de los vuelos y dificultades para encontrar vuelos para los migrantes.
- El miedo a la COVID-19 entre los trabajadores puede disminuir el suministro.
- La falta de certeza en cuanto a la parte de la cadena de contratación que sería responsable de pagar los costos adicionales, incluidos los relativos a la cuarentena y en el caso de que los trabajadores enfermen durante el proceso de contratación.

¹ Se mencionaron específicamente las pruebas de reacción en cadena de la polimerasa (RCP).

Los Gobiernos de Nepal e Indonesia han emitido, durante el último año, directivas que exigen que los empleadores extranjeros (o agencias de colocación) que paguen cualquier gasto adicional derivado de lo mencionado anteriormente. Sin embargo, estos gobiernos carecen de la jurisdicción legal para hacer cumplir estas directrices y los esfuerzos realizados por el Gobierno de Nepal en el pasado para que los empleadores en Malasia pagaran los costos íntegros de contratación no fueron fructíferos.

Por consiguiente, es muy probable que la mayoría, si no todos, los costos adicionales se trasladen a los migrantes. Este fue el sentimiento expresado por los reclutadores de mano de obra encuestados. Por ejemplo, en Nepal, los reclutadores de mano de obra aprovecharon la oportunidad presentada por la encuesta para hablar de su descontento con el programa «visado gratuito, billete gratuito», que restringía las comisiones que podían cobrar a los trabajadores a un máximo 10 000 rupias nepalíes. Los reclutadores de mano de obra encuestados se quejaron de que esta comisión no cubría todos los costos de contratación antes de la pandemia y, sin lugar a duda, no cubriría ninguno de los costos adicionales incurridos ahora. Argumentaban que los empleadores eran reticentes a cubrir todos los costos de contratación de los trabajadores migrantes de Nepal, ya que podían encontrar fácilmente trabajadores de otros países de origen sin tener que asumir esos costos. Esta política hizo la industria nepalí menos competitiva respecto de los demás proveedores de mano de obra del mercado mundial, y los reclutadores de mano de obra argumentaron que esto significaba que las cotizaciones se tendrían que trasladar a los migrantes. Reconociendo rápidamente este problema, la asociación de reclutadores nepalíes, NAFEA, presentó 12 solicitudes al Gobierno en junio de 2020. Una de las solicitudes principales fue que se les permitiera cobrar comisiones más altas a los migrantes y que los migrantes tuvieran que pagarse sus propios billetes de avión.

Los reclutadores de mano de obra indicaron desafíos adicionales. En particular, señalaron un grado significativo de incertidumbre en cuanto a los protocolos sanitarios actuales en los países de destino y la forma en que estos podrían evolucionar en el futuro. Estos protocolos han aumentado los recursos necesarios para gestionar los procesos de contratación. Con un modelo empresarial que depende en gran medida de poder «hacer una entrega» de trabajadores rápida y fácilmente, los reclutadores de mano de obra explicaron que la incertidumbre y las barreras logísticas afectarían a los ingresos futuros y las oportunidades comerciales a largo plazo porque es posible que no puedan responder a las solicitudes o garantizar que lleguen a buen término, lo que hará que los empleadores busquen a los candidatos en otros países.


5.5. Respuestas de política nacionales para mitigar las repercusiones de la COVID-19 en los sectores de contratación

A nivel mundial, los gobiernos han proporcionado a las empresas paquetes de ayudas financieras para mitigar los peores efectos de la pandemia. La mayoría de los reclutadores de mano de obra que respondieron a las encuestas nacionales de la OIT no había recibido ninguna ayuda económica por parte de su gobierno, salvo dos excepciones:

- En Sri Lanka y Tailandia, los reclutadores de mano de obra pudieron acceder a fondos de ayuda para pequeñas empresas.
- En Sri Lanka, el sector de la contratación también se benefició de la reducción a la mitad de la cuota anual de renovación de la licencia.

Los reclutadores de mano de obra individuales y las asociaciones sectoriales ejercieron presión sobre sus gobiernos para que ofrecieran múltiples niveles de apoyo para mitigar los peores efectos de la pandemia. Además de los puntos enumerados arriba, la NAFEA (Nepal) también pidió al Gobierno que «rescatara» al sector y devolviera los depósitos de seguridad temporalmente para resolver los problemas de liquidez. Sin embargo, el Gobierno de Nepal no atendió estas solicitudes del sector y, en su lugar, no aplicó el requisito (introducido recientemente) de desplegar al menos a 100 trabajadores al año en dos años consecutivos como condición de la renovación de la licencia para 2021-2022. Sin embargo, los

encuestados señalaron que se seguía exigiendo a los reclutadores haber enviado a un total de 200 trabajadores en los dos ejercicios fiscales antes de la pandemia para poder optar a la renovación de su licencia. En consecuencia, la mayoría de los encuestados en Nepal (88 por ciento) consideraban que el Gobierno no había tenido plenamente en cuenta los problemas de su sector.



6

**La discriminación
y la xenofobia
experimentadas
por los trabajadores
migrantes**

► 6. La discriminación y la xenofobia experimentadas por los trabajadores migrantes

La discriminación de los trabajadores migrantes por motivos de nacionalidad y raza se manifiesta como un trato diferenciado y como la incapacidad de garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales. Estas violaciones de los derechos laborales son generalizadas en todo el mundo.

De modo similar, los trabajadores migrantes en todo el mundo han sido sometidos históricamente a discriminación y prejuicios xenófobos, en violación de sus derechos humanos fundamentales. El sentimiento en contra de los inmigrantes y los extranjeros también forma parte del discurso político interno en muchos países.

La pandemia de COVID-19 reveló las raíces profundas de la discriminación y la xenofobia contra los migrantes. En abril de 2020, la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración se vio obligada a emitir una declaración titulada «El COVID-19 no discrimina; ni tampoco nuestra respuesta», en la que se exhortaba a que «todas las autoridades hagan todo lo posible para enfrentar la xenofobia, incluso cuando los migrantes y otras personas están sujetas a discriminación o violencia relacionada con el origen y la propagación de la pandemia» (ACNUDH 2020). En mayo, el Secretario General de las Naciones Unidas pidió medidas coordinadas a nivel mundial para abordar el «tsunami de odio y xenofobia, chivos expiatorios y alarmismo» desatado por la pandemia, al cual los trabajadores migrantes eran los más expuestos (Naciones Unidas 2020).

6.1. Discriminación de los trabajadores migrantes en los países de destino

Según la información disponible, en varios países los trabajadores migrantes fueron el blanco claro de los despidos. El Ministerio de Recursos Humanos de Malasia recomendó que cuando los despidos fueran inevitables, se despidiera primero a los trabajadores extranjeros; además, se detuvo a migrantes indocumentados y se aplicaron órdenes de restricción de la circulación a edificios específicos ocupados predominantemente por trabajadores migrantes. También se produjeron arrestos masivos de más de 2 000 migrantes indocumentados y deportaciones (Ding 2020). En Tailandia, los asociados de la OIT en la ejecución indicaron que los trabajadores migrantes se encontraban entre los primeros trabajadores en perder su puesto de trabajo durante la reducción de personal. Los trabajadores migrantes de Sri Lanka en los Estados del Golfo, en particular Omán y Kuwait, señalaron que, debido a sentimientos nacionalistas, se promovía el despido de trabajadores migrantes y se prohibía el despido de locales. Los trabajadores migrantes de México y Guatemala también explicaron que algunos trabajadores migrantes de sus países también habían sido despedidos antes que los nacionales.

En Singapur, una respuesta de salud pública impresionantemente rápida sacó a la luz la discriminación subyacente en el trato recibido por los trabajadores migrantes, que en su gran mayoría viven en dormitorios aislados. Un estudio realizado por Hennebry y KC (2020, 4) «puso de relieve las condiciones de vida horribles (hasta 20 personas duermen en la misma habitación) que soportan los cientos de miles de trabajadores migrantes de la ciudad». Como resultado, los casos de la ciudad afectaron de forma abrumadora a estas comunidades: en diciembre de 2020, 55 000 de los 58 000 casos de la ciudad se concentraban en los dormitorios de los trabajadores migrantes, mientras que el 47 por ciento de los 323 000 trabajadores migrantes de la ciudad dieron positivo en anticuerpos contra la COVID-19, lo que indica que

habían contraído el virus en algún momento (Singapur 2020). Los hombres que vivían en estos dormitorios fueron aislados del resto de la ciudad durante ocho meses, una política que era tanto fundamentalmente discriminatoria como una violación efectiva de los derechos a la libertad de circulación de estos trabajadores, ya que la medida estaba solo dirigida a los trabajadores migrantes. También reflejó cómo la COVID-19 ponía de manifiesto y exacerbaba las desigualdades que ya existían.

También se registraron múltiples denuncias de xenofobia en Sudáfrica, uno de los principales países de destino de los trabajadores migrantes en África. Los trabajadores migrantes de las regiones de la IGAD y la SADC dieron fe de ello y migrantes que eran dueños de tiendas en Sudáfrica también señalaron que habían sido extorsionados por la policía. Los que no accedían eran tratados con violencia. El Ministro de Salud de Sudáfrica declaró en enero de 2021 que los migrantes indocumentados serían excluidos del proceso de vacunación, aunque fue corregido rápidamente por el Presidente Cyril Ramaphosa, quien dijo que lo mejor para el país era que el mayor número de personas posible recibieran la vacuna y que el Gobierno «pondría en marcha medidas para afrontar el desafío de los migrantes indocumentados» (Sudáfrica 2021).


Al parecer, el miedo a la COVID-19 dio lugar a que las milicias Houthi que controlan partes del norte del Yemen expulsaran a la fuerza a miles de migrantes de su territorio hacia el desierto, sin alimentos ni agua. Otros fueron desplazados hacia Arabia Saudita, donde fueron disparados por los guardas fronterizos, detenidos sin saneamiento o alimentos adecuados y golpeados, mientras que otros migrantes fueron desplazados al sur del Yemen. A mediados de 2020, al menos 14 500 migrantes de África Oriental estaban atrapados en el Yemen entre denuncias de xenofobia, arrestos y detenciones. Estos migrantes sufrieron estigmatización y discriminación, fueron privados de atención médica y su circulación se vio limitada por los puntos de control internos dentro de las ciudades. También se notificaron arrestos masivos de migrantes en el país.

6.2. Discriminación de los migrantes que regresan en los países de origen

Del mismo modo que los trabajadores migrantes a menudo fueron considerados como vectores de la COVID-19 en los países de destino, los que regresaron a su hogar con frecuencia se enfrentaban al miedo de sus antiguos vecinos y eran objeto de discriminación. Esto ocurría a menudo a pesar de que se sometían a los procedimientos de pruebas y cuarentena.

Parece ser que esta situación fue generalizada en Asia Meridional. En Sri Lanka, los migrantes que regresaron indicaron haber sido víctimas de la discriminación, los insultos y las denuncias injustificadas frecuentes a la policía. Los migrantes que regresaron a la India también dijeron que habían sido estigmatizados y discriminados por sus familiares y vecinos, mientras que en el Pakistán, la mayoría de los trabajadores migrantes encuestados dijeron que había experimentado estigmatización al regresar, aunque señalaron que disminuía paulatinamente.

Según los informes, en Myanmar las comunidades locales tenían miedo de los trabajadores que regresaban. Algunos de ellos aceptaban con satisfacción los periodos de cuarentena a fin de tranquilizar a sus vecinos, mientras que otros consideraban que esto los señalaba como posible fuente de infección. Otros trabajadores migrantes que habían abandonado Tailandia para volver a países vecinos también dijeron que se enfrentaban a estigmatización y discriminación a su regreso, mientras que los trabajadores que regresaban a México y Guatemala también decían que eran víctimas del rechazo e incluso de la violencia. Se expresó la opinión de que la manera en que estaban concebidos los protocolos a los que se sometía a los trabajadores migrantes que regresaban no permitían una reintegración adecuada. La mayoría de las autoridades gubernamentales encuestadas en Madagascar se mostraron preocupadas por el hecho de que los migrantes que regresaban hubieran experimentado estigmatización y discriminación.



7

Acceso a la atención de salud y la protección social

► Acceso a la atención de salud y la protección social

La COVID-19 ha demostrado claramente la importancia de un enfoque universal de la salud pública y la realidad básica de que nadie está protegido si no lo está todo el mundo. Por consiguiente, garantizar el acceso universal a garantías básicas de protección social ha resultado ser fundamental para controlar la pandemia, además de ser una forma directa y eficaz de reducir las desigualdades y combatir la pobreza y la exclusión social. Sin embargo, incluso en momentos sin crisis, el acceso a la protección social ha sido un problema para los trabajadores migrantes, en particular para aquellos en situación irregular.

Recuadro 3. Seguridad social

La protección social, o la seguridad social, es un derecho humano que se define como un conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social en todo el ciclo de vida. La protección social abarca nueve áreas principales: las prestaciones familiares y por hijo, las prestaciones de maternidad, de desempleo, las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como las prestaciones de enfermedad, vejez, discapacidad, sobrevivientes, y la protección de la salud (atención médica). Los programas de protección social abordan todas estas áreas políticas mediante una combinación de regímenes contributivos (seguro social) y de prestaciones no contributivas financiadas con cargo a impuestos (incluida la asistencia social).

Fuente: OIT 2017b, 194.

La crisis de COVID-19 ha puesto de manifiesto la gravedad particular de dos problemas relacionados con la protección social: 1) las dificultades para acceder a la atención de salud, y 2) la inseguridad de los ingresos debido a la pérdida repentina de empleo y salario (OIT 2020d). Durante la pandemia, la repatriación repentina de trabajadores migrantes ha amplificado los retos de larga data a los que se enfrentan los marcos de seguridad social existentes por su carácter territorial. Estos retos incluyen las condiciones y la gestión de los derechos a prestaciones de los diversos sistemas, y las dificultades específicas que surgen en el contexto de la movilidad transfronteriza y el acceso desde lugares de trabajo remotos.

Sin embargo, incluso cuando los trabajadores migrantes permanecen en los países de destino – como parte de la fuerza de trabajo esencial o en otra situación –, normalmente se enfrentan a barreras para acceder efectivamente a la seguridad social a pesar de estar incluidos formalmente, lo que deja a la mayoría de los trabajadores migrantes sin ningún tipo de asistencia. Ha habido, no obstante, excepciones notables en las que los pagos de efectivo en los países de destino han incluido a los migrantes documentados, como en Sudáfrica, pero a menudo las barreras administrativas o la falta de información han impedido que los migrantes accedan a los fondos en la práctica (esto ocurrió en Singapur, por ejemplo).

En este contexto, las evaluaciones rápidas a menudo pusieron de manifiesto la función de las organizaciones e iniciativas no gubernamentales, como los centros de recursos para trabajadores migrantes en Asia, que ayudan a los migrantes a presentar reclamaciones relativas a la seguridad social y los salarios (como se constató en la entrevista con los

representantes de la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico). Además, algunos países de origen pudieron ofrecer ayudas en efectivo a los migrantes que regresaron; un ejemplo de ello es Filipinas, que proporcionó fondos a los migrantes que regresaron a través de la asistencia ante calamidades o los préstamos a empresas de la Administración para el Bienestar de los Trabajadores en el Extranjero.

En 2018, el Gobierno de Filipinas hizo obligatoria la inscripción en el sistema nacional de seguridad social para todos los trabajadores filipinos en el extranjero, los cuales pagan una contribución mensual de su cuenta bancaria en Filipinas. Sus prestaciones son las mismas de las que disfrutaban las personas que residen en Filipinas e incluyen cobertura por enfermedad, maternidad, discapacidad, jubilación, fallecimiento, gastos funerarios, desempleo y compensación para los trabajadores por enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo.

La pandemia ha aumentado la preocupación de larga data por el acceso de los trabajadores migrantes a un nivel mínimo de protección social, el establecimiento y mantenimiento de los pisos de protección social para nacionales y migrantes, y la portabilidad de la seguridad social y las prestaciones adquiridas (como estipula el objetivo 22 del Pacto Mundial), subrayando la necesidad de una mayor cooperación internacional para asegurar la capacidad de los trabajadores migrantes para ejercer su derecho a la protección social y acceder a los derechos sociales. El Gobierno de Myanmar, por ejemplo, ha mostrado un creciente interés en la portabilidad de las prestaciones de seguridad social, ya que ha solicitado información, formación y talleres al respecto a través de la OIT¹¹.

Además, la pandemia también ha demostrado que la protección social no consiste simplemente en ofrecer a la población redes de seguridad en épocas de crisis, ni tampoco se trata de una red de proveedores de servicios privatizados a los que solo pueden acceder las personas con más medios. Habida cuenta del tamaño de la economía informal en África y Asia, muchas personas (tanto nacionales como migrantes) carecen de acceso a los servicios sociales.

Asimismo, como consecuencia de la persistente brecha salarial de género y del hecho de que las mujeres ocupan de forma desproporcionada puestos de trabajo precarios, inseguros e informales en los que a menudo ganan incluso menos que los hombres migrantes, muchas migrantes tienen todavía menos seguridad de ingresos y un acceso incluso más limitado a cualquier forma de protección social que ofrezca protección en caso de pérdida de empleo o recesión económica. Es particularmente importante tener en cuenta esta cuestión dada la feminización de la migración en muchos contextos, donde las trabajadoras migrantes son con frecuencia la única fuente de ingresos para toda la familia.

Las mujeres están más expuestas a la violencia en el lugar de trabajo que los hombres, y las trabajadoras migrantes, en particular las que trabajan en el sector informal, a menudo tienen dificultades a la hora de acceder a los servicios de salud sexual y reproductiva y a la protección social. A raíz de la pandemia, los empleadores de muchas trabajadoras migrantes del hogar internas, si no las despidieron, les prohibieron abandonar la casa por miedo a que se infectaran. Estar atrapadas en casa todo el día con sus empleadores aumenta su vulnerabilidad a las amenazas y el trabajo excesivo.

Los trabajadores del hogar a tiempo parcial o que no viven en el lugar donde trabajan se han enfrentado a problemas diferentes, aunque igual de graves, a causa de la pandemia. Los trabajadores del hogar a tiempo parcial o que no viven en el lugar donde trabajan a menudo trabajan para varias familias, por lo que sus desplazamientos entre los lugares de trabajo aumentan su riesgo de exposición a la COVID-19. Sin acceso a los regímenes de seguridad social y sin posibilidad de regresar a su país de origen debido al cierre de fronteras, algunos trabajadores migrantes del hogar que perdieron su empleo durante la pandemia se han visto obligados a realizar trabajos incluso más precarios y arriesgados, como el trabajo sexual¹².

11 Según la entrevista con la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico.


12 Según una entrevista con la Oficina de la OIT en Pretoria.

7.1. Ejemplos de los informes de las encuestas y las evaluaciones rápidas realizadas por la OIT

- En Túnez, el 48 por ciento de los trabajadores migrantes encuestados dijeron que les preocupaba no tener acceso a la atención de salud o la realización de pruebas médicas.
- El 73 por ciento de los trabajadores migrantes encuestados en América Latina estaban preocupados por la falta de acceso a la atención médica o pruebas adecuadas.
- El 97 por ciento de los trabajadores de los países de la ASEAN que habían perdido el empleo en los países de destino no había podido acceder a la seguridad social. El 33 por ciento de los encuestados dijeron que no se les había proporcionado EPP; en Tailandia el porcentaje ascendía a 57 por ciento.
- Los trabajadores migrantes en Tailandia también fueron excluidos del pago mensual en efectivo (5 000 bahts tailandeses) que el Gobierno ofreció a los nacionales durante la crisis (sin embargo, tenían derecho *de facto* a solicitar otras prestaciones)¹³.
- En Malasia, los trabajadores migrantes que trabajaban en servicios esenciales denunciaron que se les obligaba a trabajar en lugares de trabajo insalubres e inseguros. Algunos mencionaron que estaban hacinados en el lugar donde se alojaban y en condiciones insalubres.
- Los trabajadores migrantes de Sri Lanka en los Estados del Golfo no tuvieron acceso a las prestaciones y, en líneas más generales, se ha notificado que los trabajadores migrantes son excluidos de la atención de salud en los países de destino.

En resumen, para garantizar el acceso a la protección social y los servicios esenciales para todos, sin discriminación, deberían comunicarse adecuadamente los pasos en materia de políticas y compartirse la información sanitaria esencial. Es necesario adoptar urgentemente medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST), en particular en los sectores «esenciales» y los sectores donde la fuerza de trabajo está predominantemente integrada por trabajadores migrantes. Las medidas deben tener en cuenta la dimensión de género, a fin de prevenir la violencia y el acoso por motivos de género en el trabajo, sobre todo en casos donde las trabajadoras migrantes vivan con los empleadores durante el periodo en que se hayan impuesto restricciones a la circulación a causa de la COVID-19.

13 Véase OIM 2021b.



8

Retorno a los países de origen e integración

▶ 8. Retorno a los países de origen e integración

La pandemia ha puesto de relieve lagunas normativas importantes en relación con los casos de regreso repentino de los trabajadores, ya que hubo dificultades para repatriar a los trabajadores que habían perdido su empleo en el extranjero y desacuerdos sobre quién debería asumir el costo de los viajes de regreso y la cuarentena. En el Pakistán, por ejemplo, la mayoría de los trabajadores migrantes encuestados por la OIT consideraban que la cuarentena les había causado una pérdida financiera considerable. A medida que los migrantes empezaron a perder su empleo, muchos países de destino empezaron a exigir a los países de origen que repatriaran a sus nacionales. Algunos países de origen, como la India, inicialmente se negaron a cooperar, alegando que sería una pesadilla logística y de seguridad (AFP 2020), pero desde entonces se han llevado a cabo misiones de repatriación de trabajadores indios desde todas las regiones del mundo. Además, los programas de repatriación durante la pandemia de COVID-19 son complejos y difíciles de organizar habida cuenta de los despidos repentinos y la implicación de muchos países de origen y de destino, a lo que se suman múltiples factores, como la disponibilidad reducida de vuelos, el cierre de fronteras y el escaso número (y la limitación de los recursos) de las instalaciones de cuarentena disponibles al regresar.

En algunos países y territorios de destino, las expulsiones se justificaron bajo el pretexto de la ley de salud pública (como ocurrió con los haitianos en los Estados Unidos) (Borger 2020), lo que dio lugar a que los trabajadores que regresaron fueran víctimas de la estigmatización porque se consideraba que eran portadores de la COVID-19, como detalló el Movimiento de Trabajadores Campesinos en San Marcos (Guatemala). Hay casos que contrastan con esta situación, en los que se ofreció alojamiento a los migrantes durante el periodo de confinamiento. Un ejemplo de ello es el de los marinos de Kiribati que se quedaron atrapados en Alemania a los que se proporcionó asistencia mientras esperaban a poder regresar a su isla libre de virus (Hoffman 2021). Al regresar, los migrantes normalmente se encontraban con una falta de mecanismos de apoyo; por ejemplo, los mexicanos deportados y que regresaron experimentaron numerosos problemas, entre ellos la falta absoluta de programas de reintegración.

Otras situaciones a las que se enfrentaron los trabajadores migrantes durante la pandemia fueron percibidas como «importantes», «muy importantes» o «sumamente importantes» por los entrevistados en las evaluaciones rápidas, pero no se alcanzó el consenso al respecto:

- ▶ el regreso repentino y a gran escala de trabajadores migrantes a causa de la COVID;
- ▶ la necesidad de los trabajadores migrantes de guardar cuarentena después de regresar y la consiguiente incapacidad de generar ingresos;
- ▶ la falta de asistencia segura para la transferencia interna de trabajadores;
- ▶ la larga espera de las personas repatriadas en las fronteras o los puntos de repatriación para volver a sus lugares de origen, y
- ▶ la falta de protocolos para la repatriación segura de personas.

Algunos entrevistados, como Formación y Capacitación A.C. y la Asociación Coordinadora Comunitaria de Servicios Sociales en Guatemala, mencionaron que los trabajadores experimentaban rechazo e incluso violencia en sus comunidades y que los procesos de repatriación no se ajustaban a los protocolos de salud que garantizan una reintegración adecuada en las comunidades de origen.

Los recortes repentinos debido a los paros económicos y las preocupaciones relativas a la seguridad y la salud pública también influyeron (de forma intencionada o no intencionada)

en el impago de salarios pendientes. Sin embargo, antes del brote de COVID-19, la pérdida de salario a causa del impago o el pago incompleto ya representaba un problema particularmente serio para los trabajadores migrantes en muchos países y contextos (Amnistía Internacional 2019) agravado por la dinámica de poder generalizada que ha impedido a los trabajadores en situación precaria hacer reivindicaciones en relación con cuestiones laborales. Cuando los trabajadores han protestado contra el impago de salarios, a menudo han sido deportados como consecuencia (Human Rights Watch 2006).

8.1. Dificultades relacionadas con el regreso

El despido y la repatriación repentinos de trabajadores migrantes suscitan dos preocupaciones principales: en primer lugar, la COVID-19 ha aumentado el problema de los salarios a una crisis de proporciones enormes ante la falta de mecanismos para reclamar los salarios pendientes de pago al regresar; y en segundo lugar, los trabajadores que regresaron no tenían perspectivas de empleo claras en un contexto caracterizado por la falta de oportunidades de trabajo decente y una recesión económica mundial. Las mujeres indicaron experimentar más dificultades que los hombres para encontrar trabajo al regresar y estaban más expuestas a la violencia en el trabajo, la familia y el hogar.

Asimismo, los trabajadores migrantes que han regresado a su país de origen han experimentado nuevas formas de discriminación, que se suman a la estigmatización existente asociada a la migración. Los trabajadores indios que regresaron a sus pueblos de origen indicaron que experimentaban estos problemas en la comunidad, y los trabajadores migrantes que habían regresado a Sri Lanka dijeron que las agencias e intermediarios de contratación, así como los funcionarios gubernamentales, los habían tratado mal. En las entrevistas con las oficinas regionales de la OIT también se mencionaron incidentes de malos tratos sufridos por los trabajadores que regresan.

Algunos países de origen han ofrecido apoyo a los migrantes que regresaban. Según dos entrevistas con oficinas regionales de la OIT en África, el Gobierno de Madagascar, con ayuda de la Organización Internacional para Migraciones (OIM) y la OIT, ayudó a los migrantes que regresaban de países de Oriente Medio ofreciéndoles alojamiento y transferencias de efectivo. Este programa de transferencias de efectivo se elaboró a muy corto plazo y de forma puntual. Los Gobiernos de Kenya y Etiopía también ofrecieron o desarrollaron programas de apoyo para los migrantes que regresaban de países de Oriente Medio. En Botswana, la OIT participó en un programa piloto de transferencias de efectivo dirigido a los trabajadores migrantes del hogar, los cuales se encontraban en una situación particularmente vulnerable porque perdieron su empleo como consecuencia de la pérdida de empleo por parte de sus empleadores.

8.2. Ejemplos de los informes de las encuestas y las evaluaciones rápidas realizadas por la OIT

- Los trabajadores que regresaron a la región de la IGAD, en el noreste de África, necesitaron apoyo psicosocial y experimentaban hostilidad de las comunidades locales, que consideraban que habían fracasado si regresaban con las manos vacías. La reintegración resultaba difícil debido a la ralentización de la economía por la pandemia.
- En América Latina, el 85 por ciento de los trabajadores migrantes, refugiados y solicitantes de asilo encuestados dijeron no disponer de los medios para mantenerse a medio plazo, mientras que el 75 por ciento temían no ser capaces de encontrar trabajo a largo plazo en su país de origen o un país de destino.

- En el Pakistán, los trabajadores migrantes que regresaron experimentaron dificultades para encontrar trabajo en el país debido a la falta de demanda y el cierre de empresas. La gran mayoría de los trabajadores encuestados consideraban que sería muy difícil para los trabajadores que regresaban encontrar trabajo en el Pakistán.
- En Sri Lanka, los trabajadores poco calificados preveían tasas elevadas de desempleo después de que los trabajadores migrantes regresaran a su casa.

8.3. Nueva migración

La gran mayoría de una pequeña muestra de migrantes entrevistados a finales de marzo y principios de abril en la región de la ASEAN indicaron que migrarían de nuevo. Aunque se han producido pocas migraciones nuevas hasta ahora, ya hay ejemplos de que los costos asociados a las restricciones impuestas por la COVID-19 son asumidos de forma desproporcionada por los propios trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores de Fiji contratados con carácter ocasional tuvieron que renunciar a dos semanas de salario mientras que guardaban la cuarentena obligatoria en Australia tras su llegada de Fiji.

Se debe hacer una distinción entre los planes de nueva migración a corto plazo y a largo plazo. La encuesta realizada por la OIT en la subregión de la ASEAN, por ejemplo, reveló que a corto plazo los trabajadores que habían regresado tenían intención de quedarse. Una de las razones principales parece ser que, tal como mencionaron los reclutadores de mano de obra en Nepal, los trabajadores que habían regresado no querían volver a migrar inmediatamente porque tenían miedo de infectarse. Sin embargo, muchos de los entrevistados poco después de regresar expresaron su deseo de volver a migrar a largo plazo. En cambio, una encuesta de seguimiento realizada a principios de 2021 indica una reducción del porcentaje de trabajadores que planean volver a emigrar. En marzo y abril de año pasado, el 60 por ciento de los encuestados querían volver a migrar, pero esta cifra había caído a 23 por ciento este año. Muchos de los trabajadores que habían regresado parecían preferir ocuparse de los negocios familiares y estar más cerca de sus familias.

Los países de origen con escasas oportunidades de empleo tendrán que considerar formas para absorber a los trabajadores que originalmente migraron por la falta de oportunidades en su propio país. En la India, las ONG han estado ayudando a los pescadores que han regresado a reconstruir sus medios de subsistencia en el país y algunas agencias de contratación que habitualmente enviaban trabajadores al extranjero indicaron que han reorientado sus esfuerzos para encontrar oportunidades en la creciente economía interna del país, aunque no explicaron claramente si dicha iniciativa había sido fructífera. La pandemia también ha dado un nuevo impulso a los esfuerzos en curso para encontrar opciones alternativas para el despliegue de trabajadores migrantes indios, dejando de lado el trabajo mal remunerado en los Estados del Golfo para explorar nuevos mercados para este tipo de servicios y promoviendo una migración de mano de obra altamente calificada a otros mercados como la Unión Europea, los Estados Unidos, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y Australia.

Aunque los países están adoptando medidas específicas, es necesario garantizar la inclusión plena de los trabajadores migrantes que regresan a su país de origen en los paquetes nacionales de ayuda para reducir la pobreza. El Gobierno de Camboya, por ejemplo, ha ofrecido subsidios en efectivo a las poblaciones vulnerables en todo el país, incluidos los familiares de trabajadores migrantes. Asimismo, ha indicado que ha proporcionado apoyo específico – en colaboración con organismos de las Naciones Unidas – a provincias que registran niveles elevados de trabajadores migrantes que han regresado. Los organismos internacionales lograron movilizar recursos utilizando mecanismos existentes para ayudar a los trabajadores que regresaban. Por ejemplo, se proporcionaron suministros de alimentos, gel desinfectante para las manos y otro material a los trabajadores que llegaron a la provincia

de Stung Treng en Camboya. Además, a través del proyecto TRIANGLE de la OIT en el programa para la ASEAN, se ofreció apoyo humanitario de emergencia mediante programas y redes existentes en colaboración con los gobiernos de países de la ASEAN.

En resumen, el objetivo 21 del Pacto Mundial Global aborda el proceso de regreso, el cual los Estados deben facilitar de forma segura y digna. Las expulsiones colectivas están prohibidas, pero en una situación de crisis, como la pandemia de COVID-19, es posible que los esfuerzos de repatriación se realicen a gran escala debido a los despidos repentinos o por motivos de seguridad. Conforme al derecho internacional de los derechos humanos, los migrantes tienen derecho a regresar a su país de origen, y este derecho está consagrado también en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.



9

Recomendaciones



▶ 9. Recomendaciones

1. Inclusión de los trabajadores migrantes en todos los paquetes y servicios de protección social, salud y recuperación relacionadas con la COVID

- ▶ Los trabajadores migrantes actuales deberían tener acceso a los paquetes de protección social relacionados con la COVID y a los servicios de salud sobre la base del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales.
- ▶ Debe incluirse plenamente a los trabajadores migrantes que regresan a su país de origen en los paquetes nacionales de ayuda para reducir la pobreza.

2. SST y protección ante la violencia

- ▶ Se necesitan urgentemente medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST), en particular en los sectores «esenciales» y los sectores donde la fuerza de trabajo está predominantemente integrada por trabajadores migrantes, para garantizar la igualdad de trato con los nacionales.
- ▶ Estas medidas de SST deben tener en cuenta la dimensión de género, a fin de prevenir la violencia y el acoso por motivos de género en el trabajo, sobre todo en casos donde las trabajadoras migrantes vivan con los empleadores durante el periodo en que se hayan impuesto restricciones a la circulación a causa de la COVID-19.

3. Acceso a la justicia, incluidas medidas para cobrar los salarios pendientes

- ▶ Los gobiernos de los países de origen deberían mantener discusiones bilaterales con sus homólogos en los países de destino y adoptar medidas nacionales para velar por que todos los trabajadores migrantes, incluidos aquellos en situación irregular, tengan acceso a mecanismos de presentación de quejas y de solución de disputas de forma gratuita o por un costo asequible, así como a un sistema eficaz y rápido para cobrar los salarios pendientes o indemnizaciones (en virtud de la Recomendación núm. 151 de la OIT y el principio general 13 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa).

4. Revisar y mejorar los acuerdos laborales bilaterales

- ▶ Los acuerdos laborales bilaterales deberían contener mecanismos eficaces para proteger a los trabajadores migrantes afectados por las perturbaciones económicas repentinas y facilitar el regreso seguro, de conformidad con las normas internacionales del trabajo (según se estipula en el Recomendación núm. 86 de la OIT¹⁴ y el objetivo 21 del Pacto Mundial). Estos acuerdos deberían incluir cláusulas de «fuerza mayor» para asegurar que las situaciones como una pandemia estén cubiertas.

5. Igualdad de trato con los nacionales y no discriminación

- ▶ Solo se han observado algunos ejemplos en todo el mundo de países de destino que hayan extendido la igualdad de trato con respecto a todos los aspectos del empleo a los trabajadores migrantes. La discriminación en el empleo contribuye al racismo y la xenofobia contra los migrantes. La pandemia ha puesto de relieve varias esferas donde es preciso realizar esfuerzos adicionales para velar por la igualdad de trato y la no discriminación, en particular en relación con:
 - ▶ el acceso a la atención de salud y servicios esenciales;
 - ▶ el acceso a la protección social, y

¹⁴ En concreto el artículo 26 del Acuerdo tipo sobre las migraciones temporales y permanentes de trabajadores, con inclusión de la migración de refugiados y personas desplazadas, contenido en el anexo de la Recomendación núm. 86.

- el acceso a protecciones en materia de empleo, prestaciones de desempleo y oportunidades para actualizar las competencias profesionales y obtener un trabajo alternativo, y
- Los interlocutores tripartitos deberían poder colaborar para fortalecer los mecanismos e instituciones de diálogo social, y crear infraestructura para garantizar su funcionamiento eficaz y mejorado durante periodos de crisis y posteriormente.

6. De conformidad con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y el Convenio núm. 181, los gobiernos deberían asegurar que los trabajadores migrantes no paguen comisiones de contratación o gastos conexos

- Existe el riesgo de que los migrantes paguen los costos adicionales asociados a la migración tanto durante la pandemia como después de esta; debería hacerse un seguimiento de esta situación.
- Los países de origen y de destino deberían identificar, a través del diálogo social, la parte responsable de cubrir dichos costos (de conformidad con el principio general 7 y las directrices operacionales 1, 3 y 5 de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa).
- Los gobiernos deberían establecer un mecanismo para la restitución de todos los gastos y comisiones relacionados con la contratación pagados por los trabajadores migrantes que no han podido incorporarse a su puesto de trabajo, a fin de reducir las deudas que estos trabajadores hayan podido contraer durante el proceso de contratación y migración, al menos a corto o mediano plazo.

7. Introducir directrices para/con las asociaciones de agencias de contratación sobre la supervisión, el apoyo y la coordinación de los trabajadores migrantes durante una pandemia (o una crisis similar)

- Las asociaciones de agencias de contratación y los gobiernos deberían colaborar en la elaboración de directrices para que las agencias de contratación brinden apoyo a los trabajadores y les proporcionen información sobre ayuda humanitaria y servicios de apoyo. Las directrices deberían definir firmemente las responsabilidades, así como quién debe apoyar financieramente estas medidas.
- Tanto los países de origen como los de destino deberían considerar organizar sesiones de orientación e información o publicar directrices pertinentes dirigidas a las agencias de contratación. Estas sesiones de información se pueden ofrecer en línea y deben tener por objeto que las agencias ofrezcan una mejor asistencia a los trabajadores migrantes que van a abandonar el país de origen, ser repatriados o ser registrados como nuevos candidatos próximamente. También pueden incluir sesiones sobre cómo mejorar la observancia de las normas de seguridad y salud operacionales por las agencias de contratación tanto en relación con su propio personal como los solicitantes de empleo que visitan sus oficinas.
- Las agencias de contratación deberían coordinarse con sus homólogos y/o empleadores en los países de destino para garantizar el cumplimiento de trabajo y la seguridad de los trabajadores, en particular en lo que respecta a los EPP, salarios, seguridad social, periodos de descanso y solución de reclamaciones.

8. Aumentar la inspección y el control gubernamental de las prácticas de contratación

- Las iniciativas de los interlocutores sociales en este ámbito – como el Asesor de Contratación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) – pueden facilitar la supervisión de las prácticas de contratación y promover el cumplimiento de las normas entre las agencias de contratación, en particular mediante la adopción o

adaptación de los códigos de conducta voluntarios (incluidos los códigos aplicados por las asociaciones de agencias de contratación).

- ▶ Sostener la coordinación y la comunicación entre los interlocutores tripartitos, las misiones diplomáticas y los intermediarios de contratación en los países de origen y de destino con el objetivo de supervisar la contratación de trabajadores migrantes, en particular los contratados rápidamente para responder a la escasez de mano de obra durante la crisis (como en los sectores de la agricultura, la salud o la manufactura¹⁵).

9. Implicar a las asociaciones de contratación en la divulgación de información sobre los protocolos de salud y seguridad

- ▶ Proporcionando acceso a información fiable y precisa, las asociaciones de agencias de contratación pueden informar mejor a sus miembros sobre cómo mantener sus actividades y planear mejor su regreso al mercado, cuando la situación se normalice. Las asociaciones también pueden ofrecer a las agencias de contratación un canal para negociar con los gobiernos.
- ▶ Se debería continuar impartiendo formación y capacitación sobre las normas internacionales del trabajo y los Principios generales y directrices para la contratación equitativa a las agencias privadas de contratación con miras a retomar fácilmente las prácticas de contratación equitativa.

15 Por ejemplo, en relación con la fabricación de suministros médicos o EPP.

▶ Referencias



► Referencias

- AFP (Agence France Presse). 2020. «Sick, Stranded and Broke: Crisis Hits Gulf's Migrant Workers». 23 de abril.
- Amnistía Internacional. 2019. *All Work, No Pay: The Struggle of Qatar's Migrant Workers for Justice*.
- Borger, Julian. 2020. «US Steps Up Deportation of Haitians Ahead of Election, Raising Covid Fears». *The Guardian*, 29 de octubre.
- Crawley, Heaven. 2020. «Understanding Migration and Inequality in the Context of COVID-19», *MIDEQ Blog*.
- Ding, Emily. 2020. «Malaysia's Coronavirus Scapegoats». *Foreign Policy*, 19 de junio.
- Hennebry, Jenna, y Hari KC. 2020. *Quarantined! Xenophobia and Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic*. Organización Internacional para las Migraciones.
- Hoffman, Axel. 2021. «Kiribati Seafarers in Germany Can Go Home». *The West Australian*, 25 de febrero.
- Human Rights Watch. 2006. *Building Towers, Cheating Workers: Exploitation of Migrant Construction Workers in the United Arab Emirates*.
- OIT. 2017a. *The Migrant Recruitment Industry: Profitability and Unethical Business Practices in Nepal, Paraguay and Kenya*.
- . 2017b. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019*.
- . 2018. *Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*.
- OIT. 2019. *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*.
- . 2020a. «Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19: Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes», *Reseña de políticas de la OIT*.
- . 2020b. *Impact of COVID-19 on Bangladesh Overseas Migrant Workers: Responses and Recommendations – National Online Meeting with Trade Unions and Civil Society*.
- . 2020c. *A Global Comparative Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs Interregional Research on Law, Policy and Practice*.
- . 2020d. «Protección social para los trabajadores migrantes: una respuesta necesaria a la crisis de la COVID-19», *Foco en la protección social*.
- . 2021a. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*. Tercera edición.
- . 2021b. *Observatorio de la OIT: La COVID 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis*. Séptima edición.
- . 2021c. *Análisis de tendencias mundiales sobre el papel de los sindicatos en tiempos de COVID-19: Resumen de los hallazgos principales*.
- . 2021d. *Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19: Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos*.

- OIM (Organización Internacional para las Migraciones). 2020. «Executive Summary of Labour Recruiter Rapid Assessment: Upholding the Rights of Migrant Workers during COVID-19».
- . 2021a. *Sub-Regional Study on the Debt of Migrants Assisted with Voluntary Return and Its Impact on the Sustainability of Reintegration in Countries of Origin*.
- . 2021b. «COVID-19 Flash Update: Government Guidance Affecting Migrant Workers and Their Employers in Thailand and Neighbouring Countries», Vol. 30, 20 de mayo.
- . s.f. «Datos sobre migración relevantes para la pandemia de COVID-19», *Portal de datos mundiales sobre la migración*, disponible en: <https://www.migrationdataportal.org/es/themes/datos-sobre-migracion-relevantes-para-la-pandemia-de-covid-19>.
- Loone, Susan. 2020a. «Dwindling Orders Force Designer Clothes Maker to Shut Down after 5 Decades». *Malaysiakini*, 16 de abril.
- . 2020b. «Pen Apparel, Imperial Garments Factories Face Closure». *Malaysiakini*, 18 de abril.
- ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). 2020. «El COVID-19 no discrimina; ni tampoco nuestra respuesta», disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25730&LangID=S>.
- Randhawa, Michelle. 2020. «Hardships for Lebanon's Migrant Domestic Workers Rise». *Human Rights Watch News*, 14 de septiembre.
- Singapur, Ministerio de Salud. 2020. «Measures to Contain the COVID-19 Outbreak in Migrant Dormitories», disponible en: <https://www.moh.gov.sg/news-highlights/details/measures-to-contain-the-covid-19-outbreak-in-migrant-worker-dormitories>.
- Sudáfrica, Presidencia. 2021. «Statement by President Cyril Ramaphosa on Progress in the National Effort to Contain the Covid-19 Pandemic», 1 de febrero de 2021.
- Thanthong-Knight, Randy. 2020. «Migrant Workers on Virus Front Line as Asia Returns to Work». *BloombergQuint*, 15 de mayo.
- Naciones Unidas. 2020. «Press Release on Secretary-General Denounces "Tsunami" of Xenophobia Unleashed amid COVID-19, Calling for All-Out Effort against Hate Speech», 8 de mayo de 2020.
- Wickramasekara, Piyasiri. 2015. *Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre la migración de trabajadores poco calificados: reseña*. OIT.
- Banco Mundial y KNOMAD (Global Knowledge Partnership on Migration and Development). 2020. «Phase II: COVID-19 Crisis through a Migration Lens», World Bank/KNOMAD Migration and Development Brief No. 33.



Anexos

► Anexo A. Nota sobre la metodología

El presente informe se basa principalmente en una serie de evaluaciones rápidas coordinadas por la OIT en países de origen y de destino importantes en todo el mundo. Se entrevistó a trabajadores migrantes temporales con salarios bajos, así como a otras partes interesadas involucradas en el proceso de contratación, aunque debe señalarse que las entrevistas no se realizaron al mismo tiempo en todas las regiones. Debido a la velocidad exigida y la evolución constante de la pandemia, la extensión, el enfoque y la metodología de los documentos varía significativamente: algunos contienen entrevistas primarias extensas con las partes interesadas, otros proporcionan vasta información pormenorizada sobre las respuestas normativas de diferentes Estados de una región, mientras que otros ofrecen principalmente una narrativa.

Sin embargo, se han identificado muchos temas comunes entre las diversas instantáneas de cómo la pandemia de COVID-19 ha afectado al mundo del trabajo. Los gobiernos reaccionaron abrumadoramente a la crisis de forma similar – imponiendo confinamientos repentinos que desencadenaron una recesión mundial – y los trabajadores migrantes en general se vieron afectados de formas similares en la gran mayoría de los lugares estudiados.

Nota: Durante la redacción del presente informe, los siguientes informes de evaluaciones rápidas se consultaron en formato provisional. En los casos en los que se han concluido y publicado los informes se han proporcionado enlaces para acceder a ellos en línea.

Área/Pais	Título completo de la evaluación rápida	Interesados entrevistados
ASEAN	OIT, « Experiences of ASEAN Migrant Workers during COVID-19: Rights at Work, Migration and Quarantine during the Pandemic, and Re-migration Plans », Nota de la OIT, 2020.	309 trabajadores migrantes en países de origen y de destino.
Camboya	OIT, « COVID-19: Impact on Cambodian Migrant Workers », ILO Cambodia Country Note, 2020.	No se realizaron entrevistas primarias; hace referencia a la evaluación de la ASEAN.
Caribe	OIT, COVID-19 and the English- and Dutch-Speaking Caribbean Labour Market: A Rapid Assessment of Impact and Policy Responses at the End of Q3, 2020 , 2020.	No se entrevistó a partes interesadas (aunque en este informe se analizan de forma muy exhaustiva los efectos y las respuestas normativas).
IGAD	Emmerentia Erasmus, <i>Assessment on the Impact of COVID-19 on Migrant Workers in and from the IGAD Region</i> , 2020. Resumen del informe disponible aquí .	77 entrevistas a partes interesadas (desglose pendiente) y 77 respuestas a la encuesta en línea. No participaron trabajadores.
India	Centre for Indian Migrant Studies and India Migration Now, <i>Rapid Assessment of the Impact of COVID-19 on International Migration in India</i> , 2020 (de próxima publicación).	7 representantes gubernamentales, 17 organizaciones de empleadores, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos, 16 agencias privadas de contratación, ningún trabajador.
América Latina	OIT, « <i>Informe sobre la evaluación rápida del impacto de la pandemia COVID-19 en la migración laboral, la movilidad, las prácticas de reclutamiento y la situación laboral de las personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes en Latinoamérica</i> » (sin publicar).	98 representantes gubernamentales, organizaciones de empleadores, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos, 239 refugiados, solicitantes de asilo y trabajadores migrantes que han regresado a sus países de origen.
Madagascar	OIT, <i>Madagascar – Questionnaire d'analyse de l'impact de la pandémie du COVID-19 sur les migrations de main-d'œuvre et les pratiques de recrutement</i> , de próxima publicación.	93 trabajadores migrantes, principalmente trabajadores que han regresado, y también representantes gubernamentales y organizaciones de trabajadores. Datos limitados sobre la metodología utilizada, el momento en que se realizó, etc.
Malasia	OIT, COVID-19: Impact on Migrant Workers and Country Response in Malaysia , 2020.	No se entrevistó a partes interesadas; se trata de un resumen de las dificultades experimentadas y la respuesta del Gobierno.

Área/País	Título completo de la evaluación rápida	Interesados entrevistados
México y Guatemala	OIT, Evaluación preliminar sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en la migración laboral y las prácticas de contratación: corredor migratorio Guatemala-México , 2020.	39 representantes gubernamentales, 8 organizaciones de la sociedad civil, 32 organizaciones de trabajadores, 6 agencias privadas de contratación, 25 trabajadores migrantes (que había regresado y que se encontraban en los Estados Unidos).
Myanmar	OIT, « COVID-19: Impact on Migrant Workers and Country Response in Myanmar », ILO Briefing Note, 2020.	No se realizaron entrevistas primarias; hace referencia a la evaluación de la ASEAN.
Nepal	OIT, Rapid Assessment of the Impact of COVID-19 on Private Recruitment Agencies in Nepal , 2020.	Entrevistas a 6 funcionarios gubernamentales, 6 organizaciones de la sociedad civil y 30 agencias privadas de contratación. Encuesta a 78 agencias privadas de contratación. No participaron trabajadores.
Pakistán	OIT, Rapid Assessment: The Impact of COVID-19 on Labour Migration Governance, Recruitment Practices and Migrant Workers in Pakistan , 2021.	26 entrevistas a partes interesadas (desglose no disponible), 54 trabajadores migrantes.
Filipinas	OIT, Impact of COVID-19 on Private Recruitment Agencies in the Philippines , 2020.	54 agencias privadas de contratación (en Hong Kong (China) y Filipinas); 5 entrevistas telefónicas de seguimiento.
África Meridional	OIT, Rapid Impact Assessment of COVID-19 on Migrant Workers in SADC – September 2020 , 2020. Resumen del informe disponible aquí.	5 agencias de contratación, 26 trabajadores migrantes, 8 organizaciones de trabajadores, 10 organizaciones de la sociedad civil, 10 organizaciones de empleadores y 12 representantes gubernamentales.
Sri Lanka	Ramanie Jayatilaka, Asha Abeyasekera, Girty Gamage, y Namal Weerasena, « Impact Assessment of COVID-19 on Labour Migration in Sri Lanka », Centre for Women's Research (sin publicar)	72 trabajadores migrantes que había regresado, 28 futuros trabajadores y 56 partes interesadas (principalmente relativas al Gobierno).
Tailandia	OIT, « COVID-19: Impact on migrant workers and country response in Thailand », ILO Country Brief, 2020.	No se realizaron entrevistas primarias; hace referencia a la evaluación de la ASEAN.
Túnez	OIT, Enquête rapide sur l'impact de la COVID 19 sur les travailleurs migrants en Tunisie , 2020.	607 trabajadores migrantes.

► Anexo B. Entrevistas realizadas al personal regional de la OIT

1. Dino Corell, Oficina de la OIT en Nigeria, Ghana, Liberia y Sierra Leona (Abuya), 26 de febrero de 2021

Dino Corell es el funcionario responsable de Empleo y Migración, Abuya, Oficina Regional para África Occidental (Nigeria, Ghana, Sierra Leona, Liberia, y la CEDEAO en general).

2. Theodoor Sparreboom, Oficina de la OIT en Pretoria, 2 de marzo de 2021

Theo Sparreboom es el especialista en Migración Laboral en Pretoria. Su competencia abarca África Meridional y partes de África Oriental (es decir, más allá de la SADC).

3. Anna Engblom, Jacqueline Pollock y Andreas Schmidt, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico (Bangkok), 3 de marzo de 2021

Anna Engblom es la administradora superior de programas; Andreas Schmidt es el funcionario responsable de Migración y Empleo y Gestión de los Conocimientos; y Jackie Pollock es la asesora técnica principal en el proyecto en Myanmar.

4. Francesco Carella y Adriana Hidalgo, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (Lima), 5 de marzo de 2021

Francesco Carella es el Especialista Regional en Migración para América Latina y Adriana Hidalgo es una consultora investigadora para la OIT.

► Anexo C. Convenios, protocolos y recomendaciones pertinentes de la OIT

Convenios, protocolos y recomendaciones

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

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81);
- Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y
- Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Convenio (núm. 95) y Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949

Convenio (revisado) (núm. 97) y Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes, 1949

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143);
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);

- Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), y
- Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

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

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

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

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

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

Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144);
- Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)

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

- Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97);
- Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y
- Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

Convenio (núm. 157) y Recomendación (núm. 167) sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982

Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)

Convenio (núm. 181) y Recomendación (núm. 188) sobre las agencias de empleo privadas, 1997

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Convenios, protocolos y recomendaciones

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

Convenio (núm. 189) y Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Convenio (núm. 129) y Recomendación (núm. 133) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

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

Convenio (núm. 94) y Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949

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

Convenio (núm. 131) y Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

Convenio (núm. 149) y Recomendación (núm. 157) sobre el personal de enfermería, 1977

Convenio (núm. 161) y Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

Convenio (núm. 167) y Recomendación (núm. 175) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988

Convenio (núm. 172) y Recomendación (núm. 179) sobre las condiciones de trabajo hoteles y restaurantes), 1991

Convenio (núm. 176) y Recomendación (núm. 183) sobre seguridad y salud en las minas, 1995

Convenio (núm. 183) y Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000

Convenio (núm. 184) y Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001

Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)

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

Este informe ha sido elaborado en el marco del proyecto Acción global para mejorar el marco de contratación de los trabajadores migrantes (REFRAME), financiado por la Unión Europea, y del Programa integrado sobre contratación equitativa (FAIR, fase II), financiado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación.

- ▶ ilo.org/reframe
- ▶ ilo.org/fairrecruitment