



## Nota técnica

### ► Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19

# Migración laboral, movilidad en el mundo del trabajo ante la pandemia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe

Francesco Carella  
con Silvia Frean y Juan Jacobo Velasco

Abril, 2021

## Resumen

La pandemia de la COVID-19 ha generado cambios sin precedentes en el mundo del trabajo. Aunque la crisis ha afectado a todas las personas trabajadoras, las personas migrantes y sus familias, especialmente aquellas que se encuentran en situación migratoria irregular y/o se dedican a trabajos informales, enfrentan retos adicionales.

La presente Nota Informativa tiene tres objetivos. En primer lugar, se analiza brevemente el panorama laboral de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en América Latina y el Caribe entre 2010 y 2019. En segundo lugar, se presentan los resultados de una evaluación rápida llevada a cabo por la OIT en América Latina y el Caribe entre agosto y octubre de 2020. La evaluación analiza los efectos de la pandemia de la COVID-19 en el panorama laboral y socioeconómico, y las respuestas de personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes, autoridades gubernamentales, organizaciones de empleadores, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, ante la nueva situación. Finalmente, en la tercera parte, la Nota propone unas recomendaciones para la buena gobernanza de la migración laboral y la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas en el contexto de la pandemia de la COVID-19.

\* Los autores agradecen los aportes, comentarios y sugerencias de Fabio Bertranou (coordinador de la serie), Roxana Maurício, Fabiola Mieres, María Gallotti y Vinícius Cruz Campos.

## Contexto e introducción

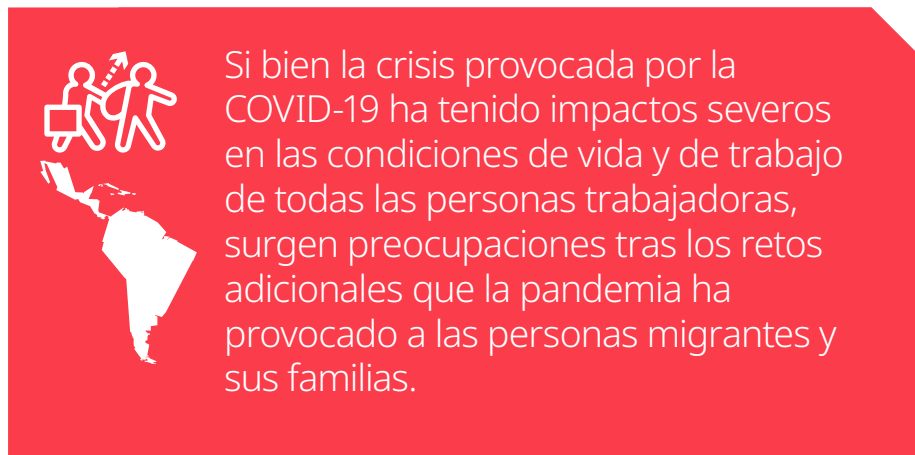
Durante la última década, la migración y el desplazamiento internacional e intrarregional de personas en América Latina y el Caribe (ALC) se han vuelto cada vez más complejos debido a una serie de factores sociales, económicos, políticos y ambientales. Todos los países de la región son países de origen, muchos de ellos países de destino y la mayoría son territorios de tránsito. A su vez, el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara la crisis de salud desatada por el virus SARS-CoV-2 como 'pandemia', agregando mayores dificultades a un escenario que ya se venía perfilando difícil para la región.

La crisis de la COVID-19 está teniendo un impacto sin precedentes en las economías, empresas y trabajadores en todo el mundo, incluyendo personas trabajadoras migrantes y otras personas en condición de movilidad humana (por ejemplo, las personas refugiadas). La OIT estima que la repercusión adversa de la COVID-19 en el mercado de trabajo en 2020 fue

aproximadamente cuatro veces mayor que el de la crisis financiera mundial de 2009. La región más afectada por la crisis de la COVID-19 es la de las Américas, cuya pérdida total de horas de trabajo en 2020 fue del 13,7 por ciento. Se estima que en 2020 con respecto a 2019, los trabajadores en las Américas perdieron el 10,3 por ciento de sus ingresos provenientes del trabajo. En esa región, las mayores pérdidas se produjeron en América Latina y el Caribe: el 16,2 por ciento. La pérdida de horas de trabajo estimada para los dos países más grandes de América Latina y el Caribe, el Brasil y México, es del 15,0 y 12,5 por ciento respectivamente en el año.<sup>1</sup>

Si bien la crisis provocada por la COVID-19 ha tenido impactos severos en las condiciones de vida y de trabajo de todas las personas trabajadoras, surgen preocupaciones tras los retos adicionales que la pandemia ha provocado a las personas migrantes y sus familias. En particular, las personas trabajadoras migrantes en situación migratoria irregular y/o de informalidad laboral están expuestas a situaciones de mayor vulnerabilidad ante la pérdida de empleo e ingresos, debido a que en la mayoría de los casos se encuentran en condiciones precarias de trabajo y de vida, con acceso limitado a servicios de atención médica y saneamiento, cobertura limitada o inexistente de programas nacionales de respuesta y de protección social, falta de información adecuada sobre sus derechos y medidas de prevención, y mayores riesgos a ser víctimas de abusos y explotación.

Por otro lado, la crisis también ha propiciado el incremento de la demanda de algunos trabajadores con diversas competencias y experiencia – en las profesiones médicas y los servicios de emergencia, pero también en la agricultura, las plataformas de reparto y entrega a domicilio de alimentos, la logística y los servicios de limpieza.<sup>2</sup> Las personas trabajadoras migrantes y refugiadas han estado en primera línea en muchas de estas ocupaciones. A medida que los países salen de la crisis, levantar las restricciones



1 Todos los datos de este párrafo son del *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. 7ª edición*, disponible online: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_767045/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767045/lang-es/index.htm)

2 Ver, entre otros, los estudios de OIT sobre los trabajadores migrantes en los sectores de la salud y de las plataformas de repartos, que serán publicados en marzo de 2021.

al acceso al empleo y reconocer el valor de las competencias y calificaciones de los y las trabajadores migrantes y refugiados les permitiría contribuir en mayor medida a la respuesta a la crisis y a la recuperación a largo plazo.

El flujo sin precedentes de refugiados y migrantes venezolanos en América Latina y el Caribe aumenta la urgencia de garantizar que esta población tenga acceso a oportunidades de trabajo decente. En el marco de la asistencia técnica que la OIT brinda al Proceso de Quito, el mecanismo regional de consulta y entre los países que reciben migrantes y refugiados de Venezuela, y en la Plataforma R4V,<sup>3</sup> la OIT promueve la reducción de los niveles de vulnerabilidad socioeconómica de las poblaciones venezolanas desplazadas, y fomenta la cohesión social a través de iniciativas que beneficien también a las comunidades de acogida.

Con la presente Nota Informativa, la OIT pretende, en la primera parte, analizar el panorama laboral de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en América Latina y el Caribe en la década que antecedió la pandemia de la COVID-19 (es decir, la década de 2010 a 2019), a partir de las encuestas de población activa realizada en los países de América Latina y el Caribe. En la segunda parte, la Nota relata los resultados de una evaluación rápida realizada por la OIT entre agosto y octubre de 2020, para proveer una radiografía preliminar de los efectos de la pandemia de la COVID-19 en la migración laboral y en la contratación equitativa<sup>4</sup> en la región. En la tercera y última parte, la Nota plantea unas recomendaciones para la buena gobernanza de la migración laboral y la integración socioeconómica de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en el contexto de la pandemia y del pos-COVID-19.

## Parte 1. Una mirada a la participación laboral migrante en América Latina y el Caribe antes de la pandemia

### Análisis y descripción de tendencias sobre la base de datos de las encuestas de hogares de 2010 a 2019

En esta primera parte de la Nota Informativa<sup>5</sup> se presenta información proveniente de las encuestas de hogares de los países de la región de los años 2010 y 2019<sup>6</sup> para analizar la inserción laboral de los migrantes previa a la pandemia. Así, este análisis muestra que las personas trabajadoras migrantes conforman un conjunto muy heterogéneo en términos de edad, educación y características de inserción laboral, entre otros. Además, se observan diferencias importantes entre los países que han experimentado flujos recientes de migrantes y aquellos con migraciones laborales de larga data. Por otra parte, destaca que en términos generales el porcentaje de personas trabajadoras dentro de la población migrante en edad de trabajar es más alto que dentro de la población nativa y, a su vez, las tasas de desocupación que varían en términos relativos a sus pares nativos dependiendo del país. Además, se aprecia una importante diferencia de la participación laboral entre trabajadores migrantes hombres y mujeres, lo que implica desafíos más allá de la pandemia para la integración laboral de las personas migrantes incorporando una dimensión de género. Finalmente destaca la mayor presencia de las personas trabajadoras migrantes en puestos de trabajo asalariados y en los sectores de servicios.

3 Ver: <https://r4v.info/es/situations/platform>

4 Para más información sobre la contratación equitativa, ver: <https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--es/index.htm>

5 Esta parte de la Nota fue redactada por Juan Jacobo Velasco de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, con datos elaborados por Bolívar Pino y el equipo del Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC), Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

6 El análisis comprende 13 países, son ellos: Argentina, Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

### Creció la presencia de los migrantes en el mercado laboral regional hasta el 2019

La presencia de las personas trabajadoras migrantes en el mercado laboral latinoamericano es variada a nivel de los países de la región, aunque destacan tendencias estructurales, como la presencia creciente de migrantes en los países y, en especial, la de las personas trabajadoras adultas de 25 años y más. De hecho, para el año 2019 en nueve de los 13 países seleccionados, las personas mayores de 24

años fueron el grupo más importante en la población nacida en el extranjero respecto de los grupos de personas jóvenes (que van desde la edad de la Población en Edad de Trabajar (PET)<sup>7</sup> hasta los 24 años) o niños, niñas y adolescentes (menores que la PET). En ese sentido, el grueso de la población migrante en la mayoría de países de la región se encuentra en la edad activa y, por ende, cuenta con un perfil adecuado para participar en el mercado laboral de los países receptores.



La tasa de participación de las mujeres migrantes es menor a la tasa de participación de los hombres migrantes en los 13 países analizados. No obstante, estas brechas presentan diversas intensidades.

### Alta participación laboral y heterogéneos niveles de la tasa de desocupación de la población migrante en edad de trabajar

Junto con el aumento de la migración, particularmente de la población adulta, se aprecian mayores niveles de participación laboral de las personas migrantes respecto de la población total. En efecto, en ocho de los 13 países seleccionados, la tasa de participación de las personas migrantes es mayor a la tasa de participación del total del país, por lo que se desprende que es mayor que los trabajadores nacionales<sup>8</sup>. En particular, las diferencias más importantes de participación de las personas migrantes respecto de los nacionales se registraron en los países que experimentaron mayores incrementos de los flujos migratorios durante la década de los 2010. Esto es indicativo de que los movimientos migratorios recientes estarían asociados a la necesidad de generación de ingresos, la cual impulsarían a los migrantes a participar en el mercado laboral a tasas muy superiores a los nacionales. Por otra parte, en los países cuya tasa de participación de los migrantes es inferior a la del total del país podría haber un indicativo de la existencia de factores estructurales, legales o institucionales que limitan la participación laboral de los trabajadores migrantes.

Al mismo tiempo, se observan comportamientos heterogéneos entre las tasas de desocupación de las personas trabajadoras migrantes y nacionales. Así, en seis países de la región, la tasa de desocupación de las personas migrantes es menor a la de los nacionales, en cinco la relación es inversa, y en Chile y Ecuador las tasas de desocupación no muestran diferencia. Por ende, las diferencias de las brechas de desocupación entre migrantes y nacionales a nivel de los países evidencian realidades distintas respecto de la capacidad de absorción de las personas trabajadoras migrantes en los mercados laborales de la región, lo que sugiere la necesidad de diseños de políticas que respondan a las particularidades locales. Además, la heterogeneidad de las brechas de desocupación entre migrantes y nacionales pone en evidencia la relativamente mayor vulnerabilidad de los trabajadores migrantes en los países en donde la tasa de desocupación de éstos era superior a la de los nacionales.

### Significativas brechas de participación entre hombres y mujeres migrantes

La tasa de participación de las mujeres migrantes es menor a la tasa de participación de los hombres migrantes en los 13 países analizados. No obstante, estas brechas presentan diversas intensidades.

7 Si bien en la mayoría de países la PET corresponde a 15 años, en algunos esta cota inferior puede alcanzar los 14 o 12 años.

8 Los indicadores de participación, ocupación y desocupación de los migrantes fueron contrastados con los totales de los países. Por composición, los nacionales son mayoritarios en los mercados laborales de cada país y de eso se desprenden las diferencias entre migrantes y nacionales.

Mientras que en Honduras, Chile, Panamá, Perú y Uruguay las brechas de participación por sexo de las personas migrantes son relativamente más acotadas, en Bolivia, México, Paraguay y República Dominicana la brecha de participación entre mujeres y hombres migrantes es mucho más acentuada. Estos antecedentes son particularmente importantes considerando que, en el contexto actual de la pandemia de la COVID-19, las tasas de participación de las mujeres cayeron de manera mucho más acentuada que las de los hombres (Panorama Laboral, 2020).

### El empleo migrante es mayoritariamente asalariado

Cuando se observa la composición de la ocupación migrante según categoría ocupacional, destaca la presencia mayoritaria del empleo asalariado por sobre el empleo por cuenta propia. En particular, se observa que en aquellos países que registran los mayores porcentajes de empleo asalariado de la región, como Chile, Costa Rica y Uruguay, el empleo migrante se alinea con la tendencia general del empleo de esos países: empleo asalariado superando el 70% y empleo por cuenta propia por debajo del 30%. Por otra parte, también se observa una correspondencia entre una brecha más reducida entre el empleo asalariado y cuenta propia migrante en los países que registran situaciones similares en la población local, como Bolivia, Colombia y Honduras. Finalmente, República Dominicana es el único país que registra empleo por cuenta propia migrante cercano al 60% del empleo total, con un empleo asalariado por debajo del 40%. Estos resultados muestran que, si bien la inserción laboral de las personas migrantes se da mayoritariamente en empleos asalariados, la intensidad de esa inserción depende mucho del contexto del empleo de los países receptores, existiendo una alta correlación entre los niveles de empleo asalariado generales del país y los que se observan entre los migrantes.



[...] se observa que en aquellos países que registran los mayores porcentajes de empleo asalariado de la región, como Chile, Costa Rica y Uruguay, el empleo migrante se alinea con la tendencia general del empleo de esos países: empleo asalariado superando el 70% y empleo por cuenta propia por debajo del 30%.

### Empleo migrante mayoritariamente inserto en los sectores de servicios

En lo que respecta al empleo migrante según rama de actividad, se observa la inserción masiva de los trabajadores migrantes en los sectores de servicios o terciario. En particular, el empleo migrante en el sector terciario registra niveles iguales o superiores al 70% del empleo migrante total en 9 de los 13 países seleccionados, destacándose Perú, Panamá, Uruguay y Honduras. En el resto de países se observa una presencia relativamente importante del empleo en los sectores secundario (Argentina y Paraguay) y primario (Bolivia y República Dominicana). En particular, la presencia mayoritaria de las personas trabajadoras migrantes en los sectores de servicios sigue la tendencia general de la estructura de la ocupación de los países receptores de migración.<sup>9</sup>

### Niveles heterogéneos de la ocupación migrante según escolaridad

En 11 de los 13 países analizados la mayoría del empleo migrante al año 2019 está concentrada en el segmento entre 7 y 12 años de escolaridad, la estructura de la composición varía entre países. Así, en países como Chile, Colombia y República Dominicana, más del 50% del empleo está concentrado en el grupo con estudios secundarios completos o casi completos, seguidos por el grupo de ocupados

<sup>9</sup> Notar que las encuestas de hogares usadas para recolectar estos datos subestiman el peso relativo de la población rural en comparación con la urbana. Varios estudios, basados en metodologías diferentes de recolección de datos, indican la fuerte presencia de trabajadores migrantes con bajos niveles de estudios en el sector agrícola de la República Dominicana. Consideraciones similares aplican al caso de Argentina y otros.



migrantes con estudios superiores (con alrededor del 30% del empleo migrantes). En cambio, la diferencia entre estos dos grupos es igual o menor a 10 puntos porcentuales en Bolivia, Ecuador y México, mientras que en Argentina y Paraguay, si bien el grupo de 7 a 12 años de educación es más importante, los grupos de baja y alta educación tienen niveles similares de ocupación. Por su parte, en Costa Rica el grupo de 1-6 años de educación es relativamente similar al de educación secundaria, mientras que en Honduras y, sobre todo, en Perú, la mayor concentración del empleo migrante se encuentra en el grupo de 13 años o más de educación. En el caso de los países con mayor presencia de trabajadores con educación superior, los desafíos giran en torno a la homologación de títulos profesionales, mientras en el caso de los países con personas trabajadoras migrantes con niveles medios o bajos de escolaridad, las políticas laborales y migratorias debieran fomentar la capacitación laboral y los mecanismos de reconocimiento de conocimientos previos, y de facilitación de continuidad y finalización de estudios.

## Parte 2. Evaluación rápida del impacto de la pandemia COVID-19 en la migración laboral, la movilidad, las prácticas de contratación y la situación laboral de las personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes en América Latina y el Caribe

La segunda parte de esta Nota Informativa sintetiza los resultados de una encuesta de evaluación rápida para medir el **impacto de la pandemia COVID-19 en la migración laboral, la movilidad y las prácticas de contratación en América Latina y el Caribe**, realizada por la OIT durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2020.<sup>10</sup>

En la encuesta de evaluación rápida ("*rapid assessment*")<sup>11</sup> se aplicaron una serie de cuestionarios con el fin de conocer y evaluar los nuevos desafíos generados por la pandemia desde la perspectiva de distintos sectores (autoridades gubernamentales, organizaciones de empleadores, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y propiamente de las personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes), con el objetivo de elaborar orientaciones para la gestión de la migración laboral y la movilidad orientadas a mitigar los efectos adversos de la pandemia sobre las personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes en América Latina y el Caribe.

### Participantes de la evaluación rápida

Para la realización de este informe se analizaron las respuestas a un total de 239 cuestionarios, 104 de los cuales aplicados a personas refugiadas y solicitantes de asilo y 135 a personas trabajadoras migrantes. El 70% de las personas encuestadas son mujeres y 28% hombres. De las personas que participaron en la encuesta 236 son de nacionalidad venezolana (99%), 1 es de nacionalidad peruana y 1 es de nacionalidad colombiana.

Del total de las 104 personas refugiadas y solicitantes de asilo que participaron, cerca de un 48% se encuentra en Brasil, un 22% en Perú y un 30% en República Dominicana. En el caso de las personas trabajadoras migrantes, el 86% de las 135 personas que respondieron se encuentran en República Dominicana. En el ámbito laboral, los principales sectores en los que trabajan son, en orden de

10 La encuesta de evaluación rápida fue realizada en el marco del proyecto "Acción global para mejorar el marco de la contratación de los trabajadores migrantes - REFRAME", financiado por la Unión Europea e implementado por la OIT.

11 El desarrollo de evaluaciones rápidas se ubica dentro de la 'cosmovisión pragmática' centrada en las 'consecuencias' y en la importancia primordial de las preguntas formuladas. El 'shock' generado por la pandemia demostró que los métodos tradicionales de las ciencias sociales podrían no brindar información relevante sobre cómo los actores se están adaptando y respondiendo al nuevo panorama. La falta de información relevante en tiempos de crisis puede resultar en intervenciones inadecuadas o no arrojar luz sobre nuevos problemas emergentes que requieren atención. (Ver Creswell J. W. and V. L. Plano Clark. 2007. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, Thousand Oaks, CA: Sage).

importancia: ventas, restaurantes, hotelería y turismo, trabajo doméstico, educación, construcción y salud y cuidados.

Además, la evaluación rápida contó con la participación de diferentes sectores, incluyendo: 20 instituciones de gobierno (Ministerios de Relaciones Exteriores, Ministerios y Secretarías de Trabajo e Instituciones de Migración) de Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana; 21 Organizaciones de Trabajadores de Argentina, Colombia, Guatemala, México, Panamá, Paraguay y Perú; 9 Organizaciones de Empleadores de Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Guyana, México, Perú y Trinidad y Tobago; 48 Organizaciones de la Sociedad Civil vinculadas en su trabajo con población refugiada, solicitante de asilo y trabajadoras migrantes en Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú y República Dominicana; y 239 personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes.

### Limitaciones de los datos

Los datos de esta sección cuentan con dos limitaciones principales para dar estimados indicativos de la situación a nivel regional. Por un lado, no se cuenta con representación de todos los países por los diferentes sectores encuestados, según detallado en los párrafos anteriores. Por otro, de las 239 personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes que responden al cuestionario, el 99% son de origen venezolano,<sup>12</sup> y todas se encuentran ubicadas en tres países de destino (República Dominicana, Perú y Brasil). En los otros países participantes, la encuesta fue respondida por uno o más de los otros sectores o grupos (gobierno, organización de empleadores, organización de trabajadores, sociedad civil) pero no directamente por personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes. Por esta razón no se obtienen suficientes datos relevantes estadísticamente para contrastar las experiencias de esta población en los procesos de retorno a sus países de origen, ni en otros países de la región que registran una alta presencia de personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes.

### Principales hallazgos de la evaluación rápida

Las encuestas realizadas fueron relativas a diversas temáticas, incluyendo consultas sobre los procesos y experiencias migratorias previas a y durante la pandemia de la COVID-19, los conocimientos y acceso a la información sobre la COVID-19, y las repercusiones de la COVID-19 y las estrategias y medidas implementadas por parte de los Estados.

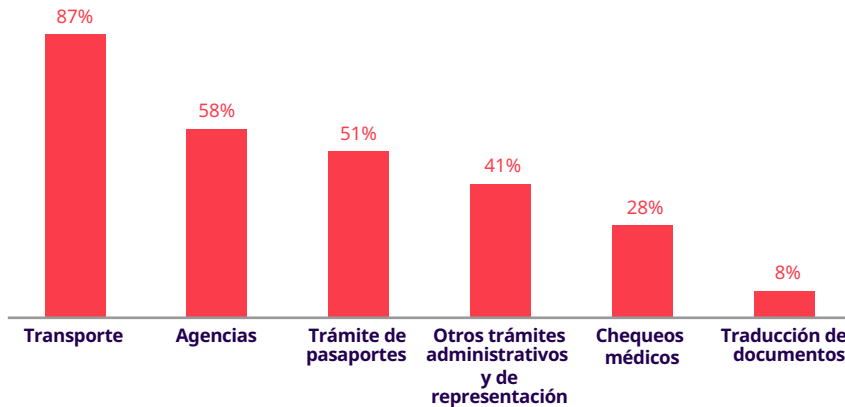
#### La experiencia migratoria: el proceso de emigración seguido por las personas trabajadoras migrantes

Las personas trabajadoras migrantes encuestadas (135 del total de personas encuestadas) fueron consultadas sobre el procedimiento de emigración que siguieron, antes de que la pandemia azotara la región. Al respecto, prácticamente 3 de cada 4 declararon haber emprendido este proceso por cuenta propia. Por otro lado, el 23% contó con el apoyo de redes de familiares y amigos en el país de destino, y tan solo un 1% manifestó haber recurrido a canales de intermediación informal.

También se realizaron consultas relativas a los costos de migración. En este sentido las encuestas reflejaron que el 87% señaló como principales gastos los relacionados con el transporte. En menor proporción, más de la mitad de las personas que respondieron, consignan como los más frecuentes los gastos de agencia y trámites de pasaportes para el desplazamiento.

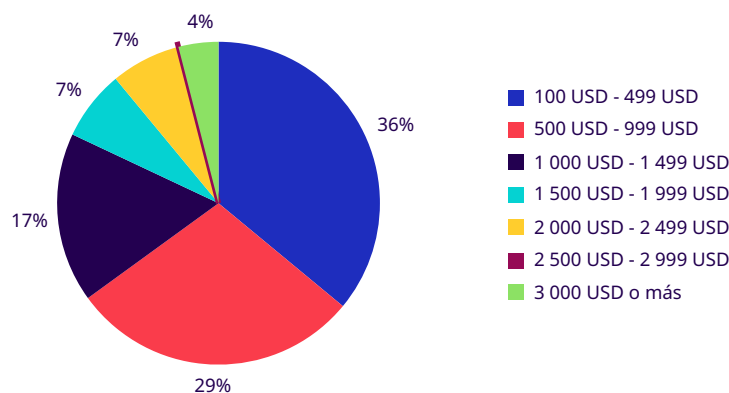
12 La fuerte prevalencia de personas de nacionalidad venezolana se debe a que encuesta se planteó inicialmente en el marco del Proceso de Quito. El Proceso de Quito es una instancia multilateral conformada por un grupo de países de América Latina que reciben flujos migratorios desde Venezuela. Esta instancia intergubernamental se estableció en 2018 tras la denominada Declaración de Quito, suscrita por once países americanos: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay.

► **Gráfico 1.** ¿Cuáles fueron los gastos realizados para llegar al país donde se encuentra? Personas trabajadoras migrantes, n=134



Los costos totales de la emigración varían entre las personas que responden la encuesta, pasando de un mínimo de 100 USD hasta alcanzar una cifra máxima de 12.000 USD. Distribuido por rangos, un 47% estima haber destinado entre 100 USD y 500 USD; un 29% entre 600 USD y 1.200 USD, un 20% entre 1.300 USD y 2.000 USD; y un 4% más de 3.000 USD.

► **Gráfico 2.** ¿Cuánto gastó en total? Personas trabajadoras migrantes, n=107



En referencia a los desafíos enfrentados durante el proceso de contratación y migración, el 12% respondió haber enfrentado irregularidades y abusos laborales de parte de los empleadores, atribuidos a su condición migratoria irregular (impago de salarios, beneficios o prestaciones y asignación de salarios inferiores). Además, un 8% de las personas trabajadoras migrantes reportó haber sido engañada e incluso estafada al gestionar su regularización migratoria o en la obtención de visados de trabajo.

Este tipo de experiencias en el proceso de contratación y migración se presentaron con más frecuencia en personas trabajadoras migrantes venezolanas cuyo país de destino fue República Dominicana. Por lo que la vigencia de los Acuerdos de Residencia del MERCOSUR podría explicar la menor vulnerabilidad de las personas trabajadoras que migraron a Brasil y Perú.

Sin duda, lo anterior guarda relación con la falta de regularización que experimentan las personas trabajadoras migrantes. Según el tipo de contrato bajo el cual se encontraban trabajando, quienes contestan (128 respuestas recibidas) aducen que no contaban con permiso de estancia o residencia (36%) o con permiso de trabajo (35%); mientras que solo el 5% disponía de visa de residente temporal y el 4% de visa de residente.



### El impacto del cierre de fronteras para prevenir o contrarrestar la propagación de la COVID-19 en la movilidad y la contratación

En el 92% de los países encuestados, la principal medida y política para prevenir o contrarrestar el impacto de la COVID-19 ha sido el cierre de las fronteras. Por otro lado, los países también han impulsado acciones diplomáticas y programas para lograr la repatriación de personas trabajadoras atrapadas en el país de destino.

El cierre de fronteras ha traído consecuencias que han resultado en un bloqueo total o parcial de la contratación internacional en determinados sectores de la economía. En respuesta, los gobiernos de la región que continúan recurriendo a la contratación internacional, han introducido medidas especiales de protección.



La crisis provocada por la pandemia COVID-19 ha tenido repercusiones negativas en el ámbito económico, laboral, cultural, socio-emocional, y sanitario tanto en los países de origen como de destino, afectando las condiciones de vida de las personas refugiadas, solicitantes de asilo, y trabajadoras migrantes.

### Conocimiento de la COVID-19 y las condiciones en las que se realiza la cuarentena obligatoria

Se consultó también a los participantes sobre sus conocimientos de la COVID-19 y las medidas adoptadas en sus países de acogida.

En términos generales, el 98% manifestó haber recibido información sobre la COVID-19. Ello se traduce en que el 90% de las personas encuestadas indique conocer cómo prevenir la COVID-19, pero aproximadamente un 23% no sabe o no está seguro de poder identificar algunos de los síntomas en caso de contraer el virus y un 29% tampoco sabría qué hacer si sospechara tener, o que algún conocido tuviera, la enfermedad.

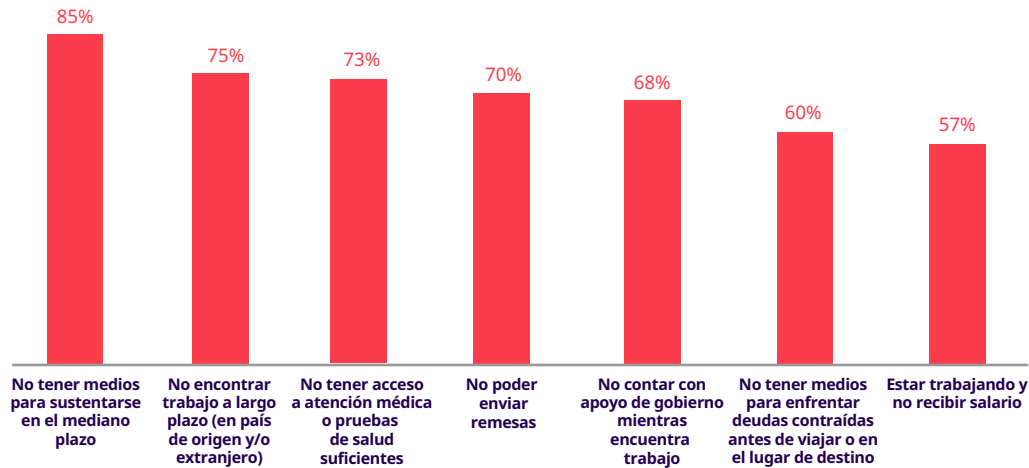
Ante las medidas de confinamiento, el 69% tuvo que realizar cuarentena obligatoria, y un 81% pasó la cuarentena en su casa. El 15% lo hizo en un albergue para personas migrantes o refugiadas, gestionado por una organización de la sociedad civil o por una institución del gobierno (principalmente personas refugiadas o solicitantes de asilo).

### Repercusiones de la COVID-19 en el empleo y en las condiciones laborales

La crisis provocada por la pandemia de la COVID-19 ha tenido repercusiones negativas en el ámbito económico, laboral, cultural, socio-emocional, y sanitario tanto en los países de origen como de destino, afectando las condiciones de vida de las personas refugiadas, solicitantes de asilo, y trabajadoras migrantes. A continuación, se presentan los principales resultados de la evaluación en cuanto a desafíos, preocupaciones y necesidades por parte de las personas encuestadas.

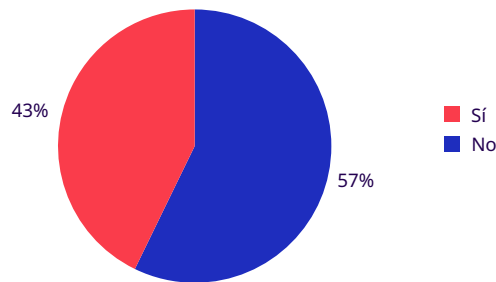
Se consultó a las personas trabajadoras participantes sobre su percepción de los impactos de la COVID-19 en la continuidad de sus actividades laborales. En particular se les invitó a que describieran su principal preocupación ante las repercusiones de la COVID-19. Al respecto, la mayoría respondió, en primer lugar, **no tener medios para sustentarse** en el mediano plazo y, en segundo lugar, **no encontrar trabajo** a largo plazo, ni en el país de origen ni en el de destino.

► **Gráfico 3.** Principales preocupaciones sobre las repercusiones de la COVID-19. Personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes, n=150



En el ámbito laboral, en los países de destino, un 43% de las personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes ha continuado sus actividades laborales hasta el momento de aplicación de la encuesta (entre agosto y octubre de 2020), mientras que un 57 por ciento no tenía empleo en el momento de la consulta. En términos de género, el 54% de los hombres mantenían su trabajo frente al 38 por ciento de las mujeres. En particular, las mujeres refugiadas o solicitantes de asilo son las más afectadas.

► **Gráfico 4.** ¿Tiene actualmente un empleo/trabajo? Personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes, n=208

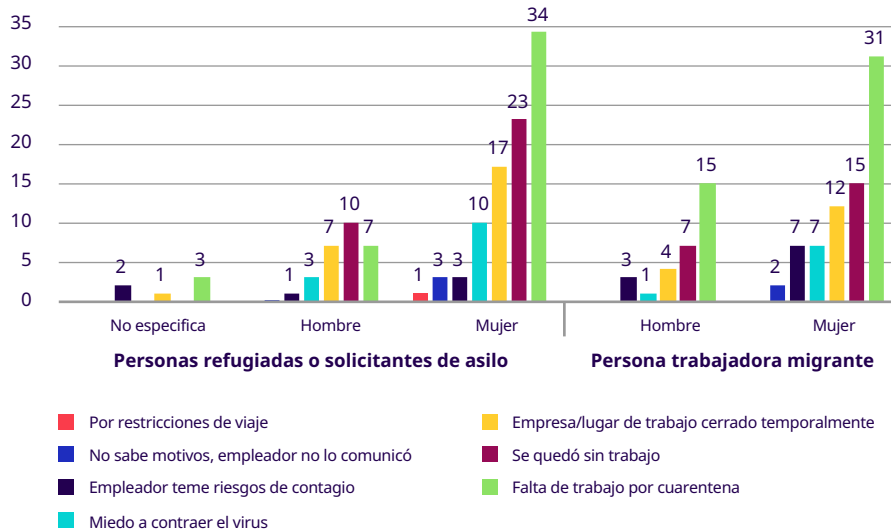


Entre las personas encuestadas, se reportó que la **pérdida de empleo** por la COVID-19 ha sido mayor entre quienes se dedican al trabajo doméstico (71% sin empleo), seguido del sector ventas y restaurantes, y hotelería y turismo, en los cuales se registró un 59% y un 54 % de personas sin trabajo, respectivamente.

Se reportó que la cuarentena impuesta en los países es la principal razón de pérdida de empleo, lo cual refleja la situación general en la región, no solo para los migrantes. Un 39% de quienes responden atribuyen la falta de trabajo a este motivo. A ello se suma que el 24% de quienes responden, señala haberse quedado sin trabajo, mientras que el 18% indica que la empresa o lugar de trabajo está cerrado temporalmente por el impacto de la COVID-19. El temor a contraer el virus, tanto de parte de la persona trabajadora como del empleador, es mencionado también como la causa de encontrarse sin trabajo por un 9% y 7% respectivamente.

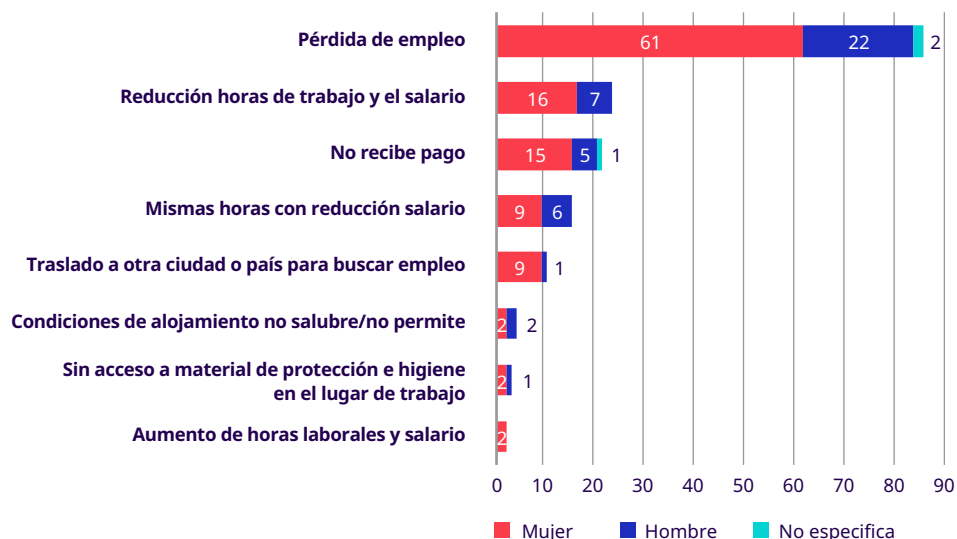
El impacto de la COVID-19 en el estado de trabajo actual, afecta de forma diferenciada a hombres y a mujeres en tres aspectos: la falta de trabajo por la cuarentena (39% en las mujeres y 36% en los hombres); la pérdida del empleo/ trabajo (29% en hombres y 23% en mujeres) y el miedo al contagio (10% en mujeres y 7% en hombres).

► **Gráfico 5.** Si no está trabajando acualmente, ¿cuáles son las razones? Personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes, n=229



Además, se evidenció una reducción de horas de trabajo y el salario (14%), la suspensión de pagos o no estar percibiendo remuneración (13%) y la reducción de salario (9%) como consecuencia de la COVID-19. La pérdida de trabajo y la disminución en los ingresos también ha impactado negativamente las posibilidades que tienen las personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes de mantener el **envío de remesas** (solo un 29% continúa transfiriendo ayudas económicas a sus familias).

► **Gráfico 6.** Situación del empleo al inicio de la pandemia. Personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes, n=163



Asimismo, más de la mitad de las **organizaciones de empleadores**<sup>13</sup> estiman que entre un 65% y un 90% de las empresas de su organización se mantienen en operación parcial y funcionando solamente con personal esencial. Además, poco más de la mitad de las organizaciones de empleadores (56%) señaló que

13 Según indicado previamente, se recuerda que participaron en la encuesta nueve Organizaciones de Empleadores de la región (de Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Guyana, México, Perú y Trinidad y Tobago).

el personal en las empresas de su organización ha disminuido en un 10%, aproximadamente; mientras que un 44% ubica esta reducción de personal en un 25% o más.

En este escenario, se consultó a las personas participantes sobre sus principales preocupaciones y necesidades; en particular, sobre el tipo de apoyo requerido con mayor prioridad. En ese sentido destacaron los apoyos para cubrir sus necesidades básicas inmediatas como comida y alojamiento, mayor acceso a información sobre trámite de documentos migratorios, y acceso a los servicios de salud. Asimismo, preocupa a la mayoría no tener acceso a atención médica o suficientes pruebas. De quienes reportaron haber necesitado servicios de salud por la COVID-19 (8%), poco más de la mitad asumió los costos asociados a la atención y tratamiento médico.

De cara a la **prevención de la COVID-19 en los centros de trabajo**, el 22% de las medidas tomadas por los miembros de las organizaciones de empleadores se refieren a la dotación de equipo de protección para las personas trabajadoras y un 12% están dirigidas a brindar información detallada sobre la COVID-19, sin distinción entre nacionales y extranjeros. A su vez, el apoyo para la extensión de visas o permisos de trabajo, obtención o renovación de documentación migratoria para quienes han migrado con anterioridad a la pandemia, forma parte de las necesidades prioritarias a atender que han sido señaladas –de forma coincidente– desde los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las autoridades de gobierno.

### Respuestas de diferentes actores ante la crisis de la COVID-19

A continuación, se describen las principales acciones y medidas de respuesta ante la crisis de la COVID-19 puestas en marcha por los diferentes sectores que participaron en la encuesta: gobiernos, organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores y organizaciones de la sociedad civil. No todas son específicamente dirigidas a las personas migrantes y refugiadas, pero sí tienden a afectar a esta población de manera desproporcionada. Asimismo, cabe mencionar que estas medidas fueron adoptadas en 2020, y algunas de ellas solo durante algunos meses. Sin embargo, existe la posibilidad de que este tipo de respuestas vuelvan a ser necesarias ante nuevas oleadas de la pandemia y sus impactos en las economías y en el empleo.

**Los gobiernos** reportaron entre sus acciones principales: la distribución de ayuda humanitaria (75% de los países encuestados); la aprobación y puesta en práctica de políticas localizadas y programas de apoyo a personas repatriadas (58% de los países encuestados); y medidas especiales para mejorar el acceso de personas migrantes a la seguridad social y servicios de salud (58% de los países encuestados).



De igual manera, los gobiernos también reportaron entre sus medidas de protección social, medidas de apoyo al desempleo y al ingreso, acceso al seguro social y programas sociales para garantizar la seguridad alimentaria entre sus principales acciones que aplican para personas trabajadoras nacionales y extranjeras en los países de origen y destino. Sin embargo, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil de algunos países han señalado que los requisitos normativos y las dificultades operativas, sumados a los altos índices de informalidad laboral, impiden el registro de poblaciones migrantes y refugiadas en situación irregular en los programas de ayuda económica.

### ▶ Programas destacados por los países

#### COSTA RICA

- ▶ **Decreto N° 42406-MAG-MGP que establece el "Procedimiento para acceder al régimen de excepción para la regularización migratoria de las personas trabajadoras de los sectores agropecuario, agroexportador o agroindustrial"**. Este régimen de excepción aplicó para personas extranjeras que ingresaron al territorio entre el 15 de enero de 2016 y el día 15 de enero de 2020. Además, pueden optar por esta categoría especial aquellas personas extranjeras que no estén regularizadas en el país o que hayan solicitado la regularización de su permanencia entre las fechas indicadas y dicha petición esté pendiente de resolución.
- ▶ **Plan Proteger**. Programa de ayudas económicas denominado Bono Proteger. Su objetivo es proteger a las personas trabajadoras y a las empresas de los efectos negativos producidos por la pandemia en Costa Rica. Consiste en la entrega temporal de un monto económico, según la condición de vulnerabilidad laboral en la que se encuentre la persona beneficiaria. Para optar por este bono hay que ser costarricense o extranjero en condición migratoria regular y mayor de 15 años, entre otros requisitos.

#### CHILE

- ▶ **Ley de Protección al Empleo**. La Ley de Protección al Empleo busca proteger la fuente laboral de las personas trabajadoras, permitiéndoles acceder a las prestaciones y complementos del Seguro de Cesantía cuando se presenten las siguientes situaciones: se suspenda el contrato de trabajo por acto de autoridad (cuarentena), se acuerde un pacto de suspensión del contrato de trabajo o se acuerde un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.
- ▶ **Destino Empleo**. Se trata de un portal web informativo que monitorea el empleo en Chile y muestra las tendencias del trabajo en sectores productivos, regiones y ocupaciones. Utiliza información que proviene de Datos del Seguro de Cesantía, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional y de bolsas de empleo nacionales. El objetivo es proporcionar a las personas tendencias del mundo laboral: indicadores por región, sectores y ocupaciones.

#### REPÚBLICA DOMINICANA

- ▶ **Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado (FASE)**. Creado mediante el decreto número 143-20 con fecha 2 de abril de 2020. Su objetivo es mitigar el impacto económico negativo generado por las medidas de distanciamiento social y cierre de establecimientos comerciales, ayudando a las personas trabajadoras que han sido afectadas por estas medidas. Es un programa orientado a que las personas trabajadoras preserven sus empleos y se mantengan las nóminas de personal.

#### PANAMÁ

- ▶ **Plan Panamá Solidario**. Su objetivo es atender las necesidades urgentes como resultado de la pandemia de la COVID-19 que afecten a la población dentro del territorio nacional. Consiste en la entrega de bolsas de comida, Bono Solidario y Vale Digital. Para recibir el bono hay que tener cédula de identidad y las personas extranjeras también se pueden beneficiar del mismo.

Por parte de las **organizaciones de trabajadores** consultadas, la acción más extendida es la distribución de mascarillas, gel antibacterial y otros implementos de higiene y protección. En Argentina, Colombia, Panamá, Perú y México, se destacó el despliegue de acciones de incidencia ante empleadores o autoridades de gobierno, además de la divulgación de información sobre derechos laborales, el acceso a la salud y los efectos de la COVID-19.

Por otro lado, las **organizaciones de la sociedad civil** reportaron haber respondido de manera sólida ante la crisis al brindar ayuda humanitaria, que incluye la entrega de alimentos, kits de higiene y



protección, alojamiento/albergue, asistencia psicosocial y de salud, acompañamiento legal y orientación para la búsqueda de trabajo. Cabe mencionar que su ámbito de acción ha alcanzado a personas migrantes atrapadas en los países de destino, en tránsito o retornadas de forma voluntaria o forzosa o resultado de los procesos de deportación.

Por último, desde **las organizaciones de empleadores**, se han adoptado prácticas de trabajo remoto y se han diseñado e implementado protocolos de prevención en los centros de trabajo para impulsar la protección de las personas trabajadoras. A lo interno, se ha propiciado la capacitación permanente entre los afiliados. También participa activamente en la gestión de créditos desde el sector privado hacia las empresas y ha establecido líneas de diálogo con autoridades públicas nacionales y locales para buscar la reactivación empresarial, el acceso a financiamiento o negociar condiciones –con las respectivas autoridades de hacienda– para prorrogar el pago de impuestos.

#### ▶ Iniciativas llevadas a cabo por la Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tobago

- ▶ Acceso a sesiones de sensibilización virtuales, tanto gratuitas como de pago, para educar a las empresas miembros en la gestión de los riesgos asociados a los cambios empresariales, especialmente en relación con su capital humano.
- ▶ Suministro de una serie de boletines gratuitos para los miembros, en los que se ofrece orientación a las empresas sobre la forma de tratar cuestiones conexas, como la gestión de las licencias (incluidas las licencias relacionadas con las órdenes de cuarentena), la seguridad y la salud en el trabajo, la continuidad de las actividades y el trabajo a distancia.
- ▶ Suministro de un juego de herramientas gratuito para la aplicación de un plan de continuidad de las actividades (suministrado por la OIT).
- ▶ Administración de un estudio de impacto para determinar las repercusiones de la COVID-19 en los miembros y las necesidades de los mismos (plantilla de encuesta proporcionada por la OIT).
- ▶ Precios reducidos en los servicios de apoyo ofrecidos por la Asociación, como la consultoría de relaciones laborales.

### Parte 3. Recomendaciones y orientaciones sobre la inclusión de personas migrantes trabajadoras en las políticas públicas de respuesta a la crisis provocada por la pandemia COVID-19

Como se vio en la segunda parte de la Nota Informativa, para responder a la pandemia COVID-19 los estados de la región de América Latina y el Caribe han implementado (en algunos casos, con capacidades limitadas) diversas estrategias y medidas que incluyen el aislamiento de la población, restricciones a la libertad de tránsito y movilidad, la suspensión de numerosas actividades económicas, medidas de protección de los trabajadores y de las empresas, el cierre de centros de estudio y otros servicios sociales, y el cierre de fronteras, entre otras.

En esta tercera y última parte de la Nota Informativa sobre la migración laboral en América Latina y el Caribe en el contexto de la pandemia de la COVID-19, se proponen algunas de recomendaciones en materia de políticas y medidas con el fin de responder a los retos que plantea la pandemia y articular soluciones sostenibles que fomenten la inclusión de las personas trabajadoras migrantes en las respuestas nacionales a la COVID-19, y que promuevan su contribución como agentes de cambio en las estrategias de recuperación y reactivación económica de sus comunidades de acogida.

## Proteger a las personas trabajadoras migrantes y personas en condición de movilidad humana durante la pandemia de la COVID-19

A lo largo de la pandemia, muchas personas trabajadoras migrantes y refugiados, de todos los niveles de cualificación profesional, actuaron en la primera línea de la respuesta a la pandemia (como médicos, enfermeros, personal de limpieza, etc.), o contribuyeron de otras formas (por ejemplo, como repartidores a domicilio de comidas y medicamentos, en servicios de cuidado, etc.) a sostener las economías de los países de la región mientras otros estaban confinados en sus casas, teletrabajando, cuidando de familiares o en busca de empleo. Muchos de ellos se han ganado el título de “trabajadores esenciales”, una expresión que entró en el uso común durante la primera oleada de la pandemia.

A medida que disminuyen las oportunidades económicas, la demanda general de trabajadores migrantes se está reduciendo en algunos sectores, si bien se está expandiendo en otros, como la atención de salud y la agricultura estacional. Dado que muchos de los trabajos disponibles en estos sectores son temporales y/o informales, hacer un seguimiento del impacto social y económico para los trabajadores migrantes revestirá más importancia que nunca al hacer frente a su condición particular y proteger sus derechos. Dicho seguimiento también ayudará a atender las necesidades del mercado laboral a corto y más largo plazo.

En este contexto, destacan tres ámbitos de acción fundamentales:

1. La inclusión de las personas trabajadoras migrantes en las respuestas nacionales a la crisis provocada por la COVID-19;
2. La cooperación bilateral entre los países de origen y de destino; y,
3. El diálogo social y la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración de respuestas a la COVID-19.

Un hilo conductor, o tema transversal, son las **normas internacionales del trabajo**, las cuales proporcionan los cimientos para elaborar respuestas de política inclusivas, sostenibles y equitativas.

### 1. La inclusión de las personas trabajadoras migrantes en las respuestas nacionales a la COVID-19

#### 1.1 Incluir a las personas trabajadoras migrantes en las respuestas relativas a los ingresos y en las respuestas de política conexas

Los gobiernos deberían incluir continua y sistemáticamente a los trabajadores migrantes como sector de la población beneficiario en sus respuestas a la COVID-19, prestando particular atención a las



A lo largo de la pandemia, muchas personas trabajadoras migrantes y refugiados, de todos los niveles de cualificación profesional, actuaron en la primera línea de la respuesta a la pandemia (como médicos, enfermeros, personal de limpieza, etc.), o contribuyeron de otras formas (por ejemplo, como repartidores a domicilio de comidas y medicamentos, en servicios de cuidado, etc.) a sostener las economías de los países de la región mientras otros estaban confinados en sus casas, teletrabajando, cuidando de familiares o en busca de empleo.

necesidades de las trabajadoras migrantes, incluido el mayor riesgo de violencia durante el período de confinamiento y de cuarentena.

Las respuestas de política basadas en la elaboración de diagnósticos, evaluaciones de impacto y recopilación de datos desglosados por sexo, pueden potenciar el apoyo financiero basado en evidencia y medidas de política económica, en particular al considerar el otorgamiento de transferencias monetarias para las personas trabajadoras migrantes que pierden sus medios de sustento como consecuencia de la COVID-19.

#### ► Ejemplos de medidas llevadas a cabo en la región

- **Brasil** ha creado un programa de apoyo para que las personas desempleadas afronten la situación de emergencia provocada por la COVID-19, del que también pueden beneficiarse los migrantes y los refugiados, así como los trabajadores del sector informal.
- **Chile** ha establecido un Bono de Emergencia COVID-19 destinado a las familias vulnerables, orientado a los migrantes en situación irregular en el país.
- **Trinidad y Tobago** ha adoptado diversas medidas para apoyar a las personas afectadas que son ciudadanos o residentes permanentes a fin de mitigar las dificultades financieras de las personas que han sido afectadas por una reducción de plantilla, han sido despedidas o perciben menos ingresos a consecuencia de la COVID-19. Las medidas incluyen la prestación de asistencia financiera durante un periodo no superior a tres meses en relación con los ingresos, los alimentos y el alquiler.

## 1.2 Ampliar el acceso a los servicios de salud y a la cobertura de protección social para las personas trabajadoras migrantes

Los gobiernos deberían integrar a las personas trabajadoras migrantes en mecanismos de mancomunación de riesgos, en pie de igualdad con los nacionales, a fin de garantizar el seguro social y la universalidad de la cobertura y la solidaridad en la financiación.

El acceso a una atención médica asequible, el acceso a la licencia de enfermedad remunerada y a las prestaciones por enfermedad, la protección de las personas trabajadoras desempleadas y la provisión de apoyo a los ingresos mediante transferencias en efectivo y otras prestaciones son componentes clave de las respuestas de política a la pandemia de la COVID-19.

En primera instancia, los gobiernos deberían formular respuestas para extender la protección social a las personas trabajadoras migrantes en el **corto plazo**. Para esto es importante desarrollar un conjunto de soluciones prácticas basadas en el principio de igualdad de trato para atender las necesidades más inmediatas, adoptando un enfoque de género que tome en cuenta la situación específica de las trabajadoras migrantes mujeres, así como de la población LGTBIQ.

En este sentido, los **países de destino** pueden adoptar medidas unilaterales a corto plazo basadas en el principio de igualdad de trato y no discriminación. Entre ellas, garantizar el acceso a la atención médica, facilitar el acceso a los regímenes de protección social, facilitar la información adecuada y poner en marcha programas de apoyo a los ingresos mediante transferencias en efectivo y otros medios. Habrá que prestar particular atención a la protección de los migrantes que trabajan en la economía informal y se encuentran en una situación crítica debido a las medidas impuestas con motivo de la COVID-19 (restricciones de movilidad y cierre de lugares de trabajo).

Por otro lado, los **países de origen** también pueden proporcionar protección social a sus nacionales cuando éstos se encuentran en el extranjero (por ejemplo, a través de la red consular) y cuando regresan al país. En procesos regionales de consulta sobre las migraciones, como la Conferencia Regional sobre Migraciones (CRM o "Proceso de Puebla") desde hace años se trabaja en el fortalecimiento de la función de protección de la red consular, y la OIT ha brindado asistencia técnica sobre el rol del personal consular al velar por la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes, en colaboración con los

Ministerios de Trabajo. Asimismo, los países de origen podrían realizar campañas de concienciación e información a gran escala sobre protección de la salud y otras medidas pertinentes, proporcionar asistencia de repatriación y medidas de cuarentena adecuadas y gratuitas para las personas trabajadoras migrantes retornadas (incluida la asistencia alimentaria), y facilitar el acceso a la atención médica y otras prestaciones de protección social, incluidas las transferencias alimentarias y monetarias.



[Los gobiernos] deberían contemplar la formulación de respuestas orientadas al **mediano y largo plazo** con el objetivo de brindar acceso a las personas trabajadoras migrantes a un conjunto más completo e integral de prestaciones sociales adecuadas y económicamente sostenibles.

De igual manera, los gobiernos también deberían contemplar la formulación de respuestas orientadas al **mediano y largo plazo** con el objetivo de brindar acceso a las personas trabajadoras migrantes a un conjunto más completo e integral de prestaciones sociales adecuadas y económicamente sostenibles.

Entre ellas:

- La ratificación y aplicación de las normas internacionales pertinentes que contienen disposiciones relativas a la protección social de los trabajadores migrantes.
- El desarrollo a escala nacional, mediante el diálogo social, de estrategias, políticas, marcos jurídicos y sistemas administrativos efectivos en materia de protección social que incluyan a los trabajadores migrantes y sus familias y se basen en el principio de la igualdad de trato.
- Facilitar el acceso a la atención médica y otras prestaciones de protección social, incluidas las transferencias alimentarias y monetarias, para los trabajadores retornados y para las familias de los trabajadores migrantes afectadas por la reducción de las remesas.
- La coordinación de las políticas de protección social con otras políticas, entre ellas las políticas de empleo y de migración.
- La celebración y ejecución de acuerdos de seguridad social bilaterales y multilaterales que coordinan regímenes de la seguridad social de dos o más países.
- La celebración y ejecución de acuerdos laborales bilaterales que contienen disposiciones relativas a la provisión de protección social.
- Considerar la posibilidad de utilizar diversos métodos para movilizar recursos de protección social que tomen en consideración la capacidad contributiva de los distintos grupos de población. Los países pueden buscar apoyo internacional para complementar sus propios esfuerzos de ampliación del margen fiscal.

#### ► Ejemplos de medidas llevadas a cabo en la región

- **Colombia** proporciona consultas médicas gratuitas a los migrantes y refugiados que tengan síntomas de COVID-19, con independencia de su estatus migratorio.
- **Brasil** ha respondido creando un ingreso básico de emergencia mensual, pagadero hasta tres meses, para los desempleados, las personas trabajadoras por cuenta propia y las de la economía informal, incluidas las personas migrantes en situación irregular.
- La provincia de Columbia Británica, en **Canadá**, permite que los trabajadores migrantes con empleos de corta duración tengan acceso al plan de servicio médico de respuesta a la COVID-19, al menos hasta el 30 de abril de 2021.

### 1.3 Proporcionar información adecuada y accesible

Es importante que las personas trabajadoras migrantes conozcan las medidas de protección, prevención y tratamiento y sus derechos a la protección social durante la crisis de la COVID-19. En particular: se debería informar a las personas trabajadoras migrantes de sus derechos en materia de protección social y medidas de respuesta a la COVID-19 adoptadas por las autoridades de su país, sensibilizar a los trabajadores migrantes y sus familias sobre medidas de prevención y servicios de salud a los que tienen acceso, y por último, la información debe facilitarse en un idioma y formato que las personas trabajadoras migrantes puedan comprender (teniendo en cuenta que algunos de ellos pueden ser analfabetos).

Para garantizar el acceso a la información es fundamental contar con la participación de todas las partes interesadas incluyendo las organizaciones de trabajadores y empleadores, las empresas, la sociedad civil y otros actores clave, además de los gobiernos, en la formulación y puesta en marcha de iniciativas de difusión de información y campañas de sensibilización.

### 1.4 Asegurar que los trabajadores migrantes tengan un estatus migratorio regular o no acaben encontrándose en situación irregular

Los gobiernos podrían implementar medidas especiales encaminadas a facilitar la extensión de los visados y de las amnistías, y las renovaciones de los permisos de trabajo y / o de residencia. Estas pueden contribuir a garantizar tanto el acceso a los servicios esenciales para las personas trabajadoras migrantes como la continuidad de sus contribuciones a la fuerza de trabajo en situación regular, evitando así que aumente la irregularidad y la informalidad del empleo.



**Las personas trabajadoras migrantes en situación irregular** deberían, como mínimo, tener acceso a la atención sanitaria esencial en el marco de los pisos nacionales de protección social, en consonancia con los instrumentos internacionales de derechos humanos (Naciones Unidas 2020) y las Normas Internacionales del Trabajo, sin temor a ser denunciados a las autoridades de inmigración o expulsados.

### 1.5 Asegurar la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19

La pandemia de la COVID-19 plantea grandes retos para las personas trabajadoras y sus familias, así como para los procesos de contratación y para el futuro de la industria de la contratación. Entre estos, se encuentran: retrasos en la contratación; falta de seguridad financiera y endeudamiento debido a la pérdida de empleo y al pago inicial de las comisiones de contratación y los gastos conexos; mayor deterioro de los derechos laborales y de las condiciones de trabajo; mayor riesgo de abusos vinculados con la contratación durante la pandemia de la COVID-19; impacto en la industria de contratación privada; y retos para la supervisión y la regulación eficaces de la contratación por parte del gobierno.

Con el fin de asegurar la aplicación de prácticas de contratación equitativa, y en consonancia con las normas internacionales del trabajo, especialmente el Convenio núm. 181 de la OIT, y los Principios generales y directrices prácticas de la OIT para la Contratación Equitativa, se recomienda que los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las agencias de contratación y las organizaciones de la sociedad civil consideren las siguientes políticas y medidas.

- ▶ Regulación y supervisión eficaces: aumentar la inspección y la supervisión de las prácticas de contratación; restituir comisiones y gastos conexos pagados por trabajadores; y fortalecer las capacidades de los Servicios Públicos de Empleo.
- ▶ Proteger a las personas trabajadoras contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas y abogar por sus derechos: las agencias de contratación en los países de origen deberían coordinarse con sus homólogos y/o los empleadores en los países de destino para asegurar el cumplimiento de contratos de trabajo.
- ▶ Asegurar el acceso a información exacta y fiable y a los servicios esenciales.



- ▶ Adoptar medidas para respaldar a las empresas, agencias de contratación, organizaciones de trabajadores y empleadores, y otros actores clave que promueven la contratación equitativa.
- ▶ Sentar las bases para permitir la contratación equitativa a medida que las economías se recuperan de la COVID-19: desarrollar y adaptar nuevas tecnologías a fin de implantar sistemas de contratación electrónica; revisar los acuerdos de trabajo bilaterales y los contratos de trabajo tipo para cerciorarse de que contienen las disposiciones en materia de protección social y retorno seguro; y considerar todo el ciclo de contratación al elaborar estrategias de migración laboral.

#### ▶ Ejemplo de medidas llevadas a cabo en la región

- ▶ En **México**, la agencia de contratación equitativa CIERTO está velando por que los trabajadores agrícolas tengan acceso a información exacta y actualizada sobre las medidas de prevención y los derechos laborales, y por que esta información llegue en particular a las comunidades indígenas, que podrían estar interesadas en migrar a los Estados Unidos.

### 1.6 Afrontar los riesgos particulares a los que se enfrentan las personas trabajadoras migrantes y refugiadas que viven en alojamientos comunales o en su lugar de trabajo

Se debería contemplar la ampliación y mejora del monitoreo de zonas fronterizas con el objetivo de identificar las necesidades y las condiciones de vida de las personas en condición de movilidad. En este contexto, se podría contemplar la inclusión de las autoridades locales en la gestión de albergues y la apertura de centros de atención humanitaria en fronteras para la atención de personas trabajadoras migrantes que no pueden retornar a sus países de origen o que en su ruta hacia el país de destino o en su proceso de retorno requieren hacer cuarentena.

En algunos casos, las personas trabajadoras migrantes residen en dormitorios dedicados y en centros de acogida temporal de migrantes o de formación, en centros de detención de inmigrantes, en campamentos improvisados o en condiciones de vida comunales.



Para **las personas trabajadoras migrantes y refugiadas** las medidas de distanciamiento social pueden ser difíciles de aplicar en el trabajo, y el acceso al equipo de protección personal puede ser limitado. Éste es particularmente el caso en los contextos informales, incluidos los restaurantes, las plantas de procesamiento de alimentos, el trabajo doméstico y de cuidados y el transporte. Asimismo, la información sobre las medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo puede no llegar suficientemente a los trabajadores migrantes y refugiados.

### 1.7 Proporcionar a todas las personas trabajadoras migrantes acceso a recursos jurídicos para hacer frente al trato injusto

Todas las personas trabajadoras migrantes, incluidas las que han quedado indocumentadas o las que se encuentran en situación irregular, deberían tener acceso a recursos jurídicos para hacer frente al trato injusto, en particular en relación con la reducción o el impago de su salario, la denegación de otros derechos o la discriminación en el lugar de trabajo, así como a asesoramiento jurídico y a servicios de interpretación de idiomas en caso necesario.

### 1.8 Proteger los derechos en el trabajo de las personas refugiadas y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19

En el contexto de la pandemia de la COVID-19, los refugiados y otras personas desplazadas corren mayor riesgo de contraer la enfermedad porque las circunstancias del viaje y la precariedad de sus condiciones de vida los hace más vulnerables. Además, suelen tener grandes dificultades para acceder a los servicios de salud del país en que se encuentran.

Las personas trabajadoras refugiadas viven fundamentalmente en las zonas urbanas, junto con las comunidades de acogida, y se concentran en gran medida en empleos informales. A pesar del creciente consenso mundial sobre la importancia de facilitar el acceso de las personas refugiadas a los mercados de trabajo, una combinación de restricciones legales y normativas, junto con limitaciones prácticas, tales como las barreras lingüísticas (por ejemplo, en los venezolanos en los países de habla inglesa u holandesa del Caribe) y los obstáculos administrativos, siguen limitando enormemente el acceso de los refugiados a los empleos formales y a las oportunidades de aprendizaje en la mayoría de los países que acogen a refugiados. La COVID-19 ha exacerbado más aún estas limitaciones.



A medida que los responsables de la formulación de políticas siguen concibiendo y adaptando medidas para afrontar las consecuencias de la pandemia de la COVID-19, es fundamental integrar a los trabajadores refugiados en las estrategias de recuperación y desarrollo como participantes de pleno derecho, a fin de lograr una recuperación cohesiva y sostenible.

A medida que los responsables de la formulación de políticas siguen concibiendo y adaptando medidas para afrontar las consecuencias de la pandemia de la COVID-19, es fundamental integrar a los trabajadores refugiados en las estrategias de recuperación y desarrollo como participantes de pleno derecho, a fin de lograr una recuperación cohesiva y sostenible.

La crisis también brinda una oportunidad para valorar la importante contribución que realizan las personas trabajadoras refugiadas a las sociedades y las economías, y desempeñan un papel clave para la puesta en marcha de una **recuperación inclusiva y sostenible**. En vista de esto, se recomienda: reconocer las competencias de los refugiados y su contribución positiva a la recuperación; asegurar el acceso de los refugiados a las medidas de protección social; permitir que los refugiados con discapacidad participen plenamente en el mundo del trabajo; incluir a los trabajadores y empresarios refugiados en las medidas de estímulo económico; fomentar la cohesión social a través de programas equilibrados de generación de empleo orientados tanto a las comunidades de acogida como a los refugiados.

### ► Ejemplos de medidas llevadas a cabo en la región

- En **América del Sur**, se ha permitido a los médicos venezolanos que practiquen la medicina en Argentina, Chile y Perú sin el reconocimiento formal de sus diplomas como parte de las medidas extraordinarias de respuesta a la crisis.
- En **Brasil**, en el marco de la “Operação Acolhida”, los miembros de la Plataforma Regional de Cooperación Interagencial (“Respuesta para los refugiados y migrantes venezolanos” – R4V) están ayudando a los refugiados y migrantes en el refugio de Tancredo Neves en Boa Vista a producir máscaras de tela para su distribución a otros venezolanos que están en refugios.

## 2. La cooperación bilateral entre los países de origen y de destino

En el caso de los trabajadores migrantes que se encuentran en situación irregular o que regresan a su país, una estrecha colaboración con el país de origen en lo tocante a las amnistías, la regularización, el intercambio de información y los procesos de retorno puede asegurar protecciones y facilitar la repatriación (incluida la tramitación de documentos) y apoyar el reconocimiento de competencias y otras medidas encaminadas a facilitar la reintegración efectiva en los mercados de trabajo. Por ejemplo,

la cooperación bilateral (y también regional o subregional) puede facilitar el apoyo económico a los migrantes que han perdido sus empleos o ayudar a prepararles para la reincorporación y reintegración en los mercados laborales de su país de origen.

El **reconocimiento de competencias** es fundamental para que las personas trabajadoras migrantes accedan efectivamente a las oportunidades de empleo que se presentan en el sector de salud y en otros sectores. Es una herramienta que puede ayudar a satisfacer las necesidades del mercado de trabajo de los países de destino, y a fomentar la reintegración de los trabajadores de retorno en sus países de origen. La cooperación bilateral, subregional y regional puede ser crucial en facilitar los procesos de reconocimiento y certificación de habilidades, competencias y títulos.

#### ► Ejemplos de medidas llevadas a cabo en la región

- **Argentina y Perú** están elaborando procesos acelerados para el reconocimiento de las calificaciones profesionales de los migrantes venezolanos en el país de destino, al menos durante la respuesta a la pandemia de la COVID-19.
- Algunos **países de origen** están mejorando las medidas unilaterales o los servicios consulares en los países de destino. Están estableciendo líneas de asistencia telefónica dedicadas, sitios web, puntos focales en ministerios competentes y servicios de intercambio de información orientados a satisfacer las necesidades concretas de sus nacionales que trabajan en el extranjero, incluidos servicios de información, asistencia jurídica y ayuda humanitaria a las personas trabajadoras, en particular para proporcionar servicios de emergencia a sus trabajadores migrantes.

### 3. El diálogo social y la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración de respuestas a la COVID-19

La acción concertada de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración de respuestas de política a la COVID-19 puede ayudar a afrontar muchos problemas del mercado de trabajo, en particular la seguridad y la salud y unas condiciones de trabajo adecuadas, el apoyo a la actividad empresarial y a las pequeñas empresas, la extensión de la protección social y la consideración de oportunidades de empleo para los trabajadores migrantes.

#### ► Ejemplos de medidas llevadas a cabo

- La Organización Internacional de los Empleadores (OIE) ha publicado una guía para sobrevivir a la COVID-19 que contiene recomendaciones prácticas y estrategias para las empresas, en particular al comunicarse con los trabajadores y adoptar medidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Las organizaciones sindicales internacionales, como la CSI, la CES y la CSA, han creado espacios específicos en sus sitios web a fin de recopilar información sobre sus afiliados o de mostrar las medidas adoptadas para defender los derechos de los trabajadores durante la pandemia, que incluyen los derechos de los trabajadores migrantes.

### La integración socioeconómica de migrantes y refugiados y sus comunidades de acogida

Por último, como contribución a la respuesta al flujo de migrantes y refugiados desde Venezuela, que es el mayor en el continente, y el segundo en magnitud a nivel mundial (tras el desplazamiento desde Siria), la OIT conjuntamente con el PNUD elaboraron en el transcurso de 2020 una **Estrategia regional de integración socioeconómica para las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela y sus comunidades de acogida**.

La Estrategia regional se dirige a los principales países de acogida de la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela; en particular, a las instituciones gubernamentales que tienen algún grado de competencia en la integración socioeconómica de esta población y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el ánimo de promover el diálogo social alrededor de este ámbito. Se elaboró en el doble marco del **Proceso de Quito** y de la Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela (**R4V**), los cuales incluyen la integración socioeconómica entre sus ejes de acción prioritarios.

La Estrategia regional se inscribe en un marco de mediano y largo plazo, reconociendo que la mayoría de las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela van a establecerse por varios años, y que la única opción viable para que contribuyan al desarrollo sostenible de sus países de acogida es promover la integración socioeconómica y la convivencia ciudadana. Se fundamenta en las normas internacionales del trabajo y en la normativa internacional de derechos humanos. La Estrategia está orientada hacia la formulación de respuestas concretas para cumplir **tres objetivos**:

1. reducir los niveles de vulnerabilidad socioeconómica de personas refugiadas y otros migrantes provenientes de Venezuela;
2. maximizar la contribución de esta población a las economías de los países receptores; y
3. promover la cohesión social, gracias a iniciativas que beneficien también a las comunidades de acogida.

Con este objetivo, la Estrategia regional se articula en **siete ejes prioritarios**:

- i. Regularización y caracterización de la población proveniente de Venezuela:** plantea flexibilizar y agilizar los procesos de regularización e identificación de población migrante y retornada, y llevar a cabo estudios sobre su perfil demográfico y socioeconómico;
- ii. Formación profesional y reconocimiento de títulos y competencias:** busca promover la formación profesional y la convalidación de títulos en la región para impulsar la inclusión laboral;
- iii. Promoción de empleo:** planea fomentar el acceso y la eficiencia de programas y plataformas de intermediación laboral, impulsar la empleabilidad de personas refugiadas y migrantes, y adoptar medidas para la transición a la economía formal;
- iv. Emprendimiento y desarrollo empresarial:** contempla la integración de personas migrantes y refugiadas a programas de emprendimiento sostenible y cadenas de valor, así como impulsar el autoempleo;
- v. Inclusión financiera:** propone facilitar el acceso a servicios financieros en países de acogida, promover la educación financiera, y adaptar la oferta bancaria a las necesidades de la población migrante y refugiada;
- vi. Acceso a la protección social,** plantea la elaboración de una hoja de ruta para promover un piso de protección social regional y campaña de difusión de información sobre acceso a seguridad social; medidas de salud y seguridad en el trabajo en el contexto de la COVID-19;
- vii. Cohesión social:** prevé el diseño de programas de fortalecimiento institucional y campañas de sensibilización para combatir la discriminación y la xenofobia.

Las lecciones aprendidas de la respuesta a la pandemia de la **COVID-19** y las recomendaciones destacadas en la presente Nota Informativa se han incluido en la Estrategia, y deberán ser aplicadas para asegurar la implementación exitosa de cada uno de los siete ejes.

## Conclusiones

A lo largo de la presente Nota se analizó brevemente el panorama laboral de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en América Latina y el Caribe pre-pandemia, se presentaron algunos resultados de la evaluación rápida sobre el impacto de la COVID-19 en esa población, y se han planteado algunas recomendaciones para su integración socioeconómica y en general para la buena gobernanza de migración laboral.

En la década de 2010 a 2019, creció la tasa de participación laboral de los migrantes en el mercado laboral, respecto de la población total, en la mayoría de los países de la región, y en especial para las personas trabajadoras adultas de 25 años y más. Dicha participación fue menor entre las mujeres migrantes en todos los países analizados, un fuerte indicador de la brecha de género en la participación laboral de las personas trabajadoras migrantes. Otras características clave observadas fueron que el empleo migrante es mayoritariamente asalariado y es particularmente importante en los sectores de servicios.

La crisis causada por la pandemia de la COVID-19 ha impactado sobremanera a las personas trabajadoras migrantes, especialmente aquellas que se encuentran en situación migratoria irregular y/o tienen trabajo informal. La evaluación rápida del impacto de la pandemia COVID-19 en la migración laboral plantea hallazgos bastante relevantes para América Latina y el Caribe.

Uno de los impactos de la COVID-19 en la migración laboral en la región fue el cierre de fronteras para prevenir la propagación del virus, lo cual resultó en un bloqueo total o parcial de la contratación internacional en determinados sectores de la economía. Consecuentemente, la principal preocupación de las personas migrantes encuestadas fue no tener medios para sustentarse en el mediano plazo y no encontrar trabajo a largo plazo. De hecho, el 57% de las personas trabajadoras migrantes encuestadas no tenía empleo en el momento de la consulta. Otros impactos de la COVID-19 fueron la pérdida de empleo (principalmente entre quienes se dedicaban al trabajo doméstico), la reducción de horas de trabajo y del salario, y la disminución del envío de remesas. Además, la gran mayoría de los migrantes manifestó haber recibido información sobre la COVID-19 y casi el 70% tuvo que realizar cuarentena obligatoria en su casa o en un albergue para personas migrantes o refugiadas.



Uno de los impactos de la COVID-19 en la migración laboral en la región fue el cierre de fronteras para prevenir la propagación del virus, lo cual resultó en un bloqueo total o parcial de la contratación internacional en determinados sectores de la economía.

Frente a los retos presentados, la OIT propone algunas recomendaciones en materia de políticas y medidas que fomenten la inclusión de las personas trabajadoras migrantes en las respuestas nacionales a la COVID-19. Es importante enfatizar que muchas personas trabajadoras migrantes actuaron en primera línea durante la respuesta a la pandemia y se les atribuyó el título de *trabajadores esenciales*, lo cual permitió que las economías de los países de la región siguiesen funcionando a pesar de las restricciones de movimiento. Aunque las oportunidades para trabajadores migrantes pueden seguir creciendo en algunos sectores (especialmente en la atención en salud y el trabajo agrícola estacional), el desempleo, la pérdida de ingresos económicos, como también la poca cobertura de protección social y acceso a medidas de salud y seguridad en el trabajo, forman parte de la difícil realidad de la población migrante y refugiada.

En este contexto, la OIT destaca la importancia de políticas que incluyen a las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en las respuestas nacionales a la COVID-19, la centralidad de la cooperación



entre los países de origen y de destino de los trabajadores migrantes, y el rol crucial del diálogo social, con plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en la definición de las medidas para combatir la crisis. Desde luego, las normas internacionales de trabajo deberían ser el hilo conductor de políticas inclusivas, sostenibles y equitativas para la migración laboral y para la integración socioeconómica de personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes.



[...] la OIT destaca la importancia de políticas que incluyen a las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en las respuestas nacionales a la COVID-19, la centralidad de la cooperación entre los países de origen y de destino de los trabajadores migrantes, y el rol crucial del diálogo social, con plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en la definición de las medidas para combatir la crisis.



#MiFuturoDelTrabajo