



► Asegurar la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19

Junio de 2020

► Introducción

La nueva realidad que está creando la pandemia de la COVID-19 para los países y las sociedades está teniendo un enorme impacto en la movilidad de los trabajadores a través de las fronteras, en particular debido a la imposición de estrictas limitaciones a los viajes internacionales. Además, la reducción sin precedentes de la actividad económica está teniendo importantes repercusiones en todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, poniéndoles en peligro a nivel económico y socavando su salud y su bienestar psicosocial. No obstante, los países y las empresas están contratando a trabajadores a escala nacional e internacional, y seguirán haciéndolo, en particular en los sectores considerados esenciales.¹

Algunas prácticas de contratación están adaptándose rápidamente para respetar las medidas de prevención de la COVID-19. Esto incluye reorientarse a modalidades en línea,² contratar a trabajadores a nivel nacional (p.ej., trabajadores migrantes desempleados que ya estaban en el mercado de trabajo en el país de destino, o trabajadores nacionales), y prepararse para prácticas de contratación seguras y equitativas una vez se levanten las restricciones para viajar. El diálogo social es fundamental para discutir y acordar las medidas que deben adoptarse.

En este contexto que cambia rápidamente durante la crisis, la aplicación de las normas internacionales del trabajo acordadas, en particular el Convenio sobre el servicio de empleo, 1948 (núm. 88), y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), de la OIT, y de los Principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa, es esencial.

Esto puede asegurar que el proceso de contratación de trabajadores, en particular los trabajadores migrantes, se organice de una manera que respete los derechos de las partes interesadas, promueva la igualdad de trato, atienda las necesidades de las comunidades de origen y de destino, y tenga en cuenta las necesidades legítimas de los empleadores y de los reclutadores.

► Había previsto salir [de Filipinas] el 1º de abril. Ahora iré a casa a nuestra provincia, porque en estos momentos me encuentro en Manila. Esperaré [en casa] que la agencia de colocación [de contratación] me llame para indicarme la posible fecha de incorporación al buque.

► **Hombre filipino esperando migrar**
(no se especifica el lugar de destino)

Fuente: OIT (2020), "Experiences of ASEAN migrant workers during COVID-19".

1 La agricultura, el trabajo de cuidados, la manufactura y la construcción, entre otros, y dependiendo del contexto nacional.

2 En Bélgica, los servicios públicos de empleo – VDAB, Forem y Actiris – están concediendo prioridad a las ofertas de empleo en las redes sociales a través del hashtag #covid19, a fin de apoyar a los empleadores en los sectores esenciales. Han formulado recomendaciones sobre cómo contratar sin la presencia física de las partes, y han mejorado sus servicios en línea con sesiones de orientación para los solicitantes de empleo y más de 300 oportunidades de formación en línea (véase: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-es/index.htm>). En China, las administraciones locales han estado promoviendo el empleo a través de feria de empleo en línea, en particular para los trabajadores migrantes internos que no podían viajar entre provincias. Para más información, véase: <https://global.chinadaily.com.cn/a/202004/02/WS5e853c68a310128217283cce.html> y http://www.xinhuanet.com/english/2020-03/27/c_138922706.htm. En la India, el Ministerio de Trabajo y Empleo está estableciendo un Servicio Nacional de Carrera Profesional a través de un portal en línea, en particular servicios como la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo, asesoramiento profesional, orientación profesional, información sobre cursos para el desarrollo de competencias, aprendizajes y pasantías. Para más información, véase: <https://www.opengovasia.com/india-offers-online-employment-services-during-covid-19/>.

Los [Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#) (en adelante, “los Principios generales y directrices prácticas”) indican que los gobiernos tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y laborales, y de promover la contratación equitativa en todo momento, tanto a nivel nacional como transnacional, en particular en situaciones de conflicto y de crisis (Directriz práctica núm. 12). Estipulan asimismo que los gobiernos deberían adoptar medidas concretas para velar por que las empresas y las agencias de contratación que despliegan su actividad durante las crisis no se vean implicadas en violaciones de los derechos humanos y en abusos de los procesos de contratación. Las empresas, las agencias y los servicios públicos de empleo siguen siendo responsables de respetar los derechos humanos al contratar a trabajadores, también a través de evaluaciones de la debida diligencia durante los procedimientos de contratación.

Los empleadores, las instituciones gubernamentales y los actores de la industria de la contratación también deberían anticipar y asegurar las condiciones para el retorno seguro y la reintegración de los trabajadores

migrantes a sus países de origen, ya que esto es una parte importante del panorama de la política de migración laboral y de contratación. Según los Principios generales y directrices prácticas, para los trabajadores migrantes el término “contratación” incluye [...] “el retorno al país de origen cuando proceda.” El apoyo de los gobiernos y de los interlocutores sociales para ayudar a los trabajadores migrantes a reintegrarse en sus países de origen y a acceder a empleos decentes puede contribuir al mejor funcionamiento de los mercados de trabajo. Las oportunidades de trabajo decente en el país de origen también conducirán inadvertidamente a la contratación equitativa, ya que los trabajadores tienen más opciones en lo que respecta a su decisión de migrar. Por lo tanto, la reintegración efectiva en el mercado de trabajo es un componente esencial para asegurar la contratación equitativa y la protección de los derechos y del bienestar de los trabajadores migrantes. En el contexto de la COVID-19, asegurar unas condiciones de retorno seguras debería incluir asimismo garantizar el acceso de los trabajadores migrantes a los servicios de salud y la realización de pruebas, incluidas medidas preventivas y tratamiento en caso de enfermedad.

► 2. Retos que se plantean para la contratación nacional e internacional de trabajadores

La pandemia de la COVID-19 plantea grandes retos para los trabajadores y sus familias, así como para los procesos de contratación y para el futuro de la industria de la contratación.

Retrasos en la contratación

Los trabajadores migrantes contratados recientemente o los que han retornado a sus países de origen para pasar sus vacaciones anuales ya no pueden (volver a) desplazarse debido a las restricciones para viajar y a los retrasos en el procesamiento de la documentación, por lo que se exponen al riesgo evidente de perder sus empleos. Puede que ya hayan pagado comisiones de contratación y gastos conexos para su contratación o desplazamiento, y que tengan dificultades para conseguir su reembolso. Una encuesta de la OIT realizada a 309³ trabajadores migrantes de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) puso de relieve que los planes de migración de una serie de encuestados se habían estancado; una encuesta de la OIT a las agencias de contratación en Filipinas indicaron el mismo problema, desde la perspectiva de las agencias de contratación.

► Pagué 1 millón de kyats [704 dólares de EE.UU.] al centro de examen y para cubrir las tasas de pasaporte y de visado, [así como] los gastos de viaje a Yangon. Había previsto salir [de Myanmar] en abril, [y ahora] me han informado de que podré marcharme cuando acabe la pandemia de la COVID-19.

► **Mujer de Myanmar que forma parte de un programa de formación de trabajadores del cuidado para emigrar al Japón.**

Fuente: OIT (2020), “Experiences of ASEAN migrant workers during COVID-19”.

3 178 trabajadores entrevistados estaban en sus países de origen (Camboya, Indonesia, Filipinas, Myanmar y Viet Nam), y 131 estaban en países de destino (entre ellos Malasia, Singapur, Tailandia, Hong Kong (China), Arabia Saudita y Emiratos Árabes Unidos).

Las estimaciones a gran escala del número de trabajadores afectados no están disponibles actualmente; sin embargo, los datos nacionales son bastante reveladores. En Sri Lanka, en marzo de 2020, sólo tuvieron lugar la mitad de las salidas previstas, mientras que en abril de 2020 no se desplazó ningún trabajador migrante. Se estima que entre marzo y mayo de 2020 se perdieron 37 500 oportunidades de empleo en el extranjero.⁴ En el Pakistán, 60 000 migrantes potenciales habían concluido su registro en el Protectorado de Emigrantes, pero no pudieron obtener sus empleos en el extranjero debido a las restricciones para viajar.⁵ En España, aproximadamente 12 000 trabajadores migrantes marroquíes no pudieron desplazarse para trabajar durante la temporada de recolección de fresas, a pesar de haber obtenido permisos de trabajo.⁶

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

Los trabajadores migrantes despedidos en los países de destino se enfrentan a varios retos, en particular:

- A pesar de que las normas y directrices de la OIT señalan que los trabajadores no deberían pagar las comisiones de contratación y los gastos conexos, muchos migrantes siguen teniendo dificultades para pagar sus deudas debido al pago de las comisiones de contratación y los gastos conexos antes de su salida; también corren el riesgo de perder los depósitos o las garantías proporcionadas para obtener préstamos a fin de pagar dichas comisiones.⁷
- El pago de los salarios y de otras prestaciones por los meses trabajados antes del brote de COVID-19, así como de los billetes de avión de regreso, puede retrasarse o no tener lugar en absoluto.
- La exclusión de las respuestas de política nacionales a la COVID-19, como los subsidios salariales, las prestaciones de desempleo o las medidas de seguridad social y de protección social.
- La incapacidad para regresar a sus países de origen debido a la persistencia de la prohibición de viajar

a los países de origen, lo que impide la repatriación de los trabajadores. En otros casos, se exige a los trabajadores que cubran sus propios gastos de retorno, lo que tal vez no puedan hacer debido a la disponibilidad limitada de vuelos, los elevados precios de los vuelos disponibles, y los ahorros perdidos para cubrir el período de confinamiento en el país de destino.

- Situaciones en las que los trabajadores migrantes han quedado abandonados, sin poder regresar a su país de origen (que ha cerrado sus fronteras), y sin poder permanecer en un país de destino (o retornar a él), y atrapados en una zona fronteriza y/o en un país de tránsito (p.ej., los trabajadores guatemaltecos que pretenden trabajar en los Estados Unidos, pero que se encuentran atrapados en México, sin poder entrar en los Estados Unidos y sin poder regresar tampoco a Guatemala). Esto podría conducir a que los trabajadores migrantes tengan que aceptar cualquier tipo de trabajo, con independencia de la modalidad de contratación.

► **Mi empleador no me pagó la totalidad de mi salario. Cuando pregunté por qué, no recibí ninguna explicación. [No recibí] prestaciones de seguridad social. Había migrado con una agencia, pero nunca me contactaron. Yo no me dirigí al agregado laboral.**

► **Mujer de Myanmar de regreso a su país después de trabajar en el sector de los servicios en Tailandia.**

Fuente: OIT (2020), "Experiences of ASEAN migrant workers during COVID-19".

4 Si bien en abril de 2019 se desplazaron 15 000 trabajadores, en abril de 2020 no se desplazó ninguno. Para más información, véase Weeraratne, B. (mayo de 2020), "Repatriation and Replacement of Lost Foreign Jobs: Handling Labour Migration in Sri Lanka during COVID-19", disponible en: <https://www.lankabusinessonline.com/repatriation-and-replacement-of-lost-foreign-jobs-handling-labour-migration-during-covid-19/>.

5 Fuente: correspondencia de la OIT con la Oficina de Emigración y Empleo en el Extranjero del Pakistán.

6 Véase, por ejemplo: <https://www.europapress.es/epsocial/migracion/noticia-gobierno-suspende-contratacion-origen-temporeras-marroquies-crisis-coronavirus-20200325182502.html>.

7 Véase, por ejemplo, Confederación Sindical Internacional (junio de 2020), Covid-19 and Migrant Workers' Rights.

► En marzo de 2020 llegué a Dubai con un visado de trabajo de docente. Antes de poder incorporarme a mi trabajo, todas las escuelas cerraron debido a la rápida propagación de la COVID-19. A no tener trabajo, gasté todos mis ahorros en pagar el costo de una cama en una residencia y en comida. Una familia pakistaní necesitaba una trabajadora doméstica durante dos meses. Acepté este empleo, ya que me ofrecían un lugar para vivir y comida sin costo alguno. Espero que dentro de dos meses, cuando la situación mejore, pueda encontrar un trabajo mejor.

► **Experiencia de una trabajadora migrante pakistaní durante la COVID-19, OIT (9 de junio de 2020).**

Mayor deterioro de los derechos laborales y de las condiciones de trabajo

En algunos casos, los trabajadores migrantes que permanecen en los países de destino durante la crisis pueden verse obligados a aceptar unas peores condiciones de trabajo, incluido el salario, que las ofrecidas anteriormente, debido a la amenaza de deportación, la disminución de las oportunidades de empleo en todo el mundo, y la necesidad de mantener permisos de trabajo y de residencia válidos.⁸ A medida que disminuyen las oportunidades de empleo, los trabajadores nacionales pueden empezar a aceptar empleos en los que anteriormente solían concentrarse los trabajadores migrantes, reduciendo más aún las oportunidades de empleo para los migrantes. Esto podría conducir a que se cobren comisiones de contratación y gastos conexos, ya que un gran número de trabajadores compiten por un menor número de trabajos, a pesar de que las normas y directrices de la OIT indican que los trabajadores no deberían asumir estas comisiones y gastos.

Los trabajadores migrantes también se enfrentan a una creciente vulnerabilidad y al riesgo de explotación, en particular al acabar encontrándose en una situación irregular, aun cuando hayan migrado a través de canales de contratación regulares. Esto último puede suceder debido a la expiración de sus permisos y/o a la pérdida de sus empleos. En algunos países, los precios de los permisos de trabajo se han triplicado; esto se ha traducido en que los empleadores sean reacios a renovarlos, exponiendo posiblemente a los trabajadores al riesgo de encontrarse en una situación irregular.⁹

8 La cuestión del robo de salarios se ha notificado en varios países de destino. Véase, por ejemplo, Rejimon Kuttappan, "Wage theft and no mechanism to fight leaves Indian migrants in a fix", en The Lede, 2 de junio de 2020.

9 Fuente: Entrevista de la OIT con agencias de contratación en Bangladesh.

Mayor riesgo de abusos vinculados con la contratación durante la pandemia de la COVID-19

Los trabajadores migrantes a los que se sigue contratando y recurriendo en los sectores esenciales durante la crisis pueden enfrentarse a un mayor riesgo de exposición a la COVID-19 durante su desplazamiento y a la llegada. La información recibida de las propias agencias de contratación indicó que ellas tienen dificultades para adaptarse rápidamente a las normas de seguridad (que algunas veces evolucionan con gran rapidez) durante su desplazamiento,¹⁰ incluso cuando se han comprometido a velar por la contratación equitativa y la seguridad de los trabajadores. Una

serie de informes de los medios de comunicación y de profesionales¹¹ señalan que los trabajadores migrantes se encuentran a menudo en situaciones en las que el equipo de protección personal (EPP) es limitado y no permiten cumplir los requisitos de distanciamiento social. Éste suele ser el caso cuando se les recluye en campamentos de cuarentena a su llegada, o cuando son alojados en residencias o en alojamientos comunes o en el hogar de los empleadores. Una serie de expertos y profesionales de las Naciones Unidas han puesto de relieve asimismo la exposición de las mujeres migrantes a los riesgos de abuso en esta crisis.¹² Un estudio de la OIT también concluyó que algunos trabajadores eran contratados para empleos que ya no estaban disponibles.¹³

► Acabo de llegar a Tailandia [abril de 2020] y todavía no tengo un empleo. Inicialmente, mi plan era conseguir un empleo en las mismas obras de construcción en las que trabaja mi esposo, pero no hay ningún puesto vacante en este momento.

► Trabajadora migrante de Myanmar en Tailandia

Fuente: OIT (2020), "Experiences of ASEAN migrant workers during COVID-19".

10 Fuente: Entrevista de la OIT con agencias de contratación seleccionadas, incluida la agencia de contratación CIERTO Global en México.

11 Véase, p.ej., Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (17 de abril de 2020), "Overlooked: migrant workers in the COVID-19 crisis", publicada por la FSESP: <https://www.epsu.org/article/overlooked-migrant-workers-covid-19-crisis>

12 Véase, p.ej., ACNUDH (3 de abril de 2020), "Expertos de Naciones Unidas piden a los gobiernos que ante la amenaza del COVID-19 tomen medidas urgentes para proteger a los migrantes y las víctimas de la trata de seres humanos". Véase asimismo ONU-Mujeres (2020), "Guidance Note: Addressing the impacts of the COVID-19 pandemic on women migrant workers", disponible en: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/guidance-note-impacts-of-the-covid-19-pandemic-on-women-migrant-workers-en.pdf?la=en&vs=227>.

13 OIT (2020), "Experiences of ASEAN migrant workers during COVID-19". Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_746881.pdf.

Muchos de los migrantes que han retornado [...] no encuentran empleo y se han desesperado, ya que muchos se sometieron a préstamos para cubrir sus gastos de pasaje y ahora que han retornado se encuentran en una crisis por la deuda adquirida.

► **Guatemala**

Fuente: OIT (2020), "Rapid assessment of the impact of COVID-19 on labour migration (Guatemala)" (de próxima publicación).

Los gobiernos que continúan recurriendo y admitiendo a trabajadores migrantes han introducido requisitos adicionales, entre ellos medidas administrativas, controles de salud obligatorios o requisitos de cuarentena.¹⁴ Si bien son necesarios para la seguridad de los trabajadores y de los empleadores, los plazos para la contratación y el despliegue aumentarán.

Debido a las restricciones para viajar, también se puede obligar cada vez más a los trabajadores migrantes a apoyarse en intermediarios no regulados, incluidos intermediarios laborales informales o sin licencia, y en redes sociales no reguladas o en plataformas

de contratación en línea.¹⁵ Los riesgos asociados para los trabajadores migrantes podrían incluir costos adicionales, acabar en una situación irregular debido a los procesos de contratación que eluden las restricciones para viajar, recibir información engañosa sobre ofertas de empleo y experimentar condiciones de trabajo abusivas, o ser objeto de trata. Los estudios realizados por la OIT ya han indicado que los costos de dichos servicios informales están aumentando, también para facilitar las solicitudes de visado o el transporte a través de las fronteras.¹⁶

La pandemia ha puesto de manifiesto las prácticas discriminatorias hacia los trabajadores migrantes, por ejemplo, en el sector agrícola en los Estados Unidos a través del programa de visado H2-A.¹⁷ Preocupa cada vez más que los trabajadores provenientes de países con una alta incidencia de COVID-19 puedan ser discriminados en el proceso de contratación. Estos retos podrían exacerbarse para los trabajadores migrantes que no están sindicalizados porque trabajan en la economía informal o porque están en una situación irregular, o debido a las restricciones legales a su libertad sindical.¹⁸

Impacto en la industria de contratación privada

Las agencias de contratación que procuran cumplir las leyes laborales nacionales y las normas internacionales del trabajo pueden enfrentarse a unos mayores costos para contratar a trabajadores,¹⁹ tener dificultades para satisfacer la demanda de sus clientes, verse obligadas a reducir considerablemente, e incluso a detener, sus operaciones debido a la falta de oportunidades comerciales, y enfrentarse a una mayor competencia desleal por intermediarios sin escrúpulos.

14 Por ejemplo, los trabajadores migrantes que desean salir de Filipinas para ir a Hong Kong (China) deben rellenar una carta de declaración confirmando su entendimiento de la situación y del riesgo que representa la COVID-19. La carta debe ser certificada por la Autoridad de Empleo en el Extranjero de Filipinas o por un notario público. A su llegada a Hong Kong (China), los trabajadores debe someterse a una declaración de salud, a la realización de pruebas y a una cuarentena en su domicilio. Para más información, véase: <https://www.fairagency.org/answers/travel-from-philippines-to-hong-kong-during-times-of-covid-19-coronavirus/>.

15 Según Europol, el refuerzo de las medidas de control de fronteras y de las restricciones para viajar han conducido a una desviación de las actividades de contrabando a las rutas terrestres y marítimas. La atenuación de las restricciones para viajar y desplazarse a lo largo de 2020 probablemente conduzca a un mayor desplazamiento de los migrantes en situación irregular, mientras que, al mismo tiempo, los traficantes pueden limitar el número de personas trasladadas durante los desplazamientos individuales, aumentando más aún el precio que se pide a los migrantes que paguen. Para más información, véase el Centro Europea contra el Tráfico de Migrantes de EUROPOL, 2020, "European Migrant Smuggling Centre, 4o Informe anual, 2019", disponible en: <https://www.europol.europa.eu/publications-documents/emsc-4th-annual-activity-report-%E2%80%93-2019>.

En junio, el ACNUR señaló que las salidas desde Túnez a Europa entre enero y mayo de 2020 habían sido cuatro veces superiores a las registradas el mismo período el año anterior. Para más información, véase ACNUR, junio de 2020: "UNHCR saddened by tragic loss of lives off Tunisian Coast, concerned by rise in sea departures", disponible en: <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/77058>.

Estudios anteriores de la OIT han indicado que las restricciones a la migración en Nepal, p.ej., las prohibiciones, apenas tuvieron efecto en la decisión de los migrantes – los migrantes "insistieron en que se marcharían igualmente, aunque tuvieran que viajar de manera irregular". Para más información, véase OIT (2015) "No easy exit: migration bans affecting women from Nepal", disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_428686.pdf. Otros profesionales han citado preocupaciones similares; véase, p.ej., Responsible Recruitment Toolkit.Org (2020) "Practical guide to responsible recruitment during COVID-19", disponible en: <https://responsiblerecruitmenttoolkit.org/covid19/>.

16 OIT (2020), "Experiences of ASEAN migrant workers during COVID-19", disponible en: https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_746881/lang--en/index.htm.

17 Véase, p.ej., el Centro de los Derechos del Migrante (2020), "Ripe for reform: abuses of agricultural workers in the H-2A Visa Program", disponible en: <https://cdmigrante.org/wp-content/uploads/2020/04/Ripe-for-Reform.pdf>.

18 Para más información, véase OIT (2016) "Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes", en particular los párrs. 24, 286, 409 y 531.

19 Véase, p.ej., Association of Labour Providers (22 de abril de 2020), "Increased costs for provision and use of labour due to the coronavirus pandemic".

Según la Confederación Mundial del Empleo, las actividades del sector de las agencias de contratación en muchos países se han reducido por debajo de los niveles observados durante la recesión tras la crisis financiera mundial de 2008.²⁰ Una encuesta de la OIT a 54 agencias de contratación en Filipinas reveló que el 78 por ciento de los encuestados habían cesado parcial o totalmente sus operaciones.²¹ La demanda de contratación por parte de los empleadores ha disminuido en algunos sectores, en particular el trabajo doméstico y la hotelería, mientras que ha aumentado en otros, concretamente en la atención de salud. Los encuestados estimaron que llevaría entre 1 y 6 meses recuperarse de la crisis una vez se hayan levantado las restricciones para viajar.²² Al mismo tiempo, las agencias de empleo privadas han desempeñado un papel esencial al buscar empleo para los trabajadores desplazados provenientes de sectores en declive y colocarlos en sectores esenciales que necesitaban trabajadores con carácter urgente. En los Países Bajos, de los 45 000 trabajadores que perdieron sus empleos, 22 000 fueron reasignados inmediatamente a un nuevo empleo, 16 000 de ellos en un sector esencial.

Los empleadores también encaran costos adicionales, por ejemplo, unos billetes de avión más caros, el costo de la cuarentena al reincorporarse los trabajadores a sus empleos, la facilitación de acceso a pruebas médicas, requisitos de formación adicionales sobre las nuevas políticas o procedimientos, y/o los costos de la realización de adaptaciones en el lugar de trabajo.

El proceso de diligencia debida de las empresas y de las agencias de contratación podría limitarse a las actividades en línea y a distancia, reduciendo así su capacidad para supervisar todas las medidas y a todos los actores que toman parte en el proceso de contratación y colocación.

Retos para la supervisión y la regulación eficaces del gobierno

Los inspectores del trabajo que puede que ya tengan una capacidad limitada para controlar el cumplimiento de las normas relacionadas con la contratación están enfrentándose actualmente a retos adicionales. Éstos incluyen una capacidad operativa reducida debido a las modalidades de trabajo y a la movilidad limitada, el temor de los inspectores a contraer el virus, y la creciente desconfianza de los trabajadores. En los casos en que el mandato de los inspectores del trabajo cubre la vivienda de los trabajadores,²³ esto podría intensificarse dado el mayor riesgo derivado del reto que representa el distanciamiento social en estos lugares y, cuando este mandato no existe, también podría expandirse. Las estimaciones de la OIT indican que en ciertos países en desarrollo, menos del 1 por ciento del presupuesto nacional se destina a la administración del trabajo, y que los sistemas de inspección del trabajo apenas reciben una pequeña parte de este porcentaje. Así pues, la pandemia limitará más aún los escasos recursos disponibles.²⁴

▶ Otro reto importante es estar al día con las normas administrativas del gobierno del [país de destino], ya que cambian continuamente (...). Los costos también han aumentado habida cuenta de las normas actuales sobre el transporte que reducen el número de personas que pueden viajar en un autobús, lo que significa que estamos pagando más autobuses en algunos países de origen.

Fuente: Entrevistas de la OIT con CIERTO Global, una agencia de contratación que despliega su actividad en México.

20 Véase, por ejemplo, Confederación Mundial del Empleo (junio de 2020), "Development of the agency work sector during the COVID-19 pandemic", disponible en <https://wecglobal.org/uploads/2020/06/Agency-work-trends-during-covid-19.pdf>

21 En Filipinas, el Memorando circular núm. 7 de la Autoridad de Empleo en el Extranjero de Filipinas se publicó el 16 de marzo de 2020, especificando que los servicios, como el procesamiento de los contratos para los trabajadores filipinos en el extranjero que salían del país, y la emisión de Certificados de Empleo en el Extranjero "en ventanilla", se suspenderían hasta nueva orden (disponible en: <http://www.poea.gov.ph/memorandumcirculars/2020/MC-07-2020.pdf>). En el momento de la encuesta, en mayo de 2020, la Autoridad de Empleo en el Extranjero de Filipinas aún no había comunicado cuando se reanudarían estos servicios. De manera análoga, en Nepal, Sri Lanka y el Pakistán, asociaciones de agencias de contratación han notificado el cese total de sus operaciones.

22 OIT (2020), "Rapid Needs assessment: impact of COVID-19 on private recruitment agencies", de próxima publicación.

23 El hecho de que los inspectores del trabajo tengan un mandato para inspeccionar los lugares de alojamiento proporcionados por los empleadores depende de si las leyes nacionales facultan a los inspectores para ello. En Singapur, se ha asignado a los inspectores de SST del Ministerio de Trabajo el mandato de prestar asistencia al personal directivo y a los trabajadores de residencias para prevenir y mitigar las infecciones virales (para más información, véase: <https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-for-dormitory-operators-on-safe-living-measures-foreign-worker-dormitories>). En Jordania, un memorando de entendimiento concluido entre el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo delega al Ministerio de Trabajo la responsabilidad de inspeccionar los lugares de alojamiento de los trabajadores proporcionados por las fábricas textiles; para más información, véase OIT (2020), "Better Work Jordan Annual Report".

24 Para más información, véase OIT, "Inspección del trabajo": <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang-es/index.htm>

► 3. Cómo está respondiendo la OIT

La OIT está realizando un seguimiento de los cambios en la política, la legislación y los enfoques adoptados por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las agencias de contratación a fin de responder a estos retos y al panorama cambiante de la contratación. En esta sección, que debe actualizarse regularmente, se presentan respuestas seleccionadas de la OIT. El anexo 1 recoge algunas prácticas e iniciativas emprendidas por otras partes interesadas.

La OIT, a través de su Iniciativa sobre la contratación equitativa e, está haciendo un seguimiento de la manera en que la COVID-19 está afectando a las prácticas de contratación internacionales. La OIT está realizando evaluaciones rápidas con los mandantes tripartitos, la sociedad civil y el sector de la contratación, con miras a identificar medidas que puedan desarrollar y fortalecer las políticas, las leyes y las prácticas en materia de contratación equitativa; promover los derechos; potenciar las capacidades; desarrollar los conocimientos y crear alianzas. Se están realizando evaluaciones con agencias de contratación en Túnez, Nepal, Filipinas y Sri Lanka. En el Pakistán, la India, México, Guatemala, Madagascar, y las regiones de la IGAD, de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC) y América Central se realizarán ejercicios de evaluación rápida más amplios sobre el impacto de la COVID-19 en la migración y la contratación²⁵. La OIT seguirá vigilando las comisiones de contratación y los gastos conexos, también a través de la [metodología para medir el indicador 10.7.1 de los ODS](#).

A nivel regional y nacional, la OIT está prestando apoyo a los mandantes en todos los países y regiones de diferentes maneras:

- En América del Sur, la OIT está apoyando la creación de una red de agencias públicas de empleo para facilitar la movilidad laboral de los refugiados y migrantes venezolanos, los trabajadores migrantes y otras poblaciones. La integración de prácticas de contratación equitativa respaldadas por la OIT es un ámbito de acción primordial en esta red.
- En América Central y Sri Lanka, la OIT está elaborando directrices sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y sobre la reincorporación al trabajo durante la pandemia de la COVID-19 y después de la misma. Algunas de estas orientaciones son específicas de los sectores, y también están preparándose módulos para los trabajadores

migrantes. En México, la labor de la OIT incluye orientaciones en materia de SST durante la contratación, elaboradas en colaboración asimismo con agencias de contratación privadas.

- En Asia, los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes apoyados por la OIT están proporcionando asistencia y apoyo directo a los trabajadores migrantes, incluido acceso a recursos jurídicos en los casos en que se cometan violaciones relacionadas con la contratación (esto incluye el trabajo en Camboya, la RDP Lao, Tailandia, Myanmar, Viet Nam e Indonesia).
- En Hong Kong (China), la OIT está colaborando con los sindicatos para apoyar su capacidad de gestión de casos, a fin de atender las quejas relacionadas con las condiciones de contratación y de trabajo durante la pandemia de la COVID-19.
- En Túnez, los Puntos Focales de los Migrantes de la Unión General de Trabajadores Tunecinos (UGTT) se han movilizado para ayudar a los trabajadores migrantes, con el respaldo de la OIT, a fin de:
 - realizar un censo de trabajadores migrantes en colaboración con los municipios y con la OIM;
 - llevar a cabo una evaluación rápida del impacto de la COVID-19 en los trabajadores migrantes;
 - sensibilizar acerca de las medidas de protección contra la COVID-19 y la facilitación de material de seguridad a los trabajadores migrantes (máscaras, gel hidroalcohólico, guantes, etc.);
 - mantener un contacto regular con los servicios médicos para las remisiones con miras a la realización de pruebas de detección de la COVID-19, y abogar por la atención médica gratuita, y
 - crear vídeos sobre medidas de protección contra la COVID-19 orientados a los trabajadores migrantes en sectores específicos de las industrias (trabajo doméstico, turismo, agricultura y pesca).

► Proporcionar directrices sobre la COVID-19 a todas las empresas es la clave del éxito al salvaguardar los empleos.

► **Empleador, Madagascar**

Fuente: "ILO COVID-19 rapid assessment survey report" (de próxima publicación).

En Etiopía, Kenya, el Pakistán, Sri Lanka y Uganda, la OIT prestará apoyo para facilitar la reintegración socioeconómica de los trabajadores migrantes que retornan debido a la crisis de la COVID-19. En general, las intervenciones tendrán que adaptarse al panorama cambiante de la contratación y la migración, rigiéndose por las normas internacionales del trabajo de la OIT y

por los Principios generales y directrices prácticas.²⁶ Las medidas aplicadas ahora deben allanar el terreno para un nuevo “futuro mejor del trabajo” – un panorama de política posterior a la COVID-19 que brinda una oportunidad para avanzar hacia una contratación más equitativa, como parte de las respuestas mejoradas en materia de gobernanza de la migración.

► 4. Políticas y medidas recomendadas

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, la OIT 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 por el gobierno de las prácticas de contratación, reajustando las estrategias a la luz de las realidades de la COVID-19 y de las orientaciones proporcionadas por el Convenio núm. 181 de la OIT. Las iniciativas emprendidas por los interlocutores sociales en este ámbito, tales como [Recruitment Advisor](#) de la Confederación Sindical Internacional (CSI), pueden facilitar el seguimiento de las prácticas de contratación, o promover el cumplimiento entre sus miembros, en particular a través de la adopción o de adaptaciones de códigos de conducta voluntarios (p.ej., para las asociaciones de agencias de contratación). Reviste particular importancia supervisar los procesos de contratación en curso o retrasados, a fin de reducir el riesgo de prácticas abusivas y fraudulentas. Debería velarse en particular por que las comisiones de contratación o los gastos conexos (p.ej., los relacionados con los viajes, las extensiones de visados, las medidas de cuarentena, y las pruebas de salud) no sean asumidos por los trabajadores migrantes. Por

conducto del diálogo social, los países de origen y de destino deberían identificar a la parte responsable de cubrir tales costos (Principio general núm. 7 de los Principios generales y directrices, y Directrices prácticas núms. 1, 3 y 5).

- Restituir cualquier comisión y gasto conexo relacionado con la contratación que hayan pagado los trabajadores migrantes que no han podido desplazarse. Se debería ayudar a los trabajadores migrantes a liquidar cualquier contrato y a recibir cualquier pago que se les deba en el marco de sus acuerdos de contratación, respetando debidamente las obligaciones contractuales.
- Velar por que la imposición a los migrantes de la realización de pruebas médicas/de salud adicionales no se utilice para recabar información sobre otras condiciones preexistentes a fin de discriminar a los trabajadores durante el proceso de contratación²⁷ (Directriz práctica núm. 19 de los Principios generales y directrices prácticas).
- Fortalecer la capacidad de los servicios públicos de empleo y de las agencias de empleo privadas para facilitar la contratación, la transparencia del mercado de trabajo, la movilidad, y la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo, en particular para los trabajadores migrantes que permanecen en los países de destino, pero que están desempleados. Unos servicios de empleo más eficaces pueden ayudar a los trabajadores migrantes a hallar un empleo alternativo en el lugar de destino, y constituyen de facto una alternativa a la deportación masiva de trabajadores migrantes que tal vez necesiten ser contratados nuevamente.

²⁶ La OIT también apoya a los Estados Miembros en el fortalecimiento de los mecanismos nacionales de contratación, también como parte de los esfuerzos continuos para aplicar el Pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular. La OIT es miembro del Comité Ejecutivo de la Red de las Naciones Unidas sobre Migración.

²⁷ Véase asimismo OMS (abril de 2020), “Preparedness, prevention and control of coronavirus disease (COVID-19) for refugees and migrants in non-camp settings”, disponible en: [https://www.who.int/publications-detail-redirect/preparedness-prevention-and-control-of-coronavirus-disease-\(covid-19\)-for-refugees-and-migrants-in-non-camp-settings](https://www.who.int/publications-detail-redirect/preparedness-prevention-and-control-of-coronavirus-disease-(covid-19)-for-refugees-and-migrants-in-non-camp-settings). Las Directrices indican que “el derecho a la preparación para la COVID-19, y la prevención y el control de la COVID-19 para los refugiados y migrantes debería ejercerse a través de prácticas (...) no discriminatorias. Las condiciones de salud experimentadas por los refugiados y migrantes, incluidos los que tienen infecciones por la COVID-19, no deberían utilizarse como una excusa para imponer restricciones arbitrarias, estigmatización, deportación u otro tipo de prácticas discriminatorias”.

- Establecer canales de contratación específicos en los sectores que se consideran esenciales, respetando plenamente los principios de igualdad de trato y las normas sanitarias y de seguridad relacionadas con la COVID-19. Por ejemplo, en el sector agrícola de muchas economías desarrolladas, se han proporcionado extensiones de visados y se están contemplando vías de regularización.²⁸
- En respuesta a la pandemia de la COVID-19, están teniendo lugar adquisiciones públicas urgentes y a gran escala a fin de atender la demanda crítica, en particular de equipo esencial como el EPP y ventiladores. A pesar de la urgencia de las adquisiciones públicas durante la pandemia de la COVID-19, los funcionarios deben seguir ejerciendo la diligencia debida en sus operaciones y cadenas de suministro, y en particular ser conscientes de los riesgos existentes y emergentes para la contratación equitativa en los sectores vulnerables y en las cadenas de suministro (Directriz práctica núm. 14 de los Principios generales y directrices prácticas).

Proteger a los trabajadores contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas y abogar por sus derechos

- Los gobiernos deberían considerar introducir una política que condone a los trabajadores migrantes de las deudas que puedan haber contraído durante su contratación y migración, al menos a corto y medio plazo. Al mismo tiempo, deberían seguir cerciorándose de que las comisiones de contratación y los gastos conexos no corran nunca a cargo de los trabajadores, de conformidad con el Convenio núm. 181 de la OIT y con los Principios generales y directrices prácticas. El pago de las deudas a las compañías de microfinanzas debería estar sujeto a una moratoria, tal como se ha establecido para las empresas y las hipotecas en algunos contextos.²⁹ De manera análoga, debería suspenderse el pago de la deuda a los intermediarios o los prestamistas con fines de migración. Si bien muchos de estos actores despliegan su actividad fuera del control de los gobiernos, una declaración firme, o una política de emergencia que prohíba claramente el pago de las deudas de migración y el cobro de intereses por dichas deudas en este momento, podría ayudar enormemente a muchos trabajadores migrantes que regresan a sus países de origen para enfrentarse solamente a situaciones de desempleo.

- En los países en los que se imponen multas a los trabajadores migrantes que retornan a su país de origen antes de la expiración de su contrato, debería establecerse una moratoria o multas administrativas por el retorno temprano.
- Las agencias de contratación en los países de origen deberían coordinarse con sus homólogos y/o los empleadores en los países de destino, a fin de velar por que se cumplan los contratos de los trabajadores y por que los trabajadores estén seguros, especialmente en relación con el EPP, los salarios, la seguridad social, los períodos de descanso y la resolución de quejas.
- Los gobiernos deberían cerciorarse de que todos los trabajadores migrantes, incluidos los que se encuentran en situaciones irregulares, tengan acceso a recursos jurídicos y a una indemnización, en particular cuando se trata de violaciones relacionadas con la contratación, y a servicios de interpretación para ayudarles en su acceso a la justicia en estos casos (Principio general núm. 13 de los Principios generales y directrices prácticas).
- Las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil deberían continuar abogando por la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes durante la pandemia y por la aplicación efectiva de los Principios generales y directrices prácticas de la OIT y su definición asociada de las comisiones de contratación y los gastos conexos en el contexto de la COVID-19. A fin de evitar o de reducir la estigmatización o la discriminación de los trabajadores migrantes, también es importante acabar con la creciente percepción de que los migrantes que retornan o son deportados están infectados por la COVID-19.

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

- Los gobiernos, los empleadores, las empresas, los reclutadores y las organizaciones de trabajadores deberían proporcionar información clara y exacta a los trabajadores migrantes sobre la COVID-19 y los riesgos conexos, en particular en términos de la seguridad y salud en el trabajo, las consecuencias en los procedimientos de contratación y/o en las obligaciones contractuales. Los sindicatos tienen un papel que desempeñar al suministrar a los trabajadores información exacta sobre los riesgos de la COVID-19, las medidas de protección y los servicios disponibles (Principio núm. 10, y directriz práctica núm. 11, de los Principios generales y directrices).

28 Véase la Nota de la OIT (2020), [Programas de trabajadores migrantes estacionales: Reconsiderando sus principios y mecanismos fundamentales a la luz del COVID-19; y la práctica de la Gangmaster and Labour Abuse Authority \(GLAA\) del Reino Unido incluida en el anexo 1.](#)

29 Véase, por ejemplo, la asistencia a clientes comerciales, empresariales y minoristas afectados por la COVID-19 en Tailandia (<https://www.krungsri.com/bank/en/NewsandActivities/Krungsri-Banking-News/relief-measures-customers-impacted-covid-19.html>); el Banco Central de Estados de África Occidental (BCEAO) ha anunciado una serie de medidas para apoyar el sector de las microfinanzas (<https://www.bceao.int/fr/reglementations/avis-ndeg-008-04-2020-relatif-aux-mesures-en-faveur-des-institutions-de>).

- Apoyar la coordinación y la comunicación entre los interlocutores tripartitos, las misiones diplomáticas y los intermediarios de la contratación en los países de origen y de destino, a fin de supervisar la contratación de trabajadores migrantes, en particular los contratados rápidamente para colmar la escasez de trabajadores durante la crisis (p.ej., en los sectores agrícola y de la salud, o en la manufactura (p.ej., de materiales de EPP)).

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

- Conjuntamente y en consulta con las organizaciones de empleadores, apoyar a las asociaciones de agencias de empleo privadas y a las agencias de contratación privadas autorizadas y que cumplen con la legislación, para que superen el impacto directo de la pandemia en sus operaciones comerciales, asegurando la igualdad de acceso a planes gubernamentales de apoyo a las empresas, en consonancia con las directrices de la OIT sobre las [“Intervenciones para apoyar a las empresas durante la pandemia de COVID-19 y la recuperación”](#).³⁰
- Alentar a las agencias de empleo privadas autorizadas y que cumplen con la legislación establecidas en los países de origen a apoyar a los trabajadores que hayan retornado voluntariamente o por la fuerza, o cuyo desplazamiento se retrasa considerablemente para hallar oportunidades de empleo alternativas en el país de origen, en colaboración con las organizaciones nacionales de empleadores y otras partes interesadas nacionales pertinentes.

Sentar las bases para permitir la contratación equitativa a medida que las economías se recuperan de la COVID-19

- Los gobiernos deberían desarrollar y adaptar nuevas tecnologías a fin de implantar sistemas de contratación electrónica, apoyándose en las lecciones aprendidas del Sistema de Permisos de Trabajo en la República de Corea, eMigrate en la India y Musaned en Arabia Saudita.
- Los países de origen y de destino deberían revisar los acuerdos de trabajo bilaterales y los contratos de trabajo tipo a fin de cerciorarse de que las medidas de protección social y las condiciones para el retorno seguro se incluyan en disposiciones pertinentes, en consonancia con el modelo de acuerdos bilaterales de trabajo proporcionados en la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86) de la OIT, y con las próximas orientaciones sobre la elaboración de acuerdos de trabajo bilaterales (Directrices prácticas núms. 13 y 23 de los Principios generales y directrices prácticas).
- Considerar todo el ciclo de contratación al elaborar estrategias de migración (Laboral), a fin de asegurar que las políticas y programas de retorno y de reintegración se consideren y financien debidamente, asegurando la debida consulta con los interlocutores sociales (Directriz práctica núm. 4 de los Principios generales y directrices prácticas).
- Seguir proporcionando formación y desarrollo de las capacidades para las agencias de empleo privadas en lo que respecta a las normas internacionales del trabajo y los Principios generales y directrices prácticas, a fin de asegurar la reanudación sin contratiempos de las prácticas de contratación equitativa (Principio general núm. 11 de los Principios generales y directrices prácticas).³¹

► En el caso de la comunidad deportada, es necesario un protocolo de recepción que apoye la reintegración, y facilitar el acceso a sus documentos de identidad y a los de sus familiares que se ven obligados a retornar o incluso a venir a México por primera vez”

► Organización de la sociedad civil en México.

Fuente: “ILO COVID-19 rapid assessment survey report” (de próxima publicación).

³⁰ Por ejemplo, el Gobierno de Túnez ha adoptado una serie de medidas para proteger a las pequeñas y medianas empresas, incluidas las agencias de empleo privadas que envían a trabajadores al extranjero. Éstas incluyen posponer las declaraciones fiscales (a finales de mayo de 2020), suspender los controles fiscales, permitir a las empresas en dificultades que reprogramen el pago de las deudas hasta un máximo de siete años, y suspender durante tres meses las sanciones por pagos atrasados.

³¹ Véanse, p.ej., las prácticas de la Confirmación Mundial del Empleo y de la Association of Labour Providers del Reino Unido recogidas en el anexo.

► Anexo 1: Prácticas de las partes interesadas para promover la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19

Esta sección incluye una serie de prácticas emergentes que los mandantes de la OIT han adoptado con miras a afrontar los retos relacionados con la contratación. Estas prácticas se clasifican en tipologías amplias vinculadas con algunas de las políticas y medidas recomendadas indicadas anteriormente. Este anexo pretende ser un documento abierto que se actualice periódicamente con nuevas políticas y prácticas.

Regulación y supervisión eficaces

- En el Reino Unido, la **Gangmaster and Labour Abuse Authority (GLAA)** ha publicado una nota sobre el despido temporal y la COVID-19 ([Temporary Licensing and COVID 19](#)), que contiene una serie de disposiciones pertinentes encaminadas a mitigar los efectos de la oferta de mano de obra para los sectores esenciales de suministro de alimentos. La nota explica la manera en que la GLAA apoyará el mantenimiento de las cadenas de suministro de alimentos introduciendo una licencia temporal de tres meses para facilitar la contratación de trabajadores en la producción de alimentos.
- El Gobierno del Reino Unido ha publicado [orientaciones para las empresas³² sobre cómo afrontar y notificar los riesgos de esclavitud moderna](#) durante la pandemia de la COVID-19, incluida una referencia a asegurar que las empresas ejerzan la diligencia debida durante el proceso de contratación, “para velar por que los trabajadores vulnerables no sean explotados por terceros que tratan de aprovecharse de la mayor demanda”.
- En los Países Bajos, los interlocutores sociales han elaborado un protocolo de seguridad específico para la vivienda segura, el transporte, el trabajo y la atención de salud los trabajadores migrantes. Para más información, consúltese el sitio web de la [asociación de agencias de empleo temporal Algemene Bond Uitzendondernemingen \(ABU\)](#)

Proteger a los trabajadores contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas y abogar por sus derechos

Los sindicatos en todo el mundo están desplegando grandes esfuerzos para promover y proteger los derechos de los migrantes durante la pandemia. Existen muchos ejemplos de medidas adoptadas para proteger a los trabajadores migrantes en el contexto de la COVID-19. A continuación figuran tan sólo algunos ejemplos para ilustrar el tipo de medidas adoptadas:

- En junio de 2020, la **CSI³³** emitió una declaración a fin de poner de relieve los derechos de los trabajadores migrantes durante la pandemia de la COVID-19. La CSI apoya el llamamiento realizado a los gobiernos por los expertos de las Naciones Unidas en derechos humanos para que suspendan los retornos forzados y, en relación con el impago de los salarios, la CSI apoya el llamamiento para que se establezca un Mecanismo de Justicia Transicional gratuito, mejorado, accesible y eficiente. Este sistema debería abordar las quejas, incluidas las demandas salariales y los conflictos laborales de los trabajadores repatriados que han perdido sus empleos como consecuencia de la pandemia. La declaración de la CSI reitera que los Principios generales y directrices prácticas de la OIT, y la definición subsiguiente de lo que constituyen costos de contratación que deben ser asumidos por el empleador, deberían aclarar considerablemente las responsabilidades de los gobiernos, de los empleadores y de los reclutadores, y confirma que un proceso de contratación para un empleo en el extranjero incluye el retorno voluntario al país de origen. Además, confirman que las empresas, las agencias y los programas de asistencia internacional que realizan su actividad en situaciones de conflicto y de crisis no deberían contribuir a las violaciones de los derechos humanos. Las empresas deben

³² Véase, p.ej.: <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-reporting-modern-slavery-for-businesses/modern-slavery-reporting-during-the-coronavirus-covid-19-pandemic>.

³³ Véase Confederación Sindical Internacional, “Covid-19 and Migrant Workers’ Rights”, junio de 2020, disponible en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/covid_19_migrant_workers_rights.pdf

rendir cuentas sobre la manera en que respetan los derechos humanos al contratar a trabajadores, en particular a través de evaluaciones de la debida diligencia en materia de derechos humanos durante los procedimientos de contratación, y hacer frente a las repercusiones negativas en los derechos humanos en las que estén involucradas.

- La declaración del Consejo Regional de Sindicatos de Asia Meridional (**SARTUC**)³⁴ sobre la COVID-19, "Concertemos esfuerzos para garantizar los derechos de los trabajadores en tiempos de crisis mundial el 131º Primero de Mayo" ("Work Together to Ensure the Workers' Rights in Times of Global Crisis 131st May Day") insta a los gobiernos a promover el diálogo social para hacer frente al impacto social y económico provocado por la COVID-19; a mejorar los programas de protección social; a velar por que los trabajadores migrantes y sus familias estén protegidos contra las dificultades económicas; a asegurar la cooperación y la coordinación entre los países de origen y de destino para facilitar el retorno; a considerar la ratificación de los Convenios núms. 97, 143 y 189 de la OIT, y a garantizar que los trabajadores migrantes que retornan de los países infectados por el virus puedan acceder a la atención de salud, incluidas las pruebas de detección y tratamientos de la COVID-19.
- En una Declaración conjunta el 131º Primero de Mayo (2020), el Consejo Sindical de la ASEAN (ATUC), el Consejo Sindical Árabe (TUC árabe), el SARTUC, la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África) y la Confederación Sindical Internacional de Asia y el Pacífico (CSI-Asia y el Pacífico) emitieron una declaración conjunta. Ésta hace un llamamiento a los gobiernos y a los empleadores en los países de destino para que proporcionen acceso a la atención de salud, velen por que los trabajadores migrantes que han perdido sus empleos reciban los salarios y prestaciones que les corresponden antes de regresar a su países de origen; pongan fin a la deportación inmediata; proporcionen a los trabajadores migrantes información oportuna y exacta sobre la COVID-19; velen por que los

migrantes infectados por la COVID-19 tengan acceso a atención de salud adecuada, y fortalezcan las medidas de seguridad y salud en el trabajo. También insta a los gobiernos de los países de origen a velar por que los trabajadores reciban sus salarios y prestaciones antes de regresar a su país de origen; a preparar centros de cuarentena y asegurar que los trabajadores migrantes que retornan puedan acceder a las pruebas de detección y tratamientos de la COVID-19; a actualizar los programas de protección social, y a asegurar que se proteja a los trabajadores migrantes y a sus familias contra las dificultades económicas.

- Los interlocutores sociales también han concertado esfuerzos para emitir declaraciones conjuntas a fin de abogar por la protección de los trabajadores durante la pandemia de la COVID-19.
- El 29 de abril de 2020, UNI Europa y WEC-Europa publicaron [Recomendaciones conjuntas de los interlocutores sociales sectoriales de la industria de las agencias de trabajo temporal](#). Las recomendaciones conjuntas instan al sector de las agencias de trabajo temporal a proporcionar a los trabajadores que están en primera línea una protección adecuada de la seguridad y la salud; asegurar el acceso a la instrucciones de seguridad y salud y a la formación adaptada; fortalecer el papel de recolocación en el mercado de trabajo que desempeñan las agencias de trabajo temporal, y colaborar estrechamente con otros actores a fin de contener la pandemia y de proteger a los trabajadores. Estas recomendaciones conjuntas instan asimismo a los responsables nacionales de la formulación de políticas a llevar a cabo campañas de información; garantizar el acceso a la atención de salud de los trabajadores cedidos por agencias temporales; asegurar la protección de los ingresos para los trabajadores cedidos por agencias que han sido despedidos temporalmente; reconocer la industria de las agencias de trabajo temporal como un "servicio esencial" durante la pandemia, y velar por que las agencias de trabajo temporal tengan igual acceso a los programas gubernamentales de apoyo.

34 Consejo Regional de Sindicatos de Asia Meridional (SARTUC) es una federación nacional de sindicatos nacionales de Asia Meridional.

Adoptar medidas para ayudar a las agencias de contratación privadas a proseguir con su actividad, cumpliendo al mismo tiempo con las prácticas de contratación equitativa

- El **Gobierno de Túnez** ha adoptado una serie de medidas para proteger a las pequeñas y medianas empresas, incluidas las agencias de empleo privadas que envían a trabajadores al extranjero. Éstas incluyen posponer las declaraciones fiscales (a finales de mayo de 2020), suspender los controles fiscales, permitir a las empresas en dificultades que reprogramen el pago de las deudas hasta un máximo de siete años, y suspender durante tres meses las multas por pagos atrasados.³⁵

Sentar las bases para permitir la contratación equitativa a medida que las economías se recuperan de la COVID-19

- La **Confederación Mundial del Empleo (WEC)** ha creado una [página web específica sobre la COVID-19](#) que contiene recursos pertinentes, enlaces a sitios web especiales de los miembros de la WEC, así como orientaciones en materia de política y opiniones de expertos, subrayando las soluciones implantadas por los miembros a fin de proteger la salud y los empleos de los trabajadores, centrándose especialmente en el impacto en el trabajo a través de agencias. La WEC está recopilando información sobre las iniciativas de sus miembros en respuesta a la pandemia de la COVID-19 por medio de una [plataforma en línea](#). La WEC [informa regularmente](#) sobre el impacto de la COVID-19 en su sector.
- La **Association of Labour Providers**, una asociación de agencias de contratación en el Reino

Unido que promueve la contratación responsable y las buenas prácticas en el sector, ha creado un [portal web](#) dedicado a la COVID-19, que contiene información y publicaciones sobre el impacto del virus, e información actualizada y orientaciones para sus miembros. Incluye asimismo un Foro de Apoyo relacionado con el Coronavirus ("Coronavirus Support Forum") para sus miembros, así como conferencias periódicas con sus proveedores de trabajo agrícola. La ALP también ha creado el portal [Spare Worker Availability Portal \(SWAP\)](#) y el portal [Essential Workers Needed Portal \(EWNP\)](#), a fin de apoyar a los trabajadores desplazados para que se les traslade adonde haya trabajo disponible.³⁶

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

- En el **corredor Filipinas-Hong Kong (China)**, ambos gobiernos están colaborando estrechamente con las agencias de contratación a fin de asegurar que los trabajadores migrantes filipinos puedan seguir viajando cuando tengan contratos de trabajo válidos y estén respaldados por agencias de contratación en ambos extremos del corredor. Un caso particular de apoyo a los trabajadores migrantes filipinos está siendo facilitado por la Fair Employment Agency, que asegura el flujo transparente de información a los empleadores y los trabajadores a través de su sitio web y de la distribución de folletos.³⁷
- El **Gobierno de Filipinas**, a través de la Administración para el Bienestar de los Trabajadores en el Extranjero, está proporcionando ayuda en efectivo (de aproximadamente 10 000 pesos filipinos, en junio de 2020) a los trabajadores migrantes que retornan durante la cuarentena comunitaria obligatoria.
- En el **Pakistán**, está difundiéndose información a través de las redes sociales y de los sitios web

35 Para más información, véase: <https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/les-mesures?qclid=CKqauoXPjeoCFRS6GwodP7IOpA>, así como http://www.investintunisia.tn/Fr/covid-19-principales-mesures-de-soutien-aux-entreprises_50_201_D408.

36 El portal SWAP permite a las organizaciones publicar información sobre los trabajadores disponibles que puede ser utilizada por las empresas que necesitan trabajadores. El portal EWNP permite a las organizaciones publicar información sobre los trabajadores esenciales que necesitan, y ser contactadas por las empresas que tienen trabajo o trabajadores disponibles.

37 La información a los empleadores incluye asesoramiento sobre el procesamiento de documentación, las restricciones para viajar, las vacaciones en el país de origen establecidas por ley y cómo posponerlas, y discusiones con los trabajadores domésticos sobre el pago de los salarios. El asesoramiento a los trabajadores domésticos comprende información sobre la COVID-19, cómo solicitar asistencia médica, la negociación del salario, la terminación de los contratos, las vías de apoyo, las medidas de cuarentena, y una recomendación de que los empleadores deberían asumir los gastos adicionales en que pueda incurrirse, como las tasas de extensión de los visados, los gastos de transporte adicionales o los acuerdos de terminación de la relación de trabajo. Véase asimismo OIT (2020), "Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19!", disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_745540/lang-es/index.htm df.

gubernamentales. La Oficina de Emigración y Empleo en el Extranjero y los Centros de Recursos para Migrantes han estado difundiendo información sobre las iniciativas del Gobierno; los planes sobre la migración laboral, incluidos los horarios de los vuelos, los precios de los billetes de avión, y las fuentes auténticas para la adquisición de billetes de avión; medidas de seguridad obligatorias de cara a los viajes en avión para los trabajadores migrantes que retornan; mensajes sobre la prevención, la atención de salud y la promoción de la salud, y cómo registrar a los trabajadores migrantes que retornan a través del sitio web de la Empresa para el Empleo en el Extranjero.

- 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 a las comunidades indígenas, que podrían estar interesadas en migrar a los Estados Unidos. La información se ha traducido a los idiomas indígenas hablados por algunos de los trabajadores que contratan, y se difunde a través de vídeos o de folletos en los casos en que éstos tienen un acceso limitado a Internet, con el apoyo de homólogos locales. CIERTO y sus clientes/empleadores han decidido velar por

que se establezcan unas condiciones de vida y en el lugar de trabajo, y por que éstas se basen en medidas preventivas y puedan apoyar asimismo a los trabajadores que están en cuarentena, si es necesario. Antes de enviar a los trabajadores, CIERTO ha alcanzado acuerdos con los empleadores en lo que respecta al seguro médico con miras a garantizar la cobertura de la COVID-19, además de negociar el pago de la totalidad del salario si los trabajadores están en cuarentena o enferman. Dado que CIERTO es responsable del transporte, se proporciona a los migrantes material para viajar, que incluye máscaras y gel antibacteriano. El número de trabajadores que pueden viajar en el mismo autobús se ha reducido (tanto en el país de origen como de destino). Para poder realizar un seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores durante sus desplazamientos, su estancia y su retorno, CIERTO ha proporcionado una tarjeta médica que es actualizada por un profesional médico antes de la salida, durante los desplazamientos en los puestos fronterizos y una vez que los trabajadores llegan su destino final. Por último, CIERTO, en colaboración con los ranchos, ha formulado recomendaciones acerca de si ciertas medidas que adoptarán los ranchos son potencialmente discriminatorias o violan los derechos humanos y laborales.

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)

Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT)

Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE)

Servicio de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS)

ilo.org/fairrecruitment
fairrecruitmentinitiative@ilo.org