



COVID-19: Documento de Orientación destinado a empleadores y empresas, para la protección de los trabajadores migrantes durante la actual crisis de salud

Versión 1.0 – 7 Abril, 2020

Los empleadores y empresas juegan un rol vital en proteger a los trabajadores migrantes y sus comunidades durante la pandemia del COVID-19. Muchos proveen cuidado, servicios y bienes esenciales y, al hacerlo, dependen tremendamente de la fuerza laboral migrante. Esta incluye enfermeros, doctores y otros profesionales de la salud de primera línea, al igual que trabajadores en el área agrícola, transporte y comercio que mantienen nuestras ciudades y pueblos abastecidos con alimentos y otros artículos esenciales. Este recurso está diseñado para asistir a los empleadores a responder efectivamente ante el impacto del COVID-19, y por tanto, mejorar la protección ofrecida a los trabajadores migrantes en sus operaciones y cadenas de suministro. Esperamos que esta guía sea de gran utilidad y valor.

Antonio Vitorino, Director General, OIM



Este documento está diseñado para brindar una guía preliminar a empleadores para que mejoren su respuesta ante la actual crisis de salud generada por el COVID-19, y en particular, ofrecer asesoría para establecer protecciones efectivas para los trabajadores migrantes en las operaciones de los empleadores y las cadenas de suministro. Este es un “documento vivo” y será actualizado frecuentemente durante la duración de la pandemia.

1. Consideraciones generales para mejorar la protección del trabajador migrante

- a. Todos los trabajadores deben ser tratados con igualdad, dignidad y respeto, indiferentemente de su género y condición migratoria.
- b. La salud, bienestar y seguridad de todos los empleados, incluyendo los trabajadores migrantes, debe ser una prioridad para los empleadores durante la crisis sanitaria del COVID-19. Las empresas deben ejercer su obligación de garantizar el respeto de los derechos humanos y satisfacer las necesidades básicas de todos sus empleados, especialmente aquellas necesidades relacionadas con la salud.
- c. Los empleadores deben monitorear y acatar todos los requerimientos establecidos por las autoridades nacionales y sub-nacionales referente a las medidas sanitarias y garantizar que la información crítica sea comunicada a sus empleados.
- d. Se incentiva a los empleadores a que se acerquen y busquen apoyo por parte de las asociaciones comerciales, patronales y empresariales pertinentes para compartir información, aprendizajes y pasos recomendados para abordar la crisis por medio de una acción cooperativa.
- e. Se debe realizar una evaluación rápida de las medidas de protección de salud, seguridad laboral y sociales existentes en el lugar de trabajo, y en los alojamientos de los trabajadores (si corresponde) e identificar las necesidades más apremiantes de los empleados. Se debe enfocar las medidas sensibles al género y personalizar la respuesta según las necesidades de los grupos potencialmente vulnerables dentro de la fuerza laboral, incluyendo a migrantes.

2. Mejorando la seguridad y la salud en el lugar de trabajo

- a. Identificar, prevenir y mitigar los riesgos de exposición de los trabajadores en términos de infección persona a persona, al igual que el contacto con superficies u objetos infecciosos limpiando las superficies (p.ej. escritorios y mesas) y objetos (p.ej. maniguetas de puertas, teléfonos y teclados) con desinfectante frecuentemente. Seguir las [guías](#) relevantes brindadas por la Organización Mundial para la Salud (OMS).
- b. Adoptar medidas de seguridad y salud ocupacional nuevas o adaptar las medidas existentes en el lugar de trabajo y estrictamente acatar las guías de las autoridades sanitarias para limitar el riesgo de infección. Esto puede incluir protocolos de limpieza nuevos, estaciones de lavado de manos y/u otras medidas de saneamiento, tales como la provisión de desinfectante de manos.
- c. Las estaciones de lavado o desinfección de manos deben ser instaladas cerca de todos los inodoros, centros clínicos, entrada de edificios, áreas de reunión y comedores, y todos los empleados y contratistas debe ser incentivados a practicar un lavado de manos completo y regular. Otras medidas pueden incluir la distribución de caretas u otro tipo de Equipo de Protección Personal (EPP), según corresponda, acompañado con la instrucción sobre el uso adecuado y su respectivo desecho. Promover una [buena higiene respiratoria](#) en el lugar de trabajo, colocando afiches en combinación con otras medidas de comunicación y orientación. Revisar las [guías](#) de la OMS sobre el uso adecuado y desecho de caretas.



- d. Asegurar que se tenga una cantidad suficiente de desinfectante de manos, máscaras, guantes y otros EPP en el lugar de trabajo y en el alojamiento de los trabajadores (si corresponde). Si dicho abastecimiento es limitado o es interrumpido, identifique fuentes alternas y contacte a las autoridades y asociaciones pertinentes de la industria para mayor ayuda.
- e. Considere implementar una inspección de temperatura para todos los trabajadores en todos los puntos de acceso al lugar de trabajo. Cualquier persona que muestre señales de fiebre debe ser aislada y debe implementarse los protocolos sanitarios públicos en cuanto al diagnóstico, y cómo y cuándo se debe buscar el tratamiento médico.
- f. Divulgar la información sobre el COVID-19, la situación sanitaria de los trabajadores migrantes e instrucciones empresariales relevantes para todas las unidades e individuos responsables por la coordinación de las respuestas de protección.

3. Mitigando el estrés y ansiedad relacionados al COVID-19

- a. Los trabajadores migrantes pueden confrontar niveles elevados de estrés y ansiedad relacionados al COVID-19 como resultado de estar aislados y alejados de sus hogares, familias y redes de apoyo. Además, pueden tener miedo de ser deportados si pierden sus trabajos y permisos de trabajo, o si contraen el virus. Se incentiva fuertemente a los empleadores que consideren estas vulnerabilidades especiales de los trabajadores migrantes y tomar los pasos necesarios para lidiar con el estrés y ansiedad relacionado a esto. Esto puede incluir la remisión para obtener asistencia de apoyo psicosocial, servicios de consejería y números de teléfonos de emergencia. Los empleadores también pueden facilitar información de contacto a servicios consulares, organizaciones de sociedad civil y grupos de diáspora.
- b. La mitigación del estrés también puede involucrar combatir rumores y la diseminación de desinformación o información falsa que solo contribuye a una mayor ansiedad. Cuando sea posible, asegúrese de que solo se comparta noticias e información verificada con los empleados por medio de pizarras informativas, intranet y otros medios de comunicación. Considere llevar a cabo reuniones frecuentes con los trabajadores (diario o semanal), como una buena práctica.
- c. Los empleadores también deben garantizar que los trabajadores migrantes tengan libre acceso a los servicios de Internet en sus dormitorios para poder mantener un contacto regular con sus familiares y seres queridos.
- d. Revisar la [guía](#) general sobre cómo lidiar con el estrés relacionado con el COVID-19 provista por la OMS.

4. Promoviendo el acceso universal a salud y seguros

- a. Los trabajadores migrantes en general, particularmente aquellos en condición irregular, probablemente confrontarán [obstáculos para acceder la protección social y atención de la salud](#) durante la actual crisis. Quizá no tengan un seguro médico y tal vez sean reacios a buscar atención médica debido al costo involucrado, especialmente con los altos costos de hospitalización. Según lo anterior, el miedo a la deportación podría prevenir que accedan a la atención de salud, ya que estarán temerosos de la estigmatización o discriminación que podrían sufrir en caso de que salgan positivos.
- b. Conjuntamente, estas barreras exacerbarán la diseminación del COVID-19, especialmente en las comunidades migrantes. En el corto y mediano plazo, esto presenta un mayor riesgo a la salud pública y debe ser abordado respectivamente.



- c. Para mitigar las barreras idiomáticas comunes, los empleadores deben garantizar que los trabajadores migrantes tengan acceso a intérpretes que puedan acompañarlos a las citas médicas o al hospital. En aquellas jurisdicciones donde las autoridades sanitarias locales recomiendan llamar a una línea de emergencia en vez de visitar un hospital o clínica, asegúrese que los trabajadores migrantes puedan comunicarse bien y entender a los profesionales médicos, utilizando dichos medios.

5. Adaptando acuerdos laborales

- a. Si su empresa continúa operando durante la pandemia, considere implementar un acuerdo laboral flexible. Tome las medidas para identificar el personal esencial y no esencial. En casos donde es posible practicar el trabajo remoto, permita que los empleados puedan trabajar desde la casa (p.ej. teletrabajo) o adoptar un horario laboral flexible. Este último es importante para todos los trabajadores, incluyendo los migrantes, ya que con los cierres de centros de educación y centros de cuidado tendrán que proveer cuidado e instrucción adicional a sus hijos. Un horario laboral flexible también puede ayudar a los empleados con las responsabilidades de cuidado de otros familiares, tales como abuelos, padres o hermanos adultos mayores, cuya independencia y habilidad de cuidarse a sí mismos puede estar limitado por las medidas de restricción de movilidad, incluyendo la cuarentena.
- b. Para aquellos trabajadores que continúan trabajando en el sitio, entonces los acuerdos de trabajo flexible pueden incluir una reducción de la carga laboral, compartir trabajos y ajustar turnos laborales para acomodar cambios temporales de los horarios de trabajo. También se puede considerar usar los derechos vacacionales/días de descanso remunerados (p.ej. permisos por enfermedad, días personales o permisos para la atención de emergencias) como una solución de corto plazo, aunque para muchos de los trabajadores migrantes- particularmente aquellos en categorías de baja destrezas/competencia- estos derechos podrían estar limitados.
- c. Implementar medidas en el lugar de trabajo para reforzar el distanciamiento social y limitar la transmisión persona a persona. Esto puede incluir reacomodar las estaciones de trabajo para asegurar tener un espaciado adecuado entre empleados y prohibir las reuniones presenciales. Los empleadores también pueden considerar si se puede ajustar los acuerdos laborales para tener a menos empleados presentes en el lugar de trabajo al mismo tiempo (p.ej. por medio de turnos u otros acuerdos).
- d. Adicionalmente, si los empleados están movilizándose de y hacia su lugar de trabajo por medio del transporte público, entonces los empleadores deben explicar claramente todas las reglas implementadas por el gobierno referente al uso del transporte público durante la crisis; considere (si es factible) horas flexibles de llegada y salida para reducir el viaje particularmente durante periodos de intensa actividad (horas pico), y/o acuerdos con medios de transporte alternos (p.ej. buses privados) que limiten la exposición a otros durante el desplazamiento diario. Si se provee transporte privado, asegúrese que cumpla con todos los requerimientos y protocolos sanitarios pertinentes.

6. Adaptando las condiciones de vida de los trabajadores migrantes

- a. Cuando los trabajadores, incluyendo los migrantes, viven en un alojamiento ubicado en el lugar del trabajo, sea que dicho alojamiento sea operado o sea propiedad del empleador, entonces se



- debe garantizar que las condiciones de vida sean seguras, higiénicas y que reflejen los requerimientos actuales del distanciamiento social.
- b. Esto puede incluir la reorganización de las condiciones de alojamiento para reducir la cantidad de empleados compartiendo la misma habitación y/o ajustando los horarios de alimentación para limitar o escalonar el uso de las cocinas en dormitorios o cafeterías (que quizás a su vez requieran aprovisionarse de otros medios para cocinar). Asimismo, se puede requerir de restricciones similares para regular el uso de las duchas o de otras instalaciones de aseo personal, cuando estas estén limitadas en número.
 - c. En aquellos casos donde no se puede fácilmente hacer arreglos de alojamiento en dormitorios, entonces los empleadores deben considerar alquilar o arrendar viviendas temporales adicionales (p.ej. hoteles, casas de huéspedes u hostales) para poder apegarse a los nuevos protocolos de distanciamiento social.
 - d. Es imperativo que los trabajadores habitando en alojamientos propiedad u operados por el empleador, continúen teniendo acceso a agua potable, alimentación, electricidad y otros artículos esenciales durante las condiciones de cuarentena, aislamiento y de restricción de movilidad. Asimismo, el acceso a servicios de emergencia y salud debe ser garantizado por el empleador. Todo el personal involucrado en la administración de dormitorios, incluyendo oficiales de seguridad, deben estar conscientes de dichos requerimientos.
 - e. En casos donde las autoridades hayan impuesto restricciones de movilidad y colocado límites numéricos en aglomeraciones públicas y privadas, entonces se podrá requerir que los empleadores también restrinjan el acceso de visitantes a los espacios de alojamiento de trabajadores.
 - f. Si aún no se ha establecido, se puede implementar el uso de bitácoras para mantener un registro de acciones, tales como fecha y hora de procesos de desinfección aplicados o limpieza de espacios y quién lo realizó. Esto le brinda a la gerencia un método directo para garantizar seguimiento e implementación. También se puede requerir el uso de equipo de limpieza y desinfectantes adicionales (tales como el cloro), y quizá se requiera capacitar al personal de limpieza sobre las nuevas medidas y sobre la aplicación correcta de desinfectantes.
 - g. Los empleadores también deben hacer los arreglos respectivos para aislar efectivamente a los empleados que muestren síntomas del COVID-19 de otros empleados dentro de los alojamientos de trabajadores (incluyendo habitaciones e instalaciones sanitarias, baños separados) y se debe establecer medidas para asegurar que reciban asistencia médica.
 - h. Los empleadores deben tomar medidas adicionales cuando su lugar de trabajo y operaciones se ubican en lugares remotos o aislados, y donde el acceso a servicios e infraestructura de salud es limitado. Esto incluye minas (tajos), fincas y plantaciones agrícolas industriales y de pequeña escala, al igual que embarcaciones pesqueras y operarios de transporte. Para medidas relacionadas a trabajadores domésticos, por favor ver abajo.
 - i. Los empleadores también son responsables por aquellos trabajadores migrantes que habitan en viviendas o residencias independientes o de terceros. Ellos pueden requerir asistencia particularmente en casos donde reciben amenazas de desalojo por su incapacidad de poder cumplir con sus obligaciones de pago de alquiler debido a la reducción de horas laborales o al cierre del lugar de trabajo y, por ende, la pérdida de ingresos. Cuando sea posible, se incita que los empleadores se involucren con el propietario o arrendador independiente o tercero, o con las empresas administradoras de propiedades de alquiler para que implementen medidas de mitigación para prevenir dichos desalojos.



- j. Cuando los trabajadores experimenten una reducción salarial resultando del cierre del lugar de trabajo o por la reducción de horas laborales, entonces los empleadores pueden considerar implementar medidas excepcionales, incluyendo la cobertura temporal de los costos de alojamiento y el abastecimiento de alimentación gratuita en el lugar de trabajo, dormitorios o cafetería.

7. Salvaguardar los derechos de los trabajadores migrantes en tiempos de crisis

- a. Es esencial que los empleadores observen y cumplan con todas las leyes y regulaciones nacionales y acuerdos colectivos relacionados con el empleo y condiciones laborales.
- b. Esto incluye medidas que abordan las horas laborales y la implementación de condiciones específicas (incluyendo restricciones) sobre el uso de horas extra. Bajo las circunstancias actuales, quizá sea necesario- particularmente en servicios esenciales- monitorear las horas laborales de manera más detallada, para asegurar que los trabajadores no sean expuestos a horas extra excesivos y que puedan disfrutar de los necesarios periodos de descanso diarios y semanales.
- c. Se les recuerda a los empleadores que las horas extra impuestas de manera involuntaria y obligatoria son estrictamente prohibidas. Las existentes brechas o carencia de trabajadores, restricciones temporales sobre el reclutamiento nuevo u otras medidas que prevengan a los empleadores contratar empleados nuevos no justifican la imposición forzada de laborar horas extra. Esto incluye a trabajadores migrantes que pueden ser más vulnerables ante las amenazas de trabajar por periodos más largos y que sean reacios a negarse.
- d. En caso de despidos o abandono de trabajadores, es esencial que los empleadores cumplan con sus obligaciones bajo las leyes y regulaciones correspondientes, incluyendo los requerimientos legales referentes a los periodos de preaviso (notificación) y compensación. Referente a los trabajadores migrantes, esto también puede incluir la responsabilidad patronal relacionado a asistencia de retorno.
- e. Únicamente se debe limitar la libertad de movimiento de los trabajadores migrantes cuando sea necesario para el propósito de prevenir la diseminación del virus del COVID-19. Es importante que esto sea claramente comunicado a los trabajadores migrantes. Se debe garantizar que los trabajadores migrantes siempre tengan acceso directo a sus documentos de identificación y documentos de viaje.

8. Pago salarial y bienestar económico de los trabajadores migrantes

- a. Los trabajadores migrantes a veces incurren en deudas financieras para pagar por su proceso de reclutamiento, y por lo tanto dependen de un salario regular y a tiempo durante su empleo en el extranjero. El no pago de salarios debido al paro de producción o despidos, pueden generar severos impactos negativos en la subsistencia de migrantes y sus familias. Los trabajadores migrantes que no laboran, o que trabajan menos debido a una reducción de la demanda, pueden buscar oportunidades alternas para generar ingresos.
- b. Realice todos los esfuerzos necesarios para apoyar económicamente a los trabajadores migrantes a través de la continuación de pagos salariales durante este periodo de la pandemia del COVID-19. Cuando ocurren situaciones de dificultad económica, consulte con el Departamento o Ministerio de Trabajo o departamentos laborales y con las autoridades pertinentes para tomar las medidas que se consideren del mejor interés para todos los empleados. Esto puede incluir el



otorgamiento de permisos o licencias laborales temporales de trabajadores como medida de retención y mitigación. Cuando sea posible, priorice la retención de trabajadores que están en necesidad, incluyendo a trabajadores migrantes que no pueden regresar a casa o que se encuentran en situaciones de dificultad económica o social.

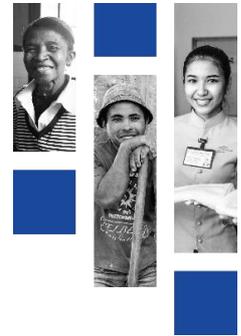
- c. Cuando se descubre que los trabajadores migrantes han pagado comisiones y costos relacionados al reclutamiento, es la responsabilidad del empleador garantizar que sean reembolsados, sea o no que el trabajador en cuestión sea despedido, o si fue otorgado un permiso o licencia laboral temporal o si aún permanece como empleado activo.

9. Acceso de trabajadores migrantes a la protección social, incluyendo la seguridad social

- a. Identificar maneras para apoyar las medidas de protección social del gobierno (donde sea aplicable), incluyendo subsidios para que los trabajadores puedan acceder a servicios de atención de la salud y a un seguro por desempleo. Se incentiva a que los empleadores consideren las condiciones especiales confrontados por trabajadores temporales o casuales, al igual que aquellos laborando en la economía informal. Se deben tomar los pasos necesarios para regularizar a dichos trabajadores, aunque ciertamente los servicios relacionados a visas pueden ser limitados o temporalmente suspendidos debido a la crisis.
- b. En caso de enfermedad de un trabajador o de la familia, relacionada al COVID-19, se debe considerar garantizar (y extender) vacaciones pagadas, especialmente para las mujeres que frecuentemente son las principales cuidadoras de familia. Esto asegurará la seguridad de ingresos, no solamente para aquellos que están enfermos, pero también de aquellos que atienden y cuidan a niños, ancianos u otros miembros familiares.

10. Medidas para abordar la vulnerabilidad especial de los trabajadores domésticos

- a. Los empleadores privados deben dar atención especial a las vulnerabilidades confrontadas por los trabajadores domésticos migrantes que pueden estar experimentando altos niveles de aislamiento y falta de acceso a servicios y protecciones porque trabajan en hogares privados.
- b. Durante la crisis sanitaria, los trabajadores domésticos pueden confrontar presiones adicionales que resultan de las medidas adoptadas por las autoridades para restringir la movilidad. Por un lado, muchos individuos y familias están pasando largos periodos de cuarentena en sus hogares o en auto-aislamiento, y los trabajadores domésticos pueden ser vulnerables ante despidos y desempleo; pero por otro lado, los cuidadores de personas que han logrado retener sus empleos, pueden experimentar largas jornadas de trabajo, responsabilidades de atención adicionales, al igual que la suspensión no autorizada de sus periodos de descanso o derechos vacacionales.
- c. Se incita a los empleadores de trabajadores domésticos a que adopten nuevas medidas de seguridad y salud en el hogar. Esto incluye una comunicación sobre las medidas de prevención, higiene y sanitarias alineadas con las recomendaciones emitidas por la OMS, y proveer a los trabajadores domésticos con máscaras, guantes, jabón, agua y desinfectante de manos basados en alcohol. También, se debe discutir medidas de distanciamiento, por ejemplo, aquellas relacionadas a ciertas obligaciones como la compra de provisiones y alimentos.
- d. Si alguien está enfermo en el hogar, asegúrese que todos los miembros del hogar, incluyendo a los trabajadores domésticos estén debidamente informados y tomen pasos inmediatos para proteger su salud y seguridad.



- e. Si los trabajadores domésticos no viven en el hogar, entonces discuta su traslado de y hacia el trabajo. Motívelos a que eviten lugares y medios de transporte muy concurridos. Considere cubrir el costo de un taxi. Si la movilidad está restringida debido a las medidas adoptadas por las autoridades, entonces considere opciones para que los trabajadores domésticos puedan “vivir” en el hogar para que puedan continuar proveyendo la atención y servicios necesarios.
- f. Es vital que los trabajadores domésticos continúen disfrutando de días de descanso semanalmente, derechos vacacionales anuales y permisos laborales por enfermedad de acuerdo con las leyes aplicables y pertinentes. Comunique esto a los trabajadores domésticos. En caso de enfermedad, se debe incentivar a que los cuidadores se queden en casa y busquen ayuda médica. Los permisos laborales por razones relacionadas a la salud no deben ser deducidos de sus salarios.
- g. También se debe incentivar a que los empleadores garanticen que los trabajadores domésticos migrantes tengan un seguro médico válido en caso de que requieran buscar ayuda médica u hospitalización. En ciertas jurisdicciones, esto puede incluir brindar apoyo para que los trabajadores se inscriban en el sistema de seguro social, mientras que, en otros casos, se incentiva que los empleadores provean apoyo financiero para que accedan a un seguro médico privado.
- h. Los empleadores también deben garantizar que los trabajadores domésticos tengan sus visas consulares, permisos de estadía y otros documentos de identificación válidos y actualizados. En casos donde estos instrumentos expiren durante el periodo de la actual crisis, entonces se incentiva que los empleadores inicien el proceso de renovación rápidamente, ya que el proceso puede tomar más tiempo de lo normal.
- i. Los trabajadores domésticos migrantes siempre deben estar en posesión de sus pasaportes y otros documentos de identidad. Similarmente, los empleadores no deben confiscar o limitar el acceso a sus teléfonos móviles o Internet inalámbrico (o WiFi) para así asegurar que los trabajadores domésticos puedan mantenerse en contacto con sus familiares en casa.

11. Combatir la xenofobia y exclusión social durante la crisis

- a. Se deben tomar los pasos necesarios para prevenir y abordar la discriminación, xenofobia y/o exclusión relacionada a trabajadores migrantes y el COVID-19. Esto puede incluir brindar capacitaciones adicionales y actividades de concienciación para trabajadores para reducir la estigmatización asociada con el virus.
- b. Establecer un mecanismo por medio del cual los trabajadores puedan reportar cualquier incidente de acoso, discriminación u otras conductas inadecuadas de sus supervisores, representante de recursos humanos o de la gerencia; y asegurar que estos reportes sean tratados de manera confidencial. Se debe actuar y remediar cualquier y todos los casos confirmados.

12. Asegurar el reclutamiento ético en periodos de crisis

- a. Para empresas que continúen operando durante la crisis sanitaria, es importante establecer medidas que garanticen el reclutamiento ético de los trabajadores migrantes. Esto es particularmente importante en el contexto de las actuales restricciones de movilidad, las cuales podrían resultar en reclutadores inescrupulosos que intenten burlar estas medidas, colocando a los solicitantes de empleo y migrantes en mayor riesgo.



- b. Para un reclutamiento que se practique durante el periodo de la pandemia, asegúrese de usar tecnologías de entrevistas remotas, virtuales o por video para reducir el traslado y reuniones presenciales.
- c. Asegúrese que cualquier costo adicional relacionado a los chequeos de salud, documentación oficial y la debida diligencia no sean cubiertos por los trabajadores migrantes.
- d. Para aquellos trabajadores migrantes reclutados y empleados durante la crisis, asegúrese de establecer medidas para acatar los protocolos de distanciamiento social y proteger la salud de los migrantes durante todas las etapas de viaje. Esto incluye las disposiciones e información sobre el uso correcto de caretas, guantes y otros EPP. Una vez que llegan al país de destino, asegúrese que todas las regulaciones locales relacionados a los protocolos de cuarentena sean acatados, y que se brinde un alojamiento y servicio adecuado.
- e. Se incentiva a que los empleadores garanticen que cualquier reclutamiento iniciado antes de la crisis sanitaria y que ahora está “en espera”, no resulte en que los solicitantes de trabajo sean retenidos por largos periodos indefinidos por parte de los reclutadores.
- f. Para empresas que han clausurado o reducido sus operaciones, considere desarrollar un plan de acción para garantizar un reclutamiento ético inmediatamente después de la crisis, una vez que se reanuda la producción y servicio por completo. Esto será vital ante las presiones previstos de retornar a la “normalidad” tan pronto como sea posible. Considere proyectar las necesidades de reclutamiento basado en el impacto del COVID-19 y las probables condiciones laborales del mercado después de la crisis.

13. Retorno de trabajadores migrantes durante la pandemia

- a. En casos donde se involucra el retorno de trabajadores migrantes, se debe organizar y cubrir todos los costos de viaje relacionados hasta el país de origen.
 - o Coordinar con los reclutadores laborales bajo las obligaciones contractuales existentes y buscar apoyo de organizaciones de la sociedad civil, según corresponda.
 - o Explicar las reglas de seguridad que aplican durante y después del viaje (p.ej. acato de la cuarentena obligatoria al llegar) e informar a los trabajadores migrantes que no serán multados por irse.
 - o Proveer paquetes de higiene a los trabajadores migrantes durante su viaje.
- b. En casos donde se involucra a solicitantes de trabajo que fueron reclutados, pero no pudieron viajar debido a la pandemia, se debe coordinar con los reclutadores laborales para organizar y pagar el viaje de regreso hasta las comunidades de origen.
- c. Cuando no hay otras opciones disponibles, entonces se debe discutir con las instituciones gubernamentales, reclutadores y otras agencias correspondientes sobre la posibilidad de desbloquear y utilizar bonos utilizados como garantías durante el reclutamiento de trabajadores migrantes. Se debe contactar a las embajadas y agencias de reclutamiento para explorar el posible uso de fondos de bienestar de migrantes, si es que existen.

14. Comunicación con trabajadores migrantes

- a. Durante los tiempos de crisis, es vital contar con canales de comunicación y diálogo abiertos para asegurar que los trabajadores y – en particular- los trabajadores más vulnerables no se pierdan



entre las brechas del empleo y protección social. Se incentiva a los empleadores (y compradores) a establecer y mantener nuevos medios de comunicación entre todas las partes pertinentes y relevantes, incluyendo a trabajadores y reclutadores.

- b. Los nuevos canales de comunicación deben transmitir información dirigida y relacionada al COVID-19 a los trabajadores, incluyendo a los migrantes. Los empleadores deben considerar recopilar la retroalimentación y comentarios de los trabajadores migrantes, incluyendo hombres y mujeres de todas las nacionalidades, para poder entender sus necesidades e inquietudes. Estas necesidades e inquietudes deben ser tomadas en consideración cuando se formula una respuesta ante la crisis.
- c. Los empleados y los operarios de cualquier contratista independiente en el lugar de trabajo deben ser alertados ante cualquier persona mostrando los [síntomas del COVID-19](#), incluyendo fiebre, tos seca y/o dificultad al respirar, deben auto-aislarse en su casa y buscar atención médica inmediata. Los empleadores deben tomar pasos adicionales para garantizar que esta información sea recibida y comprendido por los trabajadores migrantes (preferiblemente comunicándolo en su propio idioma). Para los trabajadores en sitio que son empleados por terceros, se debe establecer y mantener constantes canales de comunicación con los respectivos socios comerciales para garantizar una respuesta robusta y coordinada.
- d. Cuando se brinde guía y capacitación a los trabajadores sobre las nuevas medidas OSH y COVID-19, los empleadores deben considerar usar folletos educativos, afiches y otros medios visuales. Cuando estos son textos, asegúrese que sean traducidos a todos los idiomas representados en el lugar del trabajo. Asegúrese de proveer a los trabajadores con una clara guía sobre cuándo, dónde y cómo buscar asistencia médica si fuese requerido, incluyendo direcciones y números de teléfonos de hospitales y clínicas locales, autoridades sanitarias y números de teléfonos de emergencia. Brinde asistencia con un transporte seguro a los centros de salud, cuando sea posible.
- e. La comunicación del empleador también debe incluir 1) apoyo a los trabajadores migrantes con asesoría legal y administrativa actualizada, asistencia e información en caso de que sus trabajos sean impactados; 2) ayudarlos a tomar decisiones sobre su futuro; y 3) proveer la documentación necesaria si deciden retirarse del lugar de trabajo.
- f. Los empleadores también deben asegurar que todos los requerimientos de higiene nuevos sean debidamente comunicados a los trabajadores que habitan en los alojamientos del empleador, por medios orales y escritos (sesiones informativas, reuniones, folletos, pizarras informativas) y que se cumplan a cabalidad. Esto incluye a personal de apoyo presentes en los alojamientos del empleado, tales como personal de limpieza, cocineros, etc.

15. Mejorando la protección de los migrantes por medio de un monitoreo de cumplimiento y la debida diligencia de la cadena de suministro

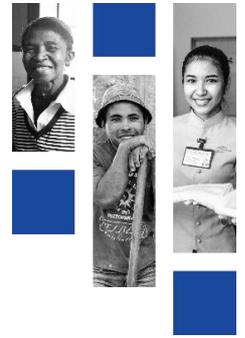
- a. Las marcas y compradores mundiales quizá deseen adoptar medidas normativas temporales para limitar el impacto del COVID-19 en sus propias operaciones y cadenas de suministro, y mejorar la protección para los trabajadores en sus propias cadenas de suministro, incluyendo a los migrantes. Estas medidas pueden incluir nuevos compromisos a los diversos asuntos indicados anteriormente, incluyendo una mejor seguridad y salud ocupacional, acceso a atención de la salud, garantías salariales y de subsistencia, protección social, al igual que medidas especiales relacionadas a acuerdos laborales, horas de trabajo y condiciones de vida.



- b. Cuando son adoptadas, se incentiva a que los compradores refuercen los nuevos compromisos normativos con un monitoreo y debida diligencia adicional para asegurar el apego e implementación por parte de sus proveedores. Sin embargo, dadas las actuales restricciones de movilidad, las tradicionales formas de debida diligencia – por ejemplo, auditoría sociales in situ quizá no sean posibles o aconsejables. En este caso, los empleadores deben adoptar nuevos mecanismos de debida diligencia y considerar la implementación de medidas relacionadas para mejorar la protección de sus trabajadores, incluyendo el uso de números telefónicos de emergencia, tecnologías de información y comunicación y medios sociales. También se incentiva a realizar actividades de concienciación para trabajadores migrantes, aunque sea a cierta distancia, y conectándolos virtualmente a proveedores de servicio locales y a servicios de asistencia de emergencia

16. Recursos Adicionales

- OIT, UNICEF y ONU Mujeres, [Políticas favorables a la familia y otras buenas prácticas en el lugar de trabajo dentro del contexto del COVID-19: Pasos Clave que empleadores pueden tomar](#), 27 Marzo, 2020.
- OIM, [Información sobre el COVID-19 y cómo protegerse en múltiples idiomas](#), n.d.
- OIM CREST, [COVID-19 pone a trabajadores migrantes en situaciones de alta vulnerabilidad](#).
- IOM CREST, sitio web de respuesta ante el COVID-19, <https://crest.iom.int/covid-19-response>.
- IOM PROMISE, [Sugerencias para empleadores de trabajadores domésticos durante la pandemia del COVID-19](#).
- OIM PROMISE, [Sugerencias para trabajadores migrantes cuyo trabajo fue afectado por la pandemia del COVID-19](#).



Organización Internacional para las Migraciones
17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Ginebra 19, Suiza
Tel.: +41 22 717 9111 • Fax: +41 22 798 6150
Correo: hq@iom.int • Sitio Web: www.iom.int