

# COVID-19: Guía para Reclutadores de Mano de Obra para mejorar la protección del trabajador migrante durante la actual crisis de salud

Versión 1.0 – 24 de Abril, 2020

---

*Durante la actual crisis sanitaria mundial, los reclutadores de mano de obra juegan un rol esencial en la protección de los trabajadores migrantes; garantizando que los servicios esenciales tengan el personal necesario para brindar altos niveles de atención. Las agencias de reclutamiento también están en las primeras líneas para ayudar a los trabajadores migrantes a regresar a casa, y apoyar aquellos que ya han retornado, a poder acceder una asistencia social, buscar oportunidades alternas de subsistencia y navegar a través de los desafíos relacionados con la reintegración, en un momento de cuarentena obligatoria y de distanciamiento social. Este recurso brinda orientación a los reclutadores de mano de obra sobre cómo mantener un alto nivel del reclutamiento ético a pesar de los desafíos presentados por el COVID-19. Esperamos que esto provea inspiración y perspectiva en la aplicación de medidas prácticas para la promoción de una mejor protección del trabajador migrante.*

Laura Thompson, Directora General Adjunta de la OIM

---

**Descargo de Responsabilidad:** Las opiniones expresadas en este documento son aquellas de los autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) o de los Estados Miembros de la OIM. Las designaciones empleadas y la presentación del material a lo largo del informe no implican de ninguna manera, la expresión de ninguna opinión por parte de la OIM en cuanto al estado legal de un país, territorio, ciudad o área, o de sus autoridades, o cuanto a sus fronteras o límites.

***Este documento ofrece una guía preliminar a los reclutadores de mano de obra para que mejoren su respuesta ante la actual crisis sanitaria generada por el COVID-19, y en particular, para ofrecer asesoría para establecer protecciones efectivas para los trabajadores migrantes vinculados a sus operaciones. Este es un “documento vivo” y será actualizado frecuentemente durante la duración de la pandemia.***

## **1. Consideraciones generales para mejorar la protección de los trabajadores migrantes**

- a. La salud, bienestar y seguridad de todos los solicitantes de trabajo y trabajadores migrantes, debe ser una prioridad para los reclutadores de mano de obra durante la crisis sanitaria del COVID-19. Los reclutadores de mano de obra deben cumplir su obligación de salvaguardar el respeto de los derechos humanos y satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores migrantes, especialmente de aquellas necesidades relacionadas con las trabajadoras mujeres y grupos vulnerables.
- b. Los reclutadores de mano de obra deben mantener registros actualizados sobre el estado de los trabajadores migrantes que han reclutado. Esto puede incluir datos de cuántos trabajadores han sido afectados, de qué manera están siendo afectados, el estado de sus contratos laborales, su condición legal (p.ej. visas, permisos de trabajo), y cualquier otra necesidad crítica, o a largo plazo.
- c. Los reclutadores de mano de obra deben mantener registros actualizados y cumplir con todas las obligaciones legales relacionadas a viajes publicadas por las autoridades nacionales en los países de origen, tránsito (según aplica) y destino para asegurar que la movilización, tránsito y/o retorno de trabajadores migrantes sea realizado de acuerdo con la legislación, reglamentación y otras medidas relevantes que sean aplicables.
- d. Se incentiva que los reclutadores de mano de obra se asocien y busquen el apoyo de las asociaciones comerciales, industriales o empresariales relevantes, tanto en el país de origen como en el país de destino para compartir información, aprendizajes y pasos recomendados para abordar la crisis, a través de una acción cooperativa.

## **2. Comunicación con los trabajadores migrantes**

Durante los tiempos de crisis, es vital contar con canales de comunicación y diálogo abiertos con todos los trabajadores migrantes para entender sus necesidades y asegurar que tengan acceso a información precisa que reduzca el riesgo y mejore el acceso a servicios de apoyo y protección.

- a. Se aconseja que los reclutadores de mano de obra se involucren en una comunicación directa y regular con todos los trabajadores migrantes movilizados, y brinden seguimiento por medio de una comunicación escrita o verbal sobre la actual situación sanitaria, social, legal y económica.
- b. En casos donde el reclutador de mano de obra tiene grupos grandes de trabajadores migrantes movilizados con el mismo empleador o al mismo lugar de trabajo, puede ser aconsejable establecer un punto focal de confianza, tal como un líder de equipo, otro representante de los trabajadores, o un tercero de confianza (por ejemplo, una organización de sociedad civil) para optimizar las comunicaciones y asegurar que emanen preguntas, y que sean comunicadas y abordadas eficientemente.
- c. Para poder contrarrestar la diseminación de desinformación sobre el COVID-19, se aconseja fuertemente que los reclutadores de mano de obra: 1) únicamente compartan, o dirijan a los trabajadores migrantes, a información proveniente de fuentes confiables, y 2) apoyarlos con el acceso oportuno a información sobre actualización de leyes, reglamentaciones y medidas gubernamentales en los correspondientes países de origen y destino. Esto puede incluir información sobre el cierre de fronteras, exenciones de visas, extensiones de permisos laborales, y el acceso a la seguridad social u otros beneficios.

### 3. Comunicación con empleadores, socios comerciales y actores relevantes

Durante tiempos de crisis, es vital involucrarse proactivamente y establecer canales de comunicación abiertos con los empleadores, socios comerciales (incluyendo las agencias de empleo independientes) y otros actores para asegurar que los trabajadores migrantes reciban el apoyo necesario en los países de destino, incluyendo el acceso a servicios de salud y protección social básica.

- a. Se aconseja que los reclutadores de mano de obra mantengan una comunicación directa y regular con todos los empleadores y socios comerciales por medio de una comunicación escrita o verbal para mantenerse informados sobre la actual situación sanitaria, social, legal y económica de los trabajadores migrantes movilizados y, apoyar el acceso a servicios de salud y a otros servicios esenciales.
- b. Los reclutadores de mano de obra también deben ofrecer un apoyo remoto (según sea necesario) para transmitir información entre los empleadores y trabajadores migrantes, y plantear y (posiblemente) ayudar a resolver cualquier problema o queja expresada por este último- en relación a la crisis- especialmente en casos donde existen barreras idiomáticas conocidas u otros obstáculos (ver la sección anterior sobre comunicación con trabajadores migrantes).
- c. Los reclutadores de mano de obra también deben involucrarse con los empleadores para asegurar que todas las medidas de seguridad necesarias para limitar la exposición de los trabajadores a infección, sean establecidas en los lugares de trabajo, alojamiento y medios de transporte (cuando es provisto por los empleadores) de acuerdo con los requerimientos y reglamentaciones de la crisis sanitaria nacional.
- d. Según sea necesario, los reclutadores de mano de obra deben negociar con los empleadores para resolver cualquier problema relacionado con el lugar de trabajo, alojamiento, opciones de retorno o cambio de empleador en el país (cuando esté disponible y permitido por la ley). Si existe alguna sospecha que los trabajadores migrantes se encuentran en alguna situación de riesgo de salud severa, los reclutadores de mano de obra deben seguir los requerimientos legales existentes y cumplir con sus obligaciones contractuales, y tomar las acciones correspondientes, que pueden incluir contactar a las respectivas autoridades, oficiales de embajadas u oficiales consulares, agregados laborales o socios del país destino.
- e. Para mitigar el estrés y la ansiedad entre los trabajadores migrantes, los reclutadores de mano de obra deben incentivar a los empleadores a garantizar que los trabajadores migrantes tengan acceso ininterrumpido a servicios de internet - por ejemplo en dormitorios- para que puedan mantener un contacto regular con sus familiares y amigos en sus países de origen, grupos de diáspora y oficinas de adjuntos consulares/laborales.
- f. Se incentiva que los reclutadores de mano de obra contacten a sus propias embajadas y adjuntos laborales en los países de destino (según sea disponible), para solicitar asesoría sobre cuál es la mejor manera de apoyar a los trabajadores migrantes durante la crisis.
- g. Para mejorar el apoyo en el país destino, se motiva a establecer una comunicación e involucramiento con sindicatos, asociaciones de trabajadores migrantes, organizaciones de la sociedad civil y grupos de la diáspora.
- h. Los reclutadores de mano de obra también pueden involucrarse con la OIM, la ONU y otras agencias internacionales para apoyar (cuando sea posible) la asistencia y medidas de protección existentes, incluyendo aquellos relacionados a los esfuerzos de retorno.

#### 4. Salvaguardando los derechos de los trabajadores migrantes en tiempos de crisis

Los reclutadores de mano de obra deben continuar respetando y salvaguardando los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes durante la actual crisis. Se incentiva a que los reclutadores incluyan las perspectivas de los trabajadores migrantes en el desarrollo e implementación de las medidas de mitigación contra los riesgos de transmisión del virus.

- a. Con muchos trabajadores migrantes enfrentando el riesgo de desempleo o subempleo como resultado de la pandemia, se invita a los reclutadores de mano de obra a mantenerlos informados sobre las medidas de protección social disponibles y cómo accederlas, independientemente de su condición migratoria.
- b. Es importante que los reclutadores de mano de obra, en coordinación con los empleadores y otros actores relevantes, puedan asegurar que se establezca un mecanismo de quejas efectivo y que esté disponible para los trabajadores migrantes durante la crisis, para que dichas quejas - particularmente aquellas relacionadas a la salud – puedan emanar y ser abordadas.
- c. En casos donde el reclutador de mano de obra esté consciente o anticipa que un empleador esté experimentando una mayor demanda de producción debido a la crisis, entonces debe hacer todo el esfuerzo posible para garantizar que los requerimientos de salud y seguridad sean plenamente acatados, que las condiciones laborales no se deterioren y que los trabajadores migrantes no sean forzados a trabajar más allá de los límites legales establecidos para horas hábiles. Similarmente, se deben acatar las reglamentaciones en cuanto a días de descanso durante la crisis (p.ej. por lo menos un día de descanso por cada siete días laborados o dos días por cada 14 días laborados).
- d. Los reclutadores de mano de obra también deben comunicarse con los empleadores y trabajadores migrantes para mantenerlos informados sobre cualquier arreglo y modalidad actual en el lugar de trabajo. Los reclutadores de mano de obra deben recordarle a los empleadores y trabajadores migrantes que cualquier hora extra laborada es totalmente voluntaria y compensada con un monto adicional, según el contrato laboral y debidamente registrado en nóminas y planillas.
- e. En casos donde las funciones laborales del trabajador migrante han cambiado, o cuando son reubicados a otras instalaciones del mismo empleador o compañía, los reclutadores de mano de obra deben asegurar que: 1) se cumplan con las reglamentaciones que rigen los permisos de trabajo y visas; 2) los trabajadores migrantes estén debidamente informados y otorguen su consentimiento previo a cualquier cambio; y 3) los términos y condiciones de empleo sean iguales o mejores (p.ej. se debe ofrecer mejores términos cuando los trabajadores migrantes sean asignados a, y acepten un rol más avanzado).
- f. Si los trabajadores migrantes requieren de extensiones a sus actuales permisos de trabajo y/o de residencia, entonces los reclutadores de mano de obra deben comunicarse, según corresponda, con los empleadores, socios comerciales y autoridades gubernamentales para garantizar que tengan la documentación correcta y que se obtengan los permisos necesarios. Cualquier costo adicional relacionado a dicha documentación no debe ser cubierto por los trabajadores migrantes.
- g. Para los trabajadores migrantes movilizados que continúan trabajando durante la crisis, los reclutadores de mano de obra deben verificar que los lugares de trabajo y el lugar de alojamiento de los trabajadores (cuando son provistos por el empleador) cumplan con las normas más rigurosas de higiene y distanciamiento social necesarios para mitigar el riesgo de transmisión de COVID-19.
- h. Para los trabajadores migrantes que están suspendidos laboralmente, o que fueron despedidos debido a la crisis, entonces se sugiere que los reclutadores de mano de obra garanticen que todas las cláusulas del contrato laboral sean estrictamente acatadas, y que – en casos de despido – los trabajadores migrantes reciban la compensación a la cual tienen derecho bajo la ley antes de salir del país destino (ver abajo para tener una mayor orientación sobre la gestión del retorno de trabajadores migrantes).

- i. Además, para los trabajadores migrantes cuyos contratos laborales fueron finiquitados, los reclutadores de mano de obra deben brindar el apoyo referente a las existentes restricciones de viaje, alojamiento y la documentación requerida para salir (si es posible) o para permanecer (cuando sea necesario debido a cierres fronterizos).

## 5. Realización de actividades de reclutamiento (ético) durante la crisis

Los reclutadores de mano de obra que continúan brindando servicios de reclutamiento durante la crisis, deben seguir todos los requerimientos legales y medidas sanitarias introducidos por el gobierno, al igual que las normas internacionales relacionados al reclutamiento ético de trabajadores migrantes. Esto incluye mantener y garantizar que los socios comerciales mantengan normas éticas mediante políticas y prácticas, y que mejoren o adapten sus operaciones según sea requerido, para mejorar las salvaguardias durante la pandemia.

- a. Si un reclutador de mano de obra es abordado por un empleador para apoyar el reclutamiento durante la pandemia, entonces debe realizar una evaluación de riesgos y una rigurosa debida diligencia para determinar la factibilidad del reclutamiento, movilización y empleo en el contexto actual (p.ej. garantizar condiciones seguras de viaje, trabajo y alojamiento). Si la seguridad de los trabajadores no puede ser garantizada, los reclutadores de mano de obra no deben proceder con el reclutamiento solicitado.
- b. En el contexto de las actuales restricciones de viaje, es particularmente importante que los reclutadores establezcan medidas para acatar las reglas gubernamentales y que no pongan a los solicitantes de trabajo y migrantes en mayor riesgo de exposición. El reclutador debe asegurar que los trabajadores migrantes estén debidamente registrados con sus embajadas o consulados en el país destino, y provistos con información sobre cómo contactarlos. Dichas entidades a veces son responsables de realizar los arreglos de evacuación o los esfuerzos de retorno, cuando sean requeridos.
- c. Para los trabajadores reclutados o movilizados previo a, o durante la crisis, que aún no inician labores, entonces los reclutadores deben asegurar que todas las medidas sean establecidas para cumplir con los requerimientos de distanciamiento social, higiene y otros durante las etapas de selección, viaje y tránsito. Esto incluye proveer y brindar información sobre el uso adecuado del equipo de protección.
- d. Una vez que los trabajadores migrantes lleguen al país de destino, los reclutadores deben coordinar con los empleadores para asegurar que todas las reglas y reglamentaciones locales relacionadas a la cuarentena o aislamiento social sean acatadas, y que el alojamiento, alimentación y otros servicios necesarios de asistencia sean provistos para los trabajadores migrantes durante el tiempo estipulado.
- e. En situaciones donde los trabajadores migrantes hayan sido movilizados, pero sean incapaces de trabajar debido a las actuales restricciones y que por ende estén retornando a casa, entonces cualquier honorario, tarifa o costo relacionado al reclutamiento no debe ser cubierto por el trabajador migrante.
- f. Los reclutadores deben asegurar que cualquier honorario o costo adicional relacionado al reclutamiento y movilización – p.ej. para un control sanitario suplementario o documentación adicional- no sea cubierto por los trabajadores migrantes. Los empleadores deben cubrir estos costos y deben ser informados sobre esto, tan pronto como sea posible.
- g. Los reclutadores también deben considerar e informar a los empleadores sobre cualquier tiempo adicional que pueda ser requerido para completar el proceso de reclutamiento debido a la pandemia y las nuevas medidas de salud pública.
- h. Para el aprovisionamiento de solicitantes de empleo, entrevistas y selección de candidatos durante la pandemia, los reclutadores deben emplear tecnologías de entrevista remota, en línea y por

video, tanto como sea posible, para reducir cualquier viaje y reunión presencial innecesaria. Esto incluye incentivar la entrega de documentación relevante en línea, cuando sea aceptable.

- i. Para aquellos procesos de reclutamiento que fueron iniciados previo a la crisis, y que ahora se encuentran suspendidos por razones que van más allá del control del reclutador, entonces el reclutador de mano de obra debe asegurar que esto no resulte en que el solicitante de trabajo no tenga su proceso detenido por periodos de tiempo indefinido, lo cual podría limitar su libertad de movimiento. En dichos casos, toda la documentación personal original debe ser retornada al trabajador migrante. Aun si la movilización sigue siendo una posibilidad, los trabajadores tienen el derecho de finiquitar el proceso de reclutamiento bajo su propia discreción, debido a inquietudes relacionadas a la salud u otros.

## 6. Mejorando la seguridad y salud en las oficinas del reclutador de mano de obra

Si el reclutador de mano de obra continúa operando durante la pandemia, entonces debe considerar implementar un arreglo de trabajo flexible y tomar medidas para identificar el personal esencial y no esencial. Cuando hay trabajadores migrantes o solicitantes de trabajo presentes en las instalaciones del reclutador, también se debe considerar su salud y seguridad en cualquier medida de adaptación y reorganización de la oficina.

- a. En casos donde sea posible ejercer el trabajo fuera del sitio, los reclutadores de mano de obra deben considerar ciertos arreglos que permitan a los empleados trabajar desde sus casas (p.ej. teletrabajo), o adoptar horas de trabajo flexibles. Los arreglos flexibles también pueden incluir el ajuste de turnos laborales para asegurar que el mínimo número posible de empleados estén presentes en el lugar de trabajo simultáneamente.
- b. Los reclutadores de mano de obra deben adaptar sus medidas de seguridad y salud ocupacional en el lugar de trabajo y seguir los lineamientos de la autoridad de salud para limitar el riesgo de infección entre trabajadores en sus propias operaciones, y entre los solicitantes de trabajo (en casos donde las oficinas permanecen abiertas a visitantes).
- c. Las estaciones de lavado o desinfección de manos deben estar fácilmente disponibles en puntos estratégicos en la oficina. Se debe incentivar a todos los empleados, contratistas y otros visitantes (tales como solicitantes de trabajo) a practicar un lavado regular y profundo. La distribución de caretas, guantes y otros equipos de protección personal puede ser considerada según corresponda (y según las recomendaciones gubernamentales) y debe ser acompañada con instrucciones sobre su uso y disposición adecuada.
- d. Para los solicitantes de trabajo que estén participando en capacitaciones de habilidades o de idiomas que requieran estar presentes en las instalaciones del reclutador de mano de obra o del socio comercial, deben considerar adoptar arreglos nuevos y flexibles (por ejemplo, permitiendo que la capacitación sea realizada en la casa, cuando sea posible).
- e. En casos donde no se puede organizar arreglos flexibles para los solicitantes de trabajo (incluyendo aquellos temporalmente viviendo en las instalaciones del reclutador o socio comercial), entonces los reclutadores de mano de obra deben garantizar salvaguardias que beneficien a los empleados y a los solicitantes de trabajo. Esto puede incluir la re-organización de los arreglos de alojamiento para reducir el número de solicitantes de trabajo que comparten la misma habitación y/o ajustando los horarios de alimentación para limitar o escalonar el uso de las cocinas o cafeterías de los dormitorios (que quizá, a su vez, requiera proveer otros medios de preparación de alimentos). Asimismo, se puede requerir restricciones similares para regular el uso de duchas o de otros medios de aseo personal, cuando estas estén limitadas en número.

## 7. Medidas para abordar la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migrantes

Los trabajadores domésticos migrantes confrontan vulnerabilidades únicas durante la actual crisis sanitaria. Por ejemplo, ellos pueden: 1) confrontar un mayor aislamiento porque trabajan en casas privadas; 2) experimentar restricciones de su libertad de movimiento; y 3) carecer de un acceso adecuado a los servicios de salud o medidas de protección social. Es por estas razones, que los reclutadores deben proveer consideraciones adicionales a estos trabajadores - particularmente a mujeres - y adoptar medidas de protección mejoradas para garantizar su salud y seguridad.

- a. Cuando sea posible, los reclutadores de mano de obra deben mantener un contacto estrecho y regular con los trabajadores migrantes enviados a casas privadas para asegurar que su salud y bienestar sean protegidos durante toda la pandemia.
- b. Los reclutadores de mano de obra, además, deben revisar con y recordar a los empleadores que los trabajadores domésticos tienen el derecho a, y deben disfrutar de días de descanso semanal y derechos vacacionales anuales según la legislación y reglamentaciones nacionales aplicables. Los reclutadores de mano de obra son enérgicamente incentivados a compartir información con los empleadores sobre las medidas sanitarias pertinentes, y asegurar que están tomando las medidas necesarias para proteger la vivienda contra la exposición al COVID-19.
- c. Los reclutadores de mano de obra deben ser sensibles ante un mayor riesgo de violencia doméstica debido al aumento de los niveles de estrés y tensión en los hogares privados durante la crisis. Se les incentiva a adoptar protocolos y procedimientos para responder ante tales casos, según sea necesario.

## 8. Retorno de trabajadores migrantes durante la pandemia

En casos donde no existan otras opciones disponibles y los trabajadores migrantes deciden finiquitar su empleo o su empleador finiquita sus contratos laborales, entonces el retorno a su país de origen será necesario. Esto debe ser bien gestionado y coordinado entre todas las partes (p.ej. empleadores, autoridades relevantes y los mismos migrantes) para que siempre se pueda asegurar la seguridad y salud de los trabajadores migrantes.

- a. Esto debe incluir:
  - La coordinación con los empleadores bajo las existentes obligaciones contractuales y el posible apoyo de las organizaciones de la sociedad civil, según corresponda.
  - Asegurar que los trabajadores migrantes estén informados sobre las reglas de seguridad que aplican durante y después del viaje (p.ej. cuarentena obligatoria al llegar) y que no sean penalizados por irse.
  - Proveer a los trabajadores migrantes con paquetes higiénicos para el viaje.
  - La coordinación con gobiernos y/o organizaciones internacionales, que provean servicios de repatriación durante la crisis.
- b. Los reclutadores deben incentivar a que los trabajadores migrantes consigan todos los certificados de habilidades necesarios, comprobantes de empleo y cualquier otra documentación que sea necesario para formalmente reconocer su aprendizaje, habilidades y experiencia adquirida. Esto será vital para asistir a los trabajadores migrantes a encontrar nuevos trabajos en el futuro.
- c. En casos involucrando a solicitantes de trabajo que no pudieron viajar debido a la pandemia (pero que estuvieron esperando ser movilizados a una localidad fuera de su comunidad de residencia), entonces los reclutadores deben coordinar con los empleadores para organizar y pagar el alojamiento temporal y el costo de viaje de retorno a las comunidades de origen de los solicitantes de trabajo. Estos costos no deben ser cubiertos por los trabajadores migrantes.
- d. Cuando no existen otras opciones disponibles, entonces se debe discutir con las instituciones gubernamentales, otros reclutadores e instituciones pertinentes, sobre la posibilidad de desbloquear y utilizar los bonos y/o depósitos presentados como garantías durante el

reclutamiento de los trabajadores migrantes. Se debe contactar a las autoridades correspondientes para explorar el posible uso de fondos de beneficencia para migrantes, cuando exista esta posibilidad.

- e. Se invita enfáticamente a los reclutadores a que compartan información con los trabajadores migrantes que van de retorno, en cuanto a las medidas de protección y asistencia social básica (según lo aplicable) a los cuales ellos tengan derecho, incluyendo beneficios y seguros por desempleo. Esto podría incluir dirigir a los trabajadores migrantes a las agencias públicas de empleo, servicios de consejería y/o Centros de Recursos para Migrantes operados por el gobierno o por la sociedad civil, los cuales podrían proveer asistencia en encontrar un nuevo trabajo en su país de origen.

## 9. Realización de reclutamiento (ético) después de la crisis

Después de la crisis, es importante que los reclutadores estén preparados para proveer servicios de reclutamiento que respondan ante una mayor demanda por parte de los empleadores que quieran “regresar a la normalidad”, tan pronto como sea posible. Sin embargo, los reclutadores deben asegurar que siempre se cumpla con las leyes y reglamentaciones pertinentes y, que se mantengan medidas que sean consistentes con los estándares internacionales, incluyendo el Estándar IRIS. Entre más rápido se preparen los reclutadores para lidiar con la situación postcrisis, mejor van a estar posicionados para satisfacer las demandas cuando la vida regrese a la “nueva normalidad”.

- a. Se incita enérgicamente a que los reclutadores adopten medidas que garanticen el reclutamiento ético de acuerdo al Estándar IRIS - inmediatamente después de la crisis - cuando la plena producción y servicios continúen. Esto será vital para confrontar las presiones previstas para “regresar a la normalidad”, o para una mayor producción, que quizá requiera de un reclutamiento rápido de grandes cantidades de trabajadores migrantes.
- b. Cuando sea posible, y en coordinación con el empleador y trabajador migrante, los reclutadores son incitados a promover la re-contratación de antiguos empleados bajo las mismas condiciones de antes (o mejores), cuando la producción retorne a la normalidad. Esto facilitará el rápido regreso a la normalidad, reduciendo la necesidad de capacitar a nuevos trabajadores, y quizá, logre acelerar el proceso de aprobación por parte del gobierno.
- c. Los reclutadores deben considerar llevar a cabo una evaluación de necesidades referente a una posible movilización postcrisis, para poder proyectar la necesidad potencial del reclutamiento, basado en el impacto generado por el COVID-19, al igual que las condiciones laborales del mercado y requerimientos del gobierno. Es mejor que tales evaluaciones, proyecciones y arreglos preliminares sean realizados por adelantado, para beneficiar a los trabajadores, empleadores y reclutadores.

## 10. Mitigación de riesgos para los trabajadores migrantes a través de sistemas de gestión y debida diligencia

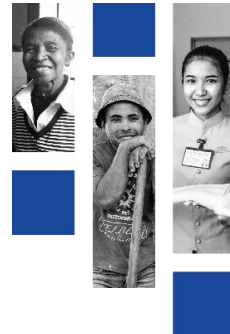
Finalmente, los reclutadores juegan un rol clave en la protección de los trabajadores migrantes a través de todo el proceso migratorio, y sus responsabilidades van más allá de sus operaciones directas, tanto arriba y abajo en la cadena de reclutamiento.

- a. Como tal, los reclutadores serán responsables por el bienestar y protección de los trabajadores migrantes a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y movilización/empleo, incluyendo las acciones ejecutadas por los empleadores, sub-contratistas y otros socios comerciales. Se



aconseja fuertemente que los reclutadores lleven a cabo una constante debida diligencia, y monitoreo continuo de sus actividades y medidas de mitigación durante la pandemia.

- b. Esto incluye, asegurar que todos sus empleadores-clientes, sub-contratistas y otros socios comerciales acaten las leyes y reglamentaciones nacionales y normas internacionales, aplicables en los países de operación.



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-E: [hq@iom.int](mailto:hq@iom.int) • Sitio web: [www.iom.int](http://www.iom.int)