




Organización
Internacional
del Trabajo

- 
- A young woman with dark hair tied back with a white flower, wearing a pink floral shirt, is focused on her work in a garment factory. She is working on a piece of dark fabric, possibly a bag or a piece of clothing. In the background, other workers are visible, some sitting at sewing machines. The scene is brightly lit, and the overall atmosphere is one of industriousness.
- ▶ **La brecha remuneración de los migrantes: Comprender las diferencias de salarios entre migrantes y nacionales**

Resumen Ejecutivo

► Hallazgos Clave

Este informe presenta un análisis global integral de la brecha de remuneración de los migrantes con base en datos que cubren 49 países (33 países de ingresos altos (PIA) y 16 países de ingresos bajos y medianos (PIBM)) y alrededor de una cuarta parte de los empleados asalariados en todo el mundo. Los 49 países albergan casi la mitad de todos los migrantes internacionales y aproximadamente el 33,8 por ciento de los trabajadores migrantes en todo el mundo. El informe tiene como objetivo contribuir a los esfuerzos para lograr las metas 8.5 y 8.8 de los ODS, que exigen, respectivamente, igualdad de remuneración para trabajo de igual valor y proteger los derechos laborales para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las trabajadoras migrantes y las personas con empleos precarios en el marco de la Agenda de las Naciones Unidas para 2030.

A continuación, se resumen los mensajes clave y las conclusiones del estudio:

- A. **Los trabajadores migrantes en los países de ingresos altos ganan alrededor de un 12,6 por ciento menos que los nacionales, en promedio.** Sin embargo, existen variaciones notables entre países y entre diferentes grupos salariales, los trabajadores migrantes ganan hasta un 42,1 por ciento menos que los nacionales en promedio (en Chipre) y un 71 por ciento menos que los nacionales entre los trabajadores poco calificados.
- B. **En un mercado laboral que ya es bastante desfavorable para los trabajadores migrantes en los países de ingresos altos, las trabajadoras migrantes se enfrentan a una doble sanción salarial, tanto como migrantes como como mujeres.** La brecha de remuneración entre los hombres nacionales y las mujeres migrantes en los PIA, por ejemplo, se estima en el 20,9%, que es mucho más amplia que la brecha de remuneración de género agregada en los PIA (16,2%).
- C. **Los trabajadores de cuidados migrantes en los países de ingresos altos (que en su mayoría son mujeres) también enfrentan una doble sanción de salario por ser migrantes y por ser trabajadores de cuidados.** La brecha de remuneración entre los trabajadores de cuidados migrantes y los trabajadores de cuidados no migrantes es de aproximadamente el 19,6 por ciento en comparación con la brecha de remuneración total de los migrantes del 12,6 por ciento.
- D. **La brecha de remuneración de los migrantes se ha ampliado en muchos países de ingresos altos en comparación con las estimaciones anteriores de la OIT.** Entre los 20 países con las brechas de remuneración de migrantes más importantes, la brecha de remuneración estimada se ha ampliado en más de la mitad en comparación con estimaciones anteriores reportadas en el Informe mundial sobre salarios 2014/15 de la OIT. La brecha de remuneración en estos países ha aumentado de 1,3 a 26,4 puntos porcentuales.
- E. Los trabajadores migrantes se encuentran entre los más afectados por la recesión económica asociada a la pandemia de COVID-19, tanto en términos de pérdidas de empleo como de disminución de los ingresos de quienes han permanecido en el empleo.
- F. A pesar de tener niveles de educación similares, los trabajadores migrantes en los países de ingreso alto tienden a ganar menos que sus contrapartes nacionales dentro de la misma categoría ocupacional.
- G. **Es más probable que los trabajadores migrantes en los países de ingresos altos trabajen en empleos de baja calificación y mal remunerados que no coinciden con su educación y habilidades. Los trabajadores migrantes con educación superior en los países de ingresos altos también tienen menos probabilidades que los trabajadores no migrantes de obtener trabajos en categorías ocupacionales más altas.** Esto es un reflejo del desajuste de competencias que probablemente afecta a los migrantes en países de ingresos altos, o de las dificultades para transferir habilidades y experiencia entre países, en gran parte debido a la falta de sistemas de reconocimiento de competencias que sean adecuados para las cualificaciones de los trabajadores migrantes.

- H. **Entre los países de ingresos bajos y medianos, los trabajadores migrantes tienden a ganar aproximadamente un 17,3% más que los nacionales en promedio, con notables excepciones.** Esto se debe, en parte, a la proporción significativa de trabajadores expatriados temporales altamente calificados entre la población migrante total en algunos países que tienden a agrupar el salario promedio de los trabajadores migrantes.
- I. **Una parte importante de la brecha de remuneración de los migrantes sigue sin explicarse incluso cuando se tienen en cuenta las características de los trabajadores, como la educación, la experiencia, la edad o la ubicación.** Alrededor de 10 puntos porcentuales de la brecha de remuneración estimada del 12,6 por ciento de los migrantes en los países de ingresos altos siguen sin explicarse por las características del mercado laboral de los trabajadores migrantes y los nacionales. Esto puede indicar discriminación contra los trabajadores migrantes con respecto a la remuneración.
- J. **Si se elimina la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes, la brecha de remuneración de los migrantes casi desaparecería en muchos países y se revertiría en otros.** Si los salarios se fijaran en función de factores como la educación, la experiencia y la edad, la brecha de remuneración de los migrantes se mantendría muy baja en muchos países e incluso se revertiría a favor de los trabajadores migrantes en algunos países.
- K. **La tasa de pobreza laboral entre los migrantes, en particular las mujeres migrantes, se reduciría significativamente si se eliminara la parte inexplicable de la brecha de remuneración.** Las medidas para eliminar la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes pueden reducir la proporción de trabajadores migrantes con salarios bajos en aproximadamente 49 por ciento en la muestra de países de ingresos bajos y alrededor del 12 por ciento en la muestra de países de ingresos bajos y medianos.
- L. **En algunos de los países seleccionados (14 países de ingresos bajos y medianos y dos de alto nivel de ingresos), el 62,4 por ciento de los trabajadores asalariados migrantes están empleados de manera informal, en comparación con el 50,8 por ciento de los nacionales.** El empleo informal es mayor entre las mujeres migrantes que entre los hombres.
- M. **En los PIA, los trabajadores migrantes están desproporcionadamente representados en el sector primario y toman muchos más trabajos en el sector secundario que sus contrapartes nacionales.** Más trabajadores migrantes, en particular mujeres migrantes, tienden a trabajar con contratos temporales y a tiempo parcial.

► Resumen Ejecutivo

En muchos países, los trabajadores migrantes hombres y mujeres representan una parte significativa de la fuerza de trabajo y contribuyen de manera importante a las sociedades y economías.¹ Según las estimaciones más recientes de la OIT, hay 164 millones de trabajadores migrantes en todo el mundo, de los cuales cerca de la mitad son mujeres. A pesar de las experiencias migratorias positivas de muchos, la migración se asocia con frecuencia a prácticas abusivas y al incumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo. Los trabajadores migrantes a menudo se enfrentan a la desigualdad de trato en el mercado laboral, incluso con respecto a los salarios, el acceso al empleo y la formación, las condiciones de trabajo, la seguridad social y los derechos sindicales. Además, el fraude y el abuso en la contratación pueden hacer que los trabajadores migrantes, especialmente los trabajadores poco calificados y semi-calificados, se enfrenten a elevadas tarifas de contratación y costos relacionados agotando así sus salarios y ahorros. Una forma de medir las desigualdades entre los trabajadores migrantes y los nacionales es comparando los ingresos de los trabajadores migrantes con los de los trabajadores no migrantes con características similares del mercado laboral.

El principio general de igual remuneración por trabajo de igual valor se establece en el preámbulo de la Constitución de la OIT y en las normas de la OIT relativas a la igualdad y la no discriminación. Los convenios específicos de la OIT relativos a los trabajadores migrantes también exigen que los Estados que los han ratificado, garanticen la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los nacionales con respecto a la remuneración. Sin embargo, los órganos de control de la OIT han observado en varias ocasiones el incumplimiento de este principio y han señalado importantes diferencias ilegales entre los trabajadores migrantes y los nacionales, en la ley o en la práctica.

Investigaciones anteriores de la OIT, incluido el Informe mundial sobre salarios 2014/15 de la OIT,²

también han destacado la existencia de diferencias salariales significativas (llamadas brechas de remuneración de los migrantes) entre los trabajadores migrantes y los trabajadores no migrantes en algunos países. A nivel nacional, ha habido intentos de analizar la brecha de remuneración de los migrantes en varios países (algunos de los cuales están documentados en este informe). Sin embargo, el análisis global de la brecha de remuneración de los migrantes es limitado. No obstante, comprender la brecha de remuneración de los migrantes es fundamental no solo para garantizar la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes en todo el mundo y evitar el «dumping» social, sino también para evitar la competencia desleal y las distorsiones del mercado laboral. Abordar la brecha de remuneración de los migrantes, incluso brindando igualdad de trato a los trabajadores migrantes, contribuirá al buen funcionamiento de los mercados laborales, lo que será particularmente importante a medida que los países busquen emerger y reconstruirse después de la crisis del COVID-19. Se necesitan más análisis para comprender el alcance de la brecha de remuneración de los migrantes en todo el mundo, incluidas las diferencias salariales entre hombres y mujeres migrantes. Este informe es un primer intento de capturar la brecha de remuneración de los migrantes, incluida su dimensión de género a nivel mundial.

El informe utiliza datos recientes disponibles de 49 países (donde se dispone de datos del mercado laboral que cubren los salarios de los trabajadores migrantes y no migrantes) que abarcan las cinco regiones de la OIT y que en conjunto representan aproximadamente una cuarta parte de los empleados asalariados en todo el mundo.³ Los 49 países estudiados, que comprenden 33 países de ingresos altos (PIA) y 16 países de ingresos bajos y medianos (PIBM), albergan a casi la mitad (49,4 por ciento) de todos los migrantes internacionales y aproximadamente al 33,8 por ciento de los trabajadores migrantes en todo el mundo. Es importante señalar que los datos cuantitativos sobre los resultados del mercado laboral, incluidos los datos sobre los

1 Por ejemplo, utilizando la ola más reciente de la Encuesta de población activa de la Unión Europea (UE), Fasani y Mazza (2020a), en *Trabajadores clave migrantes: su contribución a la respuesta COVID-19 de Europa*, cuantifican la prevalencia de trabajadores migrantes en profesiones clave que la Comisión Europea y los Estados miembros han identificado y demuestran que los «trabajadores clave» migrantes son esenciales para funciones críticas en las sociedades europeas. También destacan la contribución de los trabajadores migrantes al esfuerzo continuo para mantener en funcionamiento los servicios básicos en la Unión Europea durante la epidemia de COVID-19.

2 OIT. 2015. Informe Global de Salarios 2014/15. Desigualdad de Salarios e Ingresos, Ginebra.

3 La mayoría de los países y territorios no tienen datos del mercado laboral que incluyan los salarios de los trabajadores tanto migrantes como no migrantes.

salarios de los trabajadores migrantes y no migrantes utilizados para el análisis en este informe son anteriores al período de crisis del COVID-19.

Sobre la base de los conjuntos de datos, el informe analiza las diferencias en los resultados del mercado laboral de los trabajadores migrantes y los nacionales de los 49 países, incluidas las diferencias de género. Destaca las brechas de remuneración de los migrantes en estos países con miras a facilitar la adopción e implementación de políticas de migración laboral basadas en evidencia en todo el mundo, asegurando que sean sensibles al género. El informe también contribuye al trabajo para lograr las metas 8.5 y 8.8 de los ODS, que exigen, respectivamente, «igual remuneración por trabajo de igual valor» y «derechos laborales protegidos para todos los trabajadores, incluyendo los trabajadores migrantes, en particular las trabajadoras migrantes y aquellas en empleos precarios.» Además, la información contenida en el informe puede ayudar a sentar las bases para monitorear las desigualdades salariales entre trabajadores migrantes y no migrantes en todo el mundo, y entre hombres y mujeres migrantes; ayudar a respaldar el caso para cerrar estas brechas de acuerdo con los principios establecidos en los instrumentos de la OIT relativos a los trabajadores migrantes; y fomentar más investigaciones sobre políticas y prácticas que sean efectivas para promover el cambio.

A los efectos de este informe, la brecha de remuneración de los migrantes, expresada en su forma más simple, se refiere a la diferencia en los salarios promedio entre todos los no inmigrantes trabajadores y todos los trabajadores migrantes que están contratados en un empleo remunerado.

Los trabajadores migrantes ganan 12,6 por ciento menos por hora que los nacionales en los países de ingresos altos y 17,3 por ciento más por hora que los nacionales en los países de ingresos bajos y medianos.

Sobre la base de los salarios medios, el informe estima que los trabajadores migrantes ganan alrededor del 12,6% y 8,6% menos por hora que

los trabajadores no inmigrantes en la muestra de 33 países de ingresos altos (PIA) y en los Estados miembros de la UE,⁴ respectivamente, mientras que en la muestra de 16 países de ingresos bajos y medios (PIBM) los trabajadores migrantes tienden a ganar alrededor de un 17,3 por ciento más por hora que los trabajadores no migrantes (véase el gráfico E-1). No obstante, existen variaciones notables entre países. Una posible razón por la que los trabajadores migrantes tienden a ganar más en promedio que los trabajadores no migrantes en algunos países de ingresos bajos y medianos, entre otras, es la probabilidad de que haya una proporción relativamente alta de trabajadores «expatriados» temporales altamente calificados entre la población total de migrantes en esos países.

La Tabla E-1 muestra la lista de las 20 brechas de remuneración de migrantes más amplias entre los países cubiertos en el informe según los últimos datos disponibles. La tabla también compara estas últimas estimaciones con las que se encuentran en el Informe mundial sobre salarios 2014/15 de la OIT. La lista incluye 18 países de ingreso alto y dos países de ingresos bajos y medianos (Costa Rica y Jordania). En la parte superior de la lista está Chipre, donde los trabajadores y trabajadoras migrantes ganan hasta un 42,1 por ciento menos que los trabajadores no migrantes, lo que es un aumento de 7,3 puntos porcentuales con respecto a la brecha estimada en 2010 (34,8%) según el Informe mundial sobre salarios 2014/15 de la OIT. Eslovenia y Costa Rica tienen la segunda y tercera brechas de remuneración más amplias de los migrantes (33,3 por ciento y 30,1 por ciento, respectivamente), mientras que Italia y Jordania tienen la cuarta y quinta brechas más amplias. Si bien la brecha de remuneración de los migrantes se ha reducido en seis países (Argentina, Dinamarca, Estonia, Grecia, Islandia, España), ha aumentado en los demás países para los que se dispone de estimaciones anteriores.

Surgen más diferencias cuando las comparaciones se realizan utilizando los ingresos mensuales en lugar de los salarios por hora. De hecho, usando cuatro combinaciones diferentes —media por hora, mediana por hora, media mensual y mediana mensual— el informe encuentra que la brecha de remuneración de los migrantes en los salarios por hora es menor que la brecha en los ingresos mensuales (lo que refleja las desigualdades en el tiempo de trabajo), aunque el tamaño de la brecha

4 Se incluye al Reino Unido para el período del informe, mientras que se excluye a Alemania debido a la no disponibilidad de datos en el momento de escribir este informe.

► Tabla E-1: Las 20 brechas de remuneración más amplias de migrantes en los últimos años

Rango	País	Brecha de remuneración migrantes (último año) (%)	Brecha de remuneración migrantes 2014/15* (%)	Grupo Ingresos
1	Chipre	42,1	34,8	PIAs
2	Eslovenia	33,3	6,9	PIAs
3	Costa Rica	30,1	n/a	PIBMs
4	Italia	29,6	26,7	PIAs
5	Jordania	29,5	n/a	PIBMs
6	Portugal	28,9	25,4	PIAs
7	España**	28,3	29,9	PIAs
8	Luxemburgo	27,3	14,9	PIAs
9	Austria	25,3	15,8	PIAs
10	Grecia**	21,2	29,9	PIAs
11	Estonia**	21,0	22,7	PIAs
12	Irlanda	20,6	19,2	PIAs
13	Países Bajos	19,9	16,5	PIAs
14	Argentina**	18,1	22,0	PIAs
15	Islandia**	17,8	24,4	PIAs
16	Dinamarca**	17,3	21,0	PIAs
17	Estados Unidos	15,3	n/a	PIAs
18	Letonia	15,1	9,0	PIAs
19	Noruega	15,0	12,2	PIAs
20	Bélgica	12,7	9,8	PIAs

Notas: Las estimaciones se basan en los salarios promedio por hora. PIA = países de altos ingresos. PIBM = países de ingresos bajos y medios. * Obtenido del Informe mundial sobre salarios 2014/15 de la OIT. "n / a" indica que la estimación no estaba disponible en el Informe mundial sobre salarios 2014/15 de la OIT. La brecha de remuneración de los migrantes disminuyó con respecto a la estimación anterior basada en el Informe mundial sobre salarios 2014/15 de la OIT. La brecha de remuneración de los migrantes aumentó con respecto a la estimación anterior basada en el Informe mundial sobre salarios 2014/15 de la OIT.

varía entre países y entre grupos de ingresos. La Figura E-1 muestra las diferentes estimaciones basadas en salarios por hora e ingresos mensuales. Por ejemplo, la brecha de remuneración ponderada de los migrantes en la muestra de países de ingresos altos oscila entre aproximadamente el 12,6 por ciento (en el caso de los salarios medios por hora) y el 18,4 por ciento (en el caso de los ingresos mensuales medios) a favor de los trabajadores no migrantes. Del mismo modo, las estimaciones para la UE oscilan entre el 8,6 por ciento (en el caso de los salarios medios por hora) y el 16,8 por ciento (en el caso de los ingresos mensuales medios) a favor de los trabajadores no inmigrantes. En la muestra

de los PIBM, sin embargo, surge una situación diferente. Las estimaciones oscilan entre el 7,5 por ciento (en el caso de los salarios medios por hora) al 19,1 por ciento (en el caso de los ingresos medios mensuales) a favor de los trabajadores migrantes.

A diferencia del enfoque estándar en el que la brecha de remuneración de los migrantes simplemente analiza la diferencia entre los ingresos promedio (o la media) de todos los trabajadores no migrantes y los ingresos promedio (o la media) de todos los trabajadores migrantes, surge una imagen diferente cuando la educación, la edad, y el género se utilizan como factores para tener en cuenta los efectos de la composición al estimar la brecha de remuneración

▶ **Figura E-1: Resumen de la brecha de remuneración de migrantes con base en diferentes enfoques de estimación**



Notas: Las estimaciones se basan en datos de una muestra relativamente pequeña de países (33 países de ingresos altos y 16 países de ingresos bajos y medianos). El análisis arroja estimaciones opuestas para la muestra de PIA y PIBMs. Las posibles razones de las conclusiones contrarias pueden incluir, entre otras, la muestra relativamente pequeña de países de ingresos bajos y medianos cubiertos por el informe; la proporción relativamente pequeña de trabajadores migrantes en los PIBM; y la composición de puestos de trabajo entre los trabajadores migrantes en PIBM (por ejemplo, la probabilidad de que exista una proporción relativamente alta de trabajadores temporales “expatriados” altamente calificados entre la población migrante total en algunos países).

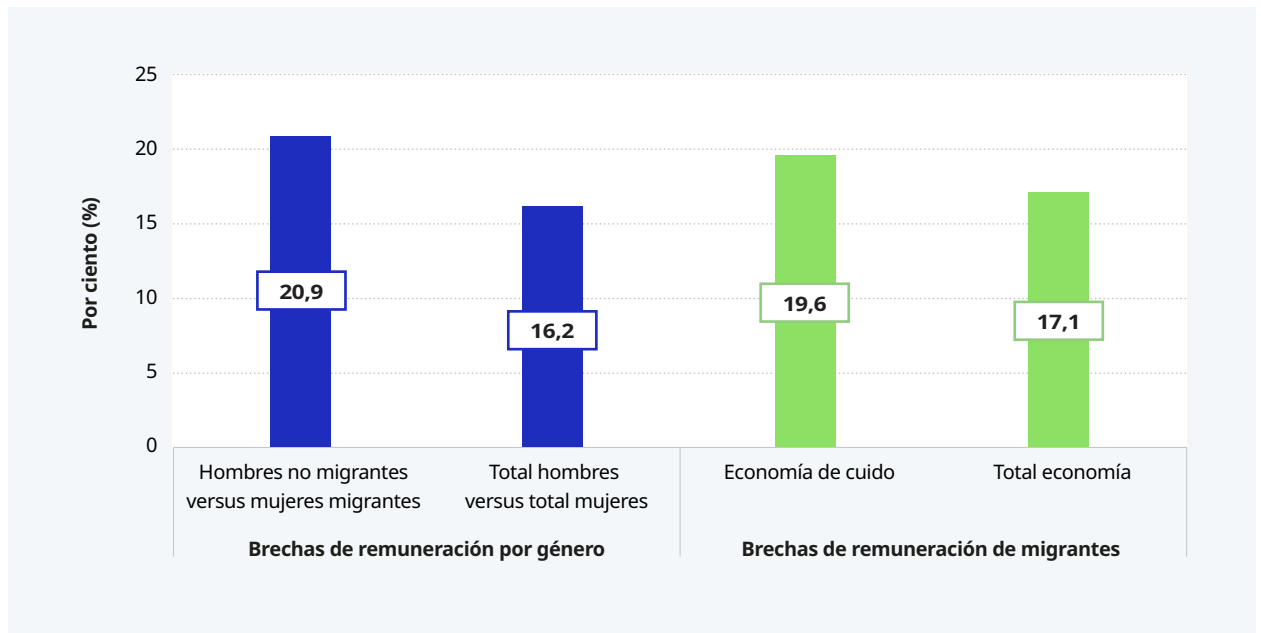
de los migrantes. Esto resulta en lo que se denomina la brecha de remuneración de los migrantes ponderada por factores.⁵ En comparación con la brecha de remuneración de los migrantes basada en el enfoque estándar, el migrante medio por hora brecha de remuneración basada en el enfoque ponderado por factores se reduce a aproximadamente el 9,5 por ciento (a favor de nacionales) en la muestra de PIA y 7,8 por ciento (a favor de los nacionales) en la UE. Sin embargo, En la muestra de PIBM, los trabajadores migrantes tienden a ganar aproximadamente un 23,8 por ciento más que sus contrapartes cuando se utiliza el enfoque ponderado por factores. En relación con el enfoque estándar, la brecha de remuneración basada en el enfoque ponderado por factores es más estrecha en la muestra de países de ingresos altos y la UE, y más amplia en la muestra de países

de ingresos bajos y medianos porque este último tiene en cuenta los efectos de composición en la estimación de la brecha de remuneración; efectos que resultan de la existencia de conglomerados de pocos trabajadores, especialmente trabajadores migrantes, en determinados lugares de la distribución salarial.

Las mujeres migrantes y los trabajadores cuidadores migrantes en los PIA pagan una doble sanción salarial

Según estimaciones mundiales de la OIT, casi la mitad de los trabajadores migrantes del mundo en la actualidad son mujeres. Las trabajadoras

⁵ La brecha de remuneración de los migrantes ponderada por factores reduce los efectos de composición causados por la existencia de conglomerados en la distribución de salarios o ingresos de los trabajadores asalariados migrantes y no migrantes se agrupan de alguna manera en subgrupos homogéneos según la educación, la edad y el género, y luego se estima la brecha de remuneración de los migrantes para cada uno de los subgrupos. Se estima una suma ponderada de las brechas de remuneración de los migrantes específicos de todos los subgrupos para obtener la brecha de remuneración de los migrantes ponderada por factores, con las ponderaciones que reflejan el tamaño de cada subgrupo de la población.

► **Figura E-2: Sanciones dobles para mujeres migrantes y trabajadores de cuidado migrantes en los PIA**

Nota: La brecha de remuneración de género agregada se extrae del Informe mundial sobre salarios 2018/19 de la OIT.

migrantes también representan una proporción significativa de las que realizan trabajo doméstico, que comprenden el 73,4 por ciento (o 8,45 millones) de todas las trabajadoras domésticas migrantes en todo el mundo (en 2013). Sin embargo, en los PIA, las trabajadoras migrantes tienden a pagar una doble sanción salarial por ser mujeres y migrantes, un hallazgo consistente con los resultados del «International Migration Outlook 2020»⁶ de la OCDE. De manera similar, en la economía de cuidado donde el trabajo a menudo es sub-evaluado, los trabajadores cuidadores migrantes —la mayoría de los cuales son mujeres— paga una sanción salarial mayor con relación al trabajador migrante promedio en los PIA. Este hallazgo corrobora hallazgos anteriores de la OIT, que revelan que debido a las asimetrías entre los países de origen y destino y, a menudo, leyes y políticas inconsistentes sobre migración y cuidados, las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes cuidadores tienden a diferir en mayor o menor medida de las de sus homólogos nacionales.⁷ La economía del cuidado, aunque muy amplia, se define en este informe para incluir a los trabajadores en los sectores de educación, salud y trabajo social, incluidos los tra-

bajadores domésticos y de cuidado personal, y los trabajadores de cuidado en sectores no relacionados con el cuidado.

La brecha de remuneración entre hombres no migrantes y mujeres migrantes (con base en salarios promedio por hora) en la muestra de los PIA, se estima en aproximadamente al 20,9 por ciento, que es mucho más amplia que la brecha de remuneración de género agregada estimada en los países de ingreso alto (16,2 por ciento) (ver gráfico E-2). La brecha de remuneración promedio entre trabajadores migrantes y trabajadores no migrantes —hombres y mujeres combinados— en la economía de cuidado es aproximadamente 19,6 por ciento por hora comparada con la brecha de remuneración agregada entre todos los trabajadores migrantes y los trabajadores no migrantes de alrededor de 17,1 por ciento en la muestra de países para los cuales los trabajadores cuidadores pueden ser identificados de forma única. Comprender las causas subyacentes de estas sanciones salariales dobles en el contexto nacional y adoptar medidas para eliminarlas contribuiría significativamente a reducir las desigualdades salariales.

6 OCDE (2020), International Migration Outlook 2020, Publicaciones OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/ec98f531-en>.

7 Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Ginebra). King-Dejardin. A 2019. *The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender* (Ginebra, OIT).

La estimación de las brechas de remuneración de los migrantes en diferentes puntos de la distribución salarial proporciona información sobre cómo las políticas específicas pueden afectar estas brechas

Los trabajadores migrantes a menudo se concentran en ciertos lugares de la distribución salarial, por ejemplo, alrededor del salario mínimo. Para identificar en qué parte de la distribución salarial la brecha de remuneración de los migrantes es más amplia, el informe estima la brecha de remuneración de los migrantes por hora en diez lugares diferentes de la distribución salarial, es decir, la brecha para el 10 por ciento inferior de los asalariados hasta la brecha para el 10 por ciento de los que ganan más.

Los resultados muestran que la brecha de remuneración varía significativamente a lo largo de la distribución del salario por hora de cada país. Los siguientes patrones parecen destacar. Primero, en algunos países, existe una tendencia a que la brecha de remuneración de los migrantes sea sorprendentemente alta en los deciles inferiores, pero desciende de manera constante desde los puntos inferiores a los superiores en la distribución del salario por hora. Esto podría implicar el incumplimiento o la exclusión de los trabajadores migrantes de la legislación sobre salario mínimo. La exclusión de la cobertura del salario mínimo puede tomar muchas formas. En algunos países, las disposiciones nacionales vigentes pueden prever explícitamente salarios mínimos reducidos para los trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes también podrían quedar excluidos porque no existe un salario mínimo para el sector en el que están empleados principalmente. Asimismo, los migrantes pueden no beneficiarse de la cobertura del salario mínimo porque no son miembros de un sindicato que sea parte del contrato colectivo que cubra el sector de actividad en cuestión.

Entre la muestra de los PIAs, este es el caso de Austria, Chipre, Dinamarca, Francia, Noruega, España y Suecia, donde la brecha de remuneración de los migrantes en el primer y/o segundo decil de la dis-

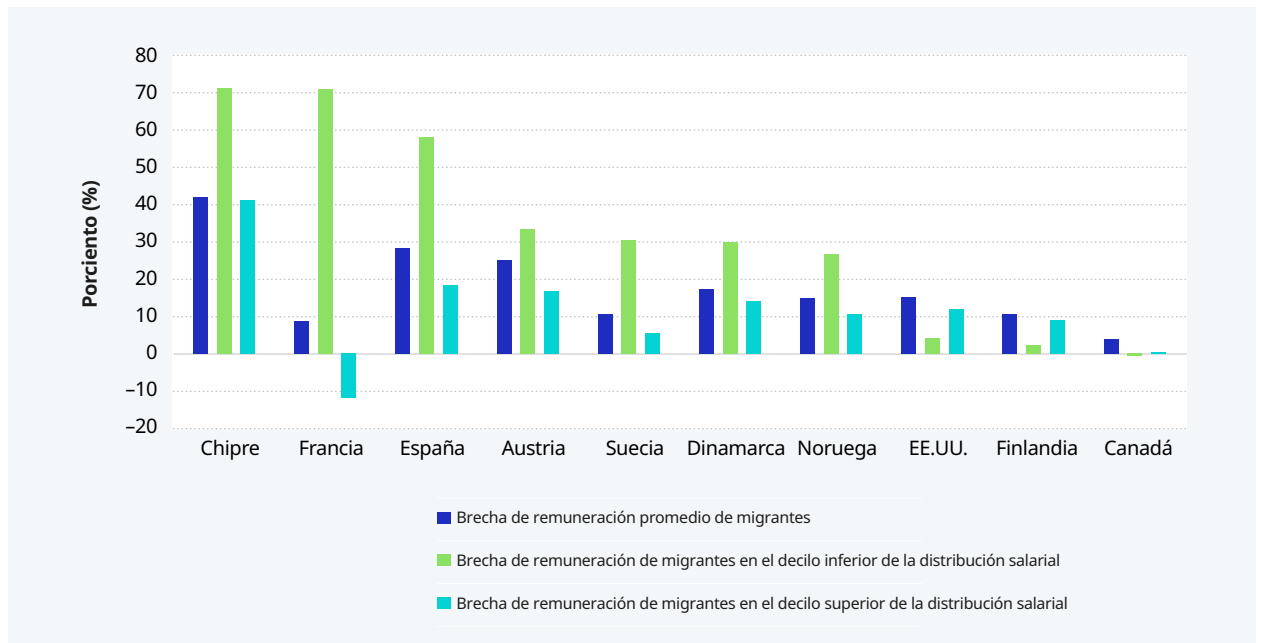
tribución del salario por hora se amplía significativamente. Sin embargo, la brecha se reduce a medida que se mueve desde el extremo inferior al superior de la distribución salarial. El Gráfico E-3 informa la brecha de remuneración media de los migrantes en la economía junto con la brecha de remuneración en los deciles superior e inferior de la distribución salarial para los países antes mencionados. Claramente, la brecha de remuneración en el decil inferior supera con creces la brecha de remuneración media de los migrantes en cada uno de estos países. En el caso de Francia, por ejemplo, aunque la brecha media se estima en alrededor del 9.0 por ciento, la brecha en el decil inferior de la distribución salarial es aproximadamente 71,1 por ciento, pero disminuye drásticamente a alrededor del 6,3 por ciento en el noveno decil y eventualmente se convierte en negativo en el décimo decil. Esta magnitud de disparidad tiene importantes implicaciones políticas para la erradicación de la pobreza y para garantizar el trabajo decente entre los trabajadores migrantes poco calificados. A modo de comparación, la figura también presenta estimaciones para Canadá, Finlandia y Estados Unidos, en cuyo caso la brecha de remuneración en el decil inferior es menor que la brecha de remuneración general de los migrantes.

En segundo lugar, en otros países, aunque la brecha de remuneración de los migrantes parece ser menor en los deciles inferior y superior de la distribución del salario por hora, la brecha es muy alta en el medio de la distribución. Esto puede reflejar posiblemente una sub-representación de los trabajadores migrantes en las estructuras de representación colectiva en el medio de la distribución debido a las dificultades para organizarse o porque los nacionales dominan la representación general, un fenómeno que podría exacerbarse si se percibe a los migrantes como una amenaza de empleo con bajos salarios para los nacionales.⁸ Este patrón es común en países como Argentina, Bélgica, Canadá, Islandia, Luxemburgo, Países Bajos y Estados Unidos. Por ejemplo, en el caso de Canadá, la brecha de remuneración de los migrantes en los deciles inferior y superior de la distribución del salario por hora es de -0,6 por ciento y 0,4 por ciento (Figura E-3), respectivamente, pero aumenta a alrededor del 6,5 por ciento en el medio de la distribución (es decir, del quinto al octavo decil).

En tercer lugar, y particularmente en algunos países de ingresos bajos y medianos, la brecha

⁸ Rubery, J. 2003. *Pay equity, minimum wage and equality at work*, Programa InFocus de promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, documento de trabajo núm. 19 (Ginebra, OIT).

► **Figura E-3: La brecha de remuneración promedio de los migrantes y la brecha de remuneración para los decilos superior e inferior de la distribución salarial**



Nota: Las estimaciones se basan en los salarios promedio por hora.

de remuneración de los migrantes se amplía y se reduce, y se revierte a favor de los nacionales o en favor de los trabajadores migrantes en la distribución del salario por hora. Este patrón puede dar una indicación de en qué parte de la distribución salarial se encuentran los trabajadores temporales «expatriados» altamente calificados en estos países. En Gambia, por ejemplo, los trabajadores no migrantes tienden a ganar más que los trabajadores migrantes desde el último decil hasta el cuarto decil de la distribución salarial. Sin embargo, la brecha se invierte a favor de los trabajadores migrantes del quinto al decil superior de la distribución, alcanzando un máximo en el noveno decil, donde los trabajadores migrantes ganan aproximadamente un 54,8 por ciento más que los trabajadores no migrantes.

Una parte significativa de la brecha de remuneración de los migrantes sigue sin explicación

El informe muestra que en casi todos los países estudiados existen brechas de remuneración entre

los trabajadores no migrantes y los trabajadores migrantes. Estas brechas surgen por múltiples y complejas razones que difieren de un país a otro y varían en diferentes lugares en la distribución general de los salarios.

De manera similar al Informe mundial sobre salarios 2018/19 de la OIT, este informe adapta las técnicas de descomposición iniciadas por Fortin, Lemieux y Firpo (2011)⁹ para dividir la brecha de remuneración de los migrantes (en diferentes lugares de la distribución salarial) en dos partes: una parte, que se explica por las características observadas del mercado laboral, y una parte «no explicada», que captura la discriminación salarial e incluye características que, en principio, no deberían tener ningún efecto sobre los salarios. Aquí, las características del mercado laboral son las denominadas características del capital humano (por ejemplo, edad, experiencia y educación); las características que definen los puestos de trabajo ocupados por las personas (por ejemplo, categoría ocupacional, condiciones contractuales o tiempo de trabajo); las características que describen el lugar de trabajo donde tiene lugar la producción (por ejemplo, sector industrial, tamaño de la empresa, ubicación geográfica); y características personales como el género.

9 Fortin, N.; Lemieux, T.; Firpo, S., 2011. «Decomposition methods in economics», en O.Ashenfelter y D.Card (eds.): *Handbook of Labor Economics* (Amsterdam, Elsevier), pag. 1-102.

El informe muestra que, en promedio, la educación y otras características observadas del mercado laboral explican una parte relativamente pequeña de la brecha de remuneración de los migrantes en diferentes lugares de la distribución salarial. La parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes domina en gran medida la parte explicada en la mayoría de los países, independientemente del grupo de ingresos. Por un lado, el informe muestra que alrededor de 10 puntos porcentuales de la brecha de remuneración ponderada de los migrantes de aproximadamente el 12,6 por ciento (sobre la base de los salarios promedio por hora) en la muestra de países de ingresos altos sigue sin explicarse por las características observadas del mercado laboral de los trabajadores migrantes y los nacionales. Por otro lado, casi todo el 17,3 por ciento de la brecha de remuneración a favor de los trabajadores migrantes en los países de ingresos bajos y medianos no tiene explicación, en promedio. Es significativo agregar que existen notables excepciones, así como amplias variaciones entre países y en la distribución salarial. Entre los países de ingresos altos, las diferencias en las características observadas del mercado laboral tienen efectos considerables en la brecha de remuneración de los migrantes en países como Austria, Canadá, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Eslovenia, el Reino Unido y los Estados Unidos, aunque una parte significativa aún permanece sin explicar. Entre los PIBM, lo mismo ocurre con Bangladesh, Costa Rica, Gambia, Jordania, la República Unida de Tanzania y Turquía. Pero en la mayoría de los países, una gran parte de la brecha de remuneración de los migrantes sigue sin explicarse. Por ejemplo, en Chipre (que tiene la brecha de remuneración estimada más amplia en la muestra de PIA), solo alrededor de 4,4 puntos porcentuales de la brecha de remuneración del 42,1 por ciento se explica por las características observadas del mercado laboral de los trabajadores migrantes y nacionales. Otros países con niveles significativamente más altos de brechas de remuneración inexplicables incluyen Argentina, Bélgica, Dinamarca, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Jordania, Países Bajos y España. En los Estados Unidos, por otro lado, alrededor de 10 puntos porcentuales de la brecha de remuneración estimada de los migrantes del 15,2 por ciento se explica por las características observadas del mercado laboral.

El capítulo tres, sección 3.5, muestra estimaciones para todos los países cubiertos en el informe.

Para niveles similares de educación, los trabajadores migrantes en los PIAs tienden a ganar menos que los nacionales dentro de la misma categoría ocupacional

Los resultados del informe muestran que, para una ocupación determinada, los niveles de educación de los trabajadores migrantes son similares (al menos) a los de los nacionales, en particular en la muestra de los PIAs. A pesar de esto, los resultados muestran que los trabajadores migrantes tienden a ganar significativamente menos que los trabajadores no migrantes con la misma ocupación en la mayoría de los países estudiados.¹⁰ Por ejemplo, en el caso de Francia, aunque los trabajadores migrantes representan sólo el 3,4 por ciento de los puestos profesionales en todo el país, tienen puntajes educativos similares a los nacionales en esta categoría ocupacional (24,7 y 23,7, respectivamente). Sin embargo, estos trabajadores migrantes todavía ganan alrededor de un 22 por ciento menos por hora que sus contrapartes nacionales. Esto ilustra el hecho de que los trabajadores migrantes tienden a tener un rendimiento salarial más bajo en su educación en comparación con los nacionales, incluso cuando tienen ocupaciones similares a las de los nacionales.

Este fenómeno se ve agravado por el hecho de que los migrantes en los países de ingresos altos suelen verse afectados por un desajuste de habilidades y pueden tener dificultades para transferir sus habilidades y experiencia entre países. Además, es posible que los empleadores no reconozcan plenamente las competencias de los trabajadores migrantes, que pueden recurrir al trabajo continuo en trabajos poco calificados y mal remunerados que no tienen en cuenta sus competencias superiores. El informe también encuentra que, dados niveles similares de educación, la probabilidad de ser empleado en un trabajo semi-calificado o altamente calificado es mucho menor para los trabajadores migrantes en los PIAs que para los trabajadores no migrantes en estos países.

¹⁰ Por ejemplo, en Argentina, Austria, Bélgica, Canadá, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Portugal, Suecia y los Países Bajos.

Las medidas para eliminar la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes mantendrían bajas las diferencias salariales entre los nacionales y los trabajadores migrantes y reducirían las desigualdades salariales generales

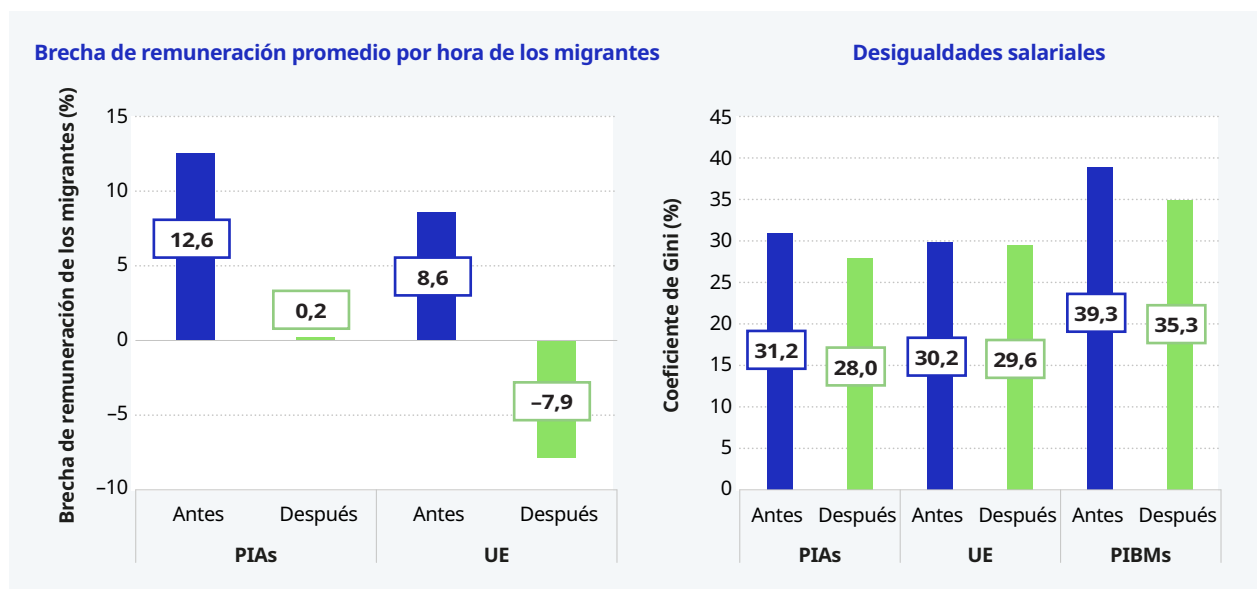
Sobre la base de una distribución salarial contra-fáctica de los trabajadores migrantes, el informe muestra que la brecha de remuneración de los migrantes por lo general se mantendría estrecha si los trabajadores migrantes recibieran la misma remuneración que los nacionales por sus características del mercado laboral. Una vez que se tengan en cuenta las características del mercado laboral y se elimine cualquier brecha de remuneración inexplicable, entre la muestra de los PIAs, la brecha de remuneración de los migrantes casi desaparecería en países como Argentina, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia; y se revertiría a favor de los trabajadores migrantes en Chile, Chipre, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Letonia, Países Bajos y España. Disminuiría sustancialmente, pero seguiría siendo positivo en Austria,

Canadá, Luxemburgo, Portugal, Eslovenia, Suiza y Estados Unidos. En promedio, la brecha de remuneración de los migrantes en la muestra de países de alta ingresos disminuiría sustancialmente de aproximadamente 12,6 por ciento a aproximadamente 0,2 por ciento si los salarios se fijaran de acuerdo con las características observadas del mercado de trabajo. En la UE, la brecha de remuneración de los migrantes se revertiría en alrededor del 8,6 por ciento a alrededor del -7,9 por ciento, en promedio (gráfico E-4). Entre la muestra de los PIBMs, la brecha de remuneración de los migrantes seguiría siendo negativa en algunos países, mientras que sería positiva en otros.

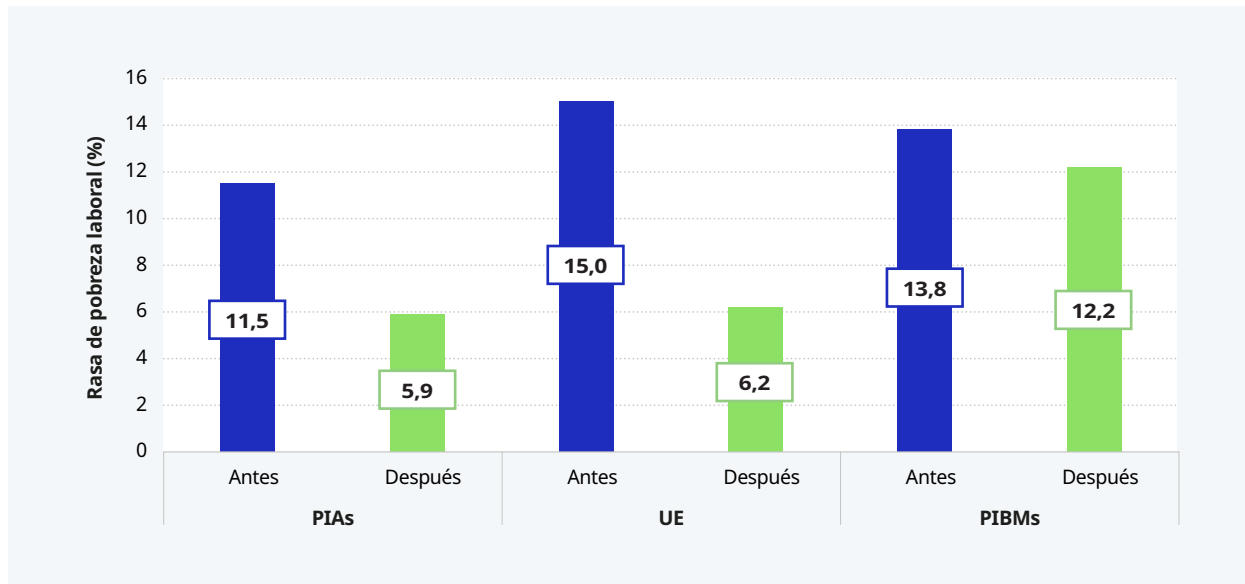
Además, las medidas para eliminar la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes pueden ayudar a reducir las desigualdades salariales generales entre países. El informe estima que el coeficiente de desigualdad de Gini, que expresa el nivel de desigualdad salarial dentro de la economía, se reduciría de aproximadamente un 31,2% a aproximadamente un 28,0% en promedio en la muestra de países de alto nivel, de aproximadamente un 30,2% a un 29,6% en la UE, y de aproximadamente el 39,3 por ciento a 35,3 por ciento en la muestra de los PIBMs (gráfico E-4).

Por lo tanto, en países donde la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes es significativamente alta, la eliminación de esta brecha ayudaría a mejorar la adecuación de las

► **Figura E-4: La brecha de remuneración de los migrantes y las desigualdades salariales generales antes y después de eliminar la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes**



► **Figura E-5: Pobreza laboral entre los trabajadores migrantes antes y después de eliminar la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes**



habilidades y los puestos de trabajo de los trabajadores migrantes hombres y mujeres, y promovería la igualdad, así como la productividad económica y el desarrollo en todos los países.

15 por ciento al 6,2 por ciento) y alrededor del 12 por ciento en la muestra de países de ingresos bajos y medianos (desde aproximadamente el 13,8 por ciento al 12,2 por ciento) (gráfico E-5).

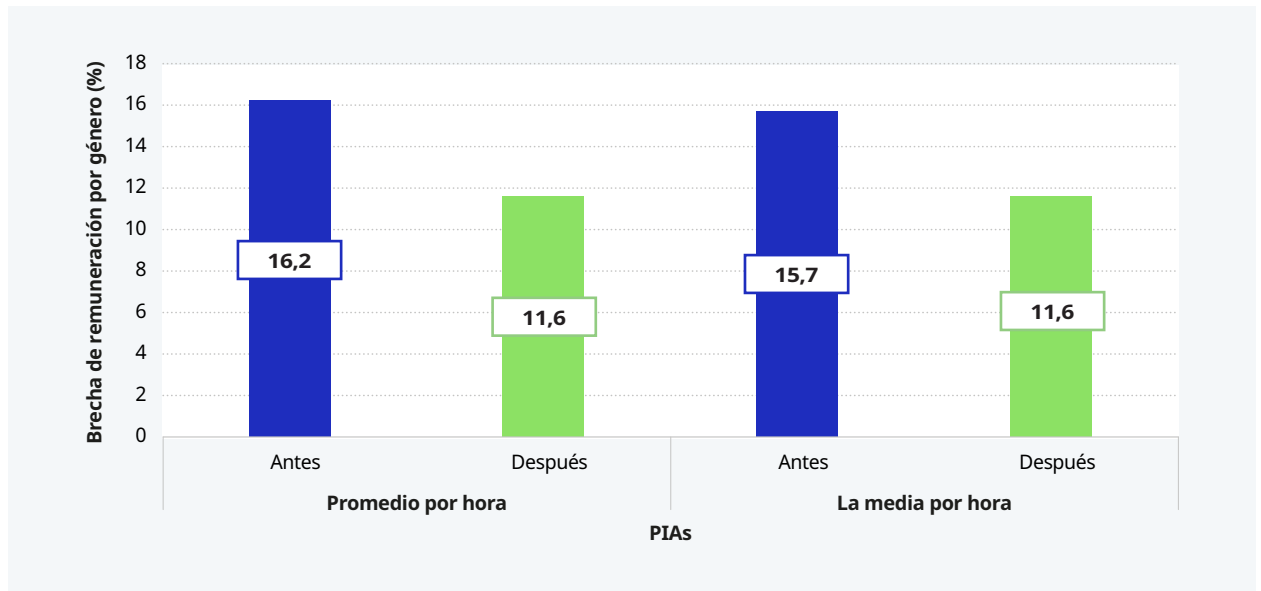
Medidas para eliminar la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes pueden ayudar a reducir la pobreza laboral entre los trabajadores migrantes

Dado el tamaño significativo de la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes, las medidas que eliminen esta parte de la brecha ayudarían a reducir la tasa de pobreza laboral entre los trabajadores migrantes, especialmente entre las mujeres migrantes. Al definir la pobreza laboral (trabajadores con salarios bajos) como «la proporción de trabajadores que ganan menos de la mitad del salario de la media por hora», eliminar la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes reduciría la proporción de trabajadores migrantes con salarios bajos en aproximadamente 49 por ciento en la muestra de países de ingresos bajos (de alrededor del 11,5 por ciento al 5,9 por ciento), en alrededor del 59 por ciento en la UE (de alrededor del

Las medidas para eliminar la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes pueden ayudar a reducir la brecha de remuneración de género agregada en la economía

Además de reducir la brecha de remuneración de los migrantes, las desigualdades salariales y la pobreza laboral entre los trabajadores migrantes, el informe encuentra que las medidas que eliminan la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes pueden ayudar a reducir la brecha de remuneración de género agregada entre todos los hombres y todas las mujeres en la economía, especialmente en los países de ingresos altos. El informe estima que la brecha de remuneración de género agregada a favor de los hombres en la muestra de los PIAs disminuiría de alrededor del 16,2 por ciento a aproximadamente el 11,6 por ciento cuando se usa el salario promedio por hora, y de alrededor

► **Figura E-6: La brecha de remuneración de género agregada antes y después de eliminar la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes**



del 15,7 al 11,6 por ciento cuando se usa la media de los salarios por hora (gráfico E-6).

Otras diferencias destacadas en las características del mercado laboral de los trabajadores migrantes y los nacionales

De manera similar a las Estimaciones Globales de la OIT sobre los Trabajadores Internacionales Migrantes (2018b), este informe encuentra que los migrantes en edad de trabajar en la muestra de países de altos ingresos tienden a tener una mayor participación en la fuerza laboral que los no migrantes, en promedio (72,1 por ciento y 69,0 por ciento, respectivamente), con variaciones notables entre países. Sin embargo, entre la muestra de los PIBM, los migrantes en edad laboral tienden a tener una participación en la fuerza laboral más baja que los no migrantes, en promedio (62,0 por ciento y 64,6 por ciento, respectivamente). En términos de distribución por sexo, los hombres migrantes tienden a tener tasas de participación en la fuerza laboral más altas que sus contrapartes no migrantes, en promedio, en la muestra de los PIAs (83,1 por ciento y 74,1 por ciento, respectivamente),

pero tienen tasas de participación más bajas que sus homólogos no migrantes en la muestra de los PIBMs (78,6 por ciento y 81,7 por ciento, respectivamente), con variaciones entre países. Entre las mujeres, las mujeres migrantes tienden a tener tasas de participación en la fuerza laboral más bajas que las mujeres no migrantes, en promedio, tanto en las muestras de países de ingresos altos (61,3 por ciento y 64,0 por ciento, respectivamente) como de países de ingresos bajos y medianos (45,9 por ciento y 48,4 por ciento, respectivamente).

El informe encuentra que los participantes migrantes más activos (en el mercado laboral), especialmente las mujeres migrantes, en 14 de los países estudiados, donde se dispone de datos sobre la informalidad, tienden a tener un empleo informal en comparación con la fuerza laboral no migrante. En particular, alrededor del 63,2 por ciento de la fuerza laboral no migrante en los 14 países estudiados está empleada en la economía informal, en comparación con aproximadamente el 66,5 por ciento de los trabajadores migrantes. La brecha entre los trabajadores asalariados es aún mayor, con alrededor del 50,8 por ciento de los trabajadores asalariados no migrantes empleados en la economía informal en comparación con 62,4 por ciento de los trabajadores asalariados migrantes. En términos de distribución por sexo, el empleo informal es más alto entre las mujeres migrantes



Ciudad del Cabo, Sud África – agosto 2020. Mujer empresaria africana inició su propia pequeña empresa, comercio informal durante la pandemia de COVID-19. © shutterstock.com

que entre los hombres migrantes, en promedio (66,4% y 65,7%, respectivamente). Asimismo, la informalidad es mayor entre las mujeres nacionales que entre los hombres (67,1 por ciento y 60,9 por ciento, respectivamente).¹¹ Es significativo, sin embargo, agregar que las estimaciones cubren solo dos PIAs (Argentina y Chile) y 12 PIMBs. Estos países albergan aproximadamente solo el 5,3 por ciento de los migrantes internacionales y alrededor del 3,0 por ciento de los trabajadores migrantes en todo el mundo.

Al observar la distribución de los trabajadores asalariados por sector industrial, el informe encuentra que, en promedio, los trabajadores asalariados migrantes, en comparación con los nacionales, están desproporcionadamente representados en el sector primario —agricultura, pesca y silvicultura— en la muestra de países de ingresos altos (2,5 por ciento y 1,5 por ciento, respectivamente), mientras que en la muestra de países de ingresos bajos y medianos, las proporciones de ambos gru-

pos son similares (10,6 por ciento y 10,3 por ciento, respectivamente). En la muestra de PIAs, trabajadores asalariados migrantes que nacionales aceptan empleos del sector secundario —minería y canteras; fabricación; electricidad, gas y agua; y construcción— (26,8 por ciento y 20,8 por ciento, respectivamente), mientras que, en la muestra de los PIBMs, ellos (trabajadores asalariados migrantes) tienden a ocupar menos empleos en el sector secundario, en promedio, que los nacionales (24,9 por ciento y 32,6 por ciento, respectivamente). Sin embargo, si bien existe una tendencia a que haya menos trabajadores migrantes empleados en el sector terciario (es decir, servicios) que los nacionales en los países de ingreso alto (70,7 por ciento y 77,7 por ciento, respectivamente), tienden a ocupar más trabajos en el sector terciario que los nacionales en la muestra de los PIBMs, en promedio (64,6 por ciento y 57,1 por ciento, respectivamente), con pocas excepciones, incluidos Costa Rica, Gambia, Jordania, Namibia, Nepal y Turquía. En términos de distribución por

¹¹ Las estimaciones están ponderadas para tener en cuenta el tamaño de la población de cada país. Sobre la base de promedios simples, alrededor del 70,3 por ciento de la fuerza laboral no migrante en los 14 países estudiados tiene empleo informal en comparación con alrededor del 70,4 por ciento de los trabajadores migrantes. En términos de sexo, alrededor del 74,8 por ciento de las mujeres migrantes activas en el mercado laboral participan en la economía informal, en comparación con el 66,4 por ciento de los hombres migrantes.

género, los trabajadores asalariados migrantes tienden a trabajar más que sus contrapartes nacionales en los sectores primario y secundario en la muestra de países de ingresos altos y el sector terciario en la muestra de los PIBMs. De manera similar, las trabajadoras asalariadas migrantes tienden a trabajar más que sus contrapartes nacionales en los sectores primario y secundario en la muestra de países de ingresos altos y los sectores primario y terciario en la muestra de países de ingresos bajos y medianos.

De manera similar a los resultados de investigaciones anteriores de la OIT, el informe muestra que los trabajadores migrantes tanto en las muestras de países de ingreso alto como de países de ingresos bajos y medianos tienen, en promedio, más probabilidades que los nacionales de trabajar con contratos temporales (27,0 por ciento y 14,9 por ciento, respectivamente muestra de los PIAs, y 42,9% y 41,7%, respectivamente, en la muestra de PIBMs), con pocas excepciones como Australia, Canadá, Chile, Hungría, Irlanda y Letonia (entre la muestra de PIAs); y Bangladesh, Malawi y México (entre la muestra de PIBM), y variaciones entre países. Esto corrobora los hallazgos de una investigación anterior de la OIT¹² según la cual los trabajadores migrantes son particularmente propensos a ser empleados en trabajos no estándares. La entrada a través de programas de migración temporal o características individuales es a menudo una de las razones. Además, los trabajadores migrantes tienden a estar sobrerrepresentados en sectores con una incidencia tradicionalmente alta de trabajos atípicos. Como consecuencia, los trabajadores migrantes también pueden tener más probabilidades de sufrir las desventajas inherentes a las formas de empleo no estándar, un hecho que se ha vuelto más evidente durante la pandemia de COVID-19 en todo el mundo.

El informe también encuentra que la incidencia del trabajo a tiempo parcial es levemente más alta entre los trabajadores migrantes que entre los trabajadores no migrantes en los países de ingreso alto, pero menor que la de los trabajadores no migrantes en los países de ingresos bajos y medianos, en promedio. Los trabajadores migrantes tienen tasas de incidencia a tiempo parcial ligeramente más altas que los trabajadores no migrantes en la muestra de los PIAs, en promedio (15,0 por ciento y 14,6 por ciento, respectivamente), principalmente debido a la incidencia significativamente mayor de contratos de trabajo a tiempo

parcial entre mujeres migrantes en comparación con mujeres no migrantes. Si bien las tasas de incidencia de los hombres migrantes a tiempo parcial son ligeramente más bajas que las de los hombres no migrantes en la muestra de países de altos ingresos (7,7% y 8,3%, respectivamente), existe una brecha promedio de 2,2 puntos porcentuales entre las tasas de tiempo parcial de mujeres migrantes y no migrantes en países de ingresos altos (23,8 por ciento y 21,6 por ciento, respectivamente), aunque la escala de la diferencia varía mucho entre países.

En la muestra de los PIBMs, la incidencia del trabajo a tiempo parcial tiende a ser menor entre los trabajadores migrantes que entre los trabajadores no migrantes, en promedio (6,2% y 8,7%, respectivamente), con variaciones notables entre países. Tanto los hombres como las mujeres migrantes en los países de ingresos bajos y medianos tienden a tener tasas de incidencia a tiempo parcial más bajas que sus contrapartes nacionales, en promedio (3,9% y 6,5% de los hombres migrantes y hombres no migrantes, respectivamente, y el 10,3% y 12,0 por ciento de mujeres migrantes y mujeres no migrantes, respectivamente), aunque el trabajo a tiempo parcial es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres en general.

¿Cuáles son las implicaciones de las políticas?

Una pregunta importante que surge del análisis de este informe es, ¿qué se puede hacer para reducir progresivamente las brechas de remuneración de los migrantes observadas en los países, en particular en los países de ingresos altos y en algunos países de ingresos bajos y medianos, incluso mediante la aplicación efectiva del principio de «igualdad de remuneración por trabajo de valor igual»? Si bien hay una serie de medidas que se pueden tomar para reducir estas brechas de remuneración, la respuesta a esta pregunta será necesariamente específica de cada país. Esto se debe a que los factores que impulsan y explican las brechas de remuneración de los migrantes varían de un país a otro, así como en diferentes partes de la distribución salarial. También pueden variar entre diferentes corredores migratorios, donde se negocian acuerdos laborales bilaterales por diferentes salarios para un segmento de la población migrante dependiendo de los países de origen de los migrantes. A continuación, se presentan algunas

12 er: OIT. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Ginebra, OIT).

implicaciones políticas importantes que surgen de los hallazgos de este informe:

► **Monitorear el impacto de la actual crisis de COVID-19 en los trabajadores migrantes es importante para abordar sus vulnerabilidades específicas.**

Si bien las estimaciones presentadas en este informe reflejan períodos anteriores a la crisis del COVID-19, los hallazgos tienen una mayor relevancia frente al COVID-19. La actual crisis mundial de COVID-19 ha puesto de relieve los déficits de trabajo decente entre los trabajadores y trabajadoras migrantes de todo el mundo. Las experiencias de crisis económicas anteriores sugieren que la recesión económica asociada con la pandemia de COVID-19 puede tener efectos negativos desproporcionados y duraderos en la integración de los migrantes en sus países de destino.¹³ Datos de encuestas recientes de México y Estados Unidos que cubren al tercer trimestre de 2020 muestra que los trabajadores migrantes han estado entre los más afectados por la crisis de COVID-19, tanto en términos de pérdidas de empleo como de disminución de los ingresos de quienes han permanecido en el empleo. En vista de estos cambios recientes, es probable que las estimaciones de la brecha de remuneración de los migrantes que se presentan en este informe se amplíen durante y después de la crisis.¹⁴ Por lo tanto, el análisis de los resultados sociales y económicos de los trabajadores migrantes hombres y mujeres sigue siendo más relevante en la respuesta inmediata y a largo plazo a la crisis del COVID-19. A medida que los países protegen sus economías durante y después de la pandemia, es necesario vigilar y proteger los derechos de los trabajadores migrantes. Esto debería incluir cubrirlos en las respuestas de la política nacional COVID-19, tales como garantizar que los trabajadores migrantes estén cubiertos por medidas relacionadas con los subsidios salariales y facilitar su acceso a la seguridad social, incluida la atención médica y las medidas de protección de ingresos.

► **Se necesitan datos fiables, incluidos datos sobre los salarios de los trabajadores migrantes y los nacionales, sobre otras regiones y países de destino.**

La calidad de los datos es clave, en particular la disponibilidad de datos fiables sobre la distribución de los salarios entre los trabajadores migrantes y los nacionales, en particular para otras regiones países de destino no cubiertos en este informe. Esto ayudaría a cerrar la brecha de datos existente, por ejemplo, con respecto a los datos sobre migración a Asia y los Estados árabes (en particular, los países del (CCG) Consejo de Cooperación del Golfo) y dentro de África del Norte y Asia Sudoriental y el Pacífico.

Se podría considerar la posibilidad de revisar y modificar las encuestas existentes en estos países mediante la introducción de módulos relacionados específicamente con las brechas de remuneración de los migrantes en las encuestas transversales. Lo que el informe recomienda aquí es que estos módulos integrados deberían capturar los resultados del mercado laboral tanto de los trabajadores migrantes como de los nacionales, incluida información sobre salarios y condiciones laborales.

La OIT está trabajando actualmente para llenar una parte de esta brecha mediante la implementación de las Directrices relativas a las estadísticas sobre la migración laboral internacional (véase OIT, 2018c), centrándose en particular en las metodologías apropiadas para capturar y recopilar datos sobre las principales categorías y subcategorías de los trabajadores migrantes. Esto es parte del esfuerzo de la OIT para mejorar la recopilación y producción de estadísticas de migración laboral a nivel nacional, regional y mundial, así como el desarrollo de conceptos y normas internacionales sobre estadísticas de migración laboral acordados en todo el mundo.

► **Es necesario ir más allá de simples medidas resumidas de la brecha de remuneración de los migrantes**

Es importante ir más allá de las simples medidas resumidas de la brecha de remuneración de los migrantes (como la brecha de remuneración promedio o la media de la brecha de remuneración de los migrantes) para comprender las causas subyacentes y así identificar las medidas políticas más efectivas para reducir las brechas. Esto se puede

13 Ver OCDE, 2020a. *Managing international migration under COVID-19*, Publicaciones OCDE, París.

14 Por ejemplo, Fasani y Mazza (2020b) muestran que los trabajadores migrantes en la UE tienen más probabilidades de tener un empleo temporal, ganar salarios más bajos y tener trabajos que son menos susceptibles al teletrabajo durante la crisis de COVID-19 en comparación con los trabajadores no migrantes (ver <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/vulnerable-workforce-migrant-workers-covid-19-pandemic>). El *International Migration Outlook 2020* de la OCDE encuentra que la crisis de COVID-19 está revirtiendo la tendencia de progreso y poniendo en peligro más de una década de progreso en la inclusión del mercado laboral de migrantes en los países de la OCDE (ver <https://doi.org/10.1787/ ec98f531-en>).



Trabajadores migrantes agrícolas de Guatemala rumbo a Canadá. © Copyright OIT

hacer examinando con más detalle las respectivas estructuras salariales de los trabajadores migrantes y nacionales, incluidas sus dimensiones de género. En particular, es esencial analizar la brecha de remuneración de los migrantes en diferentes lugares de la distribución salarial (incluida la descomposición de la brecha en partes explicadas y no explicadas), así como en diferentes sectores de la economía, y calcular las brechas de remuneración de los migrantes ponderadas por factores que tienen en cuenta los efectos de la composición en la estimación de las brechas de remuneración.

Calcular las brechas de remuneración de los migrantes en diferentes puntos de la distribución salarial, así como en diferentes sectores de la economía, tiene importantes implicaciones de política. Por ejemplo, un salario mínimo bien diseñado con una amplia cobertura legal, incluidos los sectores y ocupaciones en los que los migrantes están empleados principalmente, podría reducir la brecha de remuneración de los migrantes en el extremo inferior de la distribución salarial. Para maximizar el efecto de los salarios mínimos, debe evitarse establecer niveles salariales más bajos para los sectores en los que a menudo predominan los trabajadores migrantes, como el trabajo doméstico o la agricultura. Los contratos colec-

tivos que incluyen disposiciones sobre igualdad salarial y transparencia salarial podrían tener un efecto similar en los extremos medio y superior de la distribución salarial. Finalmente, las políticas y medidas que promueven la formación y la igualdad de oportunidades de movilidad ascendente para los trabajadores migrantes en el mercado laboral, especialmente para aquellos con residencia de larga duración, podrían tener un efecto positivo en los niveles salariales en los puestos directivos. Asimismo, eliminar la discriminación y abordar la segregación ocupacional de los trabajadores migrantes en ocupaciones y sectores peor pagados también puede ayudar a reducir la brecha de remuneración de los migrantes.

Las medidas que promueven la formalización de la economía informal, como la extensión a todos los trabajadores, incluidas las mujeres migrantes, el derecho a un salario mínimo y a la seguridad social, también pueden beneficiar enormemente a los trabajadores migrantes, especialmente a las mujeres, colocándolos bajo el paraguas de la legalidad y la eficacia. protegerlos y empoderarlos para defender mejor sus intereses.

► **Abordar las partes «explicadas» e «inexplicables» de la brecha de remuneración de los**

migrantes, incluso mediante la educación, el cambio de estereotipos y la lucha contra los prejuicios de los empleadores en las decisiones de contratación y promoción

Una parte significativa de los trabajadores migrantes con empleo remunerado en muchos países, en particular los países de ingresos altos, tienen niveles más altos de educación y habilidades en comparación con los trabajadores no migrantes, pero reciben menores retornos de estas dotaciones. Según una investigación de la OIT, estos altos niveles de sobre-educación y desajuste de habilidades entre los trabajadores migrantes son consistentes con el hecho de que los inmigrantes tienen dificultades para transferir sus habilidades y experiencia entre países, en gran parte debido a la falta de sistemas adecuados de reconocimiento de habilidades para las calificaciones de los trabajadores migrantes. También destaca la posición vulnerable que tienen estos trabajadores migrantes en los mercados laborales.¹⁵ Las prácticas discriminatorias también pueden impedir que los migrantes que buscan trabajo obtengan un empleo de acuerdo con su educación y habilidades. El desajuste de habilidades se traduce en que los trabajadores migrantes se concentran en ocupaciones peor pagadas, lo que contribuye a las brechas de remuneración observadas de los migrantes.

Los programas educativos o de readiestramiento dirigidos a hombres y mujeres trabajadores migrantes que tienen más probabilidades de verse afectados por el desajuste de habilidades, particularmente en países donde los trabajadores migrantes ganan significativamente menos que los trabajadores no migrantes, podrían

ayudar a reducir la brecha de remuneración de los migrantes. La reducción de la polarización y la segregación ocupacional puede requerir cambios en las percepciones y estereotipos sociales y culturales que contribuyen a la discriminación contra los migrantes; crear oportunidades para que los trabajadores migrantes, hombres y mujeres, accedan a una gama más amplia de ocupaciones, incluidas ocupaciones de gestión y profesionales, que ofrecen oportunidades de empleo mejor remunerado; y combatir los prejuicios de los empleadores en las decisiones de contratación y promoción. De manera más general, las medidas de integración del mercado laboral pueden ayudar a reducir el desajuste de habilidades en términos de acceso a empleos o reconocimiento de calificaciones extranjeras. Estas medidas también pueden ayudar a contrarrestar las prácticas discriminatorias, incluso con respecto a la remuneración, contra los trabajadores migrantes y promover el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, lo que a su vez ayudaría a reducir la parte inexplicable de la brecha de remuneración de los migrantes y reducir la pobreza laboral entre los trabajadores migrantes. trabajadores migrantes, especialmente entre las mujeres.

En cualquier caso, reducir la brecha de remuneración de los migrantes requerirá una estrategia más amplia que incluya también la adopción de políticas de migración laboral equitativas y efectivas que aborden los déficits de trabajo decente y aseguren una mayor coherencia entre las políticas de empleo, educación y formación, y otras políticas relevantes a niveles nacionales, regionales y globales.

15 Sparreboom, T.; Tarvid, A. 2017. *Skills mismatch of natives and immigrants in Europe* (Ginebra, OIT).

