

Análisis sobre reglas de reclutamiento en empleo temporal

Análisis sobre reglas de reclutamiento en empleo temporal





MEXICO

MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

MÉXICO

MARCO NORMATIVO /LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es la principal herramienta nacional en cuanto a derechos de las personas trabajadoras. En lo relativo a trabajadores nacionales reclutados y/o contratados para trabajar en el extranjero.

De manera temporal o permanente.

MÉXICO

MARCO NORMATIVO /LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 28

1. Condiciones de trabajo
2. Derechos de información y debido proceso
3. Especificando que el contrato debe informar al trabajador acerca de las autoridades consulares mexicanas y autoridades competentes

MÉXICO

MARCO NORMATIVO /LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo fue reformado en el año 2012

Se recortaron algunas obligaciones a la parte patronal y por ende algunos derechos de las personas trabajadoras.

MÉXICO

TEXTO PREVIO A LA REFORMA

Serán por cuenta exclusiva del patrón GASTOS de:

- Transporte;
- Repatriación;
- Traslado hasta el lugar de origen;
- Alimentación del trabajador y de su familia, paso de las fronteras.

Salario íntegro que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

- TEXTO ACTUAL
- Serán por cuenta exclusiva del patrón GASTOS de:
- • Repatriación.

MÉXICO

- TEXTO PREVIO A LA REFORMA
- Prestaciones de seguridad y previsión social a los extranjeros
- •Derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos.

- TEXTO ACTUAL
- Atención médica para el trabajador y su familia.

MÉXICO

- Derecho a información autoridades consulares y diplomáticas
- Autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, a fin de ejercer la acción legal conducente.

- No se contempla.

MÉXICO

- MARCO INSTITUCIONAL / LEY FEDERAL DEL TRABAJO
- El artículo 28 A, se refiere específicamente a los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un trabajo concreto en el exterior de duración determinada, a través de acuerdos bilaterales.
- 28B desarrolla lo siguiente:
- En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas.

MÉXICO

MARCO INSTITUCIONAL /

**Reglamento de
Agencias de
Colocación de
Trabajadores**

Mediante este instrumento se regula la prestación del servicio de colocación de trabajadores.

1. Nivel nacional
2. Gratuidad en el servicio
3. Agencias deben proporcionar material informativo

MÉXICO

MARCO INSTITUCIONAL / MINISTERIO DE TRABAJO



Servicio Nacional
de Empleo

Es la institución pública, a nivel nacional, cuyos principales objetivos son los de “facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, orientar a los buscadores de empleo y apoyar su calificación, así como auxiliar a las empresas en la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes de empleo.”

Tiene la facultad de seleccionar y reclutar a trabajadores mexicanos para trabajar en el extranjero.

MÉXICO

MARCO INSTITUCIONAL / MINISTERIO DE TRABAJO



Encargada de vigilar el cumplimiento de las obligaciones de las Agencias de Colocación emanadas por el artículo 28 B de la referida Ley.

MÉXICO

MARCO INSTITUCIONAL / MINISTERIO DE TRABAJO

Junta Federal
de
Conciliación y
Arbitraje

En lo que respecta a los trabajadores nacionales reclutados o contratados para trabajar en el extranjero, la Ley Federal del Trabajo establece que la Junta debe aprobar el contrato de trabajo después de la comprobación de que el mismo cumple con lo dispuesto en la normativa respectiva.

GUATEMALA

MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

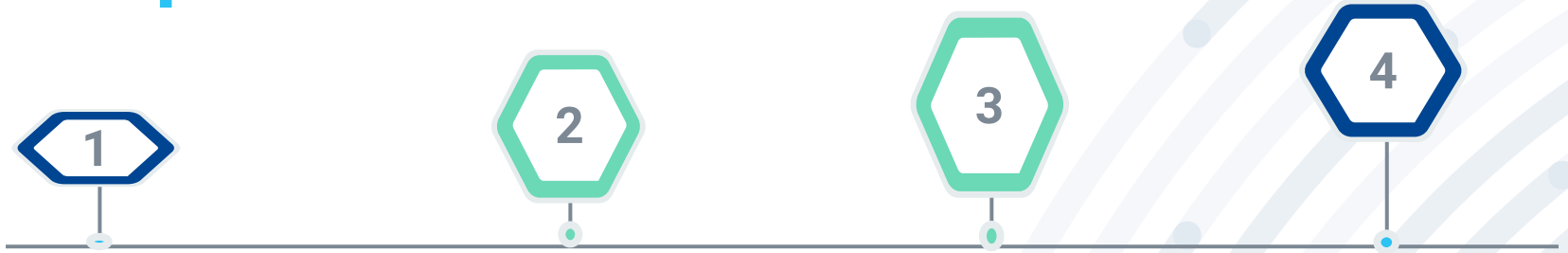
GUATEMALA

MARCO NORMATIVO / CÓDIGO DE TRABAJO

El artículo 34 regula todo lo relativo a los requisitos para la contratación de personas guatemaltecas para trabajar en el exterior.

1. Emitir permiso
2. Por medio del agente reclutador
3. Requisitos:

Requisitos



Tener “permanentemente domiciliado en la capital de la República y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos

Un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación de trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido.”

Pagar los gastos de transporte al exterior.

Lo anterior aplicará también para los gastos de la familia y /o acompañantes

Depositar en calidad de fianza, en un banco nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Requisitos

5

La repatriación del trabajador y acompañantes

6

Contrato debe ser por escrito y se debe presentar dos copias del mismo ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

7

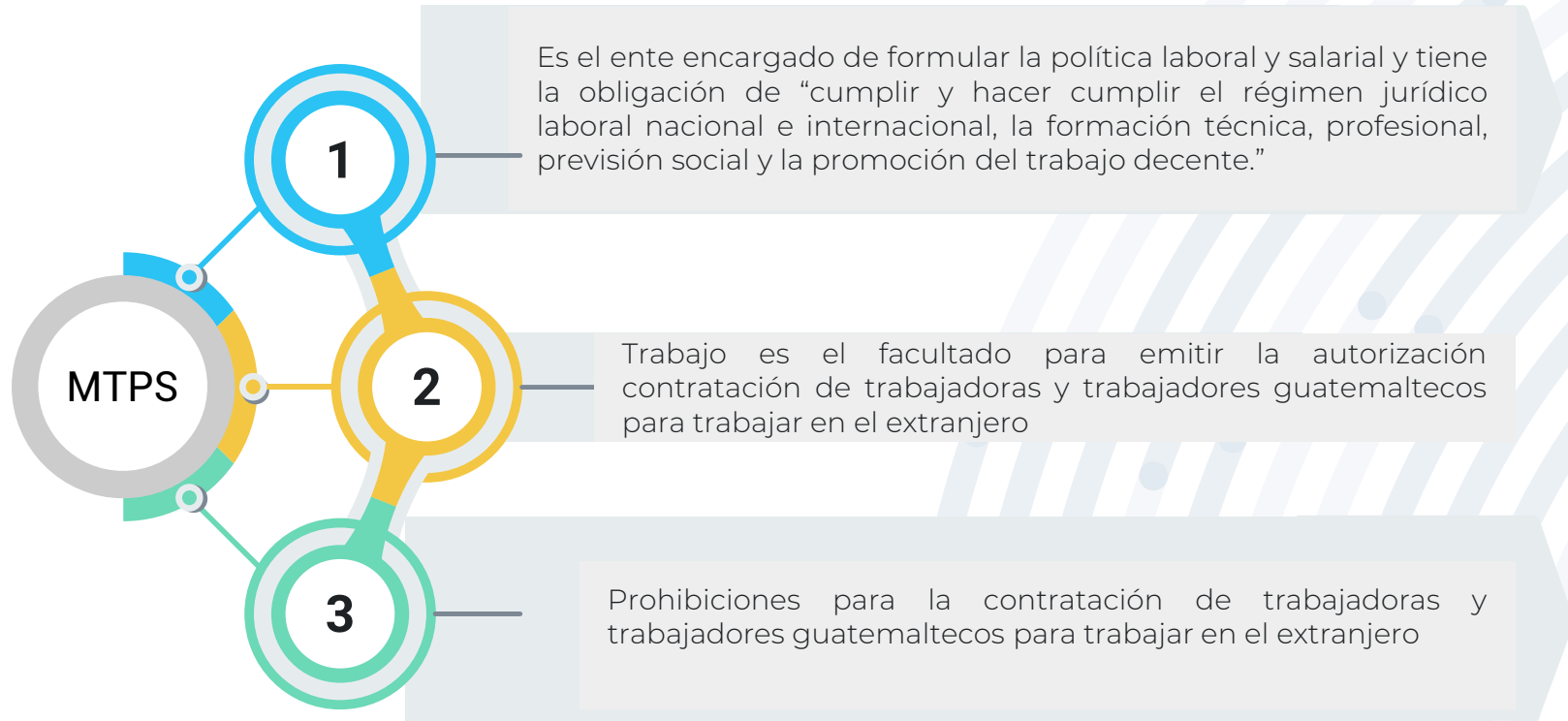
Los gastos de los agentes o la empresa son responsabilidad de ellos mismos.

GUATEMALA

MARCO INSTITUCIONAL / CODIGO DE TRABAJO

- Por otro lado, el artículo 35 del Código de Trabajo establece la prohibición al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de autorizar contratos de personas guatemaltecas para trabajar en el exterior, cuando se trate de los siguientes casos:
 - 1. Que se trate de trabajadores menores de edad
 - 2. Ausencia de garantía de prestación de alimentos de los trabajadores –al ser contratados– hacia sus dependientes.
 - 3. Trabajadores necesarios para la economía nacional.
 - 4. Contratos que lesionan la dignidad de los trabajadores.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL / REGLAMENTO ÓRGANICO INTERNO





EL SALVADOR

EL SALVADOR

MARCO NORMATIVO / Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

Artículo 8 literal g, coloca al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el encargado de “Promover la política nacional de empleo y de migraciones laborales”.

EL SALVADOR

a) que los
trabajadores
sean mayores
de dieciocho
años

b) Que los gastos de
transporte de los
trabajadores
contratados corran
por el patrono

c) Que el patrono
rinda fianza para
garantizar
repatriación

EL SALVADOR

Servicios de
colocación
gratuitos

Control del
Ministerio de
Trabajo y Previsión
Social sobre
agencias

Cierre de agencias
privadas y multas y
posibilidad de delitos
si engañan a los
trabajadores

EL SALVADOR

Existe en la redacción de esta ley algunos vacíos especialmente a la hora de definir qué se va a entender por engaño.

Es decir, no existe definición clara de las acciones u omisiones que se considerarían como tal, por tanto, ese vacío frente a una eventual sanción podría adolecer de ilegalidad.

EL SALVADOR

MARCO INSTITUCIONAL /Ley Especial Reguladora para la Contratación y Colocación de la Gente de Mar en Buques de Bandera Extranjera

- Objetivo, regular el proceso de contratación y colocación de la gente de mar de nacionalidad salvadoreña, que labore en buques de bandera extranjera
- Será aplicable a personas debidamente certificadas como gente de mar, así como a personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, domiciliadas en El Salvador, que se dediquen a su contratación y colocación.

EL SALVADOR

MARCO INSTITUCIONAL /Ley Especial Reguladora para la Contratación y Colocación de la Gente de Mar en Buques de Bandera Extranjera

- Excepciones: no se aplicará a personas que trabajen o sean parte de una embarcación de buques de guerra, buques de servicios gubernamentales de carácter no comercial, buques de pesca industrial, buques de recreo o deportivos no dedicados al comercio y buques de madera de construcción artesanal.

EL SALVADOR

MARCO INSTITUCIONAL /Ley Especial Reguladora para la Contratación y Colocación de la Gente de Mar en Buques de Bandera Extranjera

1. Las agencias de contratación y colocación exige que estén domiciliadas en El Salvador

2. requisitos para su autorización

Acreditar ante el MTPS su existencia legal, licencia de operación, así como rendir fianza para garantizar la repatriación de la gente de mar (en los casos que sea necesario); contar con informes de auditoría actualizados; entre otros.

EL SALVADOR

MARCO INSTITUCIONAL /Ley Especial Reguladora para la Contratación y Colocación de la Gente de Mar en Buques de Bandera Extranjera

Multa ante reclutamientos irregulares

Dos mil salarios mínimos diarios del sector comercio y servicio vigente;

Activar también la vía penal en caso de corresponder.

EL SALVADOR

MARCO INSTITUCIONAL /Ley Especial Reguladora para la Contratación y Colocación de la Gente de Mar en Buques de Bandera Extranjera

Detalla también los requisitos específicos para la autorización de las agencias de contratación.

Marco Institucional/ Ministerio de Trabajo y Previsión Social

A nivel nacional es la institución rectora en materia laboral. Establece como su misión “ser una institución que brinda servicios de calidad, con calidez y eficiencia a la población trabajadora, ejerciendo transparentemente la gestión pública, teniendo a la base la justicia social, la inclusión y la igualdad de género”

HONDURAS

The background features a series of concentric, semi-circular arcs in various shades of blue, ranging from light to dark. Small, solid blue dots are scattered across these arcs, creating a pattern reminiscent of a fingerprint or a stylized globe. The overall composition is clean and modern.

HONDURAS

Marco Institucional / Código de Trabajo (1959)

La Secretaria de Estado en los despachos de trabajo y seguridad social, será la competente para desarrollar la regulación, supervisión y control del proceso de reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero

HONDURAS

Marco Institucional / Código de Trabajo (1959)

De manera similar a la legislación costarricense, el Código de Trabajo hondureño en su artículo 45 establece que las restricciones contempladas para para la autorización del contrato de trabajo de trabajadores hondureños para laborar en el exterior “no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos muy calificados.”

HONDURAS

Marco Institucional / Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero (2008)

“Establecer las condiciones fundamentales para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero; así como regular, supervisar y controlar a las personas naturales o jurídicas que recluten y/o contraten mano de obra para laborar fuera del territorio nacional.”

HONDURAS

Marco Institucional / Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero (2008)

Obliga jurídicamente al agente reclutador privado como responsable solidario por la violación de los derechos del trabajador.

El reclutador debe tener domicilio permanente o durante el tiempo que esté en vigencia el contrato en la capital de Honduras para responder por los reclamos

Se le obliga a Fianza

HONDURAS

Marco Institucional / Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero (2008)

Introducción del concepto de seguridad familiar

No define claramente las condiciones de repatriación ni hace una diferenciación de las categorías de trabajador temporal o permanente.

Delega ciertas obligaciones como las de asegurar condiciones de trabajo igualitarias

Informar de las regulaciones laborales en dicho país, así como proporcionar información de los consulados y/o embajadas hondureñas más cercanas.

HONDURAS

Marco Institucional / Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero (2008)

El Reglamento estipula al inicio de su artículo 10 la prohibición para “cobrar a los trabajadores para obtener una oportunidad de empleo”; sin embargo, deja abierta la posibilidad de autorizar excepciones y generar cobros de entre el 10% y 20% del monto total del salario neto que devengará mensualmente el trabajador durante los primeros tres meses.

HONDURAS

Marco Institucional /Ley de Protección de los Hondureños Migrantes y sus Familiares

Establece, entre otros, la obligación del Estado de:

Informar los hondureños y hondureñas demandantes de empleo en el exterior y a los retornados sobre las formas más efectivas para la búsqueda de empleo.

Velar porque las condiciones de contratación de profesionales y trabajadores hondureños y hondureñas con empresas radicadas en el exterior sean las más beneficiosas posibles.

HONDURAS

Marco Institucional /Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos (2015)

Fue creada en el año 2015 con el objetivo regular el funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas (AEP) y las que realicen servicios conexos con o sin fines de lucro, a fin de garantizar la protección de los derechos de los buscadores de empleo, trabajadores y empleadores, así como facilitar el funcionamiento eficiente, desde el punto de vista jurídico y técnico.

HONDURAS

Marco Institucional /Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos (2015)

Con estas reformas del 2017, en uno de los CONSIDERANDOS, se expresa que el Gobierno por medio de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, reconoce que las Agencias Privadas de Colocación tienen gastos administrativos en el desarrollo de su actividad, y autoriza que se cobre porcentajes del salario de trabajador para cubrir esos gastos.

| TIEMPO DEL CONTRATO | PORCENTAJE % |
|---------------------|--------------------------------|
| 1 mes | 10% del salario del primer mes |
| 2 meses | 20% del salario del primer mes |
| 3 meses | 30% del salario del primer mes |

NICARAGUA

MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

NICARAGUA

MARCO NORMATIVO / CÓDIGO DE TRABAJO

Se prohíbe la celebración de contratos de trabajo con trabajadores nicaragüenses **dentro del territorio** para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero, sin autorización expresa y previa del Ministerio del Trabajo, que dictará las **condiciones y requisitos necesarios**.

NICARAGUA

MARCO NORMATIVO /ACUERDO MINISTERIAL JCHG-004-04-07 Relativo a la normación del funcionamiento de las agencias de empleo privadas

Establece que existen empresas, entidades y personas que como parte de sus actividades prestan servicios retribuidos de intermediación entre trabajadores y empleadores mediante los cuales se ayuda a los primeros a conseguir un empleo u ocupación acorde con su formación, capacidad y experiencia, y a los segundos en la preselección de personal con la calificación que el puesto de trabajo vacante requiere.

ACUERDO MINISTERIAL JCHG-004-04-07

DELIMITACIÓN

Se denomina agencias de empleo privadas cualquier servicio retribuido de intermediación **en el empleo ejercido dentro del territorio nacional**, con exclusividad o como parte de sus actividades por personas naturales o jurídicas, sean éstas últimas empresas mercantiles o entidades sin fines de lucro.

(Art. 2)

PROHIBICIÓN

Se prohíbe celebración de contratos de trabajo con trabajadores nicaragüenses dentro del territorio **para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero**, sin autorización expresa y previa del Ministerio del Trabajo, que dictará las condiciones y requisitos necesarios.

(Art. 14)

NICARAGUA

MARCO INSTITUCIONAL / MINISTERIO DE TRABAJO

Es el ente rector de la política laboral en Nicaragua y ha sido el encargado de acompañar la suscripción de numerosos acuerdos bilaterales con Costa Rica, entre estos podemos mencionar:

- Convenio de Mano de Obra Migrante, firmado entre los gobiernos de Costa Rica y Nicaragua en el año 1993.
- Procedimientos de gestión migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua, adoptado en 2007.

NICARAGUA

MARCO INSTITUCIONAL / MINISTERIO DE TRABAJO

Convenio de
Mano de Obra
Migrante
(1993)

Constituyó un marco legal para la protección de trabajadores migrantes nicaragüenses en Costa Rica regulando su admisión, ingreso, permanencia y salida del territorio costarricense: principalmente de cosecha periódica como las relativas al café y la caña de azúcar, en forma temporal.

Un aspecto destacable de dicho convenio es que permitió el reconocimiento de la categoría de trabajador migrante, por las autoridades del país receptor.

NICARAGUA

MARCO INSTITUCIONAL / MINISTERIO DE TRABAJO

Procedimientos de
gestión migratoria
para trabajadores
temporales Costa
Rica-Nicaragua
2007

Ambos gobiernos regularon el procedimiento de ingreso de trabajadores nicaragüenses a Costa Rica para realizar actividades agrícolas, agroindustriales y de construcción.

Un aspecto destacable: desde la firma del referido acuerdo hasta el año 2012, se enmarcaron dentro del mismo 15,099 personas nicaragüenses.

COSTA RICA

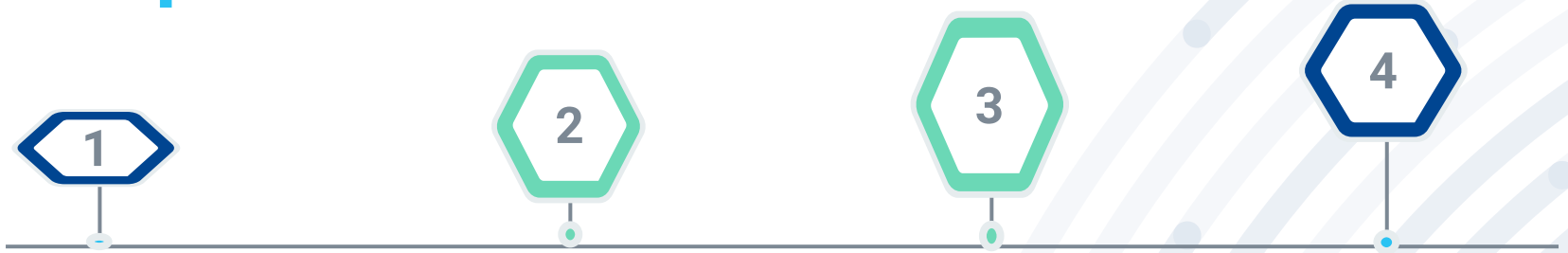
MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

COSTA RICA

MARCO NORMATIVO / CÓDIGO DE TRABAJO

Queda absolutamente prohibido celebrar contratos con trabajadores costarricenses para la prestación de servicios o ejecución de obras en el exterior, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual no autorizará el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción una serie de requisitos.

Requisitos



El Agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, deberá tener permanentemente domicilio en la capital por todo el tiempo que estén en vigencia los contratos, y un apoderado generalísimo, con el cual se pueda arreglar cualquier reclamación.

Manifiestar por escrito el lugar adonde serán llevados los trabajadores; el tipo de labores que van a desempeñar; las horas de trabajo diario; el tiempo del compromiso; el salario; la alimentación y servicio médico que se les habrá de dar; la manera cómo van a ser alojados y transportados; en qué forma y condiciones se les va a repatriar, entre otros.

El Agente depositará en la Administración Principal de Rentas, a la orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la suma de cien colones por cada uno de los trabajadores que pretenda sacar del país. Los depósitos servirán para responder a los reclamos.

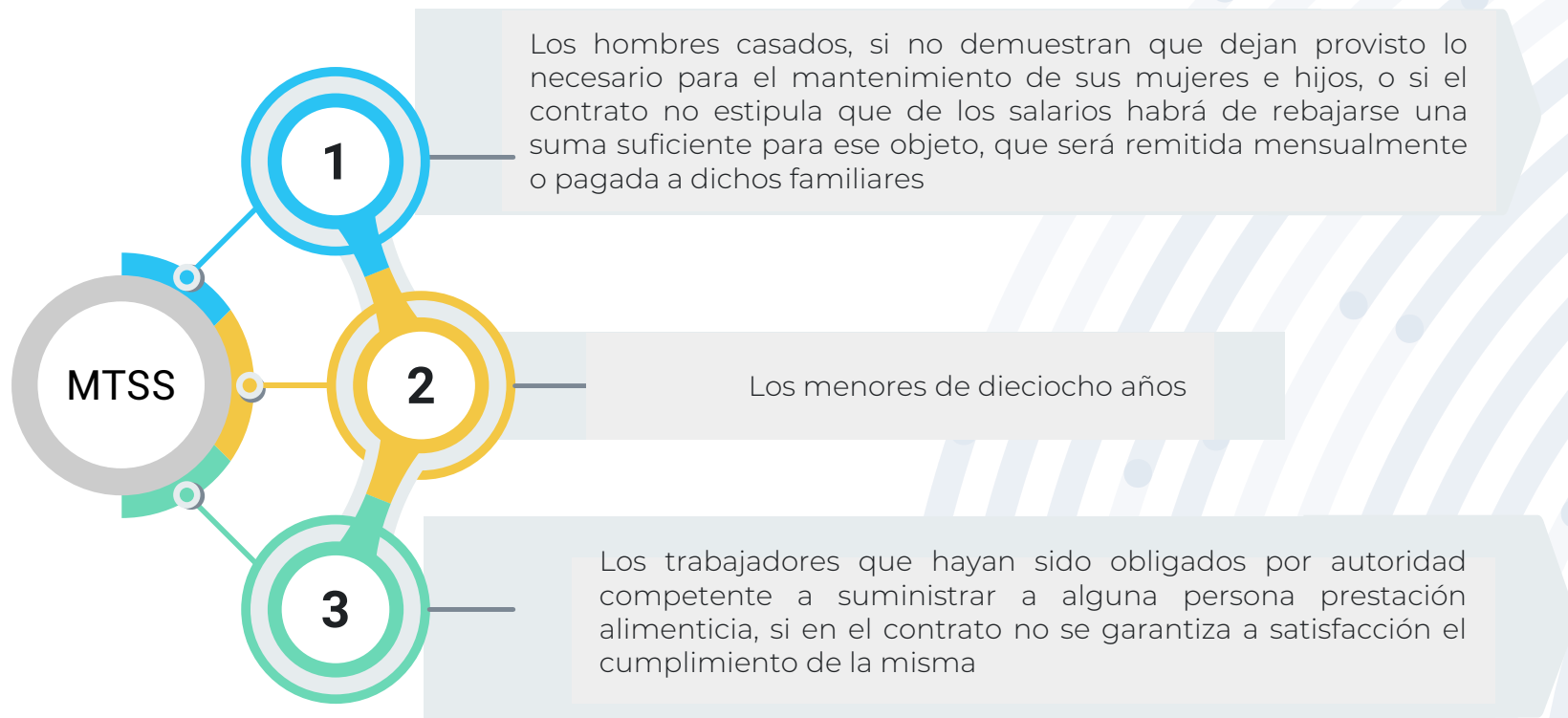
El Agente garantizará con la firma y responsabilidad solidaria de un Banco, o con un depósito, que los trabajadores que se pretenda sacar del país serán repatriados, junto con sus familias si las tuvieren, cuando dejen de surtir los efectos del contrato, sin costo alguno para ellos y hasta el lugar de su residencia.

COSTA RICA

MARCO INSTITUCIONAL / MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- De acuerdo a su Ley Orgánica, una de sus principales funciones es “Velar por el establecimiento de una política general de protección al trabajador y a su familia, como consecuencia de las relaciones de trabajo o de las situaciones de infortunio en que se encuentren, atendiendo al mismo tiempo a los riesgos futuros que les puedan acaecer.”

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL / RESTRICCIONES DE AUTORIZACIÓN



“

El Poder Ejecutivo encargará al Cónsul de la República en el lugar en donde vayan a prestar sus servicios los trabajadores, o, en su defecto, al Cónsul de una nación amiga, la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los contratos... A dicho funcionario se le pedirá también que envíe informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que fuere del caso.

(Art. 42)

DERECHOS / TEMÁTICAS REGULADAS

1

Autorización de los
Respectivos
Ministerios de Trabajo

2

Establecer domicilio
en el país que recluta o
contrata

3

Gastos de transporte
alimentación y
vivienda y pagos en
frontera

4

Obligaciones de
alimentos



5

Solidaridad jurídica del agente
reclutador con respecto a la
responsabilidad del
empleador

6

Contrato por escrito y en
español

7

Prohibición de contratar
menores de edad

8

Repatriación y retorno



**INSTRUMENTOS INTERNACIONALES PARA LA
PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
MIGRANTES Y SUS FAMILIARES**

ONU-OIT

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares **ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS**

Adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1990, entró en vigor en 2003 -resultado de su vigésima ratificación- y se basa en la protección y respeto de los derechos humanos de las personas trabajadoras migratorias y sus familiares; fijando marcos normativos, institucionales y de otra índole, que deberán regir la gestión de la migración laboral de los Estados que la han ratificado.

El Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

SUPERVISA Y VIGILA SU APLICACIÓN

Integrado por 14 expertos elegidos por 4 años

Ejercerán sus funciones a título personal e independiente y no como representantes de sus países

Órgano de expertos independientes encargado de supervisar la aplicación en los Estados Parte de la Convención

Comité ONU

RATIFICACIÓN –INFORME DE OBSERVACIONES FINALES

| País | Ratificación | Fecha último informe de observaciones finales | Próximo Informe Periódico |
|-------------|--------------|---|---------------------------|
| México | 1999 | 2017 | 2022 |
| Guatemala | 2003 | 2019 | 2024 |
| El Salvador | 2003 | 2014 | 2019* |
| Honduras | 2005 | 2016 | 2021 |
| Nicaragua | 2005 | 2016 | 2021 |
| Costa Rica | X | X | X |

“

Nicaragua

El Comité recomendó que revise su Resolución Ministerial JCGH-004-04-07, de forma que las agencias de contratación privadas puedan facilitar el empleo de trabajadores migratorios nicaragüenses en el extranjero. Le recomienda también que.. incluya la concesión de licencias a dichas agencias tanto en los países de origen como en los países de destino, a fin de asegurar una supervisión bilateral efectiva de las prácticas de contratación y promueva la reglamentación y la regularización de la migración de trabajadores.

Guatemala

- “
- a) Refuerce el marco legal y reglamentario de las agencias de contratación privadas;
 - b) Intensifique la supervisión e inspección para impedir cobros/ comisiones y condiciones de empleo abusivas por parte de las agencias privadas
 - c) Vele por que las agencias faciliten una información completa a las personas que buscan empleo en el extranjero y garanticen el disfrute efectivo de todas las prestaciones laborales convenidas
 - d) Mantenga un mecanismo de denuncia de fácil acceso con patrocinio legal gratuito, inclusive cuando son los familiares de los trabajadores migrantes quienes hacen las denuncias
-

“

México

El Comité recomendó que el Estado parte, en colaboración con Canadá, adopte medidas para asegurar los derechos laborales, en condiciones de igualdad, de los trabajadores migrantes mexicanos incluidos en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá.

Comité ONU OTRAS RECOMENDACIONES



1

Recopilar y fortalecer información estadística desglosada sobre los flujos migratorios

2

Reconocer la competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones de Estados parte y de particulares sobre violaciones de los derechos enunciados en la Convención

3

Reforzar y ampliar sus servicios consulares en los principales países de destino de las personas trabajadoras migratorias, y que estos respondan de manera eficaz a las necesidades de protección de derechos y asistencia

4

Fortalecer la formación y difusión de información acerca de la Convención

Organización Internacional del Trabajo

CONVENIOS TRABAJADORES MIGRANTES/ AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO

| País | C97 (1949) | C143 (1975) | C181 (1997) |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| México | X | X | X |
| Guatemala | 1952 | X | X |
| El Salvador | X | X | X |
| Honduras | X | X | X |
| Nicaragua | X | X | X |
| Costa Rica | X | X | X |

Convenio 97 de la OIT: Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949.

Convenio 143 de la OIT: Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975.

Convenio 181 de la OIT: sobre las agencias de empleo privadas, 1997

MUCHAS GRACIAS