
*Análisis comparativo de las
normas de reclutamiento en
países de origen*

Costa Rica – Honduras – Nicaragua – El Salvador –
Guatemala – México

Introducción

El Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) es una organización no gubernamental que tiene como misión, promover la justicia laboral contribuyendo a que las personas en situación de vulnerabilidad asuman su rol como sujetos de derechos y protagonistas en la transformación de su realidad para el pleno ejercicio del derecho al trabajo en equidad e igualdad. En virtud de lo cual, GMIES constituye a nivel mundial, la primera experiencia independiente de monitoreo externo en el ámbito de las condiciones laborales en la maquila textil, realizado por una organización no gubernamental. Se traduce en una iniciativa tendiente a contribuir al desarrollo económico y social mediante el fomento de la responsabilidad social del empresariado y el mantenimiento de empleos productivos bajo estándares justos de trabajo.

La migración es un hecho multicausal. Una de sus principales causas es la falta de oportunidades laborales en los países de origen, lo cual genera una serie de violaciones a derechos humanos que los Estados no pueden solventar, debido a que son ellos los responsables de crear las condiciones de vida digna por medio del trabajo decente para sus ciudadanos. La búsqueda de dichas oportunidades lleva a muchas personas alrededor del mundo a migrar hacia otros países que le ofrecen mejores condiciones de vida, llevando a los Estados a regular diversos aspectos de la migración con fines laborales, entre otros temas vinculantes.

Desde hace más de 40 años existen experiencias de grupos de migrantes y sus familias que de manera periódica, regulada y coordinada entre los gobiernos, migran de un país a otro con una finalidad laboral. Durante todos esos años se han establecido las bases de una migración laboral, que ha permitido buenos entendimientos, pero primordialmente ha beneficiado a muchas personas trabajadoras a obtener mejores condiciones de trabajo que impactan en sus condiciones de vida. Ha sido un proceso lento, que no ha sido fácil. Por un lado, se trata de buscar mejorar las condiciones de trabajo en el país empleador, y por otro de comprometer a los gobiernos de los países de origen, para que vigile y no abandone a sus compatriotas migrantes laborales y sus familiares. La lucha de los trabajadores/as migrantes para que se reconozcan y se respeten sus derechos ha sido esencial para ello.

Así, esta investigación tiene como temática principal mostrar información relativa a la contratación, reclutamiento y reglamentación que atañe a la población nacional de México, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica, que busca trabajar temporalmente fuera de su país de origen.

La investigación señala en primer lugar un acercamiento al marco normativo por país, aplicable a la población nacional que busca ser contratada o reclutada para trabajar en el extranjero. Además, se muestra brevemente el marco institucional, describiendo a las principales entidades encargadas de la aplicación de la normativa en cuestión y se destacan algunos convenios bilaterales relativos a la temática. Posteriormente, se muestra información de manera comparativa entre los países documentados.

Debido a que todos los países objeto de la investigación reportan que su población nacional migra principalmente hacia los Estados Unidos, este trabajo destaca información relativa a las visas que forman parte del programa de empleabilidad de los Estados Unidos y que tiene como sujetos elegibles a la población de diversos países alrededor del mundo incluidos los países objeto del presente estudio.

Finalmente, se trae a cuenta diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, donde se destaca información relativa de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares; el Convenio 97, 143 y 181 de la Organización Internacional del Trabajo: sobre los trabajadores migrantes y sus disposiciones complementarias y agencias de empleo privadas; entre otros, resaltando la importancia de los estándares internacionales como directrices marco en torno a la protección de la población migrante y sus derechos laborales.

Estos estándares deben contribuir a encarar los desafíos que plantea la realidad migratoria actual, conduciendo a una armonización legislativa, que establezca criterios comunes que sirvan a la fiscalización y supervisión de la migración laboral temporal, para que las oportunidades que se presentan para solventar sus necesidades de vida -que no pueden lograr en sus países de origen- tengan como principio fundamental la migración de forma ordenada, en condiciones humanas que velen por el respeto de la dignidad de las personas migrantes; alentando así, el desarrollo social y económico de los países.

MÉXICO

México es un país con un alto porcentaje de población en situación de pobreza. De acuerdo al Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, en el 2018 el 41.9% de la población mexicana se encontraba viviendo en situación de pobreza¹. Asimismo, tiene un alto grado de población emigrante reportando un saldo migratorio negativo de -300,000 personas². Mayoritariamente, la población mexicana se dirige hacia los Estados Unidos, siendo así que para un 97% de emigrantes, Estados Unidos constituyó su país de destino.³

En ese sentido, se ha señalado que la migración mexicana a los Estados Unidos tiene destacable carácter laboral y económico, así la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática señala que el 67,7% de la población mexicana emigrante hacia los Estados Unidos lo hizo por motivos laborales.⁴ Aunado a ello los mexicanos migrantes muestran una elevada tasa de participación en la actividad económica del mercado estadounidense de tal forma que el 87.8% de los mexicanos en edad de trabajar participan del mercado de trabajo lo cual es entre 8 y 11 puntos porcentualmente superior a la de los otros inmigrantes.⁵ Ocurre lo contrario en el caso de las mujeres, la migrantes mexicanas reportan una tasa de participación económica de 55% lo que las ubica por debajo del porcentaje de las migrantes de otras nacionalidades⁶.

Marco Normativo

Ley Federal del Trabajo

Esta Ley 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, señala que esto puede ocurrir de forma temporal o por tiempo indeterminado, indicando en su artículo 28 que se debe contar con un contrato por escrito en donde se establezca si la naturaleza del trabajo es por tiempo determinado o no, la duración de la jornada, el monto del salario y condiciones de trabajo como días de descanso, vacaciones y demás que convengan la parte patronal y trabajadora.

Por otro lado, señala aspectos relativos a los derechos de información y debido proceso, especificando que el contrato debe informar al trabajador acerca de las autoridades consulares

¹ Información disponible en <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza-2018.aspx>

² Datos del Banco Mundial. Disponible en <https://datos.bancomundial.org/indicador/SM.POP.NETM?end=2017&start=2006&view=chart>

³ Canales Cerón Alejandro y Rojas Wiesner, Martha Luz: Panorama de la migración internacional en México y Centroamérica, CEPAL - Serie Población y Desarrollo N° 124, 2018.

⁴ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) , Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, México, 2018.

⁵ Ídem.

⁶ Consejo Nacional de Población: La migración femenina mexicana a Estados Unidos. Tendencias actuales, Año I, Núm. 1, México, 2013.

mexicanas y de las autoridades competentes del país a donde se ejecutará el contrato para que en caso de que el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados pueda acudir ante dichas entidades a fin de ejercer la acción legal pertinente.

El artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo fue reformado en el año 2012. A través de dicha reforma se recortaron algunas obligaciones a la parte patronal y por ende algunos derechos de las personas trabajadoras. Consecuencia de ello, la eliminación de la garantía para que el trabajador percibiera de forma íntegra su salario sin que se le pudiera descontar nada relativo a los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación propia y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras, o por cualquier otro concepto semejante. Anteriormente dichos gastos corrían de forma exclusiva a cargo del patrono.

Con la reforma, la Ley Federal del Trabajo enuncia únicamente que el patrono debe cubrir los gastos de repatriación.⁷ Asimismo se suprimió lo relativo a la indemnización por riesgos de trabajo, quedando sin mención sobre ello en la versión actual de la ley.

De la reforma en cuestión, se subrayan los siguientes aspectos⁸.

Artículo 28	
Texto Actual	Texto Previo a la reforma (2012)
<p>Serán por cuenta exclusiva del patrón GASTOS de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repatriación. 	<p>Serán por cuenta exclusiva del patrón GASTOS de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transporte; • Repatriación; • Traslado hasta el lugar de origen; • Alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y • Todos los que se originen por el paso de las fronteras y por cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante. Además, el trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.
<ul style="list-style-type: none"> • Atención médica para el trabajador y su familia. 	<p>El trabajador tendrá derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. • Derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos.

⁷ Global Workers Justice Alliance: Reglas del reclutamiento: países de origen análisis comparativo de leyes de reclutamiento para trabajadores en el exterior en México, Guatemala, El Salvador, Honduras Y Nicaragua, 2015.

⁸ Tomado de la Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis, Dirección de Servicios de Investigación y Análisis Subdirección de Análisis de Política Interior: “Reforma a la Ley Federal Del Trabajo” Estudio Comparativo Del Texto Vigente y Texto Anterior” Montejano, Claudia Gamboa, México, 2013.

<p>Derecho a información acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.</p>	<p>No se contempla.</p>
--	-------------------------

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, señalando que dichos acuerdos deben tomar en cuenta, a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores, entre otros, los siguientes aspectos:

- Igualdad de condiciones generales para los trabajadores mexicanos con relación a los trabajadores nacionales del país receptor.
- Señalar cuáles serán las condiciones de vivienda, seguridad social y repatriación.
- Se tendrá por entendido que, al expedir una visa o permiso de trabajo, la autoridad consular del país receptor toma conocimiento de la relación laboral entre el trabajador y el patrón determinado.

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, el artículo 28B señala las normas generales a regir, entre ellas destacamos las siguientes:

- Las agencias deben cerciorarse de la veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores.
- Las agencias deben verificar que las condiciones de trabajo sean dignas y no impliquen discriminación de cualquier tipo.
- Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición del permiso de trabajo o visa por la autoridad migratoria del país donde se prestará el servicio.
- Deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de las representaciones consulares mexicanas en el país receptor y la información de las autoridades competentes a las que podrán acudir los trabajadores para hacer valer sus derechos en el país de destino.

Dicho artículo establece además la obligación a las Agencias de que, en caso de engaño respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, deberán sufragar los gastos de repatriación respectivos.

Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores

Mediante este instrumento se regula la prestación del servicio de colocación de trabajadores, señalando que esta normativa es de orden público e interés social y rigen en todo el territorio nacional. En ese sentido establece la gratuidad en el servicio de estas agencias en cuanto a la colocación de trabajadores señalando en su artículo 5 que *“queda prohibido cobrar cantidad alguna por cualquier razón o concepto a los solicitantes de empleo.”*

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo que establece que se debe informar de las condiciones generales de trabajo, el reglamento señala, en su artículo 12, que cuando se trata de trabajadores nacionales que buscan trabajar en el extranjero las Agencias debe proporcionar material informativo de las condiciones generales de trabajo y de “vida” a que estarán sujetos dichos trabajadores, estableciendo que dicho material se realizará de forma conjunta por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores.

Marco Institucional

Servicio Nacional de Empleo

De acuerdo a la información del sitio oficial, el 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.”*⁹

De conformidad a la Ley Federal del Trabajo es dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y tiene la facultad de seleccionar y reclutar a trabajadores mexicanos para trabajar en el extranjero.

Inspección Federal del Trabajo

En virtud de lo señalado por la Ley Federal del Trabajo es la encargada de vigilar el cumplimiento de las obligaciones de las Agencias de Colocación emanadas por el artículo 28 B de la referida Ley. Tiene como objetivo *“Vigilar directamente o a través de las Delegaciones Federales del Trabajo, el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante visitas de inspección, asesoría u otros mecanismos alternos, para propiciar el trabajo digno o decente, con personal calificado y herramientas tecnológicas.”*¹⁰

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

La Constitución mexicana señala en su artículo 123 que los conflictos individuales o colectivos laborales serán sometidos ante la Junta. El sitio oficial de esta entidad señala que la misma es un ente tripartito, integrado por representantes del gobierno, de empleadores y de trabajadores.

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

⁹ Información disponible en: <https://www.empleo.gob.mx/SNE>

¹⁰ Información disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/inspeccion/Inspeccion_federal.html

respectiva. Asimismo, señala que es la encargada de fijar un monto en concepto de fianza para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas en aquellos casos en que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal en territorio nacional.

Otra información relevante

Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT)

De conformidad a la información oficial del Consulado de México en Montreal, este programa fue establecido por los gobiernos de México y Canadá en 1974 con el objeto de “*satisfacer la demanda de mano de obra en el sector agrícola canadiense.*”¹¹ Tiene como base normativa un “Memorando de Entendimiento” que constituye un acuerdo administrativo entre ambos países y no un tratado internacional.¹²

El reclutamiento de trabajadores para este programa se realiza por medio del Servicio Nacional de Empleo, ya que como se señaló anteriormente la Ley Federal del Trabajo le encomienda dicha obligación. Dicho acuerdo bilateral rige para los trabajadores mexicanos que buscan laborar en este programa, sin perjuicio de que debe tomarse en cuenta la normativa nacional aplicable al respecto.

En el Programa participan 23 entidades: representantes del Gobierno Canadiense, del Gobierno Mexicano y entidades no gubernamentales de Canadá. El acuerdo establece que la duración máxima de permanencia por el gobierno canadiense bajo este Programa es de 8 meses, adicionalmente señala que se debe garantizar al trabajador al menos 240 horas de trabajo, en seis semanas o menos¹³.

En ese sentido, el Programa PTAT señala que los requisitos que deben cumplir los trabajadores son:

- Ser campesino, jornalero o que su ocupación actual se relacione con la agricultura.
- Tener entre 22 y 45 años de edad.
- Contar con una escolaridad mínima de tercero de primaria y máxima de tercero de secundaria.
- Vivir en zona rural.

De los requisitos, destacan las particularidades señaladas como condiciones de elegibilidad en cuanto al estado civil diferenciando según el sexo de la persona solicitante, así establece lo siguiente:

- En el caso de los hombres preferentemente estar casado o vivir en Unión Libre (por más de dos años).

¹¹ Consulado de México en Montreal, información disponible en <https://consulmex.sre.gob.mx/montreal/index.php/es/enterate/74-empleo-en-canada>

¹² Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Subcoordinación General del Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: Lineamiento de Operación Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México –Canadá, México, 2016.

¹³ Ídem.

- En el caso de las mujeres, preferentemente ser madre soltera y que sus hijos sean mayores de dos años.

GUATEMALA

Es el país más poblado de la región centroamericana, con 15.9 millones de habitantes. Es considerado un país de ingreso medio bajo y su PIB per cápita es de 3,1 mil dólares, los niveles de pobreza llegan a constituir el 67.7% de su población. Esto puede incidir en su alta tasa de migración neta negativa, la cual es de -5.9 %.¹⁴

De acuerdo a un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, algunos de los factores de la alta emigración de la población de los países del norte de Centroamérica, incluido Guatemala, son: la reunificación familiar, la violencia e inseguridad y los factores ambientales o climáticos. Respecto de este punto, el referido estudio indica que, por ejemplo, debido a la sequía, países como Guatemala enfrentan crisis e inseguridad alimentaria lo que repercute en otros factores como *“la malnutrición crónica en niños menores de 5 años, cifra que en Guatemala alcanzó un 59,6% de la población rural y el 65,9% de la población indígena en el período 2004-2012.”*¹⁵

El principal país receptor de emigrantes guatemaltecos es Estado Unidos, siendo que el 87% de guatemaltecos que migran, lo hacen hacia ese país. Otro flujo migratorio importante es el de guatemaltecos hacia Belice¹⁶. En el primer caso, el alto porcentaje de emigrantes podría explicar la existencia de programa de movilidad de personas trabajadoras guatemaltecas que buscan trabajar en los Estados Unidos.

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, estableciendo que para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio guatemalteco el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir un permiso. Para ello el agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda deben cumplir con una serie de requisitos, entre ellos:

- La obligatoriedad de 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*

¹⁴ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): Desarrollo y migración: desafíos y oportunidades en los países del norte de Centroamérica, 2019.

¹⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): Atlas de la migración en los países del norte de Centroamérica, (LC/PUB.2018/23), Santiago, 2018

¹⁶ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): Desarrollo y migración: desafíos y oportunidades en los países del norte de Centroamérica, 2019.

bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido.”

- *“Pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.”* Lo anterior aplicará también para los gastos de la familia y /o acompañantes siempre que el traslado de estos se haya permitido previamente.
- Se deberá depositar en calidad de fianza, en un banco nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social una suma de dinero fijada por el Ministerio con el objeto de garantizar los gastos de repatriación. Asimismo, se establece que la repatriación del trabajador y acompañantes se llevará a cabo sea cual sea el motivo del cese del contrato, excepto que el trabajador manifieste ante una representación consular, la negativa de volver.
- El contrato debe ser por escrito y se debe presentar dos copias del mismo ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Una de las mencionadas copias, deberá ser enviada por el Ejecutivo al representante diplomático del lugar donde se ejecute el contrato, este representante queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social “informes concretos cada mes”.
- Finalmente se establece que los gastos en los que incurran los agentes o la empresa por cuya cuenta proceda en cumplimiento de los requisitos mencionados, son responsabilidad de ellos mismos.

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:

- Que se trate de trabajadores menores de edad
- Ausencia de garantía de prestación de alimentos de los trabajadores –al ser contratados– hacia sus dependientes.
- Sí se trata de trabajadores necesarios para la economía nacional.
- Sí se trata de contratos que lesionan la dignidad de los trabajadores.

Tanto los requisitos de autorización, como la prohibición de la misma para la contratación de personas guatemaltecas para trabajar en el extranjero, estipulados en los artículos 34 y 35 del Código de Trabajo tienen, de conformidad al artículo 36, como excepción el hecho que se trate de trabajadores profesionales y técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos muy calificados.

Marco Institucional

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De conformidad al Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente encargado de formular la política laboral y salarial y tiene la obligación de *“cumplir y hacer cumplir el régimen jurídico laboral nacional e internacional, la formación técnica, profesional, previsión social y la promoción del trabajo decente.”*

Asimismo, se establece que debe representar -en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores- y de conformidad a las leyes, *“al Estado de la República de Guatemala ante los Organismos Internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de*

negociación de Convenios Internacionales en materia de Trabajo” y “administrar sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral”.

En ese sentido y de conformidad al Código de Trabajo es el facultado para emitir la autorización, o en su caso la prohibición para la contratación de trabajadoras y trabajadores guatemaltecos para trabajar en el extranjero.

Otra información relevante

Programa de Migración Laboral

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social establece en su sitio oficial información sobre el denominado “Programa de Migración Laboral”. El mismo, en su versión en español, es descrito como *“una alternativa de migración regular, ordenada y segura” para “promover la inclusión laboral de los guatemaltecos en el extranjero, velar por la protección y respeto de los derechos laborales de los trabajadores e igualdad de condiciones que los nacionales del país de destino.”*¹⁷ La información varía respecto de la presentada en idioma inglés, ya que en esta versión se menciona que la promoción del trabajo en el extranjero se realiza a través de visas H2A en el contexto de un acuerdo marco con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, contando con el apoyo de la Embajada de los Estados Unidos en Guatemala. Tanto en la versión inglés como en español consta que la implementación se realiza a través del Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Convenio de Cooperación Bilateral en Materia Laboral entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Guatemala.

Firmado en el 2014 por los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos y Guatemala, dicho acuerdo tiene como fin llevar a cabo *“actividades de cooperación e intercambio de información en materia laboral, de acuerdo con su legislación interna, a fin de contar con información cuantitativa y cualitativa sobre las características de los trabajadores migrantes temporales, que permita el diseño adecuado de políticas laborales activas”.*

Asimismo, se prevé la creación de un observatorio laboral México –Guatemala con el objeto de analizar las condiciones de los trabajadores migrantes guatemaltecos en México y viceversa.

¹⁷ Información disponible en: <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/dge/movilidad-laboral>

EL SALVADOR

Para El Salvador, desde una aproximación histórica los Estados Unidos de Norte América ha constituido el principal destino de migración. Para el 2015 el 89% de la población migrante salvadoreña residía en dicho país¹⁸; la pobreza y la desigualdad estructural, son algunas de las causas principales que la originan.

Sumado a ello, la violencia, la inseguridad y el alto índice de homicidios en los últimos años, llevó en ocasiones a posicionar a El Salvador –junto a Honduras y Guatemala– en uno de los territorios más violentos del mundo; el panorama llegó a considerarse incluso como epidemia debido a la tasa de asesinatos por cada cien mil habitantes¹⁹. Dichas causas, interconectadas con otras, como la falta de oportunidades laborales, brindan a grandes rasgos aproximaciones del fenómeno migratorio salvadoreño.

Como respuesta a los altos flujos migratorios, la incapacidad de absorción del mercado laboral a nivel nacional y la falta de oportunidades laborales referida, El Salvador ha venido estableciendo diferentes acuerdos binacionales o multilaterales con otros países, que van desde la implementación del Programa de Trabajadores Temporales Salvadoreños en el Exterior en el 2002, donde Canadá resultó ser el destino mayoritario de la población salvadoreña; hasta la reciente implementación del Programa de Migración Laboral para otorgar visas de trabajo temporal H2-A en el 2019, para laborar en los Estados Unidos en el rubro agrícola.

En ese sentido, es de hacer notar que, para dichas alternativas de empleo temporal en el exterior, El Salvador cuenta con un marco normativo incipiente para garantizar la protección de sus trabajadoras y trabajadores. Si bien, a nivel nacional es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social la institución rectora y garante de los derechos laborales, no se cuenta con un marco normativo específico que regule las agencias privadas de reclutamiento y contratación; a excepción de la Ley Especial Reguladora para la Contratación y Colocación de la Gente de Mar en Buques de Bandera Extranjera.

Marco Normativo

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

¹⁸Canales, Alejandro; Fuentes, Juan; de León Escibano, Carmen. Desarrollo y migración: desafíos y oportunidades en los países del norte de Centroamérica. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

¹⁹ Jiménez, Everardo. La violencia en el Triángulo Norte de Centroamérica: una realidad que genera desplazamiento. Papel Político, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá (2016).

Se constituye como el marco normativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), define sus competencias, funciones y estructura orgánica; determinando además su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector.

Creada en 1996, derogó la Ley Orgánica Del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 1963, considerando la importancia de actualizar y modernizar su estructura interna para hacer del Ministerio un ente protagónico en la búsqueda de armonización de las relaciones laborales.

A nivel nacional, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social²⁰, es la norma jurídica que aborda las contrataciones para prestar servicios fuera del país, estableciendo en su artículo 74 que *“Se podrá celebrar contratos con trabajadores salvadoreños para la prestación de servicios fuera del territorio nacional, previo permiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien deberá concederlo siempre y cuando se garanticen los intereses de los trabajadores o cuando con ello no se perjudique gravemente la economía nacional”*.

Por lo tanto, el mismo artículo regula que el Ministerio deberá posteriormente aprobar los contratos celebrados, tomando en consideración los siguientes requisitos:

- a) Que los trabajadores sean mayores de dieciocho años;
- b) Que los gastos de transporte de los trabajadores contratados, al lugar donde deben prestar su servicio y su regreso, corran a cargo del patrono; y,
- c) Que el patrono rinda fianza suficiente a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores.

Estableciendo además que las autoridades de Migración no permitirán la salida de los trabajadores contratados sin la aprobación contractual referida.

Así pues, en su artículo 67 regula que el Estado brindará de manera gratuita los servicios de colocación por medio de la dependencia correspondiente del Departamento Nacional de Empleo. Además, fijando que el funcionamiento de las agencias privadas de colocación estará supeditado al control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Esta misma disposición establece el cierre de las agencias privadas y multas que van desde los mil hasta los cinco mil colones, si se comprueban prácticas engañosas por parte de estas. Si la acción u omisión en que incurre la agencia de colocación por medio de sus representantes o cualquier persona delegada deriva en un delito tipificado en la legislación penal salvadoreña, podrá ser procesado él o la persona responsables del ilícito penal.

Respecto de las multas referidas, existe en la redacción de esta ley algunos vacíos especialmente a la hora de definir qué se va a entender por engaño y qué es lo que se pretende sancionar en el caso de las agencias contratadoras. 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.

En este punto, es preciso determinar que la vigente ley presentó un cambio normativo en lo que atañe a la regulación de agencias de empleo privadas que reclutan y colocan a la población salvadoreña que busca trabajar en el exterior. Anteriormente, en la ley de 1963, explícitamente

²⁰ Decreto Legislativo Número 682, del 11 de abril de 1996. Publicado en el Diario Oficial Número 81, Tomo 31, de fecha 03 de mayo de 1996.

se prohibía su funcionamiento, exceptuando únicamente a las agencias que eran operadas por instituciones que no perseguían fines de lucro.

Ley Especial Reguladora para la Contratación y Colocación de la Gente de Mar en Buques de Bandera Extranjera.²¹

Traza como objetivo, regular el proceso de contratación y colocación de la gente de mar de nacionalidad salvadoreña, que labore en buques de bandera extranjera; estableciendo, además, las disposiciones para garantizar sus derechos laborales y sociales en el desarrollo de sus funciones.

Creada en 2018 y con carácter especial, dicha ley prevalecerá sobre cualquier otra que la contraríe en la materia que regula. En su articulado establece que 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.

La ley establece excepciones en su ámbito de aplicación, es decir, que 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.

Para el reconocimiento de las agencias de contratación y colocación exige que estén domiciliadas en El Salvador, determinando además en su artículo 6 los requisitos para su autorización, tales como 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.

Por consiguiente, se impone una multa ante reclutamientos irregulares que no cumplan con todos los requerimientos plasmados en la legislación, la cual la impondrá el MTPS, correspondiente a dos mil salarios mínimos diarios del sector comercio y servicio vigente; dejando abierta la posibilidad de activar también la vía penal en caso de corresponder.

Parte de su especificidad consiste también en establecer ciertas definiciones como las siguientes:

a) **Gente de Mar:** Persona natural de nacionalidad salvadoreña, certificada por la Autoridad Marítima Portuaria (AMP), contratada para trabajar en el exterior, en cualquier cargo, a bordo de un buque de bandera extranjera.

b) **Agencia de Contratación y Colocación:** Toda persona natural o jurídica, nacional o extranjera, domiciliada en El Salvador, debidamente autorizada por el MTPS e inscrita en el Registro Marítimo Salvadoreño de la AMP, para la contratación y colocación de gente de mar para laborar en buques de bandera extranjera.

c) **Intermediación Laboral:** Actividad realizada por el MTPS, para la contratación y colocación de gente de mar en buques de bandera extranjera.

²¹ Asamblea Legislativa. (2018). Decreto Legislativo 914, Diario Oficial número 43, Tomo número 418. Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/3353>.

La Ley cuenta además con su respectivo reglamento para lograr su aplicación efectiva, regulando la actuación del MTPS, de la Autoridad Marítima Portuaria y del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), cuando desde sus competencias deban aplicarla. Bajo esa lógica, detalla también los requisitos específicos para la autorización de las agencias de contratación, su inscripción, su supervisión, y los motivos de su cancelación.

En consecuencia, en el artículo 16 establece que la interpretación del Reglamento será en armonía con la Constitución de la República, los tratados vigentes en El Salvador, el Código de Trabajo y la Ley General Marítimo Portuaria.

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”*.²²

Por su parte, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en su artículo 7 coloca al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el ente estatal competente y responsable de *“ejecutar y supervisar las políticas de relaciones laborales; inspección del trabajo; seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; previsión y bienestar social; migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas del sector. Igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concertación social y participación tripartita”*. Remarcando en su artículo 8 literal g, una de sus funciones específicas *“Promover la política nacional de empleo y de migraciones laborales”*.

Lo anterior, sumado a los servicios gratuitos de colocación de trabajadoras y trabajadores que ejecuta el MTPS, así como la posibilidad en El Salvador de celebrar contratos para la prestación de servicios en otros países en donde el Ministerio previamente otorga su autorización - salvaguardando los intereses de las personas trabajadoras salvadoreñas y la economía nacional; dejan en claro el rol protagónico de dicha Cartera de Estado en la ejecución de los programas de empleo temporal en el exterior; en consonancia al reconocimiento constitucional del trabajo como función social que realiza el Estado salvadoreño, obligándose a emplear los recursos a su alcance para proporcionar ocupación y asegurar condiciones económicas de una existencia digna.

Otra información relevante

Programa de Migración Laboral

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra implementando desde el 2019 el “Programa de Migración Laboral” que plantea como objetivo *“promover la inclusión laboral de*

²² Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2020). Disponible en: <https://www.mtps.gob.sv/>

*salvadoreños a través de la migración regular, ordenada y segura hacia países donde se identifiquen oportunidades de empleo”;*²³ que se presenta como el primer proyecto de trabajo temporal para obtener Visas H-2A de los Estados Unidos.

Antiguamente, el Estado Salvadoreño ha trabajado en la formulación de programas de migración laboral temporal para el beneficio de mano de obra local, como el Programa de Trabajadores Temporales Salvadoreños en el Exterior (PROSALTEX), puesto en marcha en el 2002, para buscar alternativas ordenadas, seguras y en condiciones favorables para contratar mano de obra salvadoreña en el exterior a través de acuerdos bilaterales con otros países o con empresas extranjeras.

Actualmente, el MTPS en cooperación con la Embajada de los Estados Unidos en El Salvador, pretenden generar oportunidades laborales otorgando Visas H-2A que permite a empleadores certificados de EEUU, contratar mano de obra salvadoreña para trabajar en el rubro agrícola.

Para poder ser beneficiario, según el portal oficial del MTPS, se exige a la población salvadoreña cumplir con los siguientes requisitos iniciales básicos: ser de nacionalidad salvadoreña, encontrarse en edad productiva, tener arraigo familiar sólido, no tener impedimento físico, contar con pasaporte vigente, no tener antecedentes penales ni policiales, no haber incurrido en violaciones migratorias anteriormente, trabajar actualmente en el sector agrícola y tener el compromiso de regresar al país, así como contar con una oferta laboral de una empresa de los EEUU, debidamente certificada por su Departamento de Trabajo. En este punto es importante resaltar que será el Ministerio quien realizará la intermediación laboral.

A manera de conclusión, es de hacer notar que dicho programa es un mecanismo de cooperación bilateral, es decir, al igual que otros acuerdos anteriores, existen esfuerzos por hacer del proceso un mecanismo que fomente el reclutamiento sistemático, ordenado y seguro, que promueva la transparencia; sin embargo, a nivel nacional no se cuenta con un marco legal que regule dicho proceso de reclutamiento y contratación, que podría incluso fortalecer los programas ya existentes.

²³ Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2020). Disponible en: <http://www.mtps.gob.sv/migracionlaboral/>

HONDURAS

Cuenta con una reglamentación específica en cuanto al reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños que busquen trabajar en el extranjero, sin especificar si se trata o no de trabajadores temporales. Es considerado un país de origen debido a los altos índices de población que emigra de su territorio, teniendo una tasa de migración negativa entendida como *“un exceso de personas que abandonan el país en relación con las que entran”* ²⁴.

Honduras, de acuerdo con un estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), tiene un PIB per cápita de sólo 2.3 mil dólares por persona lo cual lo ubica dentro de los países con PIB per cápita más bajo a nivel latinoamericana. Para el año 2015, el referido estudio indica que la pobreza en Honduras es una de las mayores de Latinoamérica abarcando más de dos tercios de su población.²⁵

Estado Unidos es el país de destino más frecuente para la población centroamericana, concretamente en el caso hondureño el 81.8% de los emigrantes de ese país lo hacen rumbo hacia los Estados Unidos²⁶. Las remesas enviadas por las y los trabajadores migrantes representaron para el 2018 un 20,0% del PIB.²⁷

Marco Normativo

Código de Trabajo

El Código de Trabajo de Honduras está vigente desde el año 1959. En este cuerpo normativo, los artículos 43 y 44 establecen que 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

²⁴ Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) y otros: Hallazgos del estudio de línea base sobre migración y desplazamiento en la región del SICA, 2019

²⁵ Canales Cerón Alejandro y Rojas Wiesner, Martha Luz: Panorama de la migración internacional en México y Centroamérica, CEPAL - Serie Población y Desarrollo N° 124, 2018.

²⁶ Idém.

²⁷ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2019. El nuevo contexto financiero mundial: efectos y mecanismos de transmisión en la región, 2019.

reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero²⁸.

Asimismo, se establecen los requisitos para la autorización del contrato de trabajo de personas hondureñas para laborar en el exterior por parte de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social (STSS) y las prohibiciones para que la referida secretaría no los autorice.

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.”*

Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero

Fue aprobado en el año 2008 con el objeto de *“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.”*²⁹

El Reglamento es muy específico en cuanto requisitos, prohibiciones, garantías y derechos de los trabajadores hondureños que sean reclutados para trabajar en el extranjero así como las obligaciones y limitaciones de las agencias reclutadoras. Establece además la coordinación de la Dirección General de Empleo con otras instituciones públicas para la correcta ejecución de la reglamentación en cuestión.

Un aspecto destacable es que obliga jurídicamente al agente reclutador privado como responsable solidario por la violación de los derechos del trabajador. Esto hace que exista el mecanismo para que en caso de incumplimiento se pueda reclamar al agente y a la empresa en los tribunales de materia laboral, tomando en cuenta que 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, además de que se le obliga a entregar una fianza que sirva para asegurar cualquier reclamo como indemnizaciones o los gastos de repatriación de ser necesarios.

Asimismo, resalta la introducción del concepto de seguridad familiar al obligar al trabajador a cumplir con obligaciones de alimentos a sus dependientes y la obligación anual de publicar el listado de personas jurídicas autorizadas para las actividades de reclutamiento.

Como se dijo anteriormente, el reglamento es específico en cuanto a normar el reclutamiento y contratación de personas hondureñas para laborar fuera de Honduras, parte de la especificidad consiste también definir categorías como las siguientes:

²⁸ Global Workers Justice Alliance: Reglas del reclutamiento: países de origen análisis comparativo de leyes de reclutamiento para trabajadores en el exterior en México, Guatemala, El Salvador, Honduras Y Nicaragua, 2015.

²⁹ Acuerdo núm. STSS-252-08. Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero. Artículo 1.

Reclutamiento: Etapa previa a la contratación, que consiste en convocar, registrar, orientar, evaluar y seleccionar candidatos para un puesto de trabajo en el extranjero.

Contrato de trabajo en el extranjero: Documento que legaliza una relación laboral, entre empresa extranjera en calidad de empleador y trabajador hondureño, para que preste sus servicios en el extranjero, previo a la autorización correspondiente.

Actividad remunerada: Comprende toda actividad que es objeto de pago en moneda de curso legal del país destino, a consecuencia de prestación de servicios o ejecución de obras.

Persona natural: Únicamente aquella constituida como comerciante individual autorizada para realizar actividad desde reclutamiento y colocación de trabajadores hondureños en puestos de trabajo en el extranjero.

País origen: En términos migratorios, país de donde son originarios y tiene domicilio permanente los trabajadores, en este caso Honduras.

País destino: País en el extranjero donde las personas trabajadoras hondureñas prestaran sus servicios o ejecutaran obras.

No obstante lo anterior, no define claramente las condiciones de repatriación ni hace una diferenciación de las categorías de trabajador temporal o permanente. Adicionalmente, a las personas naturales o jurídicas que se dedican al reclutamiento, les delega ciertas obligaciones que podrían impactar de manera negativa en la protección de los derechos laborales de las personas eventualmente contratadas, como las de asegurar condiciones de trabajo igualitarias en el país de empleo y la obligación de informarles de las regulaciones laborales en dicho país, así como proporcionar información de los consulados y/o embajadas hondureñas más cercanas.

Finalmente, es de hacer notar que 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.

Ley de Protección de los Hondureños Migrantes y sus Familiares

Es necesario aclarar que dicha normativa no es específica para trabajadores hondureños en el Exterior, sin embargo, cuenta con algunos lineamientos al respecto. Sobre ello es pertinente destacar que el articulado está redactado de manera tal que visibiliza la migración de las mujeres hondureñas, enunciándolas como tal. Así el artículo 14 establece, entre otros, la obligación del Estado de:

- I) 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 y la mejora de sus posibilidades de ocupación.
- II) Velar porque las condiciones de contratación de profesionales y trabajadores hondureños y **hondureñas** con empresas radicadas en el exterior sean las más beneficiosas posibles.
- III) Crear programas de empleo temporal en el extranjero, coordinados y respaldados por el Estado de Honduras por medio de la Secretaría de Estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social.

IV) Impulsar la aplicación de las normas fundamentales de protección de los trabajadores migrantes hondureños para evitar su explotación y el trabajo forzoso en el exterior principalmente en actividades tales como la agricultura, silvicultura, ganadería, servicios particularmente el doméstico y las industria entre otros.

Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos

En virtud de lo establecido en el artículo 1, esta normativa 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.

En el año 2017 se realizaron importantes reformas al mismo, las cuales cambian el espíritu que tenía el reglamento en las que se expresaba una absoluta prohibición al cobro de cualquier costo que tuviera que ser descontado del salario del trabajador y trabajadora.

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.

De tal forma que en el artículo octavo de este acuerdo de reformas se autoriza descuentos porcentuales al trabajador, del salario del primer mes, de la siguiente manera:

Porcentajes de cobro al buscador de empleo (trabajador/a), de acuerdo a la temporalidad del contrato de trabajo:

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

Esto quiere decir que, si el trabajador/a obtiene un contrato mayor a 3 meses, no se le deberá descontar más del 30% en su salario y solo el primer mes.

Es preciso señalar que este Reglamento tiene a la base, de acuerdo a sus considerandos, el artículo 7 del Código de Trabajo que habla de la figura de “intermediario” mientras que el Reglamento de reclutamiento y contratación de hondureños para trabajar en el extranjero, tiene como fundamento los artículos 43, 44 y 45 del Código de Trabajo que refieren específicamente a los trabajadores que deseen laborar en el exterior.

En ese sentido el Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos establece la prohibición –a las Agencias de Empleo y Servicios Conexos– de intermediar en el reclutamiento y contratación de trabajadores que deseen trabajar en el extranjero sin cumplir con los requisitos establecidos en la legislación nacional e internacional aplicable. Por otro lado, de acuerdo al artículo 8 del Reglamento en cuestión, la persona coordinadora del Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privadas (AEP), tiene la facultad de diseñar y promover “*mecanismos de coordinación entre las AEP de trabajadores hondureños para trabajar en el extranjero; y de reclutamiento en el país; y otros servicios*”

relacionados con la búsqueda de empleo y el Servicio de Empleo Público gestionado por el Gobierno.”

Marco Institucional

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)

De acuerdo a la información oficial de STSS, esta entidad es la encargada de *“la Administración Pública encargado de formular, coordinar, ejecutar y evaluar las políticas laborales, formación de recurso humano, seguridad social, fomento de la educación obrera y de la tutela de las relaciones obrero patronales y las demás que le atribuye a ésta.”*³⁰

Asimismo el artículo 30 de la Ley General de la Administración Pública (Decreto Número 146-86) a esta Secretaría le corresponde lo concerniente a *“la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de la políticas de empleo, inclusive de los minusválidos, el salario, la formación de mano de obra; el fomento de la educación obrera y de las relaciones obrero patronales; la inmigración laboral selectiva; la Coordinación del sistema de seguridad social; el reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de sindicatos y demás organizaciones laborales; lo relativo a la higiene y seguridad ocupacional; al manejo de los procedimientos administrativos de solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.”*

Dirección General de Empleo

Esta dirección tiene un rol protagónico en cuanto a la aplicabilidad del Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero. De conformidad a lo regulado por dicho cuerpo normativo, a la Dirección General de Empleo le compete, entre otros, *“promover y ejecutar actividades de reclutamiento y conexas que deriven en la contratación de trabajadores hondureños para laborar en el extranjero. Asimismo, regular, supervisar y controlar a aquellas personas naturales y/o jurídicas que se dediquen al reclutamiento y/o contratación de trabajadores para laborar en el extranjero.”*

Otra información relevante

Régimen Especial de Migración Legal de Trabajadores Hondureños, para trabajar en el sector agrícola de los Estados Unidos de América y de otros países

En junio de 2010, a solicitud formal de una Asociación de los Estados Unidos de mano de obra a la Asociación Nacional de Industriales de Honduras se decreta la creación de un “Régimen Especial de Migración Legal de Trabajadores Hondureños”, para trabajar en el sector agrícola de los Estados Unidos de América y de otros países, como un mecanismo de excepción a lo normado en el Código de Trabajo sobre el reclutamiento y contratación de hondureños para trabajar en el extranjero.

Es destacable que en los considerandos de este Régimen se reconoce que en los Estados Unidos viven miles de hondureños de forma ilegal, sujetos a persecución migratoria y repatriación.

³⁰ Sitio web oficial de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social (STSS): www.trabajo.gob.hn

Asimismo, reconoce que la crisis económica en los Estados Unidos incide en el envío de remesas de hondureños hacia sus familiares en Honduras.

Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero³¹

El sitio web oficial de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social cuenta con un apartado principal denominado “Programa de Trabajo en Temporal en el Extranjero”. En el que se cuenta con información en inglés en el apartado “Employers” (empleadores), señalando entre otras cuestiones, que gracias al referido programa se han beneficiado 377 trabajadores en los últimos 3 años en países como Canadá y España.

Asimismo se encuentra el documento “Agreement Between The United States of America and The Republic of Honduras Concerning the Temporary Agricultural and Non-Agricultural Worker Programs”³² que regula opciones de contratación de hondureños para trabajar en los Estados Unidos con una visa tipo H2A y H2B para trabajo temporal y legal, en actividades agrícolas y no agrícolas.

³¹ Disponible en <http://www.trabajo.gob.hn/ptte/>

³² [Acuerdo entre los Estados Unidos de América y la República de Honduras relativo a los trabajadores Sobre los programas de trabajadores temporales agrícolas y no agrícolas].

NICARAGUA

De los países centroamericanos Nicaragua es el tercero más pobre de la región, con casi el 60% de su población en condición de pobreza. En México y El Salvador, por su parte, el 41% de la población está en condición de pobreza, muy por el contrario de Costa Rica, que en este aspecto sobresale no sólo en la región centroamericana, ya que su promedio de pobreza se encuentra por debajo del promedio latinoamericano.³³

Debido a que la mayor parte de la población nicaragüense que migra por motivos laborales dentro de la región centroamericana lo hace principalmente hacia Costa Rica³⁴, es dable destacar que la disparidad en los niveles de pobreza entre ambos países puede constituir un motivo para explicar dicho proceso migratorio.

Nicaragua no ha desarrollado normativa específica para regular a las agencias de empleo que reclutan y colocan a población nicaragüenses que busca trabajar en el extranjero. Pese a que el Código de Trabajo enuncia que será el Ministerio del Trabajo el encargado de regular lo relativo a las agencias de intermediación o colocación de nacionales que buscan trabajar en el extranjero, no existe avance legislativo al respecto.

Marco Normativo

Código de Trabajo

La norma general en materia de derecho laboral de Nicaragua es el Código de Trabajo. En dicho instrumento respecto de las personas trabajadoras nacionales que buscan laborar fuera de la frontera nicaragüense, se establece en el artículo 15 la prohibición para la celebración de contratos de *“trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero, sin autorización expresa y previa del respectivo órgano del Ministerio del Trabajo, que dictará las condiciones y requisitos necesarios, salvo excepciones de ley”*.

Acuerdo Ministerial JCHG-004-04-07 Relativo a la normación del funcionamiento de las agencias de empleo privadas

Adoptado en el 2007, el Acuerdo Ministerial JCHG-004-04-07, tiene a la base que en el sector privado existen *“empresas, entidades y personas que como parte de sus actividades prestan*

³³Canales Cerón Alejandro y Rojas Wiesner, Martha Luz: Panorama de la migración internacional en México y Centroamérica, CEPAL - Serie Población y Desarrollo N° 124, 2018.

³⁴ Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) y otros: Hallazgos del estudio de línea base sobre migración y desplazamiento en la región del SICA, 2019.

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”.

No obstante, el referido Acuerdo establece por definición que el mismo opera únicamente para la intermediación y colocación de trabajadores dentro de las fronteras nicaragüense, excluyendo así la posibilidad de que estas agencias privadas sirvan también para colocar a personas nacionales que buscan trabajo fuera de Nicaragua. Dicha definición se encuentra en el artículo 2 del referido instrumento y concretamente señala que *“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.”*

Más adelante, en el artículo 14 –al igual que en el artículo 15 del Código de Trabajo– se excluye nuevamente la posibilidad de colocación o reclutamiento de trabajadores nacionales que buscan laborar fuera de la frontera nicaragüense, señalando que *“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 respectivo órgano del Ministerio del Trabajo, que dictará las condiciones y requisitos necesarios.”*

Asimismo, el no cumplimiento de la prohibición antes mencionada constituye una infracción que tiene como consecuencia la cancelación del “registro de funcionamiento” de las agencias de colocación que busquen *“colocar trabajadores nicaragüenses en el exterior”*.

Marco Institucional

Ministerio de Gobernación y la Dirección General de Migración y Extranjería

La Dirección General de Migración y Extranjería perteneciente al Ministerio de Gobernación son las entidades encargadas –de acuerdo a Ley General de Migraciones y Extranjería y su respectivo Reglamento– de instrumentalizar la política migratoria del país, sin embargo, no hay una normativa que indique que deba desarrollar lo relativo a las personas nicaragüenses que buscan un trabajo temporal en el exterior, exceptuando lo establecido en el convenio bilateral “Procedimientos de gestión migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua”, ya que en él se señala a la Dirección General de Migración y Extranjería de la República de Nicaragua como la institución encargada de revisar o elaborar los documentos de viaje de las personas trabajadoras cuya información ha sido remitida por el Ministerio del Trabajo de Nicaragua.

Ministerio del Trabajo

Es el ente rector de la política laboral en Nicaragua y ha sido el encargado de suscribir numerosos acuerdos bilaterales con Costa Rica, entre estos el “Procedimientos de gestión migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua” que desde el año 2007 busca regular el ingreso y permanencia de trabajadores migrantes no residentes nicaragüenses en territorio costarricense en los rubros de actividades agrícolas, de construcción y agroindustriales.

Otra información relevante

Entre Nicaragua y Costa Rica se han suscrito numerosos acuerdos o convenios con el objeto de regular las condiciones de los trabajadores migrantes nicaragüenses hacia Costa Rica.

Entre ellos podemos mencionar el Convenio de Mano de Obra Migrante, firmado entre los gobiernos de Costa Rica y Nicaragua en el año 1993, que constituyó un marco legal para la protección de trabajadores migrantes nicaragüenses en Costa Rica regulando *“la admisión, ingreso, permanencia y salida del territorio costarricense trabajadores migrantes nicaragüenses que en calidad de No Residentes desean dedicarse a labores agrícolas, principalmente de cosecha periódica como las relativas al café y la caña de azúcar, en forma temporal”*³⁵.

Un aspecto destacable de dicho convenio es que permitió el reconocimiento de la categoría de trabajador migrante, por las autoridades del país receptor. El Acuerdo estableció que la Dirección General de Migración y Extranjería de la República de Costa Rica “proporcionará a los ciudadanos nicaragüenses que ingresen al país por el puesto fronterizo de Peñas Blancas, por medio de la Policía Especial de Migración, documentación que les permita identificarse como trabajadores migrantes no residentes, mientras dure el contrato”.

Es pertinente destacar que uno de los acuerdos más relevantes entre ambos países lo constituye el denominado “Procedimiento de gestión migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua”, relacionado en los párrafos precedentes, por el cual ambos gobiernos regularon el procedimiento de ingreso de trabajadores nicaragüenses a Costa Rica para realizar actividades agrícolas, agroindustriales y de construcción³⁶. Desde la firma del referido acuerdo y hasta el año 2012, se enmarcaron dentro del mismo 15,099 personas nicaragüenses.³⁷

No obstante lo anterior, el acuerdo ha sido criticado³⁸ por carecer de robustez legal, ya que no es un pacto vinculante para las partes, dejando abierta la posibilidad de que el reclutamiento de trabajadores migrantes de Nicaragua se pueda realizar de maneras distintas a lo establecido por el acuerdo. Por otro lado, las áreas laborales que incluye son limitadas dejando por fuera uno de los principales rubros donde labora la mayor parte de la población nicaragüense en Costa Rica, el del trabajo doméstico.³⁹

³⁵ Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/legaldocument/wcms_382422.pdf

³⁶ Organización Internacional para las Migraciones; Ayuda- Memoria: Taller Bilateral Nicaragua – Costa Rica: Sistemas de Información sobre Migración Laboral, Nicaragua, 2012.

³⁷ Ministerio del Trabajo de Nicaragua; disponible en <http://www.oas.org/es/sedi/ddse/documentos/mide/Taller%20Sistemas%20de%20Informacion%20Nicargua%20-%20OIM/MITRAB%20Nicaragua%20-%20Estadisticas%20de%20flujos%20migratorios%20laborales.pdf>

³⁸ Bolaños Fernando, Fundación Friedrich Eebert: Dictamen Jurídico y Socio Laboral Convenio Binacional Costa Rica – Nicaragua. Costa Rica 2009.

³⁹ Bonnie, Alexandra: Trabajadoras Domésticas en Costa Rica, un camino tortuoso hacia el reconocimiento en Revista Encuentro, Universidad de San José Costa Rica 2010.

COSTA RICA

Costa Rica no cuenta con una legislación específica para regular el reclutamiento y colocación de trabajadores temporales nacionales en el extranjero. Comparado con el resto de países centroamericanos abordados en esta investigación, Costa Rica tiene niveles de desarrollo más alto y es el único país de la región del SICA que presentó una tasa de migración neta positiva, es decir que existió “*un exceso de personas que entran al país, en relación con las que salen.*”⁴⁰

Lo anterior podría explicarse porque Costa Rica es el país de Centroamérica más buscado para solicitar asilo por personas originarias del resto de países centroamericanos que hacen parte del SICA. Aunado a ello es el país de Centroamérica –sobre los que versa el presente estudio– con mayor PIB per cápita, quintuplicando incluso las cifras de Honduras y Nicaragua⁴¹.

Costa Rica es el país centroamericano con mayor tasa de desempleo⁴². Pese a la afluencia de migrantes que recibe Costa Rica al interior de sus fronteras, al igual que sus pares centroamericanos, Costa Rica tiene población emigrante y esta lo hace principalmente hacia los Estados Unidos⁴³. En general, el motivo principal de la migración costarricense es la búsqueda de trabajo pero esto ocurre mayoritariamente en el caso de los hombres, puesto que las mujeres migrantes costarricenses tienen como motivo principal la reunificación familiar.⁴⁴

Marco Normativo

Código de Trabajo

Es el principal instrumento normativo en lo referente al derecho al trabajo. Sí bien en su artículo 3 establece una definición para la figura de intermediario, señalándolo como “*toda persona que contrata los servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono*” no aclara si se trata únicamente para mediar entre empleadores nacionales o si esto pudiera extenderse a empleadores en el extranjero. Más allá de eso, resulta pertinente destacar que la figura de intermediario entre patrono y empleado queda, de acuerdo al referido artículo, como “obligado solidariamente” por la gestión del patrono para los efectos legales que se deriven del Código de Trabajo.

⁴⁰ Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) y otros: Hallazgos del estudio de línea base sobre migración y desplazamiento en la región del SICA, pág. 23. Costa Rica. 2019.

⁴¹ Ídem.

⁴² Culturas y Desarrollo en Centroamérica (CUDECA): Diagnóstico sobre la emigración costarricense y su reintegración al país, Costa Rica, 2018.

⁴³ Organización Internacional para las Migraciones; OIT; Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Acuña González, Guillermo, ...[et. al] Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe de Costa Rica. San José, 2011.

⁴⁴ OCDE/FUNDEVI (2017), Interacciones entre Políticas Públicas, Migración y Desarrollo en Costa Rica, Caminos de desarrollo, Éditions OCDE, París.

Respecto de la contratación de trabajadores costarricenses para emplearse en el extranjero⁴⁵, el artículo 41 establece la prohibición de celebrar contratos para dicho fin “*sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*” aclarando que dicho Ministerio “*no autorizará el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos*” mientras no se cumplan con los requisitos siguientes:

a) El Agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, deberá tener permanentemente, domiciliado en la capital de la República, y por todo el tiempo que estén en vigencia los contratos, un apoderado generalísimo, con el cual pueda el mencionado Ministerio arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a la ejecución de lo convenido;

b) El Agente manifestará por escrito al mencionado Ministerio el lugar adonde serán llevados los trabajadores; el género de labores que van a desempeñar; el número de horas de trabajo diario a que quedan obligados; el tiempo del compromiso; el jornal o salario que se les pagará; 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 y, en general, todos los detalles del contrato o contratos que van a celebrarse;

c) 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. El conjunto de estos depósitos servirá para responder a los reclamos que se presenten y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes serán las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones que por tales conceptos procedan.

d) El Agente garantizará con la firma y responsabilidad solidaria de un Banco o banquero de reconocida solvencia, o con un depósito en dinero efectivo o en valores de comercio, que los trabajadores que se pretenda sacar del país serán repatriados, junto con sus familias si las tuvieren, cuando dejen de surtir sus efectos el contrato o contratos, sin costo alguno para ellos y hasta el lugar de su residencia de origen.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene, en virtud del artículo 43, restricciones a la autorización que debe otorgar para los contratos señalados por el artículo 41, cuando se trate de:

1. Los menores de dieciocho años;
2. Los hombres casados, si no demuestran que dejan provisto lo necesario para el mantenimiento de sus mujeres e hijos, legítimos o naturales, o si el contrato no estipula que de los salarios habrá de rebajarse una suma suficiente para ese objeto, que será remitida mensualmente o pagada aquí a dichos familiares,
3. Los trabajadores que hayan sido obligados por autoridad competente a suministrar a alguna persona prestación alimenticia, si en el contrato no se garantiza a satisfacción el cumplimiento de la misma.

Asimismo, el artículo 44 establece que dicho Ministerio puede negarse a otorgar una autorización cuando “*haya carestía de brazos en el país o sean imprescindibles los trabajadores*”

⁴⁵En virtud del artículo 45 del Código de Trabajo, las restricciones reguladas por los artículos 41, 42, 43 y 44 sobre contratación de trabajadores costarricenses para emplearse en el extranjero, no aplican si se trata de profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos muy calificados.

de que se trate para el buen desenvolvimiento de la producción nacional, o cuando se presenten otras circunstancias especiales análogas.”

Por otro lado, el artículo 42 establece, sobre los contratos de costarricenses autorizados por el Ministerio de Trabajo para trabajar en el extranjero, que los mismos deberán realizarse por escrito, presentando dos copias ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes del embarque o salida de los trabajadores. El referido artículo presenta además responsabilidades para el gobierno a través de sus representaciones consulares y para los agentes intermediarios, siendo estas:

- Para el gobierno, se regula el deber de asumir la “vigilancia posible respecto del modo cómo se cumplen los contratos” a través de sus representaciones consulares.
- Para los agentes, cubrir con los gastos de transporte al exterior y alimentación del trabajador y de sus familiares, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Marco Institucional

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

Es la entidad responsable de *“la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social”*⁴⁶. De acuerdo con la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene como una de sus principales funciones *“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.”*

Asimismo, el MTSS es la entidad que puede autorizar la contratación de trabajadores costarricenses para emplearse en el extranjero, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 41 del Código de Trabajo.

Dirección General de Migración y Extranjería (DGME)

De acuerdo con la Ley General de Migración Extranjería, la DGME, adscrita al Ministerio de Gobernación y Policía, es la principal entidad ejecutora de la política migratoria. Dentro de sus funciones ejerce la coordinación con otras instituciones en el marco de la Constitución Política, de los tratados y convenios internacionales relacionados con la materia.

Otra información relevante

Costa Rica cuenta con un “Programa Nacional de Empleo” creado por Decreto Ejecutivo identificado con el número 29044TSSCOMEX que busca fomentar el empleo para personas trabajadoras desocupadas y subempleadas de comunidades vulnerables *“con el fin de aumentar sus posibilidades de integración al mercado laboral”*, aclarando que se debe priorizar la formación de los recursos humanos de interés nacional y pese a que existe desocupación a nivel

⁴⁶ Ley 1860: Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, artículo 1.

nacional, el Programa no menciona el fomento del empleo de población costarricense en el extranjero.

Cuadro comparativo: Marcos normativos relativos al reclutamiento de personas trabajadoras nacionales para trabajar en el extranjero

País	Regulación General	Regulación específica
México	Ley Federal del Trabajo	Sí
Guatemala	Código de Trabajo	No
El Salvador	Código de Trabajo	Sí
Honduras	Código de Trabajo	Sí
Nicaragua	Código de Trabajo	No
Costa Rica	Código de Trabajo	No

Cuadro comparativo: Sobre derechos y temáticas reguladas relativas al reclutamiento de personas trabajadoras nacionales para trabajar en el extranjero

Temática	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	México	Nicaragua
Prohibición de celebrar contratos de nacionales para trabajar en el extranjero sin autorización de la autoridad nacional encargada.	Código de Trabajo art. 41.	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social art.74	Código de Trabajo art. 34	Código de Trabajo art. 43.	Ley Federal del Trabajo Art.28 III	Código de Trabajo art. 15.
Agente reclutador debe tener domicilio en el país donde está reclutando o intermediando.	Código de Trabajo art. 41 A.	Ley Especial Reguladora para la Contratación y Colocación de la Gente de Mar en Buques de Bandera	Código de Trabajo art. 34	Código de Trabajo art. 43 A.	Ley Federal del Trabajo Art.28 II	N/A

		Extranjera art. 6				
Excepción de restricciones para contratos de trabajadores nacionales para laborar en el extranjero cuando se trate de profesionales y/o trabajadores/as especializados.	Código de Trabajo art. 45.	Ley Especial Reguladora para la Contratación y Colocación de la Gente de Mar en Buques de Bandera Extranjera art. 6	Código de Trabajo art. 36.	Código de Trabajo art. 45.	Ley Federal del Trabajo Art.29	N/A
Gastos de transporte al exterior.	Código de Trabajo art. 42 A.	Código de Trabajo art.74	Código de Trabajo art. 34 B.	Código de Trabajo art. 45 C.	No garantizado N/G	N/A
Trabajadores/a que buscan trabajar en el extranjero que tienen obligación de alimentos.	Código de Trabajo art. 43 C.	N/A	Código de Trabajo art. 35 B	Código de Trabajo art. 44 B.	N/A	N/A
Solidaridad jurídica del agente reclutador y/o intermediario con respecto a la responsabilidad del empleador	Código de Trabajo art. 3.	Ley Especial Reguladora para la Contratación y Colocación de la Gente de Mar en Buques de Bandera Extranjera art. 6		Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero art. 25.	Ley Federal del Trabajo Art.29	N/A
Copia del contrato de Trabajo en idioma español y/o por escrito.	Código de Trabajo art. 42.	Código de Trabajo art. 18	Código de Trabajo art. 34 D.	Código de Trabajo art. 43.	Ley Federal del Trabajo Art.28 I	N/A

Prohibición de contratación de menores de edad.	Código de Trabajo art. 43 A y B.	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social art.74	Código de Trabajo art. 35 A	Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero art. 10 D.	Ley Federal del Trabajo Art.29	N/A
Repatriación y/o retorno	Código de Trabajo art. 41 B.	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social art.74	Código de Trabajo art. 34 C.	Ley de Protección de los Hondureños Migrantes y sus Familiares art. 27	Ley Federal del Trabajo Art.28A III y Art. 28B.	N/A

TRABAJO TEMPORAL EN LOS ESTADOS UNIDOS

De acuerdo a la oficina de Servicio de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos (USCIS por sus siglas en inglés), todos los países objeto de esta investigación son elegibles para los Programas H2A y H2B que consiste, de acuerdo a dicha oficina, en facultar a empleadores o agentes estadounidenses que cumplen con requisitos reglamentarios específicos traigan extranjeros a los Estados Unidos con el propósito de llenar puestos de empleos temporales en la agricultura (en el caso de la visa H2A) y puestos de empleo temporales no relacionados con la agricultura (en el caso de la visa H2B).

Según el estudio⁴⁷ realizado por Global Workers Justice Alliance, los cuatro pasos que dan cuenta del inicio del proceso por parte del empleador son:

- 1) El Departamento de trabajo de Estados Unidos revisa las solicitudes de certificación de empleo temporal.
- 2) Si la solicitud del paso 1 es aprobada, el Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos, revisa las peticiones de permiso para emplear trabajadores inmigrantes.
- 3) Si la revisión del paso 2 es favorable, el Departamento de Estado revisa las solicitudes de las visas H-2 de los potenciales beneficiarios durante las entrevistas personales en los puestos de proceso consular en los países de origen de los trabajadores.
- 4) Finalmente, si la revisión del paso 3 es favorable, el Departamento de Seguridad Nacional revisa si los trabajadores H-2 presentes en la entrada de la frontera o el puerto estadounidense son admisibles para entrar a los Estados Unidos.

Visa H-2A

Entre los principales requisitos para que un Empleador pueda petitionar a un trabajador bajo el programa H-2A, constan lo siguientes⁴⁸:

- Ofrecer un empleo de naturaleza temporal o de estación;
- Demostrar que no hay suficientes trabajadores estadounidenses capaces, dispuestos, cualificados y disponibles para realizar el trabajo temporal;
- Demostrar que la contratación de empleados H-2A no afectará los sueldos y las condiciones de trabajo de los empleados estadounidenses en tareas similares;

⁴⁷ Global Workers Justice Alliance: Reglas del reclutamiento: países de empleo. El reclutamiento de migrantes en la región de México y Centroamérica para el trabajo temporal en los Estados Unidos y Canadá, 2016.

⁴⁸ Información disponible en: www.uscis.gov

- Generalmente, presentar una sola Certificación de Trabajo Temporal válida emitida por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (DOL, por sus siglas en inglés) junto con la petición H-2A.

El Servicio de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos establece que puede conceder este tipo de visas por el periodo máximo estipulado en la certificación de empleo temporal (mencionada en el paso 1). El período máximo de estadía bajo este tipo de visa es de tres años, cumplido ese plazo el trabajador debe salir de los Estados Unidos y permanecer fuera de ese país por un período ininterrumpido de tres meses previo a solicitar la readmisión bajo este tipo de visa.

De conformidad a la información oficial de USCIS, ningún peticionario, agente de colocación, facilitador, reclutador o servicio similar de empleo puede cobrarle a un trabajador H-2A una tarifa por colocación en el empleo o cualquier otra compensación (ya sea directa o indirecta) como condición para la obtención de dicho empleo. La gratuidad es una regla, de manera que si el Departamento de Estado se entera que un trabajador ha sido forzado a pagar dinero *“para ser parte del reclutamiento, durante el proceso de contratación, su solicitud de visa podría ser negada”*.⁴⁹

Visa H-2B

De acuerdo a USCIS, entre los principales requisitos para que un Empleador pueda petitionar a un trabajador bajo el programa H2B, destacan los siguientes⁵⁰:

- Demostrar que no hay suficientes trabajadores nacionales que estén capacitados, dispuestos, disponibles y cualificados para realizar el trabajo temporal que se oferta.
- Demostrar que contratar a trabajadores bajo el tipo de visa H-2B no menoscabará los salarios y demás circunstancias de trabajo de los trabajadores nacionales que realizan tareas similares.
- Demostrar la necesidad de que ese trabajo se realice forma temporal sin importar si las funciones del trabajo puedan categorizarse como permanentes.
- Demostrar que el trabajo a realizar es por temporada

Este tipo de visas tiene un tope máximo en cuanto a la cantidad anual –con base en el año fiscal– a ser otorgadas. Para el año fiscal 2020 el Congreso estableció que el número máximo de visas H-2B será de 66,000 las cuales serán otorgadas en dos periodos. En atención a lo anterior, 33,000 visas H-2B están previstas para la primera mitad del año fiscal (1 de octubre a 31 de marzo) y las restantes 33,000 visas se dispusieron para la segunda mitad del año fiscal (1 de abril al 30 de septiembre). De quedar un remanente a otorgar durante la primera mitad del año, estas

⁴⁹ Global Workers Justice Alliance: Reglas del reclutamiento: países de empleo. El reclutamiento de migrantes en la región de México y Centroamérica para el trabajo temporal en los Estados Unidos y Canadá, 2016.

⁵⁰ Información disponible en: <https://www.uscis.gov/es/h-2b>

podrán ser otorgadas en la segunda mitad del año fiscal, sin embargo de quedar un remanente de visas al finalizar el año fiscal el mismo no puede trasladarse para el año fiscal próximo.⁵¹

La información oficial de USCIS, establece que este tipo de visa puede ser extendida para los empleos cualificados en plazos de hasta un año cada uno. Al igual que la visa H2-A el período máximo de estadía bajo este tipo de visa es de tres años por tanto cumplido ese plazo el trabajador debe salir de los Estados Unidos y permanecer fuera de ese país por un período ininterrumpido de tres meses previo a solicitar la readmisión bajo este tipo de visa.⁵²

Visas H-2A, H-2B y COVID 19

En el marco de la pandemia causada por el COVID 19, el Departamento de Seguridad Nacional, y Servicios de Ciudadanía e Inmigración, decidieron enmendar temporalmente las reglamentaciones relativas a los trabajadores agrícolas temporales y estacionales, a los trabajadores temporales no relacionados con la agricultura y sus empleadores de los Estados Unidos. La Emergencia por el COVID-19 ha eliminado temporalmente ciertas limitaciones sobre los empleadores y trabajadores agrícolas. Una de estas limitaciones es la permisibilidad a los trabajadores con visas H-2A y H-2B de permanecer en Estados Unidos más allá del periodo de estadía máximo de tres años. Estos cambios temporales tienen como objeto, para el caso de las visas H-2A el de proporcionar a los empleadores un flujo ordenado y preciso de trabajadores extranjeros legales, protegiendo así la integridad de la cadena de suministro de alimentos de ese país y disminuyendo la posible dependencia de extranjeros no autorizados.⁵³ Por otro lado en el caso de las visas H-2B el objeto es el de favorecer a la cadena de suministro de alimentos de Estados Unidos y reducir el impacto de la emergencia de salud pública causada por el coronavirus (COVID-19) en los empleadores de este tipo de visa.

El periodo para solicitar y aplicar estas enmiendas, para las visas tipo H-2A es desde el 20 de abril de 2020 hasta el 18 de agosto de 2020. Mientras que para las visas H-2B el periodo para solicitar las flexibilidades es desde el 14 de mayo de 2020 hasta el 11 de septiembre de 2020.⁵⁴ Es relevante mencionar, que el Departamento de Estado suspendió de forma temporal los servicios de visas de rutina en todas las embajadas y consulados de Estados Unidos a partir del 20 de marzo de 2020. Exceptuando y con limitaciones las visas consideradas críticas. En ese marco, el programa de visas H-2 ha sido señalado como esencial para la economía y la seguridad alimentaria de los Estados Unidos y por tanto una prioridad de seguridad nacional. En ocasión de ello se informó que luego de consultar con el Departamento de Seguridad Nacional, se autorizó a los funcionarios consulares, si así lo desean, a renunciar al requisito de entrevista de visa para los solicitantes por primera vez de visa H-2 y a los que solicitan readmisión y que no tienen inelegibilidad aparente o inelegibilidad potencial.⁵⁵

⁵¹ Ídem.

⁵² Ídem.

⁵³ Información disponible en: <https://www.federalregister.gov/documents/2020/04/20/2020-08356/temporary-changes-to-requirements-affecting-h-2a-nonimmigrants-due-to-the-covid-19-national>

⁵⁴ Información disponible en: <https://www.federalregister.gov/documents/2020/05/14/2020-10486/temporary-changes-to-requirements-affecting-h-2b-nonimmigrants-due-to-the-covid-19-national#footnote-10-p28846> y <https://www.federalregister.gov/documents/2020/04/20/2020-08356/temporary-changes-to-requirements-affecting-h-2a-nonimmigrants-due-to-the-covid-19-national>

⁵⁵ Información disponible en: <https://travel.state.gov/content/travel/en/News/visas-news/important-announcement-on-h2-visas.html>

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

A nivel internacional existen diversos convenios, tratados, pactos y otros tipos de acuerdos que brindan un marco normativo de la migración, por un lado, y un marco normativo del trabajo, por el otro. En este apartado, se abordarán algunos instrumentos de derechos humanos y normas laborales que hacen referencia específica a personas trabajadoras migrantes, su protección y gobernanza; recalcando la importancia de las obligaciones generales de respeto y garantía atribuidas a los Estados.

Por consiguiente, se pretende analizar instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos que sumen en la identificación de compromisos que podrían fortalecer a los países para afrontar los desafíos surgidos por la migración laboral. Posicionando dichos instrumentos como parámetros en sus principales temas de agenda, orientando así, el diseño e implementación de sus políticas migratorias y legislaciones nacionales.

En efecto, la observancia hacia los convenios o tratados internacionales en la materia debería enmarcar y armonizar el quehacer estatal no solo de manera individualizada, sino, desde una mirada más regional donde los estándares de protección surgidos de los mismos doten de legitimidad el desarrollo de sus políticas y estrategias conjuntas.

No obstante lo anterior, como se verá a continuación, algunos de estos instrumentos no han sido ratificados por los países objeto del presente estudio; sin embargo, es relevante traerlos a cuenta –más allá de su valor jurídico y las decisiones de sus órganos – para su apropiación e incorporación en las estrategias de protección presentes y futuras de las organizaciones de la sociedad civil, que sume a la defensa de los derechos de las personas migrantes y en los mecanismos de fiscalización de las responsabilidades estatales.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 45/158, del 18 de diciembre de 1990. La Convención entró en vigor hasta el 1 de julio de 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.

La Convención refuerza una serie de disposiciones de los principales tratados de derechos humanos de la ONU, así como de los principios y normas establecidas en los instrumentos de la OIT, estableciendo protección a derechos civiles y políticos, como a derechos económicos, sociales y culturales. Es aplicable, salvo cuando se disponga lo contrario, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política, nacionalidad o cualquier otra condición.

La Convención internacional se estructura en nueve partes a saber: Alcance y definiciones; No discriminación en el reconocimiento de derechos; Derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares; Otros derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares que estén documentados o se encuentren en situación regular; Disposiciones aplicables a categorías particulares de trabajadores migratorios; Promoción de condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas en relación con la migración internacional; Aplicación de la Convención; y Disposiciones generales.

De conformidad a dichas cláusulas, la Convención en sintonía con los principales tratados internacionales de derechos humanos, establece la creación de un órgano que se encargará de supervisar y vigilar su aplicación:

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

País	Fecha de ratificación de la Convención	Fecha del último informe de Observaciones Finales hechas por el Comité	Próximo informe periódico ante el Comité
México	Marzo de 1999	Septiembre de 2017	Octubre de 2022
Guatemala	Marzo de 2003	Mayo de 2019	Mayo de 2024
El Salvador	Marzo de 2003	Mayo de 2014	No presentado ⁵⁶
Honduras	Agosto de 2005	Octubre de 2016	Octubre de 2021
Nicaragua	Octubre de 2005	Octubre de 2016	Octubre de 2021
Costa Rica	Sin ratificar		

De los países objeto del presente estudio, únicamente Costa Rica no ha ratificado la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

La Convención crea el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, que se constituye como un órgano de expertos independientes encargado de supervisar la aplicación en los Estados Parte de la Convención. El Comité se integra actualmente por 14 expertos que son elegidos por los Estados Parte para un período de cuatro años, los cuales, ejercerán sus funciones a título personal e independiente y no como representantes de sus países.

En esa lógica, la Convención establece a los Estados -entre otros compromisos- la obligación de presentar cada cinco años al Comité un informe sobre las medidas que hayan adoptado para dar efecto a las disposiciones del presente tratado internacional, proporcionando además

⁵⁶ Hasta febrero de 2020, la información obtenida es que El Salvador no había presentado el informe.

información actualizada sobre las corrientes migratorias; posteriormente, se realiza un dialogo de carácter público con la delegación del Estado examinado sobre una lista de temas - elaboradas previamente por el Comité- que concluye con la elaboración y tramitación de observaciones finales que servirán de guía a los Estados para hacer frente a sus obligaciones adquiridas al momento de ratificar el convenio.

COMITÉ DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES: Último informe oficial de observaciones finales elaborado a los países objeto del presente estudio	
México:	
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=C MW%2fC%2fMEX%2fCO%2f3&Lang=en	
Guatemala:	
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=C MW%2fC%2fGTM%2fCO%2f2&Lang=en	
El Salvador:	
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=C MW%2fC%2fSLV%2fCO%2f2&Lang=en	
Honduras:	
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=C MW%2fC%2fHND%2fCO%2f1&Lang=en	
Nicaragua:	
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=C MW%2fC%2fNIC%2fCO%2f1&Lang=en	

Las observaciones finales que realiza el Comité son diversas, en este primer apartado se resaltan recomendaciones específicas realizadas a Guatemala, Nicaragua y México; vinculadas a programas de empleo temporal, reclutamiento y agencias de contratación privadas, como resultado de sus exámenes periódicos recientes:

INFORME DE OBSERVACIONES FINALES	
Agencias privadas de contratación / Programas de empleo temporal	
País	Recomendaciones realizadas por el Comité

MÉXICO	<p>El Comité recomienda 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.</p>
GUATEMALA	<p>De acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Comité recomienda al Estado parte que: a) Refuerce el marco legal y reglamentario de las agencias de contratación privadas; b) Intensifique la supervisión y la inspección para impedir que las agencias de contratación privadas cobren comisiones por sus servicios a los trabajadores migratorios y actúen como intermediarios de contratistas extranjeros que impongan condiciones de empleo abusivas; c) Vele por que las agencias de contratación privadas faciliten una información completa a las personas que buscan empleo en el extranjero y garanticen el disfrute efectivo de todas las prestaciones laborales convenidas, en particular en cuanto se refiere a salarios justos y condiciones laborales dignas; d) Mantenga un mecanismo de denuncia de fácil acceso para que los migrantes que se sientan afectados por el tratamiento de las agencias de contratación accedan a la justicia y tengan patrocinio legal gratuito, inclusive cuando son los familiares de los trabajadores migrantes quienes hacen las denuncias.</p>
NICARAGUA	<p>El Comité recomienda al Estado parte que revise su Resolución Ministerial núm. 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 establezca una reglamentación para las agencias de contratación privadas a fin de proteger los derechos de los trabajadores migratorios en virtud de la Convención, incluida 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.</p> <p>El Comité recomienda al Estado parte que adopte las medidas apropiadas para difundir información sobre los derechos de los trabajadores migratorios en virtud de la Convención, las condiciones de su admisión y empleo en el Estado parte, y sus derechos y obligaciones en virtud de las leyes del Estado de empleo. Asimismo, el Comité recomienda al Estado parte que desarrolle programas</p>

	específicos previos a la partida y de sensibilización, entre otras formas en consulta con las ONG pertinentes, los trabajadores migratorios y sus familiares y agencias de contratación reconocidas y fiables.
--	--

Los informes de observaciones finales para los países objeto del presente estudio son coincidentes en algunas de sus recomendaciones. El Comité ha recomendado a los Estados -exceptuando a Guatemala- que formulen las declaraciones previstas en los artículos 76 y 77 de la Convención por las que se reconoce la competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones de Estados parte y de particulares sobre violaciones de los derechos enunciados en la Convención; ha recomendado además -sin excepción- que se adopten todas las medidas legislativas necesarias para la debida aplicación de la Convención.

En coincidentes términos ha recomendado a los Estados recopilar y fortalecer información estadística desglosada sobre los flujos migratorios, haciendo énfasis -en algunos casos- sobre migrantes en tránsito, las mujeres migrantes, los niños migrantes no acompañados y los trabajadores migratorios fronterizos y de temporada. Asimismo, ha solicitado fortalecer la formación y difusión de información acerca de la Convención para funcionarios públicos a nivel nacional, regional y local; tribunales nacionales; organizaciones no gubernamentales; empresa privada, medios de comunicación, entre otros.

En esa lógica, el Comité también recomienda a los Estados que tomen las medidas necesarias para 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. Por otro lado, el Comité mostró preocupación por las expulsiones de trabajadores migratorios y sus familias, así como la falta de información para la presentación de recursos efectivos para ejercer sus derechos contra esa decisión, por lo que recomendó el respeto adecuado de las garantías procesales y la debida asistencia jurídica.

Finalmente, dada la multiplicidad de temas e integralidad de los Informes de Observaciones Finales, se presenta un cuadro comparativo que identifica temáticas que han sido abordadas por el Comité de expertos; con el objetivo de brindar un panorama de los temas tratados, o, por el contrario, para la identificación de temas que aún no han sido evaluados en los exámenes periódicos de los países de manera específica.

Para ello, se tomó en consideración el índice general de contenido sobre los “Principales motivos de preocupación y recomendaciones” que elaboró el Comité en sus Informes por país; con la intención de colaborar en su amplia difusión y monitorear el cumplimiento de las observaciones formuladas:

1. Recomendaciones sobre medidas generales de aplicación (Artículos 73 y 84)					
TEMAS	NICARAGUA	HONDURAS	EL SALVADOR	GUATEMALA	MÉXICO
Legislación y aplicación	SI	SI	SI	SI	SI
Declaraciones y reservas	SI	X	X	X	X
Artículos 76 y 77	SI	SI	SI	X	SI
Ratificación de instrumentos pertinentes	SI	X	SI	SI	SI

Política y estrategia integrales	SI	SI	SI	SI	X
Coordinación	SI	SI	X	SI	SI
Recopilación de datos	SI	SI	SI	SI	SI
Supervisión independiente	SI	SI	X	X	X
Formación y difusión de información sobre la Convención	SI	SI	SI	SI	SI
Participación de la sociedad civil	SI	SI	X	SI	SI
Corrupción	X	X	X	X	SI

2. Recomendaciones sobre principios generales (Artículos 7 y 83)

TEMAS	NICARAGUA	HONDURAS	EL SALVADOR	GUATEMALA	MÉXICO
Derecho a un recurso efectivo	SI	SI	SI	X	SI
No discriminación	X	SI	SI	SI	SI
Derecho a una reparación efectiva	X	X	X	X	SI

3. Derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias (Artículos 8-35)

TEMAS	NICARAGUA	HONDURAS	EL SALVADOR	GUATEMALA	MÉXICO
Gestión de las fronteras y migrantes en tránsito	SI	X	X	SI	SI
Garantías procesales, detención e igualdad ante los tribunales	SI	X	X	SI	SI
Expulsión	SI	SI	SI	SI	SI
Asistencia consular	SI	SI	SI	SI	SI
Derecho a recibir información y difusión de la Convención	SI	SI	SI	SI	SI
Derecho a la vida, la integridad física y la propiedad	X	SI	X	X	X
Explotación laboral y otras formas de malos tratos	X	SI	X	SI	X
Remuneración, condiciones de trabajo y libertad de circulación	X	SI	SI	X	SI
Acceso a atención médica y sistema educativo	X	X	SI	X	SI

Protección de violencia, lesión física, amenaza e intimidación	X	X	X	SI	SI
Búsqueda de migrantes desaparecidos	X	X	X	SI	SI
Registro de nacimiento y nacionalidad	X	X	X	X	SI

4. Otros derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias que estén documentados o se encuentren en situación irregular (Artículos 36-56)

TEMAS	NICARAGUA	HONDURAS	EL SALVADOR	GUATEMALA	MÉXICO
Derecho a transferir ingresos y ahorros	SI	SI	SI	SI	X
Derecho a votar y a ser elegido en el Estado de origen	SI	X	X	X	X
Derecho a formar parte en directivas sindicales	X	X	SI	X	X

5. Promoción de condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas en relación con la migración internacional de los trabajadores y sus familiares (Artículos 64-71)

TEMAS	NICARAGUA	HONDURAS	EL SALVADOR	GUATEMALA	MÉXICO
Niños en situaciones de migración internacional	SI	SI	SI	SI	SI
Cooperación internacional con los países de tránsito y de destino	SI	SI	X	SI	SI
Agencias de contratación / Programas de empleo temporal	SI	X	X	SI	SI
Retorno y reintegración	SI	SI	SI	SI	X
Circulación y empleo ilegales o clandestinos de los trabajadores migratorios en situación irregular	SI	X	X	X	X
Medidas relativas a los trabajadores migratorios en situación irregular	SI	X	X	X	X
Causas de la migración y prevención de la migración irregular	X	SI	X	X	X
Situación de niños, niñas y adolescentes en el contexto de la migración internacional	X	SI	SI	SI	SI
Trata de personas	X	SI	SI	SI	X

Procesos de regularización	X	X	SI	X	X
Política y estrategia integrales	X	X	SI	X	X

6. SEGUIMIENTO Y DIFUSIÓN					
TEMAS	NICARAGUA	HONDURAS	EL SALVADOR	GUATEMALA	MÉXICO
Seguimiento	SI	SI	SI	SI	SI
Difusión	SI	SI	SI	SI	X
Asistencia técnica	SI	SI	X	X	X

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Fundada en 1919, como una organización dedicada a la temática laboral, constituye la única agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas. En ella convergen gobiernos, empleadores y trabajadores; con el objetivo de *“promover los derechos en el trabajo, fomentar las oportunidades de empleo decente, fortalecer la protección social y reforzar el diálogo sobre asuntos de la esfera laboral.”*⁵⁷

Desde su creación, en el segundo considerando de su Constitución, planteó como urgente las condiciones laborales de los trabajadores migrantes, señalando que: *“existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a [...], protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas [...]”*.

Los debates dentro de la OIT sobre la protección de las personas trabajadoras migrantes arrojaron instrumentos como el Convenio 66 que se remonta al año de 1939 y que fue posteriormente retirado por no contar con ninguna ratificación. Dicha situación y el contexto laboral internacional, enlazaron los esfuerzos que consecuentemente produjeron los instrumentos que actualmente velan por la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes y que tienen en cuenta las políticas laborales que han implementado los distintos Estados Miembros. De tal forma que uno de los objetivos fundamentales de la OIT es el de *“garantizar que las disposiciones no se apartaran de forma radical de las prácticas y políticas de los Estados Miembros, ya que los instrumentos que son inaceptables para los países — y por consiguiente no son ampliamente ratificados — no ofrecen a los migrantes la protección prevista”*.⁵⁸

⁵⁷ Organización Internacional de Trabajo: Sentar Cimientos de la Justicia Social. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/The-ILO/Laying-the-Foundations-of-Social-Justice>

⁵⁸ Promover una Migración Equitativa. Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª Reunión, 2016. Oficina Internacional del Trabajo. Primera Edición, 2016, Página 25.

Convenio 97 de la Organización Internacional del Trabajo: sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949

Constituye el primer convenio vigente y específico a favor de los trabajadores migrantes. Normativamente, comprende el abordaje de las personas trabajadoras migrantes en situación regular de empleo. Existe además una Recomendación sobre los trabajadores migrantes del mismo año, que aporta directrices adicionales al Convenio, incorporando incluso un “modelo tipo” para acuerdos sobre la temática de carácter bilateral.

Entre sus regulaciones, el Convenio establece:

- La obligación de mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y, especialmente, de proporcionarles información exacta, o a cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole.
- Normas para la protección de los trabajadores frente a la discriminación y la explotación mientras están empleados en países que no son el propio.
- Principio de igualdad de trato entre los inmigrantes que se encuentran legalmente en un territorio y los ciudadanos nacionales, sin discriminación por motivo de nacionalidad, raza, religión o sexo, en lo que se refiere a los salarios y las condiciones de trabajo, la afiliación a organizaciones sindicales, la vivienda, la seguridad social, los impuestos laborales y los procedimientos legales.
- Dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes.
- Garantizar que las operaciones efectuadas por los servicios públicos del empleo no ocasionen gasto alguno a los trabajadores migrantes.
- Tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error. Este aspecto relativo a la información a la que acceden los trabajadores migrantes, está vinculado a lo señalado por la Recomendación 188 de la OIT, sobre las agencias de empleo privadas (1997), que en su artículo 7 establece que *“La autoridad competente debería reprimir las prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos, incluidos aquéllos para empleos inexistentes.”*. Dicha recomendación señala en su artículo 8b, específicamente en el caso de los trabajadores migrantes, que las Agencias de Empleo Privadas *“deberían informar a los trabajadores migrantes, en la medida de lo posible en su idioma o en el que les resulte familiar, acerca de la índole del empleo ofrecido y las condiciones de empleo aplicables.”*

Convención 143 de la Organización Internacional del Trabajo: sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

Complementario al Convenio 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado), de 1949, y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958. Tiene a su base lo señalado

en el preámbulo de la Constitución de la OIT que encomienda defender los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero.

Se afirma como un esfuerzo para eliminar las migraciones en condiciones de abuso, orientando su normativa en la regulación de la migración no autorizada y el empleo ilegal de migrantes. Cuenta con una Recomendación que aborda directrices sobre igualdad de oportunidades y trato, políticas sociales, empleo y residencia de los trabajadores migrantes⁵⁹.

El Convenio tiene dos partes centrales sobre las cuales resaltamos la siguiente regulación:

▪ **Migraciones en Condiciones Abusivas.**

Señala como deber a todo Estado Miembro de *“tratar de determinar sistemáticamente si en su territorio se encuentran trabajadores migrantes empleados ilegalmente y si existen movimientos migratorios con fines de empleo provenientes o con destino a su territorio, o en tránsito por éste, en los cuales los migrantes se vean sometidos durante el viaje, a su llegada o durante su permanencia y empleo, a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes, o la legislación nacional.”* Asimismo, señala que deberán *“investigar eficazmente el empleo ilegal de trabajadores migrantes así como para la definición y aplicación de sanciones administrativas, civiles y penales, incluyendo la prisión, para el empleo ilegal de trabajadores migrantes (...)”*.

Sobre el **retorno en caso de expulsión**, se señala que el trabajador no debe correr con el costo de esta. Sin embargo, no se establece si será el empleador o el Estado Miembro –país de origen o de destino– el que deberá asumir dicho costo.

▪ **Igualdad de Oportunidades y de Trato.**

La segunda parte delimita la definición de la **categoría “trabajador migrante”** estableciendo en su artículo 11, que la misma *“comprende a toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante.”* Estableciendo además, en su artículo 12 literal g, la obligación a todo miembro de garantizar la **igualdad de trato** en lo relativo a las condiciones de trabajo para *“todos los trabajadores migrantes que ejerzan la misma actividad, cualesquiera que sean las condiciones particulares de su empleo.”*

Por otro lado, al igual que el Convenio 97 y la Recomendación 188, en lo relativo a la importancia del **acceso a la información**, este Convenio señala que todo Estado Miembro deberá *“tomar medidas, promover programas de educación y fomentar otras actividades tendientes a que los trabajadores migrantes conozcan lo mejor posible la política adoptada, sus derechos y obligaciones, así como las actividades destinadas a prestarles ayuda efectiva en el ejercicio de sus derechos y para su protección”*.

Con la ratificación de este Convenio se pretende ampliar la protección a las personas trabajadoras migrantes, ya que no establece explícitamente la reducción de la protección a los

⁵⁹ Migración, derechos humanos y gobernanza. Manual para Parlamentarios N°24. Unión Parlamentaria 2015. Página 58.

trabajadores migrantes en situación regular, lo que constituye una de diferencias con el Convenio 97 de la OIT.

Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Una Declaración puede definirse como *“un instrumento formal y solemne que se justifica en raras ocasiones cuando se enuncian principios que tienen gran importancia y un valor perdurable”*⁶⁰. La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Adoptada en 1998, ha establecido que los principios recogidos en los ocho convenios fundamentales de la OIT se aplican a todas las personas en todos los países, demarcando que los derechos ahí consagrados son universales, incluyendo en consecuencia a los trabajadores migrantes.

Tanto es así, que en su preámbulo se estableció particular atención a las personas con necesidades sociales especiales como los trabajadores migrantes y alentó a movilizar esfuerzos a toda escala -nacional, regional y universal- para encaminar soluciones a sus problemas.

Asimismo, señala que todos los Miembros tienen el compromiso, hayan o no ratificados los Convenios fundamentales al respecto, de respetar y promover los principios relativos a los siguientes derechos fundamentales:

- (a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

A continuación, se especifican los 8 Convenios fundamentales referidos en la declaración:

1. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
2. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
3. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
4. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
5. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
6. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
7. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
8. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

⁶⁰ La declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Una poderosa herramienta de la OIT. Organización Internacional del Trabajo; Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra, 2018. Pág. 1.

Finalmente, si bien la Declaración no es jurídicamente vinculante, es aplicable a todos los Estados Miembros de la Organización, hayan o no ratificado dichos instrumentos; es decir, que derivan por la mera pertenencia a la OIT. Por tanto, salvo indicación que exprese lo contrario, serán aplicables a todas las personas migrantes, independientemente de su estatus migratorio.

Convenio 181, sobre las agencias de empleo privadas, 1997

Ratificado por 34 países y de ellos únicamente 3 del continente Americano (Uruguay, Panamá y Suriname), de acuerdo a su Preámbulo este Convenio toma en cuenta lo señalado por las disposiciones sobre reclutamiento y colocación que figuran en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, y en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975. En ese sentido, sobre las Agencias de Empleo y lo concerniente a Trabajadores Migrantes, establece:

Principio de no discriminación: el artículo 5, señala que los Miembros deberán velar porque las Agencias de Empleo Privadas (AEP) *“traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación”*. De acuerdo a la Guía para las Agencias de Empleo Privadas de la OIT, este artículo reviste de especial importancia en cuanto a los trabajadores migrantes pues estos tienen *“dificultades para ejercer sus derechos, a menudo se los priva de las prestaciones sociales y enfrentan otras desventajas en forma de salarios bajos, malas condiciones de trabajo y denegación de la libertad sindical”*.⁶¹

Normativa sobre el reclutamiento y contratación: El artículo 8 del Convenio señala que, cuando se recluten trabajadores de un país para trabajar en otro, los Miembros pueden considerar acuerdos bilaterales con el objeto de *“evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.”* Además de dichos acuerdos, el Convenio insta a tomar medidas, como leyes y reglamentos, para evitar que las AEP incurran en fraude y abusos.

Sanciones por prácticas fraudulentas. Como se mencionó, en cuanto al reclutamiento de trabajadores migrantes por parte de AEP, se busca regular para evitar prácticas fraudulentas. No obstante sí las mismas son cometidas, de acuerdo al artículo 10 del Convenio, se deberá garantizar que existen mecanismos y procedimientos idóneos *“para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas.”*

Cuadro sobre las ratificaciones de Convenio 97, 143 y 181 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores migrantes y agencias de empleo privadas

PAISES	Convenio 97 de la OIT	Convenio 143 OIT	Convenio 181
MÉXICO	X	X	X
GUATEMALA	RATIFICADO	X	X
EL SALVADOR	X	X	X
HONDURAS	X	X	X

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT) Guía para las Agencias de empleo privadas – Regulación, monitoreo y ejecución Ginebra, 2007.

NICARAGUA	X	X	X
COSTA RICA	X	X	X

(Elaboración propia con el propósito de analizar las eventuales protecciones para personas trabajadoras migrantes temporales frente a futuras ratificaciones) **Convenio 97 de la OIT:** Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97). **Convenio 143 de la OIT:** Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). **Convenio 181 de la OIT:** sobre las agencias de empleo privadas, 1997.

INICIATIVAS DESARROLADAS EN LA REGIÓN O EXTRA REGIONALES

En este apartado se plasman algunas experiencias encontradas en diversos países y que se han desarrollado con diferentes modalidades sobre contratación equitativa, las cuales complementan el panorama de lo expresado en la presente investigación sobre la región Centroamericana y México con respecto a trabajadores migrantes temporales. Estas iniciativas llevan como finalidad asegurar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores migrantes temporales, desde los más mínimos como otros que le permiten a la persona migrante desarrollar sus labores en condiciones dignas y equiparadas a las de cualquier otro trabajador nacional del lugar donde se realizan las labores, además de otras condiciones laborales especiales que por las características propias del trabajo temporal deben ser aseguradas.

Estas experiencias que se desarrollan a continuación permiten observar una riqueza de situaciones diversas y de esfuerzos en las que el diálogo y los acuerdos tripartitos son fundamental para establecer convenios entre todas las partes y asegurar que los involucrados en estas acciones salgan ganando, pero especialmente las personas trabajadoras migrantes que por muchos años han tenido que soportar condiciones que no van con la dignidad humana.

INICIATIVAS DESARROLADAS EN LA REGIÓN
CIERTO
MÉXICO – EEUU
https://www.ciertoglobal.org/?fbclid=IwAR0jHGQNLN_BEhPI6EiCuNL3XEKIGXAyXfyjzYBYNsRRQ5
<p>Se define como una empresa que recluta, capacita y ubica trabajadores agrícolas mexicanos de manera justa, legal y respetuosa, en granjas de los Estados Unidos a través programas de visas H-2A; ofreciendo a los productores mano de obra certificada para cubrir sus requerimientos laborales y a los trabajadores oportunidades de empleo seguras y sostenibles.</p> <p>Establece dentro de sus garantías la legalidad de las contrataciones y su constante supervisión. Define la transparencia, colaboración y sostenibilidad como sus principios; y para el cumplimiento de sus estándares, el trabajo con organizaciones de verificación y monitoreo, agencias gubernamentales mexicanas y la Organización Internacional del Trabajo.</p>

CIERTO manifiesta la confiabilidad de sus reclutadores y consultores para asegurar la eliminación de prácticas fraudulentas, corruptas, o peligrosas. Asegurando que las personas trabajadoras no tengan que pagar para trabajar en los Estados Unidos.

INICIATIVAS DESARROLADAS EN LA REGIÓN

Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social
(AHIFORES)

MÉXICO

<https://ahifores.com/>

AHIFORES se define como una alianza en México que busca consolidar buenas prácticas de Responsabilidad Social y Laboral en la cadena de valor agrícola y en beneficio directo de los trabajadores del campo y de sus familiares. Plantea como objetivo consolidar esfuerzos y generar soluciones a los desafíos laborales y sociales en la agricultura, pretendiendo vincular los distintos actores que participan en la industria.

Surgida del sector privado en 2015, AHIFORES propone a los trabajadores una opción digna de empleo que disminuya las necesidades de migrar al extranjero, generando bienestar a sus familias y sus comunidades; y a las empresas, la oportunidad de acceder a nuevos mercados como resultado del reconocimiento de clientes y consumidores por la implementación de buenas prácticas.

Fija como sus ejes estratégicos: la certificación de empresas agrícolas responsables, giras de buenas prácticas de responsabilidad social, capacitación con expertos en temas laborales (como los procesos de contratación equitativa, libertad sindical y negociación colectiva) y de responsabilidad social, entre otros. Para el cumplimiento de sus estándares AHIFORES manifiesta su colaboración con sindicatos, empresas, organismos nacionales e internacionales, entidades de los tres niveles de gobierno mexicano, cadenas comerciales, organismos empresariales, académicos, entre otros.

INICIATIVAS DESARROLADAS EN LA REGIÓN

Acción global para mejorar el marco de la contratación de los trabajadores Migrantes
REFRAME

MÉXICO – GUATEMALA

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_616741.pdf

Se define como una acción global para mejorar el marco de la contratación de los trabajadores migrantes para distintos corredores migratorios, incluyendo el corredor Guatemala – México.

El proyecto REFRAME adopta una perspectiva global, basada en derechos, con enfoque de género y fundamentado en las Normas Internacionales del Trabajo, la Agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Agenda de Trabajo Decente y los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT.

REFRAME se lleva a cabo dentro de la Iniciativa de Contratación Equitativa de la OIT, con el apoyo de la Unión Europea, con el fin de prevenir la trata de personas y el trabajo forzoso, reducir los riesgos de la contratación abusiva y de los procesos de colocación fraudulentos; reducir los costes de la migración laboral, fomentando resultados para los trabajadores migrantes y sus familias, así como para los países de origen y destino.

Plantea dentro de sus objetivos: Realizar acciones integradas en materia de contratación equitativa a través de corredores migratorios para demostrar los beneficios y viabilidad de un modelo de contratación más justo; Mejorar las capacidades de los actores sociales, empresas, organizaciones de la sociedad civil y medios de comunicación social para proporcionar mejor información y servicios a los trabajadores migrantes durante el proceso de contratación; Producir y difundir conocimiento y herramientas globales para orientar políticas y fortalecer capacidades de los actores relevantes a diferentes niveles: nacional, regional e internacional.

INICIATIVAS DESARROLLADAS A NIVEL EXTRA REGIONAL

Proceso Consultivo Regional sobre Empleo en Ultramar y Trabajo Contractual para Países de Origen en Asia (Proceso de Colombo)

ASIA

<https://www.colomboprocess.org/>

Establecido en el 2003, se constituye como un proceso consultivo regional asiático sobre la gestión del empleo en el extranjero, que facilita el diálogo y la cooperación sobre cuestiones de interés común y preocupaciones relacionadas con la movilidad laboral.

El Proceso de Colombo se enfoca principalmente en la prestación de servicios a personas trabajadoras migrantes, para protegerlos de prácticas abusivas de contratación y empleo, proporcionándoles servicios adecuados de información previo a la partida; así como en la optimización de los beneficios de la migración laboral organizada que incorpora el desarrollo de nuevos mercados de empleo en el extranjero, el flujo de remesas a través de canales formales y el aumento de su impacto en el desarrollo. Además, se enfoca en la recopilación de datos y la creación de capacidad institucional para enfrentar los desafíos de la migración laboral, aumentando la cooperación de los países de destino en términos de protección de las personas trabajadoras migrantes.

Se compone de 12 Estados miembros: Afganistán, Bangladesh, Camboya, China, India, Indonesia, Nepal, Pakistán, Filipinas, Sri Lanka, Tailandia y Vietnam; y de 8 países observadores. Los proyectos y programas que desarrollan implementan el apoyo de organizaciones internacionales de derechos humanos, socios para el desarrollo, entre otros.

INICIATIVAS DESARROLLADAS GLOBALMENTE

Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS)
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PAR LAS MIGRACIONES (OIM)
https://iris.iom.int/what-iris
<p>El Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS, por sus siglas en inglés International Recruitment Integrity System) es un sistema de certificación voluntario, destinado a promover el reclutamiento ético de mano de obra a nivel internacional, que ha sido desarrollado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización Internacional de Empleadores (OIE), junto a un consorcio de interlocutores.</p> <p>El Sistema se plantea como objetivo, fomentar un cambio transformador en el sector de la contratación, mediante la identificación de reclutadores de mano de obra que respeten prácticas de contratación ética; la promoción de un modelo de negocio basado en el principio “el empleador paga”; el fomento de la debida diligencia de empresas, gobiernos y trabajadores; la promoción de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y la transparencia en los procesos de contratación y las cadenas de suministro de mano de obra.</p> <p>Dicho sistema, pretende un proceso justo para los trabajadores, empleadores y para los reclutadores; basado en diversos instrumentos de derechos humanos y directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y buenas prácticas en el sector de la contratación.</p>

CONCLUSIONES

La mayoría de los países objeto de esta investigación son considerados principalmente como países de origen. El destino principal de su migración es los Estados Unidos. La pobreza es un denominador común en los países investigados.

Tienen un fuerte flujo de emigrantes presentando un saldo migratorio neto negativo. Todos los países, en mayor o menor medida, han establecido parámetros de forma general y/o específica sobre la contratación y reclutamiento de población nacional para trabajar en el extranjero. Durante la investigación se evidenció que generalmente los países no cuentan, en la normativa objeto del estudio, con regulación diferenciada para los grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad, como mujeres, población indígena, población LGBTI+, entre otras, aunque ya se empieza a ver algunas reformas legislativas que tímidamente empiezan a regular los derechos de poblaciones vulnerables.

Por otro lado, es destacable que la mayoría de los países regula lo relativo a la repatriación o al retorno de los trabajadores y trabajadoras nacionales que se encuentran laborando en el extranjero. Ello se destaca debido a que pareciera un salto cualitativo en cuanto a que no sólo se protege a la persona trabajadora cuando sale del país para incorporarse a un empleo en el extranjero sino cuando este quiere o debe retornar a su territorio, haciendo visible de alguna manera que se cuenta con la protección y/o regulación del Estado.

Otro aspecto importante es que los Estados tienen claridad en establecer una máxima autoridad para vigilar las acciones en torno al reclutamiento y contratación de personas trabajadoras migrantes, siendo esta en la mayoría de los casos los Ministerios y/o Secretarías de Trabajo. No obstante, en la misma no se establece una sección que de forma exclusiva y especializada aborde su implementación al respecto. Asimismo, la normativa revisada en el estudio da cuenta que no todos los países vinculan a los servicios consulares nacionales destacados en los países de destino en cuanto a la información, acompañamiento y/o protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

Se han observado avances y retrocesos en las legislaciones de la región en estudio, algunos muy significativos, lo cual no debería suceder porque una vez que se han reconocido ciertos derechos no debería legislarse en detrimento de los sujetos a quienes se protege, en este caso a trabajadores migrantes que por su naturaleza se encuentran más vulnerables.

Con respecto a los retrocesos en las legislaciones, más parece que es una acción consiente de parte de los Estados por flexibilizar las condiciones para la contratación de personas migrantes temporales y de esa manera generar condiciones atractivas para llamar la atención de empresas y agencias de contratación hacia sus connacionales para fomentar la migración laboral.

Lo cierto es que, los Estados de la región deben actuar para impedir que los procesos de reclutamiento y contratación no vulneren los estándares internacionales de derechos humanos; para ello será necesario eliminar aquellas incertidumbres alrededor de su garantía y protección, asegurando que sus marcos normativos e institucionales tengan efectos positivos en los derechos de las personas trabajadoras migratorias en el extranjero, es decir, deberán consolidar dichos estándares bajo condiciones de factibilidad para su verdadera implementación.

En esa lógica, es relevante destacar, más allá del valor de los tratados y convenios internacionales de protección de los derechos humanos y las decisiones de sus órganos, la importancia de su apropiación por parte de las organizaciones de la sociedad civil para promover y articular estrategias de protección de las personas reclutadas para trabajar temporalmente en el exterior, que derivan también en responsabilidades estatales como la armonización legislativa y adecuación de las estructuras institucionales dichas, para asegurar el ejercicio de sus derechos civiles y políticos, como de sus derechos económicos, sociales y culturales.

En el caso del Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, luego de revisar las recomendaciones realizadas a los países parte de esta investigación, encontramos que no son uniformes los señalamientos hacia todos los Estados, aun y cuando tengan denominadores comunes en sus realidades y éstas sean muy conocidas, lo que resta efectividad a ese diálogo con los países y se pierde la oportunidad de señalar aspectos que deben ser mejorados.



Investigadores

Javier Melgar
Pedro Martínez

Coordinador

Vinicio Sandoval

Diagramación

Roger García

