

MECANISMOS SOBRE MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA

Costa Rica | El Salvador | Guatemala | Honduras | México | Panamá



Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de las personas migrantes.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos (PRM), bajo el marco del Programa Regional sobre Migración. No obstante, las opiniones expresadas en la misma no reflejan necesariamente las políticas oficiales del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Publicado por: Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
Oficina Regional para Centroamérica, Norteamérica y el Caribe
San José, Costa Rica
Tel: +(506) 2212-5300
Correo electrónico: rosanjose@iom.int
Sitio Web: www.rosanjose.iom.int

Esta publicación no ha sido editada oficialmente por la OIM.

Coordinadora de Programa: Alexandra Bonnie

Oficial de Soporte de Programa para Mesoamérica: Heydi González

Colaboradores: Michela Macchiavello, Mónica Barrantes, Gabriela Párraga, Fabio Jiménez, Karla Picado y Fabian Solano

Diseño gráfico: Letra Maya Editorial

Cita obligatoria: Chaves, M. y E. Aragón, 2021. *Mecanismos sobre Migración Laboral en Mesoamérica*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), San José.

ISBN 978-92-9068-956-0 (PDF)

ISBN 978-92-9068-963-8 (print)

© OIM 2021



Reservados todos los derechos. La presente publicación está disponible en virtud de la [licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO)*.

Si desea más información, consulte los [derechos de autor y las condiciones de utilización](#).

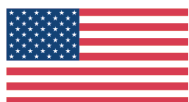
La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos, ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

Autorizaciones: Las solicitudes para la utilización comercial u otros derechos y autorizaciones deberán enviarse a publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

MECANISMOS SOBRE MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA

Costa Rica | El Salvador | Guatemala | Honduras | México | Panamá



PRÓLOGO

La migración laboral se ha convertido en un elemento crucial para el desarrollo de muchos países. De esta movilidad se benefician no solo las comunidades de origen que reciben remesas y pueden reducir presiones sobre su mercado laboral, sino también países de destino donde algunos sectores de la economía dependen en gran medida de las habilidades de personas trabajadoras migrantes, y donde se perciben importantes contribuciones fiscales y socioculturales de esta población.

En este contexto, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) trabaja por promover las sinergias entre migración laboral y desarrollo, fomentando al mismo tiempo la apertura de vías regulares de movilidad laboral como una alternativa a la migración irregular. Además, la OIM tiene como objetivo facilitar el desarrollo de políticas y programas que sean de interés para las personas migrantes y la sociedad, proporcionando protección y asistencia efectivas a personas trabajadoras migrantes y sus familias.

Con este mismo afán de ordenar los flujos de migración laboral, los países de origen y destino en Mesoamérica han desarrollado diferentes estrategias y acciones, dentro de las que se incluyen el establecimiento de tratados, acuerdos, memorandos y otros mecanismos sobre migración laboral. A pesar de estos esfuerzos, la región necesita una mayor articulación de estos procesos para superar las importantes limitaciones que se observan en la generación de información sobre su implementación, continuidad y efectividad. Tales limitaciones dificultan la toma de decisiones basada en datos y, por ende, la creación de soluciones que realmente beneficien a los Estados y a las personas migrantes.

El presente estudio responde a la necesidad de solventar estos vacíos de información, con el fin de promover la generación de vías migratorias regulares que se constituyan como parte de políticas de migración laboral integrales. Contar con políticas efectivas es de vital importancia para atender de manera comprensiva los retos que presenta la gobernanza de las migraciones y esto requiere reconocer las grandes necesidades que existen en torno a la regulación de las migraciones laborales.

Este estudio permite comprender los canales regulares disponibles en la región para las personas trabajadoras migrantes y, al mismo tiempo, evidencia la necesidad tanto de adaptar los mecanismos ya existentes como de generar nuevos procesos que respondan a las cambiantes dinámicas migratorias y contribuyan a una migración laboral segura y ordenada. Confiamos en que este informe, único en su tipo en esta región, brindará información valiosa a gobiernos, el sector privado y tomadores de decisiones en general, sobre el funcionamiento, uso y estado de los mecanismos existentes. Asimismo, esperamos que contribuirá a identificar áreas de mejora, incluyendo la potencial creación de mecanismos que, promoviendo el reclutamiento ético, la mejora de condiciones laborales y el acompañamiento en los procesos de retorno y reintegración, atiendan tanto a las necesidades de los mercados laborales de la región como a la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes.



Michele Klein Solomon

Directora Regional de la OIM para Centroamérica, Norteamérica y el Caribe

ÍNDICE

Índice de tablas, gráficos y figuras.....	IV
Siglas y abreviaturas.....	V
Resumen ejecutivo.....	VII
Introducción	X
Metodología.....	XII
1. La migración laboral en Mesoamérica.....	2
La migración laboral y movilidad en Mesoamérica.....	2
Gobernanza de la migración laboral en Mesoamérica.....	7
2. Mecanismos que facilitan la migración laboral en Mesoamérica.....	14
Acuerdos bilaterales de migración laboral.....	18
Memorándums de entendimiento (MdE)	20
Esquemas de trabajo temporal.....	22
Acuerdos comerciales con cláusulas laborales	29
Instrumentos de gestión migratoria utilizados para la migración laboral	31
3. Análisis de los mecanismos que permiten la migración laboral en Mesoamérica	35
Características comunes de los mecanismos que facilitan la migración laboral en Mesoamérica	35
Retos para la implementación de los mecanismos de migración laboral en Mesoamérica	40
Monitoreo, evaluación y seguimiento de los mecanismos de migración laboral en Mesoamérica	42
4. Estudios de caso: análisis de mecanismos según el ciclo de migración laboral.....	47
Caso 1: Tarjeta de visitante trabajador fronterizo (TVTF): México, Belice y Guatemala...47	
Caso 2: Programa de trabajadores agrícolas temporales (PTAT) Canadá – México.....	54
Caso 3: Visa H-2A para la contratación de trabajadores agrícolas temporales Estados Unidos – Mesoamérica.....	62
Caso 4: Acuerdo binacional: procedimientos de gestión migratoria para trabajadores temporales Costa Rica–Nicaragua	70
Conclusiones y recomendaciones.....	77
Anexos.....	83
Bibliografía.....	86

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS

TABLAS

Tabla 1. Población total y población emigrante por país según últimos datos reportados.....	19
Tabla 2. Porcentaje del empleo informal en Centroamérica.....	21
Tabla 3. Convenios internacionales de protección de personas trabajadoras migrantes y estado de ratificación por país.....	28
Tabla 4. Acuerdos bilaterales de migración laboral identificados en Mesoamérica.....	34
Tabla 5. Memorándums de entendimiento de migración laboral identificados en Mesoamérica.....	36
Tabla 6. Esquemas de trabajo temporal para la migración laboral identificados en Mesoamérica.....	38
Tabla 7. Acuerdos comerciales con cláusulas laborales identificados en Mesoamérica.....	45
Tabla 8. Instrumentos de gestión migratoria utilizados para la migración laboral en Mesoamérica.....	47

GRÁFICOS

Gráfico 1. Mecanismos sobre migración laboral establecidos, por década.....	52
Gráfico 2. Clasificación de los mecanismos laborales.....	53
Gráfico 3. Mecanismos de migración laboral según sector económico.....	54
Gráfico 4. Porcentaje de flujo de migrantes procedentes de Guatemala, por tipo de documento para entrar a México.....	64
Gráfico 5. Participantes del PTAT por año.....	70

FIGURAS

Figura 1. Estructura de la gobernanza de la migración laboral en la región.....	23
Figura 2. Buenas prácticas en la gestión de la migración laboral.....	31
Figura 3. Principales beneficios de una migración laboral ordenada y bien gestionada.....	31
Figura 4. Oportunidades de los mecanismos laborales.....	32
Figura 5. Propósitos y beneficios de los sistemas de monitoreo y evaluación en acuerdos y mecanismos.....	58
Figura 6. Derechos de las personas trabajadoras migrantes bajo la TVTF.....	68
Figura 7. Beneficios que se les brinda a todas las personas trabajadoras incorporadas al PTAT.....	74
Figura 8. Resumen de proceso de aplicación para visa H-2A.....	80
Figura 9. Esquema de gobernanza del Acuerdo de Codesarrollo.....	87

MAPAS

Mapa 1. Principales corredores migratorios laborales intrarregionales.....	22
Mapa 2. Número de TVTF emitidas por país en el 2019.....	64
Mapa 3. Número de participantes en el PTAT en el 2019.....	71
Mapa 4. Número de visas H-2A emitidas por país en el 2019.....	78
Mapa 5. Número de personas alcanzadas por país para el 2019 con el Acuerdo de Codesarrollo.....	86

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
BCAC	Consejo Agrícola de Columbia Británica (siglas en inglés)
CA-4	Convenio de Creación de la Visa única Centroamericana, para la libre movilidad de extranjeros entre las Repúblicas de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua
CCJ	Consejo por Comida Justa
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CE-SICA	Comité Ejecutivo del Sistema de la Integración Centroamericana
CET TSA	Categoría Especial para Trabajadores Temporales del Sector Agropecuario, Agroexportador o Agroindustrial
CGSNE	Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo de México
CONAPO	Consejo Nacional de Población de México
CRM	Conferencia Regional sobre Migración
DGME	Dirección General de Migración y Extranjería (Costa Rica)
DOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (siglas en inglés)
FCCA	Asociación de Cruceros de Florida y el Caribe (siglas en inglés)
INM	Instituto Nacional de Migración de México
IRIS	Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (siglas en inglés)
MdE	Memorando de Entendimiento
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala
MITRAB	Ministerio del Trabajo de Nicaragua
MSPA	Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales (siglas en inglés)
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica
OCAM	Comisión de Autoridades Migratorias de los países miembros del Sistema de la Integración Centroamericana

PTAT	Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales
SEGOB	Secretaría de Gobernación de México
SICA	Sistema de la Integración Centroamericana
SIMEL	Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral
SNE	Servicio Nacional de Empleo de México
STPS	Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras
TFWP	Programa de trabajadores extranjeros temporales (siglas en inglés)
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
T-MEC	Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá
TVR	Tarjeta de Visitante Regional de México
TVTF	Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo de México
USCIS	Servicios de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos de América (siglas en inglés)

RESUMEN EJECUTIVO

Históricamente, los flujos migratorios en la región Mesoamericana han sido impulsados por diversas razones, entre las cuales sobresalen los factores de atracción e impulso de índole económica. Las personas migrantes de la región se movilizan particularmente en búsqueda de mejores oportunidades laborales¹ y tienden a insertarse mayormente en ocupaciones con alto nivel de informalidad, donde existen pocas garantías de protección a sus derechos².

Reconociendo la importancia que tienen los flujos de migración laboral para los países de origen y destino, los gobiernos de la región han desarrollado acciones orientadas a facilitar y regular movimientos migratorios con fines laborales. Estos mecanismos de migración laboral se han constituido de diferentes maneras a nivel de temporalidad, actores participantes y muchas otras variables; para efectos del presente estudio los mecanismos se clasificaron en cuatro tipos: acuerdos bilaterales, memorandos de entendimiento, esquemas de trabajo temporal, y tratados de libre comercio con cláusulas de migración laboral.

Las vías para la migración laboral regular son elementos importantes en las estructuras de gobernanza migratoria nacionales y regionales. No obstante, aún se presentan retos, especialmente en cuanto la incorporación de los mecanismos como parte de políticas integrales sobre migración laboral que permitan responder a estos flujos de manera que se atiendan las necesidades cambiantes de los mercados laborales, y se garantice la protección de la población migrante trabajadora. Adicionalmente, las personas trabajadoras migrantes suelen tener dificultad para encontrar información clara y confiable sobre estos procesos y aún se enfrentan a diversos riesgos en las fases de su ciclo migratorio, que no suelen ser cubiertos o mitigados como parte de los mecanismos de migración laboral establecidos.

Por otra parte, el presente estudio permite concluir que existe una importante limitación en la información disponible sobre los resultados y el cumplimiento de objetivos de los diferentes acuerdos, memorandos, esquemas y tratados. La escasa existencia de sistemas de monitoreo y evaluación, sumada a la falta de datos en relación con niveles de participación, uso e implementación de los mecanismos, dificultan conocer los verdaderos efectos y beneficios generados tanto para la población migrante como para las comunidades de origen y destino.


Este informe presenta una serie de hallazgos que permiten entender con mayor claridad estos retos, y al mismo tiempo identificar buenas prácticas y recomendaciones que permitan fortalecer los mecanismos laborales de la región como parte de políticas integrales que potencien los beneficios de la migración laboral para todas las partes involucradas.

¹ OIM, 2018a.

² SISCA, 2013.

PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTUDIO

- Los mecanismos de migración laboral más utilizados en la región son aquellos que tienen como país de destino los Estados Unidos de América y el Canadá.
- De 25 mecanismos de migración laboral identificados, 14 fueron suscritos de manera bilateral, es decir, solamente entre dos Estados.
- El 56% del total de mecanismos identificados se clasificaron como esquemas de trabajo temporal.
- Un 45% de los mecanismos identificados están orientados al sector primario, en donde se requiere mano de obra migrante con bajas calificaciones y se destacan las actividades de agricultura y construcción.
- Los mecanismos de migración laboral en la región tienen una incidencia relativa sobre los flujos migratorios laborales, puesto que aún se observa que muchas personas trabajadoras migrantes utilizan medios alternativos o irregulares para laborar en el extranjero.
- Algunos retos identificados para la utilización de los mecanismos por parte de las personas trabajadoras migrantes son: la necesidad de contar con una oferta de trabajo previa, el pago de tarifas y la falta de información accesible y confiable sobre procedimientos. Por otro lado, un reto importante para empleadores, es la complejidad de algunos procesos migratorios que puede repercutir en que muchas de estas personas opten por utilizar servicios de intermediarios que operan fuera del marco legal para contratar mano de obra extranjera.
- En general los mecanismos de migración laboral estudiados no contienen provisiones que reflejen un enfoque de género y los más utilizados se enfocan en sectores económicos donde hay poca participación femenina.
- Los lineamientos que regulan estos mecanismos no suelen ser claros sobre la legislación aplicable respecto a derechos y obligaciones de trabajadores migrantes y empleadores.
- La portabilidad de pensión u otros beneficios de seguridad social, no se contempla en casi ninguno de los mecanismos identificados.
- La consideración de aspectos relevantes para el retorno y reintegración de personas trabajadoras migrantes es limitada. La mayoría de mecanismos incluyen únicamente provisiones referentes al pago de tiquetes de regreso al país de origen, y en ciertas ocasiones contempla un reporte de seguimiento una vez retornado en el país de origen.

- 
- Las coordinaciones formales entre gobiernos y el sector empleador son escasas. Por otra parte, la cooperación y alianzas entre los países de origen y de destino aún deben fortalecerse para favorecer el intercambio de información respecto a los mecanismos y mejorar los sistemas de seguimiento. En este sentido, existen reportes que indican una mayor incidencia por parte de los países de destino que los de origen durante el desarrollo y negociación de estos mecanismos.
 - Durante la pandemia provocada por la COVID-19, algunos países de destino flexibilizaron procedimientos migratorios para la regularización de personas trabajadoras migrantes en el país, además fortalecieron las medidas sanitarias y de seguridad. Lo anterior en respuesta a la preocupación y necesidad del sector productivo de contar con esta mano de obra.

INTRODUCCIÓN

En el 2020, la población migrante en el mundo se estimaba en 280,6 millones de personas³, y en 2017 se contabilizaban a 164 millones de personas trabajadoras migrantes⁴. Cuando es bien gestionada, la migración laboral tiene el potencial de brindar un gran número de beneficios y oportunidades para los países de origen y los de destino, e incluso para las personas migrantes, pero maximizar estos beneficios y minimizar potenciales desafíos depende de la existencia de políticas y mecanismos que permitan una adecuada gobernanza de estos flujos migratorios.

En la región de Mesoamérica⁵, la mayoría de las personas migrantes, tanto a nivel intrarregional como extrarregional, se movilizan con fines laborales. La mayor parte de los países de la región se distinguen por ser predominantemente países de origen, y esto ha tenido importantes repercusiones en el desarrollo de sus economías y sus mercados laborales. En 2017, México recibió el 37,4% de las remesas de América Latina y el Caribe, y los países centroamericanos, un 25,9%⁶.

En los últimos años, la migración intrarregional en Mesoamérica ha mostrado un crecimiento continuo, convirtiendo a algunos de los países de esta región en importantes receptores de personas migrantes. Lo anterior confirma la importancia de fortalecer sistemas de gobernanza migratoria integrales que incluyan la debida coordinación intraregional en esta materia. Una efectiva gobernanza de la migración depende de asociaciones duraderas, de forma interinstitucional a nivel nacional e internacional, con países limítrofes, otras contrapartes dentro y fuera de la región, organismos internacionales, sociedad civil, el sector privado y otros actores interesados⁷.

Los mecanismos que facilitan la migración laboral cumplen un rol crucial como parte de las estructuras de gobernanza y como canal por medio del cual los Estados pueden operacionalizar políticas laborales según sus estrategias de desarrollo y sus necesidades.

Adicionalmente, los mecanismos para la migración laboral pueden servir como una herramienta para proteger los derechos de las personas migrantes que, si bien representan únicamente el 4,4% de la fuerza de trabajo mundial, están mucho más expuestas que otras personas trabajadoras a ser víctimas de prácticas violatorias de los derechos humanos, tal como el trabajo forzoso⁸.

³ DAES, s.f.


⁴ OIT, 2018.

⁵ Se entenderá por Mesoamérica la región compuesta por los países de América Central y México.

⁶ BID, 2018.

⁷ OIM, s.f.a.

⁸ OIT, 2017, p. 19.



Los países de esta región cuentan con diversos mecanismos que facilitan la migración laboral. No obstante, no está claro en qué medida estos instrumentos responden a las necesidades de los Estados, del sector privado y de las personas migrantes. Este estudio presenta una descripción general de los mecanismos implementados en la región, y un análisis a profundidad de aquellos que se encuentran en mayor uso.

METODOLOGÍA

El proceso metodológico siguió un proceso de cinco pasos:



MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS SECUNDARIOS

Primeramente, se efectuó una búsqueda de reportes de organizaciones internacionales, investigaciones académicas, legislación y documentos nacionales de políticas públicas de los países participantes del estudio⁹.

La búsqueda se realizó siguiendo los criterios subsiguientes:

1. Exploración de acuerdos bilaterales/multilaterales laborales entre los países participantes del estudio o con países fuera de las regiones de Mesoamérica.
2. Investigación de otros mecanismos implementados en los países participantes que permiten directa o indirectamente la migración laboral.

Con el fin de sistematizar la información, se utilizó una matriz de datos secundarios para clasificar la literatura según cobertura geográfica y tipo de mecanismo.

Los mecanismos formales se subdividieron en:

- a) Acuerdos bilaterales/multilaterales laborales;
- b) Memorandos de Entendimiento;
- c) Esquemas de trabajo temporal;
- d) Acuerdos comerciales con cláusulas laborales.

Esta clasificación permitió identificar cuántos mecanismos existen en los diferentes países, cuáles son los niveles de implementación de estos y cuáles son los mecanismos más importantes para la región, en términos de uso y número de personas beneficiarias o movilizadas.

Adicionalmente, se realizó un mapeo de actores con el propósito de determinar una lista de informantes clave en el sector gobierno, sociedad civil, sector empleador y academia.

⁹ Estos países son: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México y Panamá.

MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PRIMARIOS

Se realizaron entrevistas remotas a profundidad con actores de gobierno, sociedad civil, sector privado, organizaciones internacionales y academia. Estas entrevistas permitieron recopilar información cualitativa y cuantitativa sobre la implementación de los mecanismos, su monitoreo y nivel de uso.

ESTUDIOS DE CASO

Para el desarrollo del capítulo “Estudios de caso: Análisis de mecanismos en todas las fases del ciclo de migración laboral”, se creó un instrumento interno de análisis con 55 preguntas binarias y abiertas. Las preguntas se agruparon en 15 indicadores sobre el proceso de implementación de los mecanismos, la participación de los gobiernos y el sector privado, y el cumplimiento de las normas y buenas prácticas laborales nacionales e internacionales. El enfoque y soluciones de género también fueron considerados como un indicador en cada una de las fases, incluyendo preguntas específicas para evaluar su inclusión e implementación.

Los resultados se codificaron siguiendo las fases del ciclo migratorio laboral¹⁰:

- Fase 1: Reclutamiento
- Fase 2: Estancia en el extranjero
- Fase 3: Retorno y reintegración


Los mecanismos que se retomaron en los estudios de caso fueron elegidos considerando el nivel de uso por parte de las personas trabajadoras de la región en el último año y su relevancia para el contexto mesoamericano.

LIMITACIONES

La OIM condujo el presente reporte en un contexto en el que se presentaron diversas limitaciones. Resulta importante que los siguientes retos sean considerados en el marco de los hallazgos y recomendaciones de este documento.

- La investigación fue llevada a cabo durante la pandemia de la COVID-19, dificultando el acceso de OIM a algunos actores clave que se ajustaban a trabajos remotos o que concentraban sus labores para atender la crisis sanitaria y sus efectos económicos y sociales. Por ello, aún si el equipo investigador entrevistó a actores del sector privado, el reporte pudo haberse visto beneficiado por un mayor número de perspectivas de

¹⁰ Para efectos analíticos, el proceso de migración laboral se puede dividir en las siguientes fases: reclutamiento, colocación (cuando los trabajadores migrantes salen de su país), empleo y retorno o migración sucesiva. Para efectos del presente estudio, las fases de colocación y empleo se integran en el término “estancia en el extranjero”.



este sector. Adicionalmente, no fue posible contactar a ninguna persona trabajadora migrante que se haya movilizado por medio de los mecanismos encontrados en este reporte, sin embargo, esto pudo haber enriquecido el panorama de la implementación de los mismos.

- La OIM incluyó información adicional sobre cómo la COVID-19 ha afectado el adecuado funcionamiento e implementación de los mecanismos abordados en el presente reporte, no obstante, es importante mencionar que las restricciones y medidas sanitarias pueden haber cambiado o cesado posterior a la escritura de este reporte.
- La información disponible sobre los mecanismos de migración laboral en Mesoamérica es bastante escasa, y en ocasiones se enfrentaron dificultades para encontrar la documentación formal u oficial de los mecanismos, así como datos del número de personas trabajadoras que se movilizan por medio de algunos mecanismos. La limitada disponibilidad de información fue especialmente prevalente en cuanto a la implementación de los diferentes instrumentos. Por este motivo, el presente reporte se basa en los datos disponibles más recientes para cada uno de los mecanismos laborales.

1

LA MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA



1. LA MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA¹¹

Este capítulo brinda un panorama general de la migración laboral en Mesoamérica, incluye una descripción de las principales tendencias de migración laboral y movilidad, y una revisión general de los sistemas de gobernanza de la migración laboral en la región, así como de las leyes, políticas, protocolos o acuerdos nacionales relevantes para el tema.

LA MIGRACIÓN LABORAL Y MOVILIDAD EN MESOAMÉRICA

En las últimas dos décadas, se ha evidenciado un incremento en la intensidad y complejidad del fenómeno migratorio en los países de Mesoamérica¹². Alrededor del mundo, la población migrante originaria de Centroamérica para 2020 sumaba más de cinco millones de personas, por su parte, en México este número ascendía a 11,2 millones de migrantes¹³.



En 2018 las remesas representaron el 2,7% del PIB de México¹⁴.



En 2016, en El Salvador esta cifra fue de 17,1%, en Guatemala de 11%¹⁵ y en Honduras alrededor de 20% en 2019¹⁶.

En algunos países de la región, el número de emigrantes representa un porcentaje significativo de su población total, como es el caso de El Salvador, donde se estima que, aproximadamente el 46,67% de la población nacida en el país reside en el extranjero¹⁷, de los cuales el 93,5% reside en los Estados Unidos de América, constituyéndose en la segunda población proveniente de Latino América más grande en ese país, superada únicamente por la población mexicana¹⁸.

¹¹ La región de Mesoamérica para efectos de este estudio comprende Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México y Panamá.

¹² CEPAL, 2018.

¹³ DAES, s.f.

¹⁴ Fundación BBVA Bancomer y Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2019.

¹⁵ OIM, s.f.d.

¹⁶ SICA, 2020.

¹⁷ OIM, 2019.

¹⁸ Gobierno de la República de El Salvador, 2017, p. 26.

Tabla 1. Población total y población emigrante por país según últimos datos reportados

País	Población total	Total de inmigrantes	Inmigrantes como porcentaje de la población	Total de emigrantes	Emigrantes como porcentaje de la población
Costa Rica	5.059.730	477.466	9,43%	215.834	4,26%
El Salvador	6.642.767	42.617	0,64%	3.100.506	46,67%
Guatemala	18.065.725	82.160	0,45%	2.301.175	12,73%
Honduras	9.023.838	38.900	0,43%	800.700	8,87%
México	124.900.000	1.074.000	0,85%	12.900.000	10,32%
Panamá	4.158.783	185.100	4,45%	161.000	3,87%

Fuente: Costa Rica: INEC Costa Rica 2018 y DGME 2018, El Salvador: DIGESTYC 2019 y OIM 2019, Guatemala: INE s.f. y OIM 2017, Honduras: INE 2018 y OIM 2019, México: INEGI s.f. y BBVA, CONAPO y SEGOB 2019 y Panamá: INEC Panamá s.f. y OIM 2019.

En cuanto al perfil de la población migrante proveniente de estos países, vale la pena señalar la alta participación de las mujeres en los flujos migratorios. La feminización de la migración en Mesoamérica es una tendencia que ha visto un aumento gradual en los últimos años, tanto hacia países de la misma región como hacia destinos extraregionales¹⁹. En los Estados Unidos de América, el 50% de la población migrante centroamericana son mujeres, mientras que, con respecto a la migración intrarregional dentro del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA)²⁰, la cifra alcanza el 53%²¹. En México, de 2010 a 2017, la participación de las mujeres en la emigración total del país creció en 0,4%, llegando a representar un 46,7% del total de la población migrante²².

Tanto en el caso de los países centroamericanos como de México, la población emigrante en los Estados Unidos de América está conformada mayoritariamente por personas jóvenes. En el caso de Centroamérica, la edad promedio es de 25,2 años, mientras que en México es de 28,9 años, lo cual representa en ambos casos una edad promedio menor a la de emigrantes de otras regiones²³.

Otra característica de la población migrante originaria de Mesoamérica es su baja escolaridad. Más del 55% de estas personas no cubren la preparatoria completa, mientras que solo un 20% posee algún nivel de estudios superiores²⁴.

¹⁹ OIM, ACNUR y SICA, 2019, p.25; OIT, 2016b.

²⁰ El Sistema de Integración Centroamericana (SICA) es el marco institucional de la Integración Regional de Centroamérica establecido en 1991, integrado por ocho países: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana. Véase SICA, s.f.

²¹ OIM, ACNUR y SICA, 2019, p.72.

²² Fundación BBVA Bancomer y Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2018.

²³ CEPAL, 2018, p.16.

²⁴ *Ibid.*, p.17.

Uno de los principales rasgos de la migración en la región ha sido su multicausalidad, no obstante, los movimientos migratorios se han visto significativamente marcados por su carácter laboral y económico²⁵. De acuerdo con diversas entrevistas realizadas por la OIM a personas migrantes en tránsito hacia el norte del continente americano, la mayoría de las personas indicaron que sus motivaciones para migrar fueron: la búsqueda de mejores condiciones de vida, violencia, inseguridad y reunificación familiar²⁶.



Migración laboral: se refiere al movimiento de personas de un país a otro, o dentro del mismo país de residencia, con fines laborales.

Por otra parte, las economías en los países de origen de población migrante se encuentran fuertemente ligadas al sector informal. En México, el 56% de quienes laboran lo hacen en la informalidad²⁷ mientras que en Centroamérica esta cifra se calcula que va desde aproximadamente un 40%²⁸ hasta más del 80% en algunos países, debilitando significativamente el crecimiento económico y poniendo en situación de vulnerabilidad a quienes trabajan en estas condiciones.

Tabla 2. Porcentaje del empleo informal en Centroamérica

País	Último año disponible	Hombres	Mujeres	Total
Costa Rica	2019	36%	43,2%	38,8%
El Salvador	2019	67%	72,2%	69,1%
Guatemala	2017	80,1%	80,2%	80,1%
Honduras	2017	83,6%	81%	82,6%
Nicaragua	2012	81,3%	82,4%	81,8%
Panamá	2019	54,2%	50,9%	52,8%

Fuente: OIT, s.f.c.

²⁵ *Ibid.*, p.6.

²⁶ OIM, 2020d.

²⁷ Ordaz Díaz, A., 2019.

²⁸ FEACAGRO, OIT y OIM, en preparación, p. 40.

El carácter marcadamente laboral de la migración mesoamericana se ve reflejado en las altas tasas de participación de esta población migrante en la actividad económica de los Estados Unidos de América, principal país de destino para estos flujos migratorios. En este país, existe un déficit de mano de obra que es cubierto en 38% por inmigrantes latinoamericanos, de los cuales los mexicanos y centroamericanos aportan más del 80%²⁹. Se estima que, entre las personas trabajadoras migrantes centroamericanas en los Estados Unidos de América, un tercio de ellas labora en el sector servicios; un 23% en actividades de extracción, construcción y mantenimiento; mientras que un 19% en producción, transporte y movimiento de materiales³⁰.

A nivel regional, conviven distintas realidades migratorias, las cuales visibilizan la importancia de la migración laboral entre los países de la región. En 2016, se estimaba que un 52% de todas las visas y permisos de trabajo expedidos para las personas migrantes en los países que conforman el SICA³¹, correspondían a nacionales de otro país miembro de este organismo³². Como se muestra en el Mapa 1. Principales corredores migratorios laborales intrarregionales, la región cuenta con países de destino (Costa Rica y Panamá), países de origen (Honduras, Nicaragua, Guatemala), y aquellos países que son tanto receptores, como de origen de personas trabajadoras en el exterior (México y El Salvador). Particularmente, en la región destaca el flujo de personas migrantes nicaragüenses, panameñas y de otros países de Centroamérica hacia Costa Rica con fines de trabajo temporal o permanente. Por otra parte, es de gran importancia el corredor migratorio entre Guatemala y México, el cual corresponde a un flujo transfronterizo de carácter circular y recurrente, y que forma parte de la configuración demográfica de la zona fronteriza entre ambos países³³.

Reconociendo que la migración en esta región se encuentra significativamente influenciada por factores económicos y que la población migrante es altamente activa en los países de destino, es necesario que en la región se promuevan esfuerzos tanto a través de legislación nacional como mediante la cooperación internacional para el fortalecimiento de la gobernanza de la migración laboral con la finalidad de facilitar dichas dinámicas, bajo un enfoque de derechos humanos y procurando que tanto el país de origen, el de destino, y las personas migrantes puedan aprovechar los beneficios de la adecuada gobernanza de los procesos migratorios.

²⁹ CEPAL, 2018, p.36.

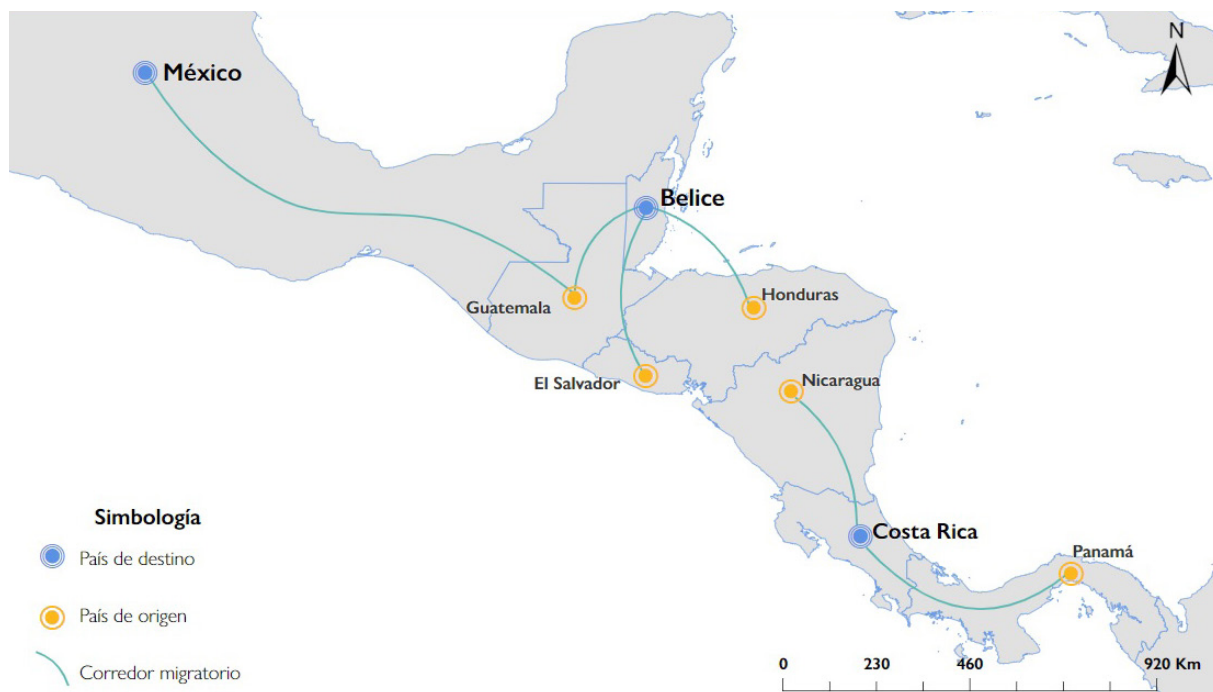
³⁰ IOM, ACNUR y SICA, 2019, p.25.

³¹ Los Estados Miembros del SICA son: Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana.

³² OCDE y OEA, 2017.

³³ CEPAL, 2018, p.14.

Mapa 1. Principales corredores migratorios laborales intrarregionales



Fuente: Changala, 2014; CEPAL, 2017; 2018, IOM, UNHCR y SICA, 2019 y entrevistas.

Nota: Este mapa es sólo para fines ilustrativos. Los límites y nombres que figuran en este mapa, así como las denominaciones utilizadas en el mismo, no implican su aprobación o aceptación oficial por parte de la Organización Internacional para las Migraciones.

GOBERNANZA DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA

La OIM entiende la gobernanza migratoria como el conjunto de normas jurídicas, leyes, reglamentos, políticas, tradiciones, así como de estructuras organizativas y procesos que regulan y determinan la actuación de los Estados en respuesta a la migración en todas sus formas, abordando los derechos y obligaciones y fomentando la cooperación internacional³⁴. A pesar de que los Estados son los principales protagonistas en materia de migración, movilidad y nacionalidad, otros actores como los ciudadanos, personas migrantes, organismos internacionales, sector privado, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, comunidades, organizaciones religiosas y academia pueden también contribuir a la gobernanza migratoria a través de sus interacciones con el Estado y entre sí³⁵.

Los países de la región Mesoamericana han llevado a cabo esfuerzos significativos en línea con el fortalecimiento de la gobernanza migratoria, reconociendo así la importancia de este fenómeno en la región. Dichos esfuerzos han incluido acciones tanto a nivel nacional como internacional, los cuales se presentan a continuación. Estas arquitecturas vinculantes y no vinculantes juegan un rol esencial a la hora de establecer, implementar y monitorear los mecanismos de migración laboral.

Figura 1. Estructura de la gobernanza de la migración laboral en la región

ESTRUCTURAS CLAVE DE LA GOBERNANZA MIGRATORIA LABORAL EN LA REGIÓN		
Nivel nacional	Nivel regional	Nivel internacional
Ministerios de Relaciones Exteriores	Conferencia regional sobre Migración (CRM)	C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
Institutos y Direcciones de Migración y Extranjería	Comisión de Autoridades Migratorias de los países miembros del SICA (OCAM)	R086 - Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
Ministerios de Trabajo	Sistema de la Integración Centroamericana (SICA)	C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975
		R151 - Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975
		Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares 1990

Fuente: Elaboración propia.

³⁴ OIM, 2019c.

³⁵ OIM, 2015.

En lo que respecta al nivel nacional, los países de la región cuentan con instituciones y legislación orientada a la gestión de la migración, y específicamente a la migración laboral. No obstante, y a pesar de los avances que ha habido hacia una gobernanza migratoria más integral, el enfoque predominante continúa siendo la regulación del tránsito en el territorio nacional, dejando de lado el impacto multidimensional que tienen los procesos migratorios; lo cual se evidencia, a menudo, en la exclusión de esta temática en otras políticas como las de empleo³⁶.

Sin embargo, algunos países de la región, esencialmente aquellos que son países de origen de personas trabajadoras migrantes, cuentan dentro de su institución encargada de temas laborales, con departamentos especializados en movilidad laboral que apoyan poniendo en contacto a la población de su país con empresas que desean reclutar personas trabajadoras a través de programas previamente establecidos. Por ejemplo, en El Salvador, recientemente se creó la Unidad de Movilidad Laboral bajo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Otro ejemplo es el caso de Guatemala, donde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social desarrolló el Programa de Migración Laboral dentro del Departamento de Movilidad Laboral con el objetivo de vincular a personas trabajadoras guatemaltecas con oportunidades de empleo en el exterior por medio de la migración regular, ordenada y segura³⁷.

Asimismo, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) de México cuenta con el Servicio de Vinculación Laboral a través del cual se desarrolla el Mecanismo de Movilidad Laboral que vincula a nacionales de México con programas de trabajo temporal en Alemania, el Canadá y los Estados Unidos de América. Mas recientemente, se estableció la bolsa de empleo temporal en la frontera norte de México cuyo objetivo es la inserción laboral y productiva en México de personas migrantes en espera de solicitud de asilo en los Estados Unidos de América. También, la STPS en colaboración con la OIM, lanzaron la campaña informativa *Empleadores del mundo, líderes del futuro*, para explicar al sector privado cuáles son las oportunidades y beneficios de contratar a las personas trabajadoras migrantes, las normativas que permiten su contratación ordenada, segura y regular, y qué instituciones de Gobierno pueden facilitar y apoyar este proceso³⁸.

En Costa Rica, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) se encuentran en coordinación para el intercambio de información sobre el otorgamiento de permisos y las prioridades según el comportamiento del mercado laboral. Adicionalmente, el Consejo Nacional de Migración, en el marco del *Decreto N.º 38099-G*, aprobó el *Plan Nacional de Desarrollo (2013-2023)* que tiene contemplado que las personas migrantes se inserten en actividades y ramas económicas que resulten de interés para el Estado y otras líneas estratégicas a alcanzar en materia migratoria³⁹.

Por otra parte, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, con apoyo de la OIM y la OIT se encuentra en el proceso de formulación de una propuesta de *Ley Especial de Autorización Laboral para Extranjeros* con el fin de facilitar la incorporación de las personas

³⁶ OIM, ACNUR y SICA, 2019, p.53.

³⁷ Gobierno de la República de Guatemala, s.f.

³⁸ OIM, s.f.b.

³⁹ OIT, s.f.d.

migrantes al mercado laboral. Dicha Ley contempla la creación de un registro nacional sobre personas trabajadoras migrantes que categorice las autorizaciones laborales y establezca la regularización para personas trabajadoras y empleadores, así como el registro de contratos⁴⁰.

La importancia de estas unidades radica en que a través de estas se pueden operativizar las políticas y programas de migración laboral, incluyendo los mecanismos que veremos a continuación, para aumentar el alcance de los canales para una migración segura, ordenada y regular, contribuyendo por ende a disminuir el uso de canales irregulares para la migración laboral y velar por que las personas migrantes no sean víctimas de engaños y prácticas de reclutamiento inescrupulosas.

La migración desde Mesoamérica es altamente dinámica y compleja, y el rol de los mercados laborales como elementos de atracción y empuje de la migración es evidente. A pesar de esto, la región aún enfrenta retos en la construcción y fortalecimiento de sistemas que permitan generar información sobre los flujos migratorios y su vinculación con los mercados laborales, tal como fue documentado recientemente por la OIM y la OIT en el estudio denominado *Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral (SIMEL) en El Salvador, Guatemala, Honduras y México: Hacia una mayor integración de la migración*. En este estudio se encontró que estos retos se encuentran relacionados con la sostenibilidad financiera, la poca asignación de recursos humanos, la falta de coordinación entre las instituciones generadoras de información y, la falta de mecanismos para intercambiar datos⁴¹. Asimismo, la gobernanza de la migración laboral en los países de la región se ha visto obstaculizada por la dificultad que existe respecto a la recopilación de datos sobre los mercados laborales, datos demográficos, movimientos transfronterizos⁴², entre otra información que resulta indispensable para el desarrollo de políticas nacionales orientadas a fortalecer la gobernanza de la migración laboral.

Adicionalmente, las fronteras altamente porosas entre los países de la región facilitan el movimiento de personas migrantes en condición migratoria irregular, lo cual dificulta aún más la recopilación de datos sobre la migración. Lo anterior, permite que puestos de trabajos precarios y de poca calificación sigan siendo considerados como una opción para las personas migrantes, quienes muchas veces se insertan en ellos aceptando salarios por debajo del mínimo establecido en la ley y sin garantías laborales, mermando el respeto a sus derechos laborales⁴³.

En cuanto a los esfuerzos realizados a nivel internacional, a pesar de que cada vez más se reconoce la importancia de gestionar las migraciones laborales en la región de forma coordinada, la temática no ha sido aun plenamente incorporada y operativizada en los acuerdos y espacios regionales vinculados a la migración y/o a asuntos laborales: no se suelen priorizar los compromisos regionales en migración laboral, más allá de los relativos al control fronterizo⁴⁴. A pesar de esto, en la región existen diversas plataformas de diálogo y coordinación regional donde se aborda la gobernanza de la migración laboral, resumidas a continuación⁴⁵.

⁴⁰ OIM, 2019d.

⁴¹ OIM, 2020a.

⁴² OIM, 2020b, p. 9.

⁴³ FECAGRO, OIT y OIM, en preparación, p.29.

⁴⁴ OIT, 2016b.

⁴⁵ Las iniciativas acá incluidas no representan una lista exhaustiva, existen otros esfuerzos valiosos pero con un enfoque más amplio

Entre las plataformas mencionadas se encuentra la Conferencia Regional sobre Migración (CRM), un espacio integrado por todos los países de Mesoamérica, Belice, el Canadá, los Estados Unidos de América y la República Dominicana. La CRM se creó en febrero de 1996 como resultado de la Cumbre Presidencial Tuxtla II con el fin de procurar coordinar políticas y promover la cooperación sobre migración. Desde los últimos años, se ha ido reforzando el diálogo sobre la migración laboral en este proceso interestatal, con la cooperación técnica de organismos observadores, como la OIM y la OIT, así como con la participación de actores no tradicionales en este espacio como son representantes de ministerios de trabajo, institutos de estadísticas, sindicatos y sector privado. Estos esfuerzos se consolidaron con el establecimiento de un grupo de trabajo de la CRM, en 2019, especializado sobre migración laboral.



En el marco de la CRM, en la última década se realizaron seis talleres sobre migración laboral. Estos incluyeron el Taller para fortalecer las capacidades de las autoridades consulares en la protección de los derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras, Taller sobre la Protección Consular de las Personas Trabajadoras Migrantes, Taller regional sobre la Gobernanza de la Migración Laboral: Hacia políticas integradas y planificadas, y el ciclo de videoconferencias denominado La migración laboral ante el reto de la recuperación económica: aportes del sector público y de las empresas, organizado conjuntamente con la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la OIM, la OIT y el PNUD.

Otra instancia importante de coordinación migratoria regional es el SICA, en la cual se enmarca el *Plan de Acción para la Atención Integral de la Migración en la Región (PAIM-SICA)*, a través del cual se busca gestionar la migración regional en consonancia con los estándares internacionales y las prioridades identificadas de los Estados miembros⁴⁶. Si bien el SICA no posee una instancia especializada para la gestión de la migración laboral, el PAIM-SICA incluye un eje específico sobre la temática al cual sería recomendable dar seguimiento por medio de la asignación de una instancia o comité particular. Adicionalmente, la Comisión de Autoridades Migratorias de los países miembros del SICA (OCAM), liderada por los y las dirigentes de migración, funciona como un mecanismo regional de coordinación, consulta y definición para abordar el tema migratorio⁴⁷.

En materia de movilidad intrarregional, existe el *Convenio de Creación de la Visa Única Centroamericana para la Libre Movilidad (CA-4)* firmado en 2005 por los Gobiernos de Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua, el cual contempla la libre movilidad de personas “por motivos oficiales o para participar en actividades científicas, humanitarias, religiosas, artísticas,

como lo son la Comisión Especial de Asuntos Migratorios de la OEA; participaciones de la región en el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD), entre otros.

⁴⁶ OIM, ACNUR y SICA, 2019, p.83.

⁴⁷ OIM, 2020b.

deportivas, de espectáculos públicos y otras”⁴⁸, no obstante este Convenio no contiene provisiones de migración laboral y por lo tanto no se autoriza la movilidad de personas con estos fines, sin haber gestionado previamente un permiso laboral.

A nivel regional existen también desafíos en la ratificación de convenios internacionales relativos a la migración laboral. De los siete principales convenios de la OIT en migración y derechos laborales⁴⁹, el *Convenio sobre el trabajo forzoso* (Nº. 29) es el único que ha sido ratificado por todos los países de Mesoamérica. En cuanto al *Convenio sobre los trabajadores migrantes* (Nº. 97), éste ha sido ratificado únicamente por Guatemala, mientras que las disposiciones complementarias de dicho Convenio (Nº. 143) no han sido ratificadas por ningún país de la región. Respecto a la *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares*, no ha sido ratificada por parte de Costa Rica y Panamá.

⁴⁸ Gobierno de la República de Guatemala, Gobierno de la República de El Salvador, Gobierno de la República de Honduras y Gobierno de la República de Nicaragua, 2005.

⁴⁹ Convenios números 97, 181, 189, 143, 29 y 90, así como la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Tabla 3. Convenios internacionales de protección de personas trabajadoras migrantes y estado de ratificación por país

Convenio	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	México	Nicaragua	Panamá
<i>Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Nº. 29)</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<i>Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (Nº. 90).</i>	✓		✓		✓		
<i>Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (Nº. 97)</i>			✓				
<i>Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (Nº. 143)</i>							
<i>Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990</i>		✓	✓	✓	✓	✓	
<i>Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (Nº. 181)</i>							✓
<i>Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (Nº. 189)</i>	✓				✓ (Entrará en vigor en julio 2021)	✓	✓

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OIT.

2 MECANISMOS QUE FACILITAN LA MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA



2. MECANISMOS QUE FACILITAN LA MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA

En un mundo cada día más interdependiente, con una profundización de la globalización, una creciente digitalización y rápida urbanización, crece cada vez más la necesidad de mejorar la gobernanza y la coordinación internacional en materia migratoria y laboral. Esto es crucial para facilitar una migración segura, ordenada y regular, que garantice los derechos de las personas migrantes y permita responder a las necesidades de los mercados laborales, dinámicas demográficas y esfuerzos de desarrollo sostenible. Una apropiada gestión de la migración laboral “constituye un camino valioso no sólo para resolver asuntos relacionados con flujos migratorios sino también para mejorar relaciones diplomáticas entre países, cuando la migración irregular ha sido un punto de fricción”⁵⁰.

La buena gobernanza de la migración y las políticas conexas deberían fomentar el bienestar socioeconómico de las personas migrantes y de la sociedad. La pobreza, la inestabilidad, la falta de acceso a la educación y a otros servicios básicos son sólo algunos de los factores que incitan a las personas a emigrar. Por consiguiente, la gestión adecuada de la migración significaría promover la estabilidad, las oportunidades de educación y de empleo y reducir los factores que impulsan la migración forzada, pero aún cuando se eliminasen los factores que impulsan la migración forzada, las personas seguirían optando por emigrar, por ejemplo, en busca de mejores oportunidades laborales o para reunirse con sus familiares. Por ello, es preciso que la migración y las leyes y políticas conexas se conciben para potenciar los beneficios socioeconómicos tanto para las personas migrantes como para las comunidades de origen, de tránsito y de destino.

Como parte de la gobernanza de la migración laboral, los gobiernos han implementado diversas prácticas e instrumentos tanto en los países que buscan atraer mano de obra extranjera (países de destino), como en los países que cuentan con un alto porcentaje de sus nacionales trabajando en el exterior (países de origen)⁵¹.

⁵⁰ OIM, 2010, p. 71.

⁵¹ Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006.

Figura 2. Buenas prácticas en la gestión de la migración laboral



Fuente: Elaboración propia.

Dentro de dichos instrumentos, los mecanismos formales se entienden como aquellos procedimientos desarrollados y regulados por uno o varios gobiernos. Estos son los más utilizados en la región para gestionar la migración y movilidad de personas trabajadoras, ya que promueven la garantía de un trato decente a las personas trabajadoras, y permiten la consideración equitativa de los intereses de los países de origen y los países de destino de las personas migrantes⁵². La disponibilidad de mecanismos laborales adaptados y consolidados ofrece una serie de oportunidades de las cuales los Estados, las empresas, las comunidades y las personas se pueden beneficiar enormemente.

Figura 3. Principales beneficios de una migración laboral ordenada y bien gestionada



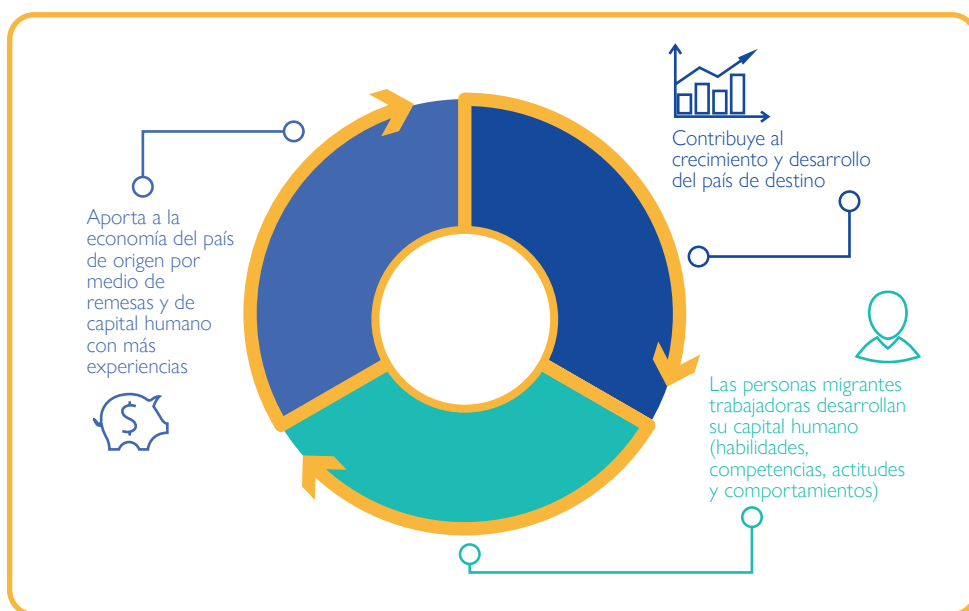
Fuente: Elaboración propia.

⁵² OIT, 2014, p. 27.

Adicionalmente, los mecanismos para facilitar la migración laboral en la región también pueden brindar beneficios para todos los actores involucrados: países de origen, destino, empleadores y trabajadores.

De acuerdo con la revisión bibliográfica y entrevistas diagnósticas, se han encontrado un total de 25 mecanismos formales vigentes que facilitan de manera directa o indirecta la migración laboral en la región, aunque no todos son actualmente implementados. Cabe destacar que, a pesar de haber revisado diversos documentos y noticias periodísticas, y de haber consultado con los gobiernos de la región, los mecanismos presentados en esta investigación no necesariamente reflejan la totalidad de los mecanismos existentes.

Figura 4. Oportunidades de los mecanismos laborales




Fuente: Elaboración propia.

Los mecanismos encontrados para fines de este estudio han sido clasificados en⁵³:

1. Acuerdos bilaterales/multilaterales laborales
2. Memorandos de Entendimiento
3. Esquemas de Trabajo Temporal
4. Acuerdos comerciales con cláusulas laborales

⁵³ La clasificación se ha realizado de acuerdo con los documentos encontrados.



Las páginas siguientes incluyen información sobre los diferentes mecanismos encontrados en estas cuatro categorías, así como sobre su estado de vigencia, usos e implementación. La información varía según la disponibilidad de datos sobre cada mecanismo.

Adicionalmente, a pesar de que estos tipos de mecanismos existen en toda la región, algunas personas trabajadoras migrantes pueden optar por otros instrumentos de gestión migratoria con fines de migración laboral, aún si este no es el propósito original de estos medios. Este estudio también brinda una lista de dichos instrumentos, aún si no exhaustiva, y discute los riesgos relacionados a su uso, así como los retos que pueden representar para el exitoso funcionamiento de los mecanismos laborales.

ACUERDOS BILATERALES DE MIGRACIÓN LABORAL

Son convenios celebrados entre dos o más Estados, que son jurídicamente vinculantes y se refieren esencialmente a la cooperación interestatal en materia de migración laboral⁵⁴. Además, proporcionan opciones de intercambios laborales de acuerdo con la oferta y demanda específica de los países involucrados. La siguiente tabla presenta algunos datos generales sobre los acuerdos bilaterales identificados: nombre del acuerdo, países participantes, año de ratificación y el sector o enfoque de actividad económica de cada instrumento.

Tabla 4. Acuerdos bilaterales de migración laboral identificados en Mesoamérica

NOMBRE DEL ACUERDO ⁵⁵	PAÍSES PARTICIPANTES	AÑO DE RATIFICACIÓN	SECTOR/ ENFOQUE	VIGENCIA
Tratado de Amistad, Comercio y Navegación	Panamá – Italia	1966	Económico y profesional	✓
Procedimientos de Gestión Migratoria para Trabajadores Temporales Costa Rica – Nicaragua	Costa Rica – Nicaragua	2007	Agricultura, agroindustria y construcción	✓
Acuerdo Relativo al Mecanismo de Coordinación para Flujos Migratorios con Fines de Empleo y Ocupación	Costa Rica – Panamá	2015	Agricultura y construcción	✓
Proteger la mano de obra migrante en el sector doméstico	Panamá – Paraguay	2017	Doméstico	✓
Acuerdo sobre la Regulación de Mano de Obra y Empleo	El Salvador – Qatar	2018	Ingeniería, banca, comunicaciones, medicina y servicios	✗
Acuerdo de cooperación en materia laboral entre la República de Guatemala y los Estados Unidos Mexicanos	Guatemala – México	2018	Agrícola	✓

Fuente: Elaboración propia.

⁵⁴ OIM, 2019, p. 16.

⁵⁵ Los nombres de los acuerdos incluyen enlaces al documento oficial para los acuerdos con dicho documento disponible en línea.

En la región se identificaron seis acuerdos bilaterales de migración laboral. Abajo se realiza una breve descripción sobre las características de los mecanismos, y su estado actual de implementación según la información disponible:

- *El Tratado de amistad, comercio y navegación entre Panamá e Italia* fue firmado en 1966. Según este Acuerdo, los ciudadanos de cada uno de las Partes Contratantes podrán entrar, permanecer, establecerse, viajar y transitar en el territorio de la otra Parte, así como dedicarse libremente a cualquier actividad económica, con excepción del ejercicio del comercio al por menor y profesiones restringidas, siempre y cuando la persona solicitante cumpla con los requisitos, incluyendo la comprobación de solvencia económica.
- El acuerdo sobre *Procedimientos de Gestión Migratoria para Trabajadores Temporales Costa Rica – Nicaragua* firmado en 2007 y aún se encuentra vigente. No obstante, según información obtenida durante entrevistas con funcionarios de gobierno y personas del sector académico, este acuerdo no ha dado todos los resultados esperados en cuanto a la facilitación de la comunicación intergubernamental y la disminución de la migración laboral irregular⁵⁶.
- El Acuerdo *Relativo al Mecanismo de Coordinación para Flujos Migratorios con Fines de Empleo y Ocupación* establecido entre Costa Rica y Panamá en 2015, también se encuentra vigente. No obstante, de acuerdo con entrevistas los empleadores han expresado descontento, pues involucra procesos altamente burocráticos que dificultan su implementación, especialmente para empresas pequeñas. Vale la pena rescatar que este Acuerdo cuenta con una mesa de trabajo donde se da seguimiento a los avances y obstáculos en la gobernanza de estos flujos migratorios⁵⁷.
- El acuerdo *Proteger la mano de obra migrante en el sector doméstico* entre Panamá y Paraguay, se encuentra vigente desde 2017, no obstante, no se encontró información disponible sobre su estado de implementación.
- *El Acuerdo sobre la Regulación de Mano de Obra y Empleo*, firmado en 2018 por El Salvador y el Estado de Qatar, es el único acuerdo bilateral de los recopilados en este documento que aún no ha entrado en vigor. Este acuerdo si bien contempla diversas ocupaciones como ingeniería, banca, comunicaciones, medicina y servicios, se ha enfocado en la promoción de la mano de obra para construcción en el Estado de Qatar de cara al mundial del fútbol 2022.
- *El Acuerdo de cooperación laboral entre la República de Guatemala y los Estados Unidos Mexicanos* fue firmado por primera vez en 2014 y se suscribió nuevamente en 2018. A través del acuerdo se propone diseñar e implementar un programa de trabajo temporal para personas guatemaltecas que desean trabajar en México en actividades agrícolas, construir un padrón binacional de registro y autorización de agencias reclutadoras; y

⁵⁶ Entrevista con representante de Gobierno de Costa Rica.

⁵⁷ *Ibid.*

realizar campañas informativas para trabajadores migrantes y empleadores sobre sus derechos y responsabilidades⁵⁸. Actualmente, cuenta con un grupo de trabajo técnico intergubernamental para el intercambio de información.

MEMORÁNDUMS DE ENTENDIMIENTO (MdE)

Los MdE son acuerdos administrativos o privados que no son legalmente vinculantes. A pesar de esto, en muchos casos son sujetos a leyes laborales, administrativas y migratorias de los países firmantes⁵⁹. Abajo se detallan algunas generalidades sobre los MdE identificados en Mesoamérica:

Tabla 5. Memorándums de entendimiento de migración laboral identificados en Mesoamérica

NOMBRE DEL ACUERDO	PAÍSES PARTICIPANTES	AÑO DE RATIFICACIÓN	SECTOR/ ENFOQUE	VIGENCIA
MdE en Materia de Cooperación Laboral entre las Secretarías de Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos con las Repúblicas de: El Salvador, Guatemala y Honduras	México – El Salvador; Guatemala, Honduras	2016	Agrícola y de servicios	x
MdE entre el Gobierno de Honduras y la Asociación de líneas de cruceros Florida-Caribe (FCCA)	Sector privado - Honduras	2016	Marítimo	✓

Fuente: Elaboración propia.

⁵⁸ Gobierno de la República de Guatemala y Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2014.

⁵⁹ OIM, 2010, p.68.

En relación con estos MdE, se identificó la siguiente información respecto a sus características y estado de vigencia:

- El MdE en *Materia de Cooperación Laboral entre las Secretarías de Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos con El Salvador, Guatemala y Honduras*⁶⁰, es considerado el primer paso para la construcción de un programa piloto que permitirá la creación de un mecanismo legal y seguro para normar la migración laboral entre los cuatro países⁶¹. Con la firma de este Memorando, se estableció el Programa Laboral Migratorio Temporal el cual prevé la posibilidad de que personas trabajadoras de los tres países centroamericanos laboren en México por un periodo no mayor de 180 días en los sectores agrícola y de servicios, durante épocas determinadas de mayor demanda, además permite que personas mexicanas altamente calificadas puedan emplearse temporalmente en dichas naciones.
- *El MdE entre el Gobierno de Honduras y la Asociación de líneas de cruceros Florida-Caribe (FCCA)*⁶², proporciona ofertas de puestos de trabajo para marinos, personal ejecutivo náutico, técnico y de servicios, quienes como requisito deben hablar inglés y aprobar los cursos de capacitación y las certificaciones exigidas para cada tipo de trabajo. Adicionalmente, el Gobierno cuenta con el Programa Nacional de Gente de Mar, cuya finalidad es formar y colocar en buques cruceros a marinos hondureños calificados y dotados de valor agregado⁶³.

⁶⁰ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016e.

⁶¹ OIT, s.f.b.

⁶² Durante la emergencia causada por la COVID-19, si bien el Gobierno de Honduras prohibió la entrada de personas procedentes de Europa, China, la República Islámica del Irán y la República de Corea, por vía aérea, terrestre y marítima, se hizo la excepción de los cruceros miembros de la FCCA por haber implementado medidas de prevención que cumplen con los protocolos de vigilancia epidemiológica aprobadas por la Secretaría de Estado de Salud en el marco del Reglamento Sanitario Internacional de acuerdo con una noticia pública por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo de España (2020).

⁶³ Gobierno de la República de Honduras, s.f.

ESQUEMAS DE TRABAJO TEMPORAL

Se entiende por “trabajador de temporada” toda persona migrante cuyo trabajo, por su propia naturaleza, depende de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año⁶⁴. Estos esquemas pueden tener distintas formas en cuanto a su legalidad, pueden ser tanto acuerdos vinculantes como tratados entre Estados o también pueden referirse a acuerdos menos formales para regular la movilidad de personas trabajadoras migrantes acordados entre Estados, secretarías, empresas o agencias de empleo⁶⁵. La información presentada en la siguiente tabla incluye detalles generales de los mecanismos y también el número de beneficiarios para el año 2019 en el caso de los mecanismos para los cuales se disponen datos.

Tabla 6. Esquemas de trabajo temporal para la migración laboral identificados para Mesoamérica

NOMBRE DEL ACUERDO	PAÍSES PARTICIPANTES	AÑO DE RATIFICACIÓN	SECTOR/ ENFOQUE	TIEMPO DE ESTANCIA	VIGENCIA
Visa de visitantes de intercambio (J-1)	Estados Unidos de América-Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá	1961	Académicos, asistentes de investigación, estudiantes, aprendices, especialistas, <i>Au Pairs</i> (niñeras), consejeros de campamento, entre otras ocupaciones	Tres años máximo	✓
Beneficiarios año fiscal 2019, visa J-1: Costa Rica: 1.089 Honduras: 344 Nicaragua: 131 El Salvador: 424 México: 11.119 Panamá: 526 Guatemala: 280					
Programa de trabajadores extranjeros temporales (TFWP por sus siglas en inglés)	Canadá - Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, México, Panamá	1973	Cuatro corrientes: trabajos de salario alto, trabajos de salario, trabajos de agricultura primaria, y para apoyar proceso de residencia permanente	Seis años máximo	✓
Beneficiarios año fiscal 2019, TFWP: Costa Rica: 75 México: 30.960 El Salvador: 50 Nicaragua: 480 Guatemala: 11.935 Panamá: 5 Honduras: 385					

⁶⁴ Naciones Unidas, 1990.

⁶⁵ OIM, 2010, p.67.

NOMBRE DEL ACUERDO	PAÍSES PARTICIPANTES	AÑO DE RATIFICACIÓN	SECTOR/ ENFOQUE	TIEMPO DE ESTANCIA	VIGENCIA
Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT)	Canadá - México	1974	Agricultura	Ocho meses máximos	✓
Beneficiarios año 2019, PTAT: 26.407					
Visa H-2A para la contratación de trabajadores agrícolas temporales	Estados Unidos de América - Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá	1986	Agricultura	Tres años máximo	✓
Beneficiarios año fiscal 2019, visa H-2A: Costa Rica: 205 México: 188.758 El Salvador: 157 Nicaragua: 593 Guatemala: 2.537 Panamá: 7 Honduras: 306					
Visa H-2B para la contratación de trabajadores estacionales temporales no agrícolas	Estados Unidos de América-Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá	1986	Varias actividades no agrícolas (hospitalidad y servicios) en periodos estacionales, temporada alta, periodos intermitentes o de una sola ocasión	Tres años máximo	✓
Beneficiarios año fiscal 2019, visa H-2B: Costa Rica: 397 México: 72.339 El Salvador: 653 Nicaragua: 111 Guatemala: 3.269 Panamá: 62 Honduras: 829					

NOMBRE DEL ACUERDO	PAÍSES PARTICIPANTES	AÑO DE RATIFICACIÓN	SECTOR/ ENFOQUE	TIEMPO DE ESTANCIA	VIGENCIA
Programa de Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF) para guatemaltecos y beliceños en las zonas de Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo	México – Guatemala y Belice	2012	Todos los sectores (énfasis en construcción, agricultura y servicios)	Un año	✓
Beneficiarios año 2019, TVTF: Guatemala: 10.015 Belice: 3					
Acuerdo entre Guatemala y Belice sobre un programa para trabajadores de temporada	Belice - Guatemala	2014	Agricultura	-	✗
Convenio con Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) de Honduras e IBERSHIP	Sector privado - Honduras	2015	Marítimo	Ocho meses	✓
Programa de Intercambio y Enseñanza de Japón (JET)	Japón - México	2015	Actividades de internacionalización y traducción/ interpretación	Un año	✓
Beneficiarios año 2019, JET: 2					
Convenio entre la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo por Comida Justa (CCJ) de Florida para Visas H-2A	México – Sector privado	2016	Agricultura	Tres años máximo	✓

NOMBRE DEL ACUERDO	PAÍSES PARTICIPANTES	AÑO DE RATIFICACIÓN	SECTOR/ ENFOQUE	TIEMPO DE ESTANCIA	VIGENCIA
Convenio de Cooperación y Asistencia Técnica para la Ejecución del Programa de Trabajadores Migrantes Temporales en Québec, Canadá entre la Fondation Des Entreprises en Recrutement de Main-D'oeuvre Agricole Étrangere (FERME) y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Honduras - Fondation Des Entreprises en Recrutement de Main-d'oeuvre Agricole Étrangere (FERME)	2017	Agricultura	Ocho meses máximo	✓
Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la empresa española IBERSHIP	Sector privado – El Salvador	2017	Marítimo	Ocho meses	✓
Mecanismo de Movilidad Laboral: Programa piloto con Alemania	Alemania - México	2017	Ingeniería, salud y tecnologías de la información (TIC's)	Cuatro años máximo	✓
Carnetización para jornaleros de corte de caña de azúcar	El Salvador- Honduras y Nicaragua	2019	Agricultura	-	✓

Fuente: Elaboración propia.

Los esquemas de trabajo temporal parecen ser los predominantes en esta región, pues el 56% de los mecanismos identificados son de este tipo. A pesar de que la mayoría son establecidos entre dos o más países, estos suelen ser iniciados y gestionados por los países de destino, en respuesta a la necesidad de mano de obra de sectores específicos, como la agricultura o área de servicios; y durante determinados periodos del año. A continuación, una breve caracterización de estos esquemas:

- *La visa de visitantes de intercambio J-1*⁶⁶, emitida por el Gobierno de los Estados Unidos de América, permite a trabajadores temporales de mayor calificación acceder a empleos incluidos en este mecanismo. Los solicitantes pueden provenir de cualquiera país, y deben contar con un patrocinador autorizado por el Gobierno de los Estados Unidos de América.
- *El Programa de trabajadores extranjeros temporales (TFWP por sus siglas en inglés)* establecido por el Canadá, es accesible a todos los países de esta región y para diversos sectores de la economía. En la región, México y Guatemala son los países con mayores estadísticas respecto al número de nacionales a quienes se les concedió este tipo de permiso en 2019.
- *El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT o SAWP por sus siglas en inglés)* entre el Canadá y México, destaca debido a que este es el único país de Mesoamérica incorporado a este esquema. La participación de personas mexicanas en el Programa muestra un crecimiento sostenido desde su implementación y en 2019 se registró la participación de 774 mujeres⁶⁷.
- Las visas H-2A y H-2B⁶⁸ del Gobierno de los Estados Unidos de América fueron establecidas en el marco del *Immigration Reform Act* de 1986. Actualmente, estas son accesibles a todos los países de Mesoamérica, sin embargo, para las visas H-2A anualmente se emite una lista de países elegibles. La visa H-2A es para trabajadores migrantes temporales agrícolas y no existe un límite en el número de visas expedidas por año. Por su parte, la visa H-2B es para trabajadores migrantes temporales no agrícolas, el tope que se permitía expedir por año fiscal era de 66.000 visas, límite que se extendió por 35.000 visas más disponibles para el 2020, de las cuales 10.000 se asignaron a los países del norte de Centroamérica⁶⁹. Para que las personas puedan acceder a estas visas deben contar una oferta de trabajo previa y los empleadores deben

⁶⁶ Estas visas actualmente se encuentran suspendidas hasta finales del año 2020 debido a la pandemia de la COVID-19.

⁶⁷ Información de STPS.

⁶⁸ La lista de países elegibles para estas visas puede cambiar anualmente. Los países elegibles se pueden consultar en el siguiente enlace: www.uscis.gov/news/alerts/uscis-announces-countries-eligible-for-h-2a-and-h-2b-visa-programs.

⁶⁹ Alvarez, P., 2020.

realizar un procedimiento que incluye numerosos requisitos. Para facilitar el acceso, los Gobiernos de los principales países de origen, El Salvador, Guatemala, Honduras y México⁷⁰; se han involucrado en la inscripción de las personas interesadas en el Programa⁷¹.

- *El Programa de Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF) para guatemaltecos y beliceños en las zonas de Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo* fue implementado por el Gobierno de México en aras de fortalecer la gestión de los flujos de personas trabajadoras migrantes temporales fronterizas. El uso de la TVTF disminuyó en casi 16% de 2015 a 2018, lo cual podría estar relacionado con el hecho de que muchas personas trabajadoras guatemaltecas se insertan en sectores donde existe un predominio de la informalidad⁷².
- *El Acuerdo entre Guatemala y Belice sobre un programa para trabajadores de temporada*, pretendía establecer un marco para la formulación de un programa sobre trabajadores de temporada, de manera que facilitara el ordenamiento de estos flujos y se asegurara el goce de los derechos de las personas trabajadoras. El acuerdo fue firmado en el 2014 pero aún no se ha logrado su implementación.
- La empresa española IBERSHIP ha firmado alianzas con los respectivos ministerios de trabajo de El Salvador y Honduras para el reclutamiento de trabajadores en el sector marítimo. Los nacionales de estos países pueden laborar en diversos países o en aguas internacionales de acuerdo con la ubicación de los buques de la empresa.
- *El Programa de Intercambio y Enseñanza de Japón (JET)*, es otro mecanismo de trabajo temporal al que pueden acceder personas trabajadoras mexicanas altamente calificadas. De acuerdo con las cifras de beneficiarios, el mecanismo es muy poco utilizado.
- El Convenio entre la *Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) de México y el Consejo por Comida Justa (CCJ) de Florida para la emisión de visas H-2A*, vincula a las personas trabajadoras mexicanas interesadas con las 25 empresas que participan del CCJ. En el Convenio ambas partes se comprometen a que los derechos de los empleados elegibles no sean violados por terceros en el proceso de reclutamiento y que la movilidad laboral se realice de conformidad con las leyes mexicanas y estadounidenses⁷³.

⁷⁰ De acuerdo con las Estadísticas del Departamentos de Estado de los Estados Unidos de América durante el año fiscal 2019, incluyendo todos los países del Caribe, Centroamérica y México, los Estados Unidos de América otorgó el 95.5% de las visas emitidas en estos países a México mientras que en el caso de las H-2B fue el 82.2%. Guatemala es el segundo país de la región que obtuvo mayor número de este tipo de visas en el periodo mencionado.

⁷¹ El Salvador firmó el MdE entre el MTPS y la Embajada de los Estados Unidos sobre el programa de trabajadores temporales para visas H-2A y H-2B en febrero del 2020. Guatemala firmó el Acuerdo entre el Gobiernos de los Estados Unidos y el Gobierno de la República de Guatemala concerniente al programa de trabajadores agrícolas temporales en julio de 2019 y Honduras firmó el Acuerdo concerniente a los programas de trabajadores temporales agrícolas y no agrícolas en septiembre de 2019, estos dos últimos con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América. México a través de la STPS y la Embajada de los Estados Unidos en México mantiene acciones de coordinación relativas a las visas H-2A y H-2B.

⁷² Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2019a, p. 20.

⁷³ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016b.

- En 2017 el Gobierno de Honduras firmó el *Convenio de Cooperación y Asistencia Técnica para la Ejecución del Programa de Trabajadores Migrantes Temporales en Québec, Canadá* entre la *Fondation Des Entreprises en Recrutement de Main-D'oeuvre Agricole Etrangere* (FERME) y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Mediante este Convenio se puso a disposición la Oficina de Migración Laboral Ordenada de la STSS para la preselección de hondureños interesados en registrarse en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Québec y se estableció un enlace de representación de FERME basado en Honduras para agilizar los trámites migratorios⁷⁴. En 2017 se anunció la disponibilidad de aproximadamente 3.800 plazas disponibles para hondureños interesados en trabajar en el Canadá⁷⁵.
- A través del *Mecanismo de Movilidad Laboral de México*, el Gobierno de México coordina con empleadores extranjeros para reclutar y seleccionar personas trabajadoras mexicanas calificadas en todos los sectores de la economía. Bajo este programa, México ha establecido alianzas con Alemania, el Canadá y los Estados Unidos de América⁷⁶. En el caso del Canadá se busca dar seguimiento a ofertas laborales en sectores diferentes al de la agricultura, en el caso de los Estados Unidos de América se promueve el uso de visas H-2A y H-2B, respecto a las vacantes con Alemania estas se enfocan en profesiones tales como ingenieros, desarrolladores de software, técnicos radiólogos o enfermeras, entre otros.
- El *Programa de Carnetización para Jornaleros de Corte de Caña de Azúcar* desarrollado por El Salvador permite el acceso a hondureños y nicaragüenses a este mercado laboral por medio de la obtención de un carné emitido por la Dirección General de Migración y Extranjería. El documento permite a las personas trabajadoras transfronterizas realizar el proceso migratorio en aduanas y así facilitar su paso por la frontera.

⁷⁴ Proceso Digital, 2017.

⁷⁵ El Heraldo, 2017.

⁷⁶ STPS, 2017.

ACUERDOS COMERCIALES CON CLÁUSULAS LABORALES

La inclusión del tema de migración laboral en acuerdos de libre comercio e inversión es recomendable para permitir el manejo incluyente del proceso de integración y el respeto a los derechos humanos⁷⁷. La siguiente tabla muestra los datos generales sobre los acuerdos comerciales con cláusulas laborales identificados en Mesoamérica.

Tabla 7. Acuerdos comerciales con cláusulas laborales identificados en Mesoamérica

NOMBRE DEL ACUERDO	PAÍSES PARTICIPANTES	AÑO DE RATIFICACIÓN	CLAUSULA LABORAL	VIGENCIA
Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana – Centroamérica y los Estados Unidos (DR – CAFTA)	Estados Unidos, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana	2004 ⁷⁸	a) programas de asistencia técnica, incluyendo el otorgamiento de recursos humanos, técnicos y materiales, según corresponda; b) intercambio de delegaciones oficiales, profesionales y especialistas, incluyendo a través de visitas de estudio y otros intercambios técnicos.	✓
Tratado de Libre Comercio de América del Norte (T – Mec)	Canadá – Estados Unidos – México	2020	En materia de transparencia, procesamiento de solicitudes y cooperación entre las Partes a fin de permitir la movilidad temporal de personas de negocios en las siguientes categorías de conformidad con el Anexo 16-A: a) Visitantes de Negocios b) Comerciantes e Inversionistas c) Transferencias Intra-Corporativas d) Profesionales.	✓

Beneficiarios 2018 de visas otorgadas por el Gobierno estadounidense bajo el antiguo TLCAN79:
17.950

⁷⁷ OIM, 2010, p.61.

⁷⁸ Todos los países participantes ratificaron el Tratado en fechas diferentes: El Salvador lo ratificó en 2004, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana lo ratificaron en 2005 mientras que en Costa Rica se ratificó en 2007.

⁷⁹ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2019b.

NOMBRE DEL ACUERDO	PAÍSES PARTICIPANTES	AÑO DE RATIFICACIÓN	CLAUSULA LABORAL	VIGENCIA
Acuerdo Marrakech	Todos los miembros de la Organización Mundial del Comercio	1997	Las empresas que tengan menos de diez trabajadores, se les permitirá la contratación y entrada temporal de, al menos, una persona extranjera, en las condiciones establecidas en las disposiciones legales vigentes ⁸⁰ .	✓

Fuente: Elaboración propia.

⁸⁰ Gobierno de la República de Panamá, Ley N.23, 1997.

Instrumentos de gestión migratoria utilizados para la migración laboral

La lista presentada a continuación no debería considerarse exhaustiva. Se basa en información proporcionada por informantes clave, sobre los principales instrumentos, permisos o categorías migratorias que, si bien no fueron creados para facilitar la migración laboral, sino con otros propósitos de ordenamiento migratorio (como gestionar la movilidad de turistas, o establecer categorías especiales para algunos grupos migrantes), en muchos casos se utilizan para este efecto.

Tabla 8. Instrumentos de gestión migratoria utilizados para la migración laboral en Mesoamérica

NOMBRE DEL MECANISMO	PAÍSES PARTICIPANTES	AÑO DE CREACIÓN	VIGENCIA
Convenio Centroamericano de Libre Movilidad (CA – 4)	Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua	2006	✓
Ley de Protección del desarrollo de la nacionalidad costarricense de la persona indígena transfronteriza y garantía de integración de la persona indígena transfronteriza	Costa Rica – Panamá	2019	✓
Tarjeta de visitante regional (TVR) para visitar siete días los Estados de Chiapas, Campeche, Quintana Roo, Tabasco y Yucatán	México – Belice, El Salvador, Guatemala y Honduras	2019	✓
Visa de turismo	Todos los países de la región cuentan con estas visas	N/A	✓
Solicitud de la condición de refugio	Todos los países de la región cuentan con esta categoría	N/A	✓

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se brinda una descripción breve sobre estos instrumentos de gestión migratoria:

- El *Convenio Centroamericano de Libre Movilidad (CA-4)*, facilita la movilidad de los nacionales de los países signatarios de un Estado a otro, sin embargo, el Convenio no cuenta con provisiones laborales. A pesar de lo anterior, informantes entrevistados en el marco de este estudio coincidieron en que este es un canal utilizado comúnmente por las personas trabajadoras migrantes temporales.
- La *Ley de Protección del desarrollo de la nacionalidad costarricense de la persona indígena transfronteriza y garantía de integración de la persona indígena transfronteriza*⁸¹ emitida por Costa Rica, permite a la población transfronteriza Ngäbe-Buglé obtener su ciudadanía legal y por consiguiente tener acceso a otros derechos fundamentales.
- La Tarjeta de Visitante Regional (TVR) de México permite a nacionales de Belice, El Salvador, Guatemala y Honduras visitar por siete días los estados de Campeche, Chiapas, Tabasco, Quintana Roo, y Yucatán sin derecho a laborar. La tarjeta tiene una vigencia de 5 años.
- Las visas de turismo son canales migratorios a los cuales todos los ciudadanos de los países de esta región tienen derecho, según las legislaciones vigentes. Informantes clave han reportado que estos instrumentos migratorios suelen permitir un acceso relativamente fácil al territorio nacional, lo que en algunos casos es aprovechado para acceder al mercado laboral informal.
- Las categorías de solicitante de la condición de refugio también son accesibles en todos los países de la región para cualquier persona extranjera en búsqueda de protección internacional. Según lineamientos internacionales esta categoría debe permitir el acceso al mercado laboral. De acuerdo con reportes de informantes clave, existen preocupaciones sobre la utilización de esta figura de protección por personas que no cumplen a cabalidad con los requisitos para aplicar al Estatuto de Refugiado.

La utilización con fines laborales de instrumentos de gestión migratoria que no fueron creados para este fin representa una serie de desafíos tanto para las personas migrantes como para los Estados. En el caso de las personas migrantes, la escasez de mecanismos para la migración laboral, sumado a la inaccesibilidad o desconocimiento de los mecanismos formales existentes puede ser un factor que incita estas prácticas. Al mismo tiempo la presencia de flujos mixtos en la región y la confluencia de varios factores expulsivos tiene implicaciones importantes, por ejemplo, una persona solicitante de refugio puede al mismo tiempo estar impulsada a migrar en búsqueda de oportunidades laborales⁸².

⁸¹ En abril 2020, el cierre de fronteras de Panamá y Costa Rica para detener la propagación del virus responsable de la COVID-19 generó que más de 2.500 personas migrantes irregulares permanecieran varadas en Panamá. Un número significativo de las personas migrantes varadas en Panamá y Costa Rica eran personas nicaragüenses a quienes se les imposibilitó ingresar a Nicaragua por parte de las autoridades, pues un requisito de entrada era tener una prueba negativa de la COVID-19. En Costa Rica, el sector privado y las ONGs apoyaron a más de 300 personas para realizarse esta prueba.

⁸² OIM, ACNUR y SICA, 2019.

A nivel de la gobernanza migratoria, esta situación implica varios retos, especialmente porque suelen ser prácticas realizadas de manera irregular y porque estas personas trabajadoras se suelen insertar en sectores informales de la economía; esto dificulta la generación de información fehaciente sobre el fenómeno, lo cual es indispensable para generar respuestas efectivas y sostenibles. Además, la inserción en el sector informal dificulta el acceso de estas personas trabajadoras a garantías sociales, derechos laborales, y remuneración equitativa⁸³. En el caso específico de las personas solicitantes de refugio, siendo una figura legal de protección internacional, debe prevalecer lo estipulado en la *Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951* según la cual los Estados deben permitir el acceso a un empleo remunerado a estas personas con el fin de promover su integración a la vida productiva del país.

La complejidad que implica el control en la utilización de varios de estos instrumentos de gestión migratoria refuerza la necesidad de generar mecanismos de movilidad laboral que respondan a las cambiantes dinámicas de la región y que se constituyan como piezas clave, pero articuladas, de políticas integrales de migración laboral.

⁸³ CEPAL, 2017.

3 ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS QUE PERMITEN LA MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA



3. ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS QUE PERMITEN LA MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA

Según las características, necesidades y aspiraciones de la población migrante y la disponibilidad de diferentes esquemas de movilidad, la migración laboral puede darse a través de diferentes canales y en distintas condiciones. Por lo tanto, resulta indispensable que además de contar con herramientas que faciliten estos flujos migratorios, los distintos actores involucrados en la gobernanza migratoria laboral tengan una clara comprensión de las principales características de estos mecanismos, de modo que se pueda identificar si estos instrumentos cumplen con el propósito para el cual fueron creados, evaluar su potencial ajuste en el tiempo y nuevos desarrollos.

Este capítulo realiza un análisis sobre a) las características comunes de los mecanismos; b) los principales retos en su implementación; y c) los sistemas de monitoreo, evaluación y seguimiento de estos.

CARACTERÍSTICAS COMUNES DE LOS MECANISMOS QUE FACILITAN LA MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA

En esta sección se analizan algunas tendencias identificadas en el uso, implementación y contenido de los mecanismos de migración laboral presentes en la región. Las tendencias seleccionadas son características y elementos que tienen en común la mayoría de estos mecanismos, ya sea en la etapa de desarrollo o implementación de estos. Se identificaron cinco tendencias generales:

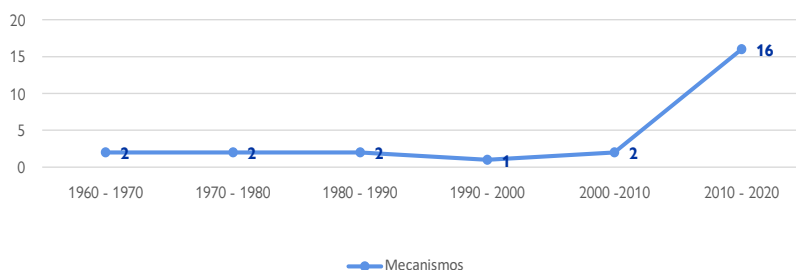


1. Incremento en el número de mecanismos establecidos

En la última década, ha incrementado significativamente el número de mecanismos establecidos, especialmente aquellos relacionados con la circulación temporal de trabajadores migrantes, coincidiendo con el aumento en la dinamización de los flujos migratorios intra y extraregionales. El aumento en el desarrollo de estos mecanismos podría ser el resultado de que los Estados han comprendido cómo las brechas en habilidades, capacitación y

legislación pueden obstaculizar el funcionamiento efectivo de los mercados laborales a nivel nacional y regional⁸⁴. Asimismo, y en paralelo, coincide con una mayor cooperación internacional entre los Estados y diferentes partes interesadas sobre la gobernanza de la migración, con nuevos hitos en la última década, cuando en el pasado y de manera histórica “la gobernanza de la migración había sido tratada sobre todo como un asunto interno de cada Estado, con políticas y reglamentos migratorios elaborados, por lo general, a nivel nacional”⁸⁵.

Gráfico 1. Mecanismos sobre migración laboral establecidos por década



Fuente: Elaboración propia.



2. Tendencia de negociación bilateral

De los 25 mecanismos identificados, 14 han sido suscritos de manera bilateral. Esto puede deberse a dificultades en la región en la implementación de prácticas de gobernanza migratoria laboral coordinadas, a pesar de contar con características culturales, sociales y económicas similares. Adicionalmente, esto puede relacionarse con el comportamiento histórico en la región para atender los flujos migratorios, el cual ha dejado de lado la adopción de prácticas conjuntas para abordar de manera integral la migración y el trabajo⁸⁶. Esta limitada coherencia regional ha generado asimetrías, vacíos y fracturas entre los países de la región como expresiones de una fragmentación de la gobernanza migratoria de los corredores laborales⁸⁷.

⁸⁴ Banco Mundial, 2013.

⁸⁵ OIM, 2019a, p.299.

⁸⁶ FLACSO, 2012, p. 8.

⁸⁷ OIT, 2016b, p.79.

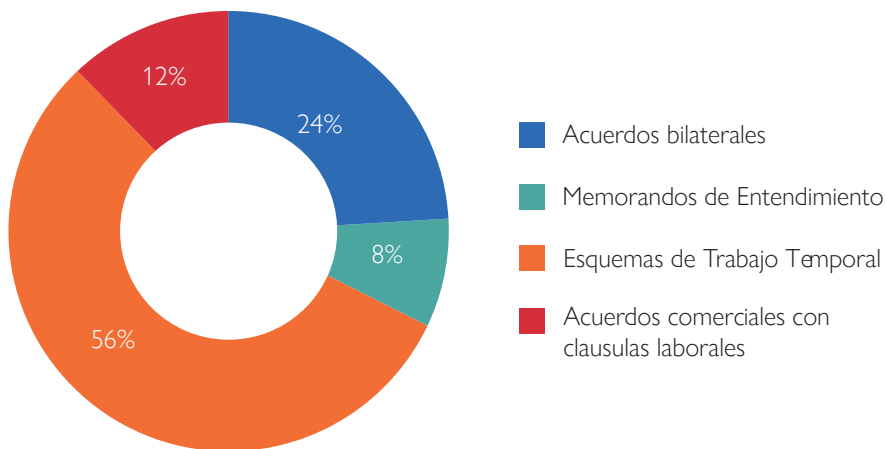


3. Preferencia por esquemas de trabajo temporal

La utilización de esquemas que facilitan el trabajo temporal como un mecanismo para promover la migración regular de personas trabajadoras migrantes temporales ha sido cada vez más prevalente en países de la región, con mayor predominancia en negociaciones con los Estados Unidos de América y el Canadá. De los 25 mecanismos encontrados, 56% son de esquemas de trabajo temporal, 8% memorandos de entendimiento, 24% acuerdos bilaterales laborales, y 12% acuerdos comerciales con cláusulas laborales.

En el caso de nacionales de México, los esquemas de trabajo temporal en el 2019 fueron utilizados aproximadamente por 300.000 personas, de las cuales más del 90% tenía como destino los Estados Unidos de América.

Gráfico 2. Clasificación de los mecanismos laborales



Fuente: Elaboración propia.

Algunos rasgos de estos esquemas que pueden estar influenciando esta tendencia⁸⁸:

- Abarcan sectores específicos con escasez de mano de obra en el país de destino.
- Definen cuotas de personas trabajadoras por sector económico que permiten responder de manera flexible a las necesidades de los mercados.
- Facilitan el ordenamiento de procesos de reclutamiento y son más fáciles de establecer que otros mecanismos.
- Involucran al sector privado, donde los empleadores están comprometidos a recibir a trabajadores migrantes.
- Hay esquemas de migración laboral circular pre-existentes⁸⁹ que promueven la dinamización de las economías de origen y destino.

⁸⁸ OSCE, OIM y OIT, 2006.

⁸⁹ La migración circular es la forma de migración en que las personas se desplazan reiteradamente entre dos o más países; OIM, 2019, p. 9.

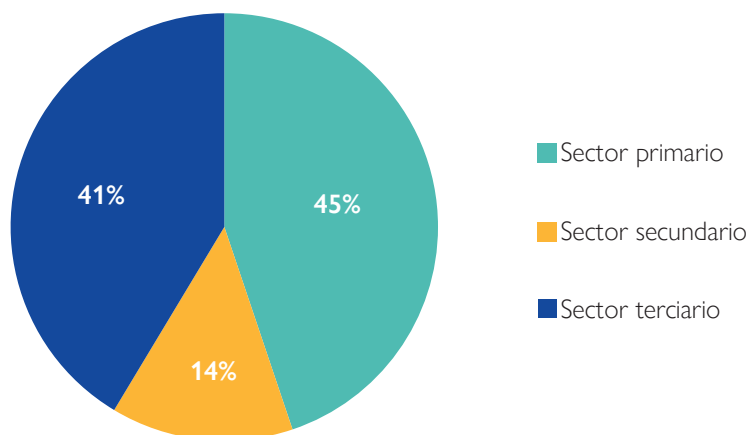
A pesar de que estos esquemas suelen contener predisposiciones legales para su implementación, no siempre requieren de la participación directa del Estado. Por ejemplo, existen programas de reclutamiento y contratación de trabajadores temporales que se desarrollan directamente entre el sector privado y las personas trabajadoras, con intervención de la embajada del país de destino solamente para la expedición de visas⁹⁰.



4. Predominancia de mecanismos para fuerza laboral migrante con baja calificación

De acuerdo con el mapeo de los mecanismos realizados en la región, se observa que además de ser instrumentos enfocados en el reclutamiento temporal de personas migrantes, un significativo porcentaje de los mecanismos son enfocados a sectores productivos que requieren fuerza laboral migrante con bajas calificaciones como lo son los sectores primario y secundario donde se incluyen las actividades de agricultura y construcción.

Gráfico 3. Mecanismos de migración laboral según sector económico



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el gráfico anterior, el 45% de los mecanismos están orientados al sector primario, esto impulsado por la demanda de mano de obra extranjera desde los Estados Unidos de América y el Canadá. De igual forma, los mecanismos también responden en gran medida a cubrir las necesidades de mano de obra extranjera para el sector terciario, especialmente lo relacionado con servicios.

⁹⁰OIM, 2010, p.72.



5. Inclusión de cláusulas laborales como parte de acuerdos comerciales

Las cláusulas laborales dentro de los acuerdos comerciales buscan facilitar la entrada y permanencia temporal de un extranjero a otro territorio con fines de negocios o de ofrecer un servicio comercial. La inclusión del tema de migración laboral en estos acuerdos constituye una herramienta útil para crear conciencia sobre las dimensiones sociales y de empleo de la globalización; integrar a los interlocutores sociales en las fases de negociación y de aplicación de los acuerdos comerciales; y desarrollar actividades de cooperación con el propósito de fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales para mejorar la promoción de las normas del trabajo⁹¹. La inclusión de estas cláusulas se ha tornado una necesidad principalmente para las grandes empresas transnacionales que mantienen sus operaciones en diversos países. El caso del antiguo TLCAN ahora renegociado como T-MEC, es una clara referencia de la creciente importancia de estas cláusulas. El gobierno de los Estados Unidos de América en 1997 expidió 171 visas bajo este acuerdo, cifra que llegó a 17.950 en 2018⁹².

De acuerdo con entrevistas realizadas a representantes de gobierno, las cláusulas laborales son incluidas cada vez más en los acuerdos comerciales, no obstante, en la región no promueven la migración laboral sino la homologación de políticas y leyes laborales nacionales con los estándares internacionales para la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

⁹¹ OIT, 2016a, p. 2.

⁹² Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2019b.

RETOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS MECANISMOS DE MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA

Luego de analizar las principales características y tendencias de los mecanismos de migración laboral en la región, se observó que aún persisten una serie de retos que obstaculizan alcanzar el mayor potencial de estos instrumentos de manera que puedan responder a los crecientes flujos migratorios y a las necesidades y derechos de las personas migrantes.

1. Mayor oferta de personas trabajadoras que demanda:

Esto se evidencia particularmente en los programas de mayor uso. En la región, el mecanismo que registra un mayor número de beneficiarios y que involucra a más países es el Programa de Visas H-2A del Gobierno de los Estados Unidos de América. Respecto a este programa, en El Salvador se implementó un plan piloto para el que aplicaron cerca de 60.000 personas, de las cuales se seleccionaron 17.000 que cumplían con requisitos y finalmente se reclutaron a 50 trabajadores⁹³.

Asimismo, en Guatemala, se estima que para el año 2020 se cuenta con 35.000 personas inscritas en el Programa de Migración Laboral, de las cuales se han colocado ocho personas en el Canadá y 28 en los Estados Unidos de América, aunque es importante aclarar que este Programa es aún bastante reciente. En el caso del PTAT en México, anualmente se estima que, de 65.000 evaluaciones, 13.000 son aptas⁹⁴.

Es importante mencionar que este reto se podría ver minimizado si se implementaran mecanismos enfocados a una mayor diversidad de sectores, por ejemplo, hotelería y turismo, y que estos estuvieran orientados a atraer mano de obra de diversos niveles de calificación, ampliando así la oferta de empleo.

2. Difícil adaptación de los mecanismos a los cambiantes flujos migratorios y a las tendencias de los mercados laborales:

En la región, la mayoría de los Estados tienen el reto de adaptar rápidamente sus mecanismos a los dinámicos mercados laborales y a las nuevas tendencias migratorias. Por ejemplo, esto fue un desafío importante para el *Acuerdo entre Guatemala y Belice sobre un programa para trabajadores de temporada*, el cual fue ratificado en 2014 pero no implementado. Según entrevistas con funcionarios de gobierno, ello pudo darse debido a que la demanda inicial de mano de obra extranjera en los sectores agrícola y de la construcción pudo haberse visto compensada por el aumento repentino de solicitantes de asilo de personas guatemaltecas, dejando a un lado la necesidad de consolidar un programa para trabajadores temporales con el fin de contratar personas trabajadoras migrantes a través de este Acuerdo.

⁹³ Entrevistas.

⁹⁴ Entrevistas.

3. Limitadas cláusulas laborales como parte de acuerdos comerciales:

En cuanto a tratados comerciales que cuentan con una cláusula laboral, en la aplicación no son muy utilizados debido a que en algunos países de destino la visa de visitante o turismo que se brinda por un periodo corto es más fácil de utilizar y no tiene requerimientos. De acuerdo con expertos en el tema, las cláusulas laborales no son muy amplias en los tratados de libre comercio debido a que suelen existir grandes divergencias en cuanto a migración laboral y la capacidad institucional para la aplicación de la legislación entre los países incluidos en los tratados. También, las dinámicas de migración históricas entre dichos países llegan a complicar la inclusión de estas provisiones. Sin embargo, en los países como los Estados Unidos de América y el Canadá donde el ingreso bajo otras categorías es más limitado, estas cláusulas tienen un rol fundamental y son necesarias particularmente para las empresas del sector privado.

4. Procedimientos de mecanismos de migración laboral complejos:

En general, respecto a los mecanismos orientados a facilitar la migración laboral, durante las entrevistas se señaló que los procedimientos para empleadores pueden ser largos y complejos, lo que demanda recursos y genera molestias tanto para personas migrantes laborales como para empleadores, en particular cuando se trata de pequeñas empresas. Además, se suele recurrir en algunos casos a la figura del intermediario, quien se encarga de la contratación de un grupo de personas para trabajo en agricultura o construcción, tiene su cuadrilla y estos trabajadores no están protegidos con garantías laborales, pero facilita el proceso para los empleadores. Se señaló además que no se cuenta con suficientes inspectores para revisar que se cumplan derechos de las personas trabajadoras, otros obstáculos suelen estar relacionados con costos, capacidad institucional y funcionamiento de los propios convenios⁹⁵.

5. Limitada difusión de información sobre mecanismos:

A través de las entrevistas conducidas también se determinó que la difusión de información respecto a estos acuerdos es muy limitada y se deben realizar mayores esfuerzos, principalmente para que llegue la información a las zonas más alejadas de los países de origen. Adicionalmente, en ocasiones la limitada coordinación interinstitucional entre las instancias involucradas afecta negativamente la apropiada difusión de la información.

⁹⁵ Entrevistas.

MONITOREO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE MIGRACIÓN LABORAL EN MESOAMÉRICA

Los sistemas de monitoreo, evaluación y seguimiento se refieren a un proceso de medición de cambios en programas, políticas o acuerdos para evaluar su impacto y progreso⁹⁶. Estos sistemas se enfocan en el desempeño, analizando si la calidad de los resultados fue buena o si se lograron resultados clave, con el fin de informar la efectiva gestión de desempeño, rendición de cuentas y planificación⁹⁷. La implementación de sistemas de monitoreo, evaluación y seguimiento como parte de la ejecución de mecanismos laborales es indispensable para la efectiva toma de decisiones a mediano y largo plazo.

Figura 5. Propósitos y beneficios de los sistemas de monitoreo y evaluación en acuerdos y mecanismos



Herramienta de gestión para impulsar cambios basada en resultados



Herramienta de rendición de cuentas e impacto



Herramienta de eficacia y aprendizaje de lecciones

Dado que tanto los países de origen como de destino comparten la responsabilidad de asegurar las condiciones de vida y de trabajo adecuadas para las personas trabajadoras migrantes que utilizan estos mecanismos⁹⁸, organizar o supervisar activamente el proceso de migración laboral a través de sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación es de significativa importancia para asegurar la protección de las personas migrantes durante todo el proceso de migración laboral y la consecución de los objetivos del mecanismo.

⁹⁶ OCDE, 2008.

⁹⁷ OIT, 2012, p. 3.

⁹⁸ OIT, 2004, p.1.

Si bien los gobiernos de la región han dado pasos hacia el fortalecimiento del monitoreo, evaluación y seguimiento de los mecanismos, aún queda mucho por avanzar. Respecto a estos sistemas en el marco de los mecanismos de migración laboral incluidos en este estudio, se destaca los siguientes aspectos:



1. Los sistemas de monitoreo, evaluación y seguimiento dentro de los mecanismos para facilitar la migración laboral son escasos

En la región, casos excepcionales como el del PTAT, cuentan con un mecanismo de monitoreo y evaluación previamente definido y establecido. Este mecanismo consta de una reunión binacional entre México y el Canadá que se celebra anualmente, donde se evalúan los logros y retos para cada año de trabajo. No obstante, cuando se realizan estas evaluaciones no se suelen hacer públicas de acuerdo con entrevistas conducidas para este estudio, lo cual podría perjudicar el grado de transparencia respecto al adecuado funcionamiento de este tipo de esquemas.

Los países de la región suelen apoyarse en sus consulados para monitorear estos esquemas en los países de destino, lo que en principio es una buena práctica, pero en muchas ocasiones no permite un adecuado seguimiento dadas las limitaciones de recurso humano a las que se enfrentan la mayoría de las oficinas consulares. Además, de acuerdo con informantes clave entrevistados, a pesar de que algunos países procuran realizar visitas a los lugares de empleo, los resultados de estas visitas no necesariamente derivan en puntos de acción o no se le suele dar seguimiento a las recomendaciones. Lo mismo ocurre en los procesos de migración circular, en algunos casos se intenta dar seguimiento cuando las personas regresan a su país de origen, sin embargo, esto no deriva en acciones concretas para mejorar la efectividad de los mecanismos⁹⁹. En el caso del PTAT, se encuentra establecido que cuando las personas trabajadoras regresan del Canadá deben presentar un reporte de retorno ante el SNE¹⁰⁰.



2. Mayor uso de mesas de trabajo técnico y reuniones binacionales

En la mayoría de los casos, los esquemas o acuerdos no cuentan con sistemas de monitoreo y evaluación. A causa de lo anterior, hay una ausencia de medidas para mejorar los mecanismos y por ende una limitada habilidad para mejorar la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes. Sin embargo, como alternativa muchos de los países tienen mesas de trabajo técnico y reuniones binacionales donde se intercambia información entre países de origen y de destino sobre necesidades, avances, retos y hoja de ruta, entre otros temas relacionados con los mecanismos. Estos no son procesos establecidos formalmente en un documento o programa oficial, sino que se convocan cuando surge la necesidad.

⁹⁹ Durante la entrevista con representantes del Gobierno de El Salvador, se señaló que con el programa piloto para trabajadores con visas H2-A se intentó dar seguimiento al retorno de estas personas, sin embargo, debido a la COVID-19 este proceso se vio obstaculizado.

¹⁰⁰ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016a, p.187.

Funcionarios de gobierno señalaron que la ausencia de los sistemas de monitoreo, evaluación y seguimiento se debe al reciente involucramiento por parte de las instancias gubernamentales de los países de origen en el proceso de vinculación de nacionales con los mecanismos de migración laboral, por lo que estos sistemas aún se encuentran en etapa de construcción. No obstante, lo anterior es únicamente aplicable a aquellos mecanismos con poco tiempo de haber sido establecidos y no se debe generalizar en todos los casos.



3. Importancia de las buenas relaciones bilaterales

Las relaciones diplomáticas entre los países de origen y destino también cumplen un rol fundamental al monitorear y evaluar estos esquemas. Según informantes clave y datos indicadores de algunos mecanismos, dificultades de comunicación entre gobiernos ponen en detrimento la capacidad de implementar este tipo de mecanismos y especialmente la puesta en práctica de sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación. Asimismo, los países de origen y destino se apoyan significativamente en sus representaciones consulares para dar seguimiento a estos mecanismos, a través de estas y otras instancias de gobierno los países de origen han buscado abrir canales de comunicación con los países receptores para optimizar los beneficios de los mecanismos de migración laboral.

Otro aspecto por considerar, señalado por algunas de las personas entrevistadas, es que muchas veces son los países de destino los que tienen mayor incidencia al definir las reglas para los acuerdos o esquemas de migración laboral, por lo tanto, la existencia o no de sistemas de seguimiento dependerá de la voluntad política de ambos países para su establecimiento. Esto no afecta únicamente los procesos de monitoreo y evaluación, sino que además las diferentes posiciones de negociación de los países de origen en relación con los países de destino pueden crear presiones sobre los primeros para que acepten niveles más bajos o no examinen o profundicen algunas cuestiones fundamentales¹⁰¹.

¹⁰¹ OIT, 2017, p.37.



4. Buenas prácticas que fortalecen los sistemas de monitoreo, evaluación y seguimiento

Participación de socios

- Trabajo en asociación con entidades no gubernamentales, como agencias de contratación, empleadores, sindicatos u organizaciones de la sociedad civil.
- Definición de responsabilidades claras entre las partes.
- Celebración de reuniones o comités de coordinación entre las partes.
- Aplicación del enfoque de gobierno integral coordinando entre instituciones públicas a través de diferentes niveles o sectores.

Períodos de renovación

- Establecimiento de condiciones para la renovación del convenio o mecanismo.
- Continuación de los procesos de recopilación de datos después del período establecido del mecanismo para asegurar la sostenibilidad de los resultados.
- Continuación del monitoreo y evaluación en los mecanismos que se renuevan automáticamente para garantizar la implementación y actualización de los términos.
- Diseminación pública de la información sobre el monitoreo y evaluación antes de cada periodo de renovación.

4

ESTUDIOS DE CASO: ANÁLISIS DE MECANISMOS SEGÚN EL CICLO DE MIGRACIÓN LABORAL



4. ESTUDIOS DE CASO: ANÁLISIS DE MECANISMOS SEGÚN EL CICLO DE MIGRACIÓN LABORAL

En el presente capítulo se realiza un análisis a profundidad de cuatro de los mecanismos de migración laboral más relevantes en Mesoamérica:

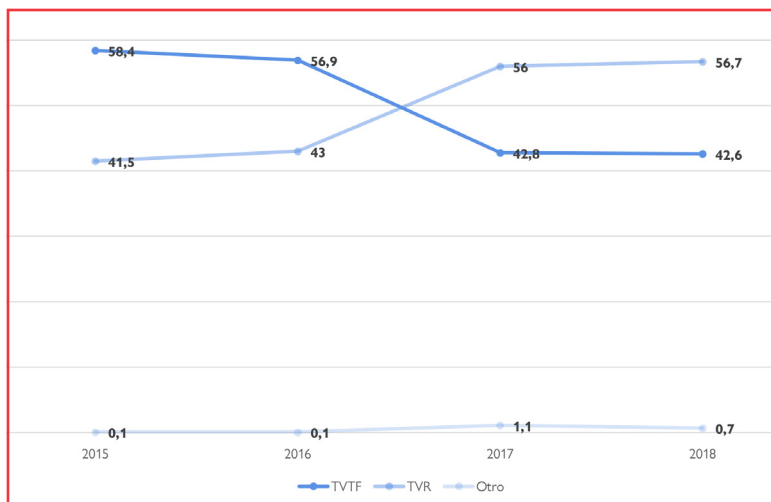
1. *Programa de Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF) para guatemaltecos y beliceños en las zonas de Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo; entre México, Belice y Guatemala.*
2. *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), entre México y el Canadá.*
3. *Programa de Visas H2-A para la contratación de trabajadores agrícolas temporales del Gobierno de los Estados Unidos de América.*
4. *Procedimientos de Gestión Migratoria para Trabajadores Temporales Costa Rica – Nicaragua, conocido también como Acuerdo de Codesarrollo.*

Algunos de los criterios utilizados para definir el nivel de relevancia incluyen el estado de implementación de los acuerdos y la cantidad de personas beneficiadas o movilizadas por estos acuerdos. Los casos se analizan según las tres fases del proceso migratorio laboral, en las cuales se han identificado aspectos relacionados a la inclusión de un enfoque de género, buenas prácticas y alineación con estándares internacionales para la protección de las personas migrantes trabajadoras.

CASO 1: TARJETA DE VISITANTE TRABAJADOR FRONTERIZO (TVTF): MÉXICO, BELICE Y GUATEMALA

Las tarjetas de visitante trabajador fronterizo (TVTF) se empezaron a emitir a partir de 2012. Este es un mecanismo de migración laboral que permite a personas guatemaltecas y beliceñas trabajar en los estados de la frontera sur de México, específicamente, Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo.

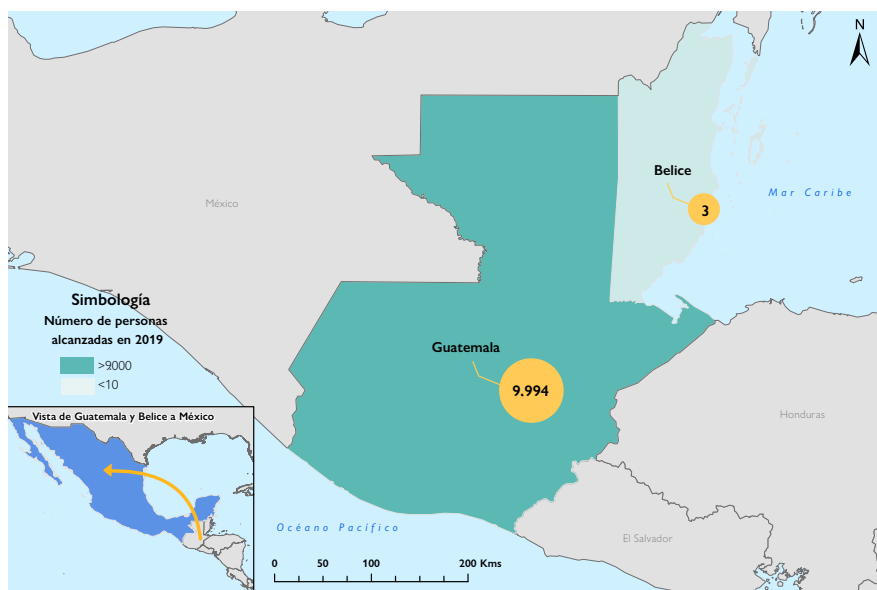
Gráfico 4. Porcentaje de flujo de migrantes procedentes de Guatemala, por tipo de documento para entrar a México



Fuente: Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2020.

FASE 1: RECLUTAMIENTO

Mapa 2. Número de TVTF emitidas por país en el 2019



Fuente: Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2020.

Nota: Este mapa es sólo para fines ilustrativos. Los límites y nombres que figuran en este mapa, así como las denominaciones utilizadas en el mismo, no implican su aprobación o aceptación oficial por parte de la Organización Internacional para las Migraciones.

Las TVTF son gestionadas directamente por el Instituto Nacional de Migración (INM) y no se contempla ninguna alianza público-privada con empresas reclutadoras o empleadores. México recopila datos relacionados al número de tarjetas emitidas, características demográficas de la población beneficiaria, remuneraciones, entre otros y alguna de esta información está disponible como parte de las estadísticas del Gobierno.

Al obtener la TVTF, no se requiere de un permiso de trabajo o residencia adicional, pues este documento certifica el estatus migratorio regular. Las solicitudes de estas tarjetas se realizan en cualquiera de los siete puntos de internación terrestre del INM localizados en la frontera sur de México dónde un agente federal de migración coteja los documentos y realiza una entrevista. En los lineamientos del mecanismo no se contempla que los gastos en los que se incurre por concepto de transporte hacia estos puntos sean cubiertos por el empleador.

A pesar de que el idioma del contrato para los beneficiarios de la TVTF no se especifica en los *Lineamientos para Trámites Migratorios*¹⁰², de acuerdo con la *Ley Federal del Trabajo en México* “Los documentos que se presenten en idiomas extranjeros deberán acompañarse de su traducción”¹⁰³, por lo que en general, los contratos deberán ir en español.

Los requisitos para obtener la TVTF incluyen, que los solicitantes tengan 16 años o más. Aquellas personas menores de 18 años deberán contar con un documento que conste la autorización para trabajar en territorio nacional y salir del mismo, otorgado por sus tutores legales ante notario público en caso de guatemaltecos o un Juez de Paz en el caso de beliceños¹⁰⁴. Otro requisito es cubrir un monto en concepto de pago de derechos. No obstante, si se comprueba que el ingreso que se percibirá por la actividad laboral corresponde a lo equivalente a un salario mínimo general vigente en la zona donde se prestará el servicio, no se deberá hacer el pago¹⁰⁵. En relación con lo anterior, de acuerdo con el principio número uno del Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS por sus siglas en inglés)¹⁰⁶, las personas trabajadoras migrantes no deberían incurrir en ningún costo económico relacionado con el proceso de reclutamiento. Por otro lado, es necesario que los solicitantes cuenten con una oferta de trabajo al momento de presentar la aplicación. Esta oferta debe ser presentada al realizar la solicitud y debe indicar: la ocupación, la temporalidad requerida, el salario integrado o salario mínimo, el lugar de trabajo y los datos de la constancia de inscripción del empleador¹⁰⁷.

La presentación de un examen médico no es un requisito de este mecanismo. Tampoco es necesario contar con habilidades específicas o con un nivel de educación determinado.

¹⁰² La TVTF es considerada un procedimiento migratorio por lo que se regula a través de este documento.

¹⁰³ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 1970, Art. 809.

¹⁰⁴ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2012a.

¹⁰⁵ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2017a.

¹⁰⁶ OIM, s.f.c.

¹⁰⁷ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2012b.



DOCUMENTOS REQUERIDOS

- ✓ Documento personal de identificación para guatemaltecos (DPI), pasaporte o documento de identidad y viaje válido y vigente para beliceños y guatemaltecos
- ✓ Oferta de empleo en escrito libre
- ✓ Comprobante de pago de derechos (con excepciones)
- ✓ Tres fotografías tamaño infantil (dos de frente y una de perfil derecho con fondo blanco sin anteojos y sin aretes)
- ✓ Documentación especial para menores de 18 años

En lo que respecta a los requisitos para empleadores que deseen contratar a extranjeros en México, estos deben estar inscritos en un registro del INM y tener una *constancia de empleador* (se obtiene presentando listado de personal extranjero y mexicano, copia cotejada con originales de todos los documentos corporativos de la empresa e inscripción ante Hacienda, entre otros).

En relación con las personas trabajadoras migrantes en México, se ha señalado que en el caso de guatemaltecos especialmente, el reclutamiento suele ser organizado directamente por los empleadores o en ocasiones facilitado por otros contratistas informales o intermediarios que suelen operar fuera del marco legal y regulatorio existente¹⁰⁸. Para asesorarse sobre el proceso de obtención de la TVTF, el INM tiene a disposición información oficial en internet y adicionalmente una línea telefónica disponible.

La duración de la TVTF es de un año y no es posible la renovación, una vez finalizado este periodo los beneficiarios deberán salir de México y volver a realizar el procedimiento para obtener la tarjeta.



Debido a la emergencia causada por la COVID-19 la frontera entre Guatemala y México permaneció cerrada por un periodo de aproximadamente cuatro meses. Ambos gobiernos organizaron la reapertura de fronteras mediante el desarrollo de protocolos de seguridad y sanitarios que permitieran gestionar los flujos migratorios y los intercambios comerciales entre ambos países de una manera segura¹⁰⁹.

Los beneficiarios de esta condición de estancia podrán solicitar el ingreso de su cónyuge, concubina o concubinario o figura equivalente, y los hijos de éstos cuando sean niñas, niños o adolescentes bajo su representación legal, o bien, que sean mayores de edad, pero se encuentren en estado de interdicción y estén bajo su representación legal, y acrediten vínculo de parentesco¹¹⁰.

¹⁰⁸ OIT, 2019.

¹⁰⁹ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2019a, p.18.

¹¹⁰ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2012b.

FASE 2: ESTANCIA EN EL EXTRANJERO

En la fase de estancia en el extranjero, las autoridades migratorias podrán realizar visitas de verificación migratorias para comprobar la veracidad de la oferta de empleo, existencia del promovente o demás información proporcionada por el interesado de acuerdo con el *Reglamento de Migración*. Asimismo, la *Ley Federal del Trabajo* indica que los Inspectores del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) tienen la obligación de inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos.

En lo que respecta al marco legal que ampara los derechos de estas personas migrantes trabajadoras, México ratificó la *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares*, por lo que sus disposiciones son vinculantes en este país y el Estado debe velar por que estas sean cumplidas. Adicionalmente, a pesar de que dentro de los lineamientos del programa no se contempla la discriminación por género o nacionalidad, la *Ley Federal del Trabajo* (Art. 56) sí señala que esto no podrá ser motivo de discriminación respecto a las condiciones de trabajo. La *Constitución Política de México*, también incluye lineamientos de protección, por ejemplo, estipula que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad¹¹¹. Adicionalmente, en México todas las personas sin importar su nacionalidad o situación migratoria tienen derecho a recibir de manera gratuita y oportuna cualquier tipo de atención médica de urgencia.

Las personas que poseen una tarjeta tienen una condición migratoria limitada a los estados de Chiapas, Tabasco, Campeche y Quintana Roo, por lo que la permanencia y el tránsito fuera de estos estados es un incumplimiento.

A los empleadores se les prohíbe la retención de la TVTF de la persona extranjera¹¹². Los beneficiarios de las TVTF pueden denunciar malas prácticas y violaciones de sus derechos a través del INM. Sin embargo, no se encontraron cláusulas para la protección en contra de represalias para quienes reportan abusos ni tampoco procedimientos claros para que las personas trabajadoras migrantes puedan acceder a proceso de resolución de conflictos, cortes u otros recursos efectivos. De acuerdo con las *Recomendaciones de Montreal sobre la contratación*¹¹³, sería oportuno que los gobiernos tomen medidas para asegurar la disponibilidad y funcionamiento de mecanismos de resolución de conflictos, los cuales deberán ser prácticos, rápidos y asequibles¹¹⁴.

Algunos elementos importantes que no se lograron identificar dentro de los lineamientos de la TVTF son la portabilidad de beneficios de seguridad social, ni tampoco la facilitación para enviar remesas con costos razonables. Los lineamientos no incluyen disposiciones sobre la pertenencia a sindicatos, no obstante, la *Ley Federal del Trabajo* permite este derecho a personas migrantes, con la excepción de que no podrán formar parte de la directiva.

¹¹¹ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 1917.

¹¹² Ancheita, A., y G. Bonnici, 2013, p. 107.

¹¹³ *Las Recomendaciones de Montreal sobre contratación* son fruto de la Conferencia Mundial sobre la Regulación de la Contratación Internacional, y proporcionan orientaciones prácticas y diversas a los gobiernos para facilitar una regulación más eficaz de la contratación internacional y la protección de los trabajadores migrantes.

¹¹⁴ OIM, 2020c.

Figura 6. Derechos de las personas trabajadoras migrantes bajo la TVTF



FASE 3: RETORNO Y REINTEGRACIÓN

La TVTF no contempla disposiciones relativas al retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes¹¹⁵. A pesar de esto, en el caso de Guatemala, con el apoyo de la OIM recientemente se desarrolló la Estrategia Municipal de Reintegración. Esta iniciativa contempla alianzas con la sociedad civil, el sector privado y el Gobierno, para garantizar la sostenibilidad en los procesos de reintegración de las poblaciones migrantes que retornan al país. La estrategia abarca dos aspectos esenciales que complementan a la migración de retorno: la *Ruta Municipal de Atención Psicosocial* y la *Derivación a programas de reintegración sostenible* que es implementada en 10 municipios guatemaltecos¹¹⁶.



Factores que influyen en el éxito de la reintegración¹¹⁷

- ✓ Tiempo que permaneció en el lugar de destino
- ✓ Experiencia migratoria en tránsito
- ✓ Las habilidades y conocimientos que obtuvo
- ✓ Las oportunidades de desarrollo que le ofrece el país de origen

¹¹⁵ Los retornos forzosos desde Estados Unidos de América y México no se detuvieron durante la pandemia COVID-19, el Gobierno guatemalteco se centró sus esfuerzos en proporcionar servicios básicos de acogida a retornados, no obstante, existen importantes limitaciones en las capacidades de atención.

¹¹⁶ *Ibid.*

¹¹⁷ OIM, 2019d.

Este mecanismo no contempla líneas de acción para facilitar el intercambio de información con los países de origen y destino de las personas migrantes. Sin embargo, entre México y Guatemala, en 2014 se firmó el *Acuerdo de cooperación en materia laboral entre la República de Guatemala y los Estados Unidos Mexicanos*, suscrito nuevamente en 2018. Dentro de este Acuerdo se contempla el intercambio de información entre estos dos países, la creación de un observatorio laboral sobre trabajadores migrantes y el establecimiento de un grupo de trabajo técnico intergubernamental, construcción de un padrón binacional para el registro y autorización de operación de agencias reclutadoras, entre otras actividades de cooperación. A través de este acuerdo se concretizó la estructura del Grupo de Trabajo Técnico Intergubernamental presidido en México por la STPS y la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y en Guatemala por el MINTRAB y el Ministerio de Relaciones Exteriores¹¹⁸.

Buenas prácticas identificadas

- Permite la reunificación familiar
- No se requiere documento migratorio adicional para residir o laborar en México una vez que se obtiene la TVTF
- Personas con remuneración igual al mínimo vigente están exentos del pago de derechos por la TVTF
- Se prohíbe la retención por parte del empleador de la TVTF
- Personas trabajadoras migrantes podrán denunciar malas prácticas ante el INM
- México ratificó la *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares*

Desafíos identificados

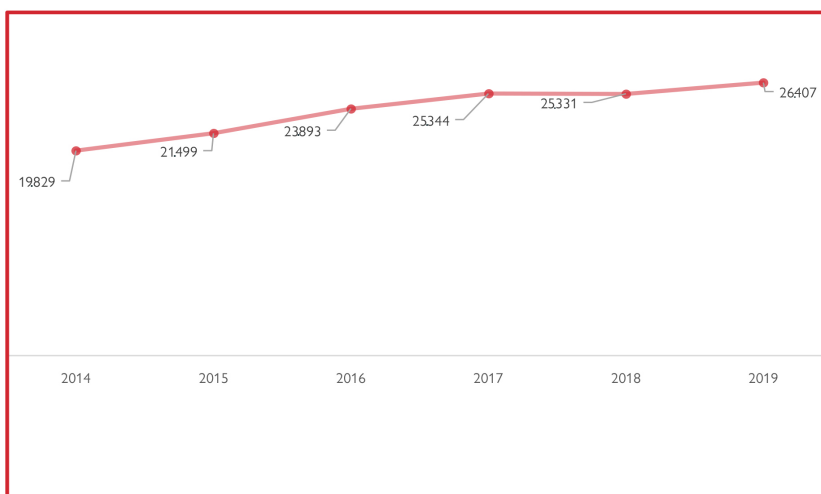
- No se especifica si el empleador debe cubrir costos de pago de derechos de la TVTF u otros costos relativos al procedimiento migratorio
- No se especifica la cobertura de seguro médico de las personas trabajadoras migrantes
- La solicitud la debe hacer el beneficiario de forma presencial en un punto de internación de la frontera de México
- No es posible renovar la TVTF, el beneficiario deberá salir del país y realizar el procedimiento nuevamente
- La circulación de los beneficiarios se limita a cuatro estados
- No contiene disposiciones en relación con el retorno y reintegración o relativas a la inclusión del enfoque de género

¹¹⁸ Navarrete J. y J. Stein, 2018, p. 93.

CASO 2: PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES (PTAT) CANADÁ – MÉXICO

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) es un programa que facilita el ingreso de trabajadores agrícolas temporales en el Canadá para cubrir la demanda de trabajo en este sector. El acuerdo entre México y el Canadá fue firmado hace 46 años, y en la última década su número de personas participantes ha crecido de manera constante.

Gráfico 5. Participantes del PTAT por año



Fuente: Gobierno del Canadá, 2020b.

FASE 1: RECLUTAMIENTO

El proceso de reclutamiento en el marco del PTAT es gestionado directamente por las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (SNE) de México de acuerdo con la cantidad de vacantes autorizadas por la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo (CGSNE).

En la operación del PTAT intervienen las siguientes entidades: Ministerio de Empleo y Desarrollo Social del Canadá, el Ministerio de Ciudadanía e Inmigración del Canadá, la Embajada del Canadá en México, las Oficinas de Normas de Trabajo del Canadá y Servicio Canadá. En el Canadá también participan las siguientes asociaciones de empleadores: *Foreign Agricultural Resource Management Services* FARMS (Asociación de granjeros de la provincia de Ontario), *Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'oeuvre Agricole* FERME (Asociación de granjeros de la provincia de Québec) y *British Columbia Agricultural Council* BCAC (Asociación de granjeros de la provincia de Columbia Británica). En México, los ministerios involucrados son la STPS, la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), la SEGOB y la Secretaría de Salud Federal.

Mapa 3. Número de participantes en el PTAT en el 2019



Fuente: Gobierno del Canadá, 2020b.

Nota: Este mapa es sólo para fines ilustrativos. Los límites y nombres que figuran en este mapa, así como las denominaciones utilizadas en el mismo, no implican su aprobación o aceptación oficial por parte de la Organización Internacional para las Migraciones.

Para la definición de las plazas disponibles los empleadores interesados en participar del programa deben enviar la aplicación al Gobierno del Canadá y presentar una Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral (LMIA por sus siglas en inglés), el cual es un documento que confirma que es necesario que una persona trabajadora extranjera ocupe el puesto en cuestión y que ninguna persona trabajadora canadiense está disponible para realizar el trabajo¹¹⁹.

Por otro lado, las personas interesadas en participar deberán presentar la documentación requerida en original y fotocopia en las oficinas del SNE. Los participantes deben ser mayores de 22 años y tener máximo 45 años. Es requisito para los participantes demostrar durante la entrevista que su ocupación principal desempeñada desde hace tres años es como jornaleros agrícolas o campesinos. Adicionalmente, deben contar con una escolaridad mínima de primaria y como máximo primero de preparatoria, así como saber leer y escribir en español. La solicitud y trámites para el Programa son gratuitos y personales, lo cual se encuentra en consonancia con la segunda Recomendación de Montreal sobre contratación que indica que los gobiernos deberían adoptar medidas para eliminar el cobro de contratación y gastos conexos a los trabajadores y solicitantes de empleo¹²⁰.

De ser aceptados en el Programa, el Gobierno del Canadá se compromete a emitir un permiso y visa de trabajo a las personas trabajadoras.

¹¹⁹ Gobierno del Canadá. 2019.

¹²⁰ OIM, 2020c, p.6.

Los empleadores pueden utilizar servicios de terceros para la contratación de trabajadores temporales si lo desean, en este caso dichos representantes deben estar previamente autorizados por la *Ley de Inmigración y Protección de Refugiados del Canadá*.

De acuerdo con la reglamentación del PTAT, es obligación de los empleadores, capacitar sobre seguridad, operación de maquinaria y herramientas sin ningún costo al trabajador. Adicionalmente, deben proveer de manera gratuita equipo de protección, capacitación formal e informal y supervisión cuando la ley así lo requiera, sobre el uso de pesticidas y químicos peligrosos.

DOCUMENTOS REQUERIDOS



- ✓ Credencial de elector vigente del candidato y de la esposa o concubina
- ✓ Segunda identificación oficial: pre-cartilla o cartilla del Servicio Militar Nacional liberada y resellada en su caso
- ✓ Certificado de primaria o secundaria con fotografía, o pasaporte, acta de nacimiento del interesado y de sus dependientes económicos
- ✓ Acta de matrimonio o constancia de concubinato
- ✓ Comprobante de domicilio oficial a nombre del interesado, o en su defecto presentar
- ✓ Credencial de elector vigente con la misma dirección de un comprobante de domicilio en zona rural
- ✓ Clave Única de Registro de Población (CURP)
- ✓ Comprobante de últimos estudios con escolaridad mínima de tercero de primaria y como máximo, primero de preparatoria

El contrato será impreso en los idiomas inglés, español y francés, los cuales cuentan con la misma validez legal. El contrato deberá ser firmado por el trabajador una vez seleccionado y reclutado antes de su llegada al Canadá, en línea con el principio tres de IRIS que indica que el contrato se deberá proporcionar a la persona trabajadora migrante previo a su movilización¹²¹. Adicionalmente, los empleadores en el Canadá deben firmar el Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en el Canadá y enviarlo a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México. Este contrato indica las disposiciones del Programa que están sujetos a cumplir. Si el empleador incumpliese con el contrato, las personas trabajadoras podrían ser retiradas del sitio de trabajo y se podría suspender a este empleador del programa.

El Programa prevé que los costos de transporte aéreo ida y vuelta serán sufragados en su totalidad por el empleador, a excepción de algunos casos particulares como, por ejemplo, la terminación anticipada de un contrato. Los participantes también deberán someterse a un examen médico, cuyos costos son cubiertos por el Gobierno de México. De acuerdo con los

¹²¹ OIM, s.f.c.

lineamientos del programa se observa que, durante el proceso de reclutamiento y movilización, las personas trabajadoras migrantes no tendrán que cubrir ningún gasto, lo cual es una buena práctica que se contempla en el principio uno de IRIS¹²².

Las oficinas estatales del SNE deberán ubicar las zonas agrícolas de su Estado correspondiente con la finalidad de centrar en éstas las acciones de difusión del PTAT, evitando zonas industriales o urbanas.

El PTAT tiene una duración mínima de dos meses y un máximo de ocho meses. Se puede dar una terminación anticipada del contrato por parte del empleador previa consulta con el representante gubernamental del Canadá por diversos motivos, entre estos: la persona trabajadora no pasó el periodo de prueba, ruptura injustificada del contrato, problemas de conducta, perpetración de un delito y otros. Si se decide terminar el contrato al haber acabado el periodo de prueba, se debe notificar a la persona trabajadora con mínimo siete días de anticipación¹²³.



Debido a la propagación de la COVID-19, el PTAT fue pausado temporalmente. En aras de proteger a las personas trabajadoras migrantes, así como estos empleos que benefician a ambos países y generan remesas por 300 millones de dólares canadienses anualmente, los gobiernos de México y el Canadá alcanzaron un acuerdo para el fortalecimiento de las medidas sanitarias impuestas. Algunas de estas medidas se relacionaron con proporcionar alojamientos más espaciosos y eliminar los hacinamientos, adicionalmente al viajar de México al Canadá trabajadores migrantes debían cumplir una cuarentena de 14 días recibiendo salario.

El programa prohíbe proporcionar informe alguno sobre los solicitantes de los servicios a terceras personas, salvo que medie alguna orden judicial¹²⁴, lo cual cumple con el principio cuatro de IRIS relativo al respeto por la confidencialidad y protección de datos¹²⁵. No obstante, el empleador y el trabajador aceptan que cualquier información personal en poder del Gobierno del Canadá podrá compartirse con las otras instituciones gubernamentales y asociaciones previamente mencionadas.

Los servicios de reclutamiento se proporcionarán sin discriminación alguna por motivo de edad, sexo, raza, estado civil o religión¹²⁶. En ese sentido, la STPS firmó un acuerdo en 2016 con la Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos y del Comercio (UFCW, por sus siglas en inglés) para eliminar las prácticas de reclutamiento discriminatorias basadas en género. Los empleadores pueden nominar a las personas trabajadoras.

El programa no contempla la posibilidad de solicitar reunificación familiar.

¹²² *Ibid.*

¹²³ Gobierno del Canadá, 2020a, p.16.

¹²⁴ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016c, p. 8.

¹²⁵ OIM, s.f.c.

¹²⁶ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016c, p.7.

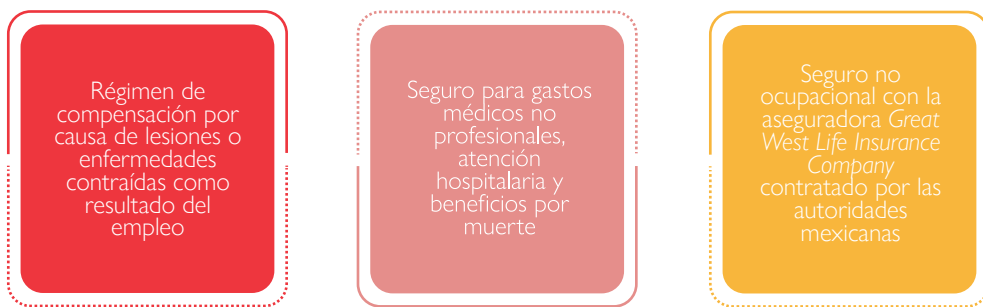
FASE 2: ESTANCIA EN EL EXTRANJERO

Durante la estancia en el extranjero, el empleador deberá proporcionar alojamiento adecuado y gratuito¹²⁷. Los alojamientos que reciben a las personas trabajadoras migrantes deberán pasar una inspección anual por parte de las autoridades provinciales responsables de salubridad e higiene, en ausencia de tal autoridad, el empleador deberá contar con la aprobación del Agente Consular¹²⁸. Además, los empleadores pueden ser sometidos a diversos tipos de inspección para validar el cumplimiento de los lineamientos del Programa y estas inspecciones pueden ser: aleatorias, revisiones de cumplimiento del empleador o bajo instrucción ministerial. Los motivos para realizar la inspección pueden ser por sospecha de incumplimiento, por incumplimiento previo o selección aleatoria.

En el marco del *Memorando de Entendimiento entre México y Canadá* se menciona que las personas trabajadoras mexicanas gozan de derechos y obligaciones como cualquier ciudadano canadiense. Sin embargo, se ha hecho la observación de que las diferentes legislaciones de cada provincia obstaculizan el acceso real de las personas trabajadoras mexicanas a la igualdad de derechos laborales, y están excluidos de las normas de salario mínimo en la mayoría de las jurisdicciones¹²⁹. Los Consulados cumplen un importante rol de respuesta a estos casos, pues facilitan el enlace entre la STPS, las agencias privadas que representan a empleadores, empleadores mismos y las personas trabajadoras¹³⁰.

Todas las personas trabajadoras de México incorporadas al empleo en el Canadá en virtud del PTAT, deben tener acceso a los siguientes beneficios:

Figura 7. Beneficios que se les brinda a todas las personas trabajadoras incorporadas al PTAT



¹²⁷ Con la excepción de esta previsión en Columbia Británica.

¹²⁸ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016d, p.19.

¹²⁹ Ancheita, A., y G. Bonnici, 2013, 21.

¹³⁰ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016d, p.19.

Otros beneficios son las prestaciones parentales, las cuales son un derecho que otorga el Gobierno del Canadá a las personas trabajadoras agrícolas temporales que se encuentran en situación de desempleo por haber finalizado su contrato de trabajo, que han retornado a México y cuentan con hijos recién nacidos o no mayores a un año. Respecto a los derechos sindicales los Lineamientos del PTAT indican que las personas trabajadoras sindicalizadas salen del ámbito de intervención de los consejeros de la oficina de normas de empleo¹³¹.

El PTAT permite, en algunos casos, la portabilidad de beneficios de seguridad social. La contribución al *Plan de Pensión de Retiro*, el cual sirve también como seguro por viudez y orfandad, o al *Régime de Retraite du Québec*, son obligaciones fiscales del trabajador y de su empleador. Este régimen brinda a la persona trabajadora mexicana el derecho a una pensión de retiro, sin embargo, en algunos casos el bajo ingreso anual y las bajas contribuciones al fondo (por el corto período cotizante) hacen que el connacional no logre acumular suficientes créditos para su pensión de retiro. Los requisitos para poder acceder al fondo son: haber contribuido por lo menos 10 años, haber cumplido 60 o 65 años y presentar su solicitud de trámite en el Canadá o en México.

El Programa no considera la perspectiva de género en la mayoría de sus provisiones y además excluye otros beneficios como el de cuidado por maternidad, paternidad o compasivo¹³². Por otra parte, no se hace referencia a la facilitación del envío de remesas a costos razonables o de la comunicación con el país de origen y sus comunidades.

En caso de que una persona trabajadora desee hacer una denuncia, existen sistemas para reportar en líneas telefónicas confidenciales y sitios web del Gobierno del Canadá, sin embargo, para evitar las represalias en contra de trabajadores, no existen medidas que garanticen confidencialidad. En caso de que lleguen a surgir diferencias entre el trabajador migrante y su empleador, el contrato guiará la resolución de disputas. Las partes podrán contactar al Ministerio de Trabajo del Canadá en caso de incumplimiento demostrable del contrato y donde no se haya alcanzado ninguna resolución, incluida la posible compensación.

Si el empleador incumple los términos del contrato, Consulmex¹³³, previa consulta con el departamento de Empleo y Desarrollo Social del Canadá procederá a rescindir el contrato de las personas trabajadoras, retirarlas del sitio de trabajo y transferirlas a otro. De no ser esto posible, las personas trabajadoras serán repatriadas, sufragando el empleador el costo del transporte de regreso. Una vez concluida la temporada, Consulmex, en consulta con las autoridades mexicanas, determinará la situación del empleador en el PTAT, a quien podrán retirar del programa¹³⁴.

¹³¹ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016d, p.62.

¹³² Niagara Migrant Workers Interest Group (NMMWIG), s.f.

¹³³ Consulmex se refiere a los Consulados Generales México en el exterior, en este caso en las diversas provincias de Canadá. Consulmex tiene un rol central en el PTAT asegurando la protección de las personas trabajadoras migrantes y fungiendo como enlace y/o representación de estas personas con las organizaciones y el Gobierno del Canadá.

¹³⁴ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016d, p.30.

FASE 3: RETORNO Y REINTEGRACIÓN

Respecto al retorno, se menciona que el empleador deberá cubrir el costo de transporte aéreo de vuelta a México (recuperando parte de este en casos excepcionales)¹³⁵.

Una vez que las personas trabajadoras migrantes regresan a México, deben elaborar un reporte de retorno en un plazo máximo de cinco días y presentarlo ante el SNE. En dicho reporte, se registran las condiciones generales en las que trabajaron, si contaron con vivienda y todas las condiciones necesarias para vivir de manera digna¹³⁶. Asimismo, deben anexar al reporte de retorno, un reporte de ingresos, el cual consiste en un desglose de ingresos y deducciones. Algo que se ha identificado es que un porcentaje de las personas trabajadoras no entrega su reporte de retorno y por ende se pierde información valiosa que se utiliza para generar estadísticas acerca del programa¹³⁷. Por otro lado, una vez que se ha entregado este reporte, no se realiza un seguimiento a la persona trabajadora, hasta que es solicitado nuevamente por el empleador, o es asignado a un nuevo contrato¹³⁸.

Si las personas trabajadoras mexicanas cumplen con los requisitos previamente señalados respecto al *Plan de Pensión de Retiro*, podrán acceder a este desde México.

Si las personas trabajadoras migrantes cumplen con éxito su contrato en el Canadá, podrán volver a participar en el programa e incluso ser solicitadas por los empleadores previos.

Respecto a la reintegración, a pesar de que no es un elemento contemplado en el PTAT, México cuenta con el *Subprograma Repatriados Trabajando*¹³⁹ el cual apoya a solicitantes de empleo seleccionados que hayan sido repatriados por algún estado de la frontera norte del país o alguno de los aeropuertos que las autoridades migratorias señalen como puntos de repatriación de connacionales, que manifiesten a la Oficina del Servicio Nacional de Empleo no tener intenciones de emigrar nuevamente al extranjero y su interés por encontrar un empleo en su lugar de origen o residencia, así como no haber sido beneficiado por este subprograma.



PROGRAMAS DE REINTEGRACIÓN EN MÉXICO PARA MIGRANTES PROVENIENTES DEL CANADÁ

- ✓ Subprograma Repatriados Trabajando
- ✓ Programa de repatriación

¹³⁵ En caso de repatriación prematura por el rompimiento o incumplimiento del contrato sin justificación por parte de la persona trabajadora o retorno anticipado por condiciones físicas o médicas el Gobierno de México sufragará el costo de repatriación. En caso de que se trate y no se logró transferir de empleador a una persona trabajadora y a solicitud de dicha persona de retornar a México, si la persona trabajadora fue seleccionada por el Gobierno de México, el costo será cubierto por la persona trabajadora. De no tener la solvencia necesaria, el Gobierno de México reembolsará al empleador por el costo según el Acuerdo de Empleo.

¹³⁶ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016a, p.187.

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, s.f.

También, el *Programa de repatriación*, brinda a los connacionales repatriados desde los Estados Unidos de América y el Canadá servicios de retorno y reintegración, entre ellos atención psicosocial y acceso a empleo¹⁴⁰.

No se identificaron medidas para facilitar el reconocimiento de habilidades y certificados adquiridos en el extranjero o para facilitar la difusión del conocimiento adquirido.

En relación con el intercambio de información entre el país de origen y el país de destino, anualmente se realizan las Reuniones de Evaluación del PTAT. En estas reuniones participan distintos ministerios de ambos gobiernos, así como las asociaciones de empleadores canadienses, con el objeto de analizar los problemas que se enfrentan durante la temporada y realizar los cambios necesarios en el Acuerdo de Empleo¹⁴¹.

Buenas prácticas identificadas

- Se identificaron alianzas público-privadas
- Se especifica que el proceso de reclutamiento y movilización es gratuito para beneficiarios, cubiertos por Gobiernos y empleadores
- Los empleadores deben brindar capacitación y equipo de protección
- El contrato debe ser firmado por la persona trabajadora migrante previo a su movilización
- Las personas trabajadoras son cubiertas con seguro ocupacional y no ocupacional
- La posibilidad de portabilidad de beneficios de seguridad social es posible
- Las personas trabajadoras migrantes a su regreso deben presentar un reporte de retorno
- Los empleadores deben proporcionar alojamiento adecuado y gratuito a las personas trabajadoras migrantes y estos están sometidos a inspecciones anuales

Desafíos identificados

- El mecanismo no contempla la reunificación familiar
- Las personas trabajadoras migrantes son excluidas de las normas de salario mínimo en la mayoría de las jurisdicciones
- Se excluye el beneficio de cuidado por maternidad, paternidad o compasivo
- No contiene disposiciones en relación con el retorno y reintegración o relativas a la inclusión del enfoque de género

¹⁴⁰ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2020a.

¹⁴¹ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016d, p.41.

CASO 3: VISA H-2A PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES – ESTADOS UNIDOS – MESOAMÉRICA

Las visas H-2A funcionan a través de la coordinación interinstitucional entre el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, que emite las visas a través de los consulados, el Departamento de Trabajo (DOL por sus siglas en inglés), encargado de emitir certificaciones de trabajo H-2A y de supervisar que se cumpla la legislación laboral aplicable y los Servicios de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos de América (USCIS por sus siglas en inglés) que cumple con revisar las peticiones de visas H-2A¹⁴².

Mapa 4. Número de visas H-2A emitidas por país en el 2019



Fuente: Gobierno de los Estados Unidos de América, s.f.

Nota: Este mapa es sólo para fines ilustrativos. Los límites y nombres que figuran en este mapa, así como las denominaciones utilizadas en el mismo, no implican su aprobación o aceptación oficial por parte de la Organización Internacional para las Migraciones.

Si bien en los reglamentos no se menciona específicamente, el Gobierno de los Estados Unidos de América, a través de los mecanismos de visado, recolecta datos sobre las personas trabajadoras migrantes que acceden a estas visas y sus empleadores¹⁴³.

¹⁴² Ancheita, A., y G. Bonnici, 2013, p.70.

¹⁴³ Gobierno de los Estados Unidos de América, s.f.e.

FASE 1: RECLUTAMIENTO

El procedimiento de la visa H-2A inicia con la solicitud de una certificación de trabajo temporal del empleador ante el DOL. Una vez que se ha aprobado y otorgado el certificado, el empleador puede iniciar el proceso de reclutamiento. Esto lo puede realizar de forma personal o contactando a agencias reclutadoras siempre y cuando estén inscritas en el DOL. También países como El Salvador, Guatemala y México a través de sus ministerios de trabajo, registran a sus connacionales interesados en el Programa y los vinculan con oportunidades laborales en coordinación con los consulados de los Estados Unidos de América en dichos países. En el caso particular de México, el Gobierno mantiene una alianza público-privada mediante el Convenio con el Consejo por Comida Justa (CCJ) de la Florida para las visas H-2A.

Para que las personas trabajadoras puedan aplicar por la visa, el empleador debe presentar el formulario en I-129 ante USCIS en nombre del trabajador. Después de que la USCIS apruebe este formulario, la persona trabajadora podrá proceder con su aplicación en línea para la visa completando el formulario DS-160, adjuntando su foto y realizando el pago por concepto de la visa de 190 dólares de los Estados Unidos; para luego agendar una entrevista en el consulado.



Ante la situación de la COVID-19 el Gobierno de los Estados Unidos de América realizó enmiendas temporales a los procedimientos para obtener la visa H-2A con el fin de asegurar empleo formal para los trabajadores migrantes que estaban en el país y la mano de obra necesaria para que no se viera afectada la cadena de suministro alimenticio. Las enmiendas fueron orientadas a la flexibilización de los requisitos para facilitar la contratación de trabajadores migrantes H-2A que ya se encontraban en los Estados Unidos de América y a extender el límite de la visa, de modo que aquellos que ya habían alcanzado la máxima estadía pudieran permanecer laborando en el país por más tiempo.

El principal requisito para acceder a este esquema de trabajo temporal es ser nacional de uno de los países elegibles para participar, los cuales son designados anualmente por el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América. El único documento personal que se requiere es el pasaporte vigente. Los aspirantes a la visa deben ser trabajadores del sector agrícola. La edad mínima para participar por lo general es de 18 años, pero esto depende de las regulaciones de cada Estado. Para las operaciones agrícolas, se prohíbe el empleo de niños menores de 16 años durante el horario escolar y en ciertos trabajos considerados peligrosos¹⁴⁴. Los participantes serán sometidos a un examen médico en la mayoría de los casos, aunque no se encuentra dentro de los requisitos oficiales para obtener la visa de acuerdo con las instancias gubernamentales de los Estados Unidos de América.

Cuando los beneficiarios han obtenido esta visa, no requieren de permisos adicionales para ingresar a los Estados Unidos de América o para trabajar exclusivamente en el sector agrícola. También pueden obtener esta visa, trabajadores migrantes que ya se encuentran en este país¹⁴⁵.

¹⁴⁴ Gobierno de los Estados Unidos de América s.f.d.

¹⁴⁵ Debido a la COVID-19, el límite de extensión de la visa H2-A ha sido extendido a más de tres años con el fin de asegurar que el país cuente con suficientes trabajadores agrícolas y que estos estén bajo condición migratoria regular.

Figura 8. Resumen de proceso de aplicación para visa H-2A



La duración de la visa será por el período establecido en la Certificación Laboral que DOL emitió al empleador. Las visas pueden extenderse en plazos de un año hasta un máximo de tres años. Si una persona migrante posee el estatus migratorio de la visa H2-A por tres años, deberá salir de Estados Unidos de América por tres meses antes de volver a aplicar a esta visa¹⁴⁶.



Debido a las características del trabajo y las condiciones de vivienda compartida, muchas personas trabajadoras agrícolas con visas H-2A se vieron afectadas por la COVID-19. El Gobierno de los Estados Unidos de América emitió lineamientos y recomendaciones para empleadores entre los que se incluyeron separar a trabajadores que mostraban síntomas, realizar pruebas de detección de casos y poner en cuarenta a los casos positivos. Además, se solicitó proporcionar a las personas trabajadoras capacitación en un idioma que comprendieran sobre el virus y las principales medidas de protección.

El empleador tiene que proveerle a cada persona trabajadora un ejemplar del contrato de trabajo a más tardar en su primer día de trabajo —en un idioma que el trabajador entienda— que describa los términos y las condiciones de empleo¹⁴⁷. Respecto a esto, de acuerdo con el principio tres de IRIS los contratos se deben proveer antes de iniciar el empleo¹⁴⁸.

El empleador deberá proporcionar o reembolsar a las personas trabajadoras por los costos razonables incurridos por el transporte de ida y por los costos de víveres cuando el trabajador haya terminado 50% del período del contrato de trabajo¹⁴⁹, lo mismo en relación con el transporte de vuelta a su país. En caso de que su salario menos los gastos de su viaje de ida y de la visa sean inferiores al salario mínimo de los Estados Unidos de América, el empleador

¹⁴⁶ Gobierno de los Estados Unidos de América, 2020b.

¹⁴⁷ Gobierno de los Estados Unidos de América, s.f.d

¹⁴⁸ OIM, s.f.c.

¹⁴⁹ Gobierno de los Estados Unidos de América, s.f.c.

deberá reembolsar estos costos en la primera semana de trabajo¹⁵⁰. Lo anterior no coincide completamente con el principio uno de IRIS que indica que ninguna persona trabajadora migrante deberá cubrir costos de reclutamiento o relacionados. No obstante, sí se establece que el empleador no debe intentar o recibir pago de ninguna forma de las personas trabajadoras por cualquier gasto incurrido para obtener la certificación de trabajo H-2A, incluyendo los honorarios de abogado o agente, honorarios de solicitud, o costos por reclutamiento¹⁵¹.

Las personas trabajadoras podrán procurar la reunificación familiar con su cónyuge y los hijos solteros menores de 21 años quienes son aptos para solicitar la admisión en la clasificación de no inmigrante H-4. Este estatus migratorio no permite a los familiares trabajar.

No se encontraron medidas contra la discriminación en la fase de reclutamiento o de protección de la información personal de las personas trabajadoras migrantes.

FASE 2: ESTANCIA EN EL EXTRANJERO

Se consideran funciones del DOL investigar abusos y verificar la aplicación de las reglas de las visas H-2A. En promedio, anualmente, de 2008 a 2018, se registró un 2% de multas de los empleadores H-2A, de las cuales la mayoría fue por infracciones menores¹⁵². Menos de 20 empleadores en el periodo de 2008 a 2018, tuvieron infracciones lo suficientemente graves para ser suspendidos del programa, una tasa anual del 0,27% de los empleadores¹⁵³. Lo anterior concuerda con la recomendación cuatro de Montreal donde se indica que los gobiernos deberían exigir que todos los actores pertinentes actúen de conformidad con la ley¹⁵⁴. Si el empleador proporciona vivienda a las personas trabajadoras, o posee o controla una instalación que alberga a trabajadores extranjeros, debe ser certificada por una agencia estatal, local u otra apropiada para asegurar que cumple con los estándares de seguridad y salud¹⁵⁵. Los empleadores podrían cobrarles a algunos empleados por la vivienda, pero este cargo tiene que ser razonable y ser declarado en el contrato de trabajo¹⁵⁶. Las instalaciones de vivienda deberán contar con inodoros separados para mujeres y hombres. Los empleadores también deben proporcionar de forma gratuita, una cantidad abundante de agua potable y fresca durante todo el turno de trabajo y al menos un vaso limpio¹⁵⁷, asimismo, si las personas trabajadoras permanecerán en los campos durante más de tres horas, los empleadores también tienen que proporcionar un inodoro y una estación para lavarse las manos por cada 20 trabajadores¹⁵⁸.

¹⁵⁰ Gobierno de los Estados Unidos de América, s.f.b.

¹⁵¹ Gobierno de los Estados Unidos de América, s.f.c.

¹⁵² Bier, D., 2020.

¹⁵³ *Ibid.*

¹⁵⁴ OIM, 2020c, p.9.

¹⁵⁵ Gobierno de los Estados Unidos de América, 1983.

¹⁵⁶ Gobierno de los Estados Unidos de América, s.f.a.

¹⁵⁷ *Ibid.*, p.28.

¹⁵⁸ *Ibid.*, p.29.

Si bien los puestos de trabajo agrícola siempre deberán ofrecerse primero a los nacionales de los Estados Unidos de América y se les debe priorizar, los salarios de las personas trabajadoras H-2A y los estadounidenses que se desempeñan en las mismas funciones deberán ser iguales. Las personas trabajadoras migrantes que cuenten con la visa H-2A podrán viajar libremente dentro y fuera de los Estados Unidos de América. Ningún empleador podrá retener los pasaportes de las personas trabajadoras o cualquier otro documento de inmigración.

REQUISITOS PARA VIVIENDAS DE TRABAJADORES



- Una cama para cada persona
- Agua corriente fría y caliente
- Calefacción disponible cuando afuera haga frío
- Ventanas que se abran para proporcionar un flujo de aire adecuado en cada habitación
- Puertas de tela metálica con dispositivos de cierre automático
- Iluminación adecuada
- Ninguna señal de infestaciones (p. ej.: roedores, plagas, insectos, cucarachas en la vivienda)
- Área de cocina limpia con un lugar para almacenar los alimentos de manera que no se echen a perder
- Botes de basura duraderos y limpios con tapas que mantengan alejadas a las moscas y a los roedores
- Lugar para lavar y secar la ropa
- Botiquín de primeros auxilios
- Extintor de incendios
- Baños sanitarios
- Inodoros por separado para hombres y mujeres; al menos un inodoro por cada 15 personas y una cantidad adecuada de papel higiénico
- Al menos una ducha por cada 10 personas (cada 15 en algunos campos más antiguos)
- El área alrededor de la vivienda debe estar limpia; es decir, no debe haber aguas residuales, basura ni malezas

La *Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales (MSPA por sus siglas en inglés)* señala que a las personas trabajadoras migrantes con visa H-2A se les debe proveer indemnización estatal o su equivalente en cada estado, sin ningún costo, en caso de accidentes o lesiones en el trabajo. Bajo la indemnización se garantizan las prestaciones médicas y salariales en estos casos, no obstante, algunos estados restringen la cobertura de las personas trabajadoras

agrícolas. La MSPA estipula que el empleador deberá informar a la persona trabajadora si se le proporcionará cobertura de indemnización laboral y cuáles son los derechos y beneficios¹⁵⁹.

En general, en los Estados Unidos de América, las personas trabajadoras agrícolas no están cubiertas por la ley que establece el derecho de sindicalización y negociación colectiva, sin embargo, muchos estados han establecido sus propias leyes para incluir a las personas trabajadoras agrícolas. A pesar de esto no está claro si las personas trabajadoras agrícolas bajo la visa H-2A pueden formar parte de estas uniones¹⁶⁰.

Las personas trabajadoras con visas H-2A no están obligadas a contribuir a fondos públicos.

Si las personas trabajadoras deciden obtener un número de seguridad social o un número de identificación de contribuyente de impuestos, deben coordinar con su empleador para que se le hagan las deducciones correspondientes. No se aclara si una vez en su país de origen las personas trabajadoras podrán recuperar estas contribuciones¹⁶¹.

En la regulación de este esquema no se señala si estos trabajadores podrán acceder a licencias de maternidad o paternidad. No se mencionan tampoco mecanismos para facilitar el envío de remesas a costos razonables o la comunicación con sus comunidades de origen. En general, en este programa no se considera significativamente el enfoque de género.

Para reportar un abuso o queja se puede hacer de forma confidencial por internet, línea telefónica o de manera presencial visitando DOL. La MSPA indica que en caso de que cualquiera de las partes involucradas se vea agraviada por una violación de esta Ley, se podrá recurrir a presentar una demanda en cualquier tribunal de distrito de los Estados Unidos de América que tenga jurisdicción de las partes, sin tener en cuenta el monto en controversia, la ciudadanía de las partes o el agotamiento de los recursos administrativos alternativos establecidos en este documento. A solicitud del demandante y en las circunstancias que el tribunal lo considere justo, el tribunal puede nombrar un abogado para dicho demandante y puede autorizar el inicio de la acción¹⁶².

¹⁵⁹ Commission for Labor Cooperation, s.f.

¹⁶⁰ Russo, R., 2018, p.11.

¹⁶¹ Gobierno de los Estados Unidos de América, 2020c.

¹⁶² Gobierno de los Estados Unidos de América, 1983.

“Los empleadores no podrán discriminar en contra de o despedir sin causa justa, a nadie por haber presentado una demanda, por haber consultado a un abogado o a un empleado de un programa de asistencia legal, haber testificado, o de alguna forma, por haber ejercido, o haber afirmado a favor de sí mismo (a) o a favor de otras personas, algún derecho o alguna protección concedida por la sección 218 de la Ley de Inmigración y Nacionalidad o de los reglamentos H-2A”.

FASE 3: RETORNO Y REINTEGRACIÓN

Al acabar el contrato, el empleador deberá proporcionar o pagar el transporte de regreso y alimentación. El esquema no toma en consideración la reintegración de las personas trabajadoras migrantes. Sin embargo, algunos de los países de origen brindan servicios de reintegración para migrantes retornados de los Estados Unidos de América como México, Guatemala y El Salvador, los cuales incluyen entre otros elementos acciones para la reinserción económica y la atención psicosocial. Por otro lado, estos mismos países de origen se han vinculado con este esquema a través de sus respectivos ministerios de trabajo, y en ese han dedicado esfuerzos a dar seguimiento a quienes retornan al país luego de haber migrado mediante este mecanismo.

No se identificó un mecanismo de intercambio de información con los países de origen. Sin embargo, los Gobiernos de México y de los países del norte de Centroamérica han establecido acuerdos con el Gobierno de los Estados Unidos de América respecto a este mecanismo de migración laboral, lo cual ha conducido a una mayor comunicación, en particular entre los ministerios de trabajo de estos países con las representaciones consulares de los Estados Unidos de América para abordar la temática.

Al finalizar el periodo máximo de extensión de la visa, quienes deseen volver a adquirir este estatus migratorio, tendrán que salir del país por tres meses ininterrumpidos antes de volver a hacer el proceso de aplicación.

El programa no toma en cuenta explícitamente la perspectiva de género.

Buenas prácticas identificadas

- Se identificó una alianza público-privada
- Los gobiernos de algunos países de origen se han involucrado en el reclutamiento para este programa
- El programa incluye la posibilidad de reunificación familiar
- Si el empleador proporciona alojamiento, deberá ser certificado por una agencia estatal
- Personas beneficiarias tienen libertad de movimiento tanto dentro de los Estados Unidos de América como si desearan salir del país
- Se prohíbe la retención de pasaporte o cualquier otro documento migratorio
- Las personas trabajadoras migrantes son cubiertas por indemnización estatal en caso de accidente laboral
- Existe mecanismo claro de denuncia y una provisión de prohibición de represalias

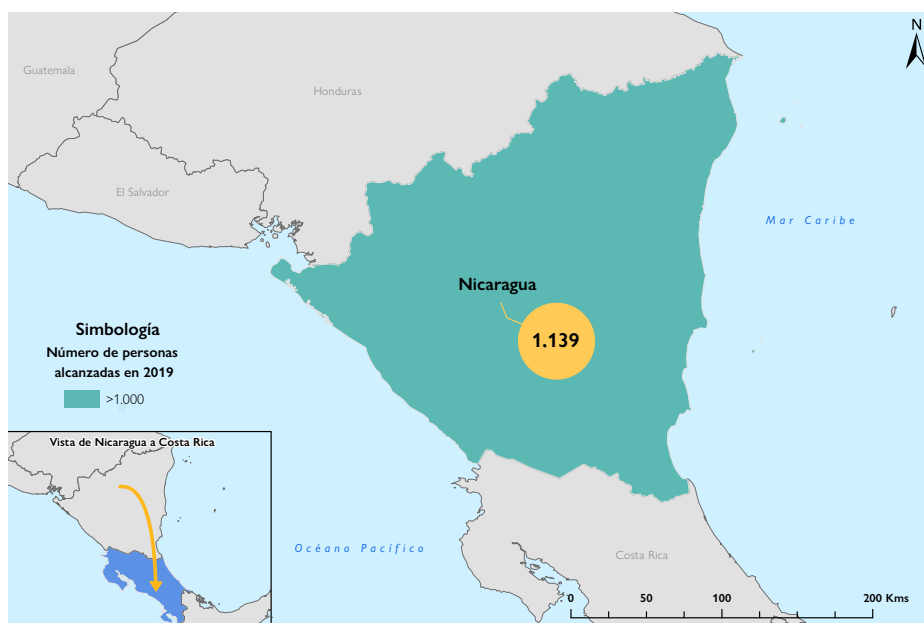
Desafíos identificados

- Personas beneficiarias deben cubrir el costo de la visa que debería ser reembolsado posteriormente
- Las personas trabajadoras agrícolas no están cubiertas por el derecho de sindicalización o negociación colectiva
- Algunos estados restringen cobertura de indemnización estatal a trabajadores agrícolas
- No contiene disposiciones en relación con el retorno y reintegración o relativas a la inclusión del enfoque de género

CASO 4: ACUERDO BINACIONAL: PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN MIGRATORIA PARA TRABAJADORES TEMPORALES COSTA RICA–NICARAGUA

Costa Rica y Nicaragua presentan uno de los mayores flujos migratorios en la región, por ello desde 1995 se han generado varios instrumentos con el fin de regularizar la mano de obra migrante. Asimismo, y en el marco de las relaciones diplomáticas de los dos países, se firmaron algunas declaraciones conjuntas para reconocer el respeto a los derechos humanos e impulsar nuevas acciones con el apoyo de la cooperación internacional¹⁶³. Dentro de estas nuevas iniciativas se suscribió en el 2007, el *Acuerdo Binacional Procedimientos de Gestión Migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua*. Este instrumento, también conocido como Acuerdo de Codesarrollo, fue desarrollado con el apoyo de OIM y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), con el propósito fortalecer las capacidades de las instituciones en ambos países y generar mecanismos en un marco preexistente de acuerdos bilaterales, para implementar procedimientos conjuntos en materia de reclutamiento y de inspecciones laborales¹⁶⁴.

Mapa 5. Número de personas alcanzadas por país para el 2019 con el Acuerdo de Codesarrollo.



Fuente. Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica.

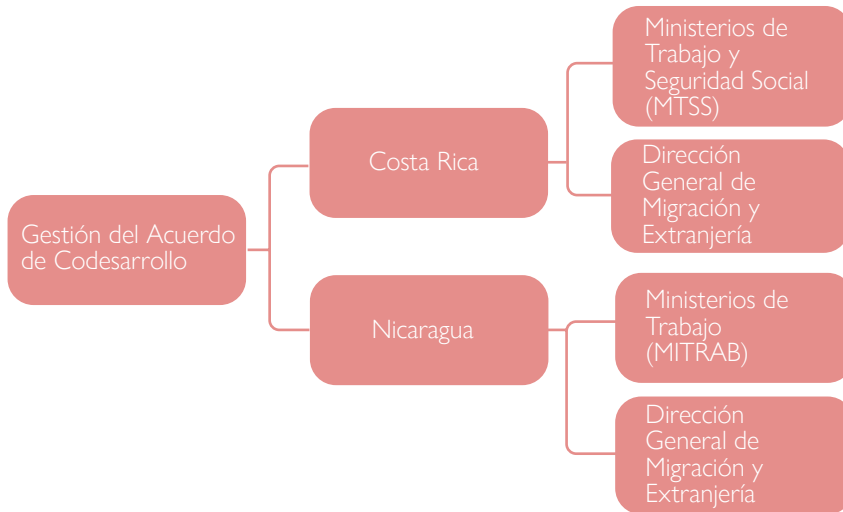
¹⁶³ Changala, R., 2014.

¹⁶⁴ Ancheita, A. y G. Bonnici, 2013, p.137.

FASE 1: RECLUTAMIENTO

Este mecanismo se gestiona a través de las direcciones de migración y extranjería de cada uno de los países involucrados, así como los respectivos ministerios de trabajo.

Figura 9. Esquema de gestión del Acuerdo de Codesarrollo



Otras instituciones involucradas en el procedimiento de este acuerdo, particularmente en el tema salud y beneficios sociales, son la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el Instituto Nacional de Seguros (INS) de Costa Rica.

Conforme a este esquema, deben ser los empleadores quienes presenten la solicitud para la contratación de personas trabajadoras nicaragüenses ante el MTSS/CR (en específico, el Departamento de Migraciones Laborales de la Dirección Nacional de Empleo). La solicitud incluye los datos de la empresa, actividad, cantidad de trabajadores requeridos en cada ocupación, duración estimada de la contratación, la ubicación del proyecto, la forma de contratación, una certificación de la CCSS donde se indique la inscripción del contratante como empleador, y la identidad y residencia del representante legal¹⁶⁵. Una vez que el MTSS ha emitido su resolución, de ser favorable el empleador deberá proporcionar al MITRAB copia del modelo de contrato de trabajo, copia del oficio del MTSS/CR, un poder especial autenticado a nombre de la persona que realizará la movilización de las personas migrantes y copia de la personería jurídica de la empresa.

El empleador puede gestionar el proceso de reclutamiento por sus propios medios, siempre que sea bajo la supervisión del MITRAB. Una vez que se ha reclutado al trabajador, el empleador deberá generar los contratos de trabajo y presentarlos ya sea ante el MITRAB 10 días previo de la salida de las personas trabajadoras a Costa Rica o ante el MTSS, estas instituciones deberán

¹⁶⁵ Ancheita, A. y G. Bonnici, 2013, p.139.

avalar los contratos. Las personas trabajadoras también pueden ser contratadas en Costa Rica, siempre que hayan ingresado al país de forma regular y se encuentren dentro del plazo autorizado de permanencia legal bajo la categoría migratoria de turismo.

Adicionalmente, el empleador deberá solicitar a la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) de Costa Rica los permisos de trabajo temporal, estos tienen un costo de 20 dólares de los Estados Unidos por concepto de depósito de garantía. Este pago es una obligación patronal y es reembolsable, por lo que no se deben cobrar a las personas trabajadoras ni ser deducidos de sus salarios. Esta provisión cumple con el principio número uno de IRIS relativo a que la persona trabajadora migrante no debe cubrir gastos de su reclutamiento o relacionados¹⁶⁶, así como con la recomendación dos de las *Recomendaciones de Montreal para la contratación* que indica que los empleadores potenciales y no los trabajadores deberían incurrir con los gastos de contratación¹⁶⁷. Asimismo, el empleador es responsable de la permanencia y de la salida de Costa Rica de cada trabajador contratado¹⁶⁸.

En 2016 las personas migrantes de origen nicaragüense representaban el 77,3% de la población extranjera en Costa Rica.

Los requisitos para las personas trabajadoras reclutadas son contar con un pasaporte al día con mínimo seis meses de vigencia o un salvoconducto, y dos fotografías recientes. Las personas trabajadoras migrantes en este esquema obtendrán la subcategoría migratoria de “trabajador temporal”. Para ser contratado a través de este programa no es necesario que las personas trabajadoras demuestren tener habilidades específicas ni tampoco se requiere ningún tipo de capacitación educacional o vocacional o someterse a un examen médico.

Para las personas trabajadoras interesadas, estas pueden registrarse en las bases de datos de solicitantes del Servicio Público de Empleo, Dirección General de Empleo y Salarios, así como a las bases de datos de solicitantes de otras fuentes de reclutamiento. No fue posible determinar si actualmente este servicio se presta en línea o debe ser presencial.

Los procedimientos no indican una duración máxima o mínima por la que se extienden los permisos, no obstante, se establece que, una vez finalizado el contrato de trabajo, el trabajador deberá salir del país a menos que se obtenga una prórroga de su contrato, dicha extensión se autoriza una sola vez¹⁶⁹.

¹⁶⁶ OIM, s.f.c.

¹⁶⁷ OIM, 2020, p.6.

¹⁶⁸ Esta sección se refiere al reclutamiento de mano de obra nicaragüense a través de este mecanismo en particular; sin embargo, de acuerdo con entrevistas a representantes de Gobierno de Costa Rica, si bien este mecanismo sigue vigente su uso se ha descontinuado en parte debido a que el Gobierno de Nicaragua decidió no involucrarse más en el proceso de contratación. Por lo anterior, la mayoría de personas trabajadoras nicaragüenses no acceden a los beneficios de este mecanismo.

¹⁶⁹ Ancheita, A. y G. Bonnici, 2013.

El idioma del contrato no se especifica, no obstante, en Costa Rica, de acuerdo con el *Código de Trabajo*, art. 6 “En toda empresa, cualquiera que sea su naturaleza, las órdenes, instrucciones y disposiciones que se dirijan a los trabajadores de esta, deberán darse en idioma español”.

No se identificaron provisiones relativas a que los empleadores capaciten a sus trabajadores, a la protección de los datos de la persona migrante ni tampoco a los derechos de reunificación familiar.

Si bien en el marco de este acuerdo no se encontró una provisión para combatir la discriminación, la *Constitución Política de Costa Rica* art. 68, indica que “No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores.”

FASE 2: ESTANCIA EN EL EXTRANJERO

El Gobierno de Costa Rica, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tiene la obligación de velar por las condiciones mínimas de trabajo y el cumplimiento de la legislación laboral. No obstante, hay quienes han señalado que en la práctica no se ha regulado adecuadamente la inspección ni se han asignado los recursos necesarios para su realización¹⁷⁰.

Los empleadores tienen la obligación de empadronar a sus trabajadores en la CCSS y el INS, caso contrario se exponen a ser sancionados.

En aras de garantizar la seguridad laboral y la salud de todas las personas trabajadoras, Costa Rica cuenta con la CCSS y el INS. El seguro de la CCSS comprende los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario, así como una participación en las cargas de maternidad, familia, viudez y orfandad y el suministro de una cuota para gastos funerarios. Este seguro es obligatorio tanto para trabajadores nacionales, como extranjeros. Todo trámite migratorio debe contemplar como requisito básico contar con los seguros que brinda la CCSS, con el fin de garantizar el acceso de las personas migrantes a la seguridad social. Por otro lado, el *Código de Trabajo* de Costa Rica obliga al patrón a contar con un seguro contra riesgos del trabajo en beneficio de las personas trabajadoras, exclusivo del INS¹⁷¹.

El *Código de Trabajo* de Costa Rica señala que las personas trabajadoras extranjeras gozan de los mismos derechos que los nacionales. En el acuerdo se menciona que el empleador no podrá retener o custodiar los pasaportes o salvoconductos originales. Adicionalmente, las personas extranjeras que cuenten con autorización para permanecer en el país podrán circular libremente por el territorio nacional, por el tiempo que defina la autorización. Costa Rica aún no ha ratificado

¹⁷⁰ Ancheita, A. y G. Bonnici, 2013,p.142.

¹⁷¹ *Ibid*, p.147.

algunos instrumentos internacionales de protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes¹⁷², lo que pone en detrimento la adherencia de este acuerdo a estándares internacionales en la materia.

La *Constitución Política de Costa Rica* permite a las personas trabajadoras extranjeras sindicalizarse libremente, sin embargo, prohíbe que estos ejerzan puestos de dirección o autoridad en los sindicatos.

Respecto al enfoque de género, este esquema excluye sectores donde las trabajadoras migrantes provenientes de Nicaragua se encuentran más activas, como el sector doméstico y de servicios, lo cual pone en situación de vulnerabilidad a las mujeres nicaragüenses que buscan trabajo en Costa Rica. Una investigación de la OIT en 2011 indicó a partir de una muestra, que alrededor de un 34% de las mujeres contaban con seguro de salud y enfermedad, contra un 69% de los varones¹⁷³.



Durante la crisis sanitaria de la COVID-19 el Gobierno de Costa Rica desplegó operativos de inspección interinstitucionales particularmente en empresas agrícolas para asegurar que los derechos de las personas trabajadoras migrantes se cumplieran y se emitieron decretos para facilitar y promover la regularización migratoria de trabajadores migrantes del sector agrícola. La regularización del estatus migratorio de estas personas se consideró vital para garantizar su protección y para cubrir la necesidad que existía de más de 70.000 recolectores del sector agrícolas en los meses de cosecha.

El acuerdo no contiene provisiones de licencia por motivo de maternidad, pero a través del seguro de la CCSS, se otorga cuatro meses de licencia remunerada para las mujeres trabajadoras.

Algunos otros elementos que no se contemplan dentro del acuerdo son la portabilidad de beneficios de seguridad social, disposiciones en contra de represalias para los migrantes que hayan realizados denuncias, métodos para enviar remesas fácilmente y a costos razonables o medios para facilitar la comunicación con familiares y comunidades de origen.

La *Ley General de Migración y Extranjería*, establece que “Toda persona extranjera tendrá derecho de acceso a la justicia, al respeto de las garantías del debido proceso, al derecho de defensa y al derecho de petición y respuesta”¹⁷⁴. Por su parte, este acuerdo no indica explícitamente cuál es el sistema o procedimiento para reportar estas situaciones de abuso o solucionar

¹⁷² Actualmente, Costa Rica no ha ratificado la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos Humanos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares (1990), ni los convenios de la OIT en la materia, tales como el Convenio 97 relativo a los trabajadores migrantes; el Convenio 19 sobre la igualdad en el trabajo (accidentes del trabajo); el Convenio 118 relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social; y el Convenio 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de trabajo y de trato de los trabajadores.

¹⁷³ OIT, 2013, p. 5.

¹⁷⁴ Gobierno de la República de Costa Rica, 2009, art. 31.

controversias. En Costa Rica, en el caso particular de las mujeres migrantes, se reconoce que “El desconocimiento de la legislación laboral y de los procedimientos para establecer una denuncia laboral, aunado a la percepción de no ser sujeta de derechos, inhiben con frecuencia a las mujeres de interponer denuncias en el MTSS o en los Juzgados Laborales”¹⁷⁵.

FASE 3: RETORNO Y REINTEGRACIÓN

Este esquema no hace referencia a la fase de retorno y reintegración de las personas trabajadoras migrantes más allá de que el empleador deberá gestionar la salida del país del trabajador migrante. No obstante, en Nicaragua, algunas autoridades locales y organizaciones de la sociedad civil ofrecen ayuda a las personas retornadas, por ejemplo, asistencia psicosocial y asistencia socioeconómica, sin embargo, no se encontró información actualizada acerca de este tipo de programas o su vínculo con el Acuerdo Binacional¹⁷⁶.

El MTSS recopila algunas estadísticas respecto a las recomendaciones que se remiten a la DGME para la contratación de mano de obra nicaragüense. Respecto al intercambio de información entre estos países, no se contempló dentro del acuerdo un mecanismo para esto.

No se menciona si las personas trabajadoras migrantes podrán acceder a este mecanismo varias veces o cómo podrían hacerlo. El Acuerdo no hace referencia a medidas para la transferencia del conocimiento adquirido o para certificar las nuevas habilidades obtenidas.

Finalmente, si bien se establece que las personas trabajadoras deberán cotizar a la CCSS, el Acuerdo no menciona que las personas trabajadoras posteriormente tendrán derecho a la portabilidad de los beneficios de la CCSS o que podrán recuperar lo contribuido.

Buenas prácticas identificadas

- Contrato debe ser avalado por MTSS o MITRAB
- Se especifica que el pago por permiso de trabajo es obligación patronal
- Es un deber de los empleadores registrar a las personas trabajadoras migrantes ante la CCSS y obtener seguro del INS para accidentes ocupacionales
- Personas trabajadoras migrantes tienen libertad de sindicalización
- Se realizan visitas de monitoreo in situ de manera conjunta entre el MTSS y el MITRAB

¹⁷⁵ Gobierno de la República de Costa Rica, 2013.

¹⁷⁶ OIM, 2012.

Desafíos identificados

- Mecanismo no incluye derecho de reunificación familiar
- Se han evidenciado dificultades en el cumplimiento de legislación laboral y con respecto a la realización de inspecciones laborales
- Costa Rica aún no ha ratificado instrumentos internacionales importantes de protección como la *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos Humanos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares* (1990) y otros
- La mayoría de las acciones dentro de este mecanismo han sido implementadas gracias al apoyo de la cooperación internacional, lo que pone en riesgo su sostenibilidad
- No contiene disposiciones en relación con el retorno y reintegración o relativas a la inclusión del enfoque de género. Tampoco incluye las ocupaciones donde más se insertan las mujeres trabajadoras migrantes en Costa Rica

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente informe permite ampliar el conocimiento existente sobre los principales mecanismos que facilitan la migración laboral en Mesoamérica. El estudio permitió identificar un total de 25 mecanismos sobre migración laboral y analizar a profundidad cuatro de estos instrumentos. A pesar de que la información disponible sobre sus disposiciones y estado de implementación es escasa, datos obtenidos por medio de la revisión documental y entrevistas con actores claves permitieron delimitar las siguientes conclusiones y recomendaciones:

La mayoría de los mecanismos intrarregionales suelen ser bilaterales y no forman parte de procesos integrados: Esto se debe a que los acuerdos comúnmente atienden prioridades y poblaciones muy específicas. Considerando las dinámicas de la migración intrarregional y de los mercados internacionales de trabajo, sería relevante considerar un abordaje integrado y regional a la gestión de la migración laboral, mediante el cual se adopten agendas, acuerdos y medidas para generar respuestas coordinadas ante diferentes situaciones que enfrenta la región. En este sentido, la homologación de normas y procedimientos para permitir un acceso regulado a mercados laborales entre estos países podría tener un efecto positivo en el ordenamiento de los flujos migratorios laborales intrarregionales.

Adicionalmente, un acercamiento como bloque al establecimiento de mecanismos multilaterales, podría facilitar su alineación con intereses regionales y promover de manera coordinada la garantía de los derechos de las personas migrantes, permitiéndoles trabajar en igualdad de trato y oportunidades, especialmente en materia de salarios, condiciones laborales y seguridad social. De manera más ambiciosa, por medio de las oficinas consulares o agregados laborales, se podrían orientar esfuerzos hacia la generación de mecanismos con países destino no tradicionales, según sus necesidades de demanda laboral y los intereses de los países de origen.

Es necesario fortalecer la coordinación entre países de origen y destino y las alianzas público-privadas: Varios de los mecanismos identificados en la región corresponden a categorías migratorias desarrolladas e implementadas unilateralmente por los gobiernos en países de destino. Si bien en los últimos años se han evidenciado esfuerzos por parte de los países de origen para servir de enlace entre personas trabajadoras y empleadores durante procesos de reclutamiento, esta articulación intersectorial también es esencial en las fases de estancia en el extranjero, y de retorno y reintegración. Con este objetivo, es necesario fortalecer la provisión de bolsas públicas de empleo en el extranjero en aras de prevenir prácticas de reclutamiento antiéticas y servir de guía a las agencias de reclutamiento privadas¹⁷⁷.

La activa comunicación entre las representaciones consulares con sus connacionales y con los

¹⁷⁷ OIT, 2015, p.46.

gobiernos de destino también podría ser beneficiosa para garantizar el respeto de los derechos de personas trabajadoras migrantes y monitorear el adecuado cumplimiento de los acuerdos establecidos. Asimismo, es recomendable que los países de origen controlen regularmente las condiciones de trato y trabajo de sus nacionales emigrantes y el cumplimiento de los términos de referencia de los acuerdos, tomando en cuenta que los datos recabados mediante los procedimientos de control y verificación “son valiosos para realizar análisis de las causas profundas, que han de servir a los responsables de la formulación de políticas para detectar las deficiencias de las políticas”¹⁷⁸.

Las alianzas público-privadas relativas a la migración laboral también son escasas. Fortalecer este aspecto permitiría dar un mejor acompañamiento en la implementación de los mecanismos y facilitaría a los gobiernos adoptar medidas para eliminar prácticas éticas de reclutamiento, contratación y gastos relacionados¹⁷⁹. Estas alianzas también podrían impulsar el desarrollo de mecanismos de migración laboral más sensibles a las realidades y necesidades de los actores involucrados.

La mayoría de mecanismos no forman parte de una política integral sobre migración laboral y se enfocan en el sector primario de la economía que suele contratar mano de obra de baja calificación: Si bien esto se debe a que actividades como la agricultura han sido históricamente esenciales para las economías de la región, una mayor apertura en los mecanismos para incluir diversidad de habilidades y perfiles migratorios podría ayudar a países destino y empleadores a responder la demanda de mano de obra extranjera en otros sectores como la industria y los servicios.

En este sentido, formular mecanismos como parte de una política migratoria laboral integral, podría permitir tanto a los países de destino como de origen ajustar estos mecanismos a sus estrategias y visión de desarrollo nacional. Como parte de este proceso de alineación y contextualización de los mecanismos sería fundamental generar información confiable y periódicamente actualizada sobre las necesidades de los mercados laborales y los perfiles de la población migrante trabajadora. Esto permitiría tomar decisiones basadas en evidencia sobre la demanda u oferta de la fuerza laboral migrante, así como de sus necesidades de protección.

Varios mecanismos son poco específicos en lo referente a derechos y obligaciones: La documentación oficial de algunos de los mecanismos detallan solamente los procedimientos migratorios necesarios para participar en un programa o adquirir una calidad migratoria determinada, sin especificar derechos u obligaciones de personas trabajadoras y empleadores involucrados. Si bien en algunos casos otras normativas nacionales contienen provisiones que aplicarían en este tipo de contrataciones, al no ser incluidos de forma explícita en los mecanismos, se puede generar una brecha de conocimiento para todas las partes involucradas. Esta misma falta de claridad podría poner en una situación especial de vulnerabilidad a personas trabajadoras migrantes.

¹⁷⁸ OIM, 2020c, p.9.

¹⁷⁹ OIM, 2020c, p.5.

En este contexto, es crucial aumentar y mejorar la protección la población que usa estos mecanismos, asegurando que dentro de sus lineamientos se establezcan claramente y a priori los derechos y obligaciones de ambas partes y que existan provisiones para asegurar que los mecanismos y sus disposiciones se publiquen y diseminen ampliamente. Esto ayudaría a garantizar que todas las personas participantes del proceso entiendan las disposiciones y los recursos con los que cuentan en caso de que necesiten presentar una queja¹⁸⁰. También resulta necesario que los países de origen y destino trabajen de forma conjunta para velar que las personas trabajadoras migrantes tengan acceso a sistemas de presentación de reclamaciones y solución de conflictos de forma gratuita y en sus idiomas nativos durante su estancia en el extranjero, sin que esto ocasione situaciones de discriminación o represalia¹⁸¹.

Limitada inclusión del enfoque de género: Esta faltante es un aspecto importante identificado en los mecanismos de movilidad laboral de la región, especialmente, considerando que las mujeres representan un alto porcentaje de los flujos migratorios y son cada vez más proveedoras de sus familias. La mayoría de los mecanismos identificados están enfocados en actividades económicas que suelen reclutar predominantemente mano de obra masculina, dejando de lado otros sectores, como el de servicios, donde existe mayor participación de mujeres. Adicionalmente, no suelen incluir medidas de protección con perspectiva de género durante las fases de estancia en el extranjero o retorno.

Considerando lo anterior, es necesario que los gobiernos de la región desarrollen medidas para identificar las necesidades diferenciadas de las mujeres migrantes y que no se excluyan de la regulación los sectores donde se encuentran más activas, en aras de no exacerbar situaciones de vulnerabilidad y evitar que caigan en prácticas laborales y de reclutamiento abusivas.

Limitada asistencia en el retorno y reintegración: El retorno y la reintegración de las personas migrantes en sus comunidades de origen ha representado un reto para los gobiernos que cuentan con un gran número de connacionales en el exterior. A pesar de que varios mecanismos especifican que la persona empleadora debe costear los gastos relacionados transporte de retorno al país de origen de las personas migrantes, otras tareas de asistencia en el retorno o reintegración suelen ser asumidas por los gobiernos de los países de origen. En este sentido, muchos de estos países poseen instancias específicas para la recepción de personas migrantes retornadas, no obstante, estas suelen tener capacidades limitadas y enfocarse de manera más específica a la población retornada forzosamente.

En ese sentido, es recomendable promover la coordinación entre países de origen y destino para generar iniciativas que permitan apoyar los procesos de retorno y reintegración de las personas migrantes partícipes de estos mecanismos. Programas más enfocados en estas poblaciones podrían orientarse hacia facilitar el uso y transferencia de sus habilidades y conocimientos adquiridos en el exterior, a ayudarles a insertarse en actividades económicas temporales, o a establecer iniciativas de inversión que les permitan maximizar el uso de las

¹⁸⁰ OIT, 2015, p.45.

¹⁸¹ OIM, 2020c, p.15.

remesas obtenidas en largo plazo. Adicionalmente, el trabajo conjunto para el establecimiento de Centros de Recursos para migrantes en países de destino que contemplen un personal multilingüe para proporcionar información sobre atención de la salud, vivienda, iniciativas de crédito y asistencia jurídica gratuita puede facilitar el proceso migratorio, así como el retorno y reintegración al país de origen¹⁸².

Poca inclusión de provisiones para permitir la portabilidad de seguridad social:

De los mecanismos estudiados a profundidad, se observó que únicamente uno considera la portabilidad de seguridad social en ciertos casos, únicamente cuando las personas trabajadoras migrantes han cumplido un determinado número de años laborando dentro del programa. Esto representa un reto para las personas trabajadoras migrantes que participan de estos mecanismos temporales o circulares, pues si sus ingresos y contribuciones no se registran en el país de origen, se encontrarán sin una protección económica a su regreso y al final de su edad productiva.

La posibilidad de transferir derechos obtenidos en otros regímenes de seguridad social como parte de los mecanismos de migración laboral es esencial para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras migrantes por lo que es recomendable que los países de origen y destino, durante el desarrollo y negociación de estos mecanismos, consideren este aspecto y establezcan acuerdos o alianzas que permitan aseguren que las personas trabajadoras migrantes puedan acceder a estos beneficios y derechos cuando regresan a su país de origen.

Ausencia de sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación: Solamente se identificó un mecanismo con un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación debidamente establecido. Esta limitante afecta la recopilación de datos respecto al nivel de impacto que tienen los mecanismos, y consecuentemente, dificulta la capacidad de identificar fortalezas y oportunidades de mejora.

La eficacia de los sistemas de monitoreo y evaluación se ve fuertemente influenciada por el nivel de participación de los países y sectores involucrados, desde un enfoque de gobierno integral. Es también importante el establecimiento de medios y herramientas sostenibles a largo plazo que se encuentren concretadas dentro del mecanismo¹⁸³ y se apliquen en todas las etapas del ciclo migratorio laboral, en la fase de reclutamiento, durante la estancia en el país de destino y al retornar al país de origen, maximizando los beneficios para todos los actores involucrados.

Poca incidencia de los mecanismos laborales en la gobernanza de la migración: Hay datos que indican poca incidencia de los mecanismos implementados en la región en agilizar la gobernanza de las migraciones, especialmente, en la prevención o reducción de los flujos migratorios irregulares y de la inserción de poblaciones migrantes en mercados laborales de manera informal. Lo anterior puede afirmarse a la luz del continuo crecimiento del número de trabajadores migrantes desplazándose a través de mecanismos alternativos y canales irregulares, a la vez que muchas personas migrantes se continúan incorporando a los mercados laborales informales, aumentando su condición de vulnerabilidad.

¹⁸² OIM, 2020c, p.20.

¹⁸³ OIT, 2015, p.46.

La prevalencia de estos fenómenos apunta a la necesidad de adaptar los mecanismos existentes, o generar nuevos, para responder de manera efectiva a las necesidades de gobernanza migratoria de los países, y del sector privado, pero también a la de la población que se moviliza en búsqueda de mejores oportunidades laborales. Si bien los mecanismos disponibles en la región no tienen el objetivo de regular sectores en donde predomina la informalidad, si se circunscriben en un marco o política integral de migración laboral, pueden jugar un rol crucial al crear y formalizar canales regulares de migración laboral.

Particular incidencia de los países de destino en la definición de pautas de los mecanismos: La motivación y los objetivos para establecer estos acuerdos entre países de origen y destino suelen diferir¹⁸⁴. En general, se observó que, en algunos casos, los países de destino son los que establecen los términos de referencia de los acuerdos y en ocasiones los países de origen pueden estar presionados a aceptar condiciones que no son ideales o que no responden a las necesidades del país o de sus connacionales.

Es recomendable que, en el momento de desarrollar y negociar estos mecanismos, las partes se aseguren que las disposiciones que contienen son justas e igualitarias en cuanto a las necesidades y los beneficios que obtienen los países de destino como los de origen, y en particular se garantice en todo momento la protección de las personas trabajadoras migrantes de forma integral. Asimismo, los principios que rigen la cooperación entre los países se deben describir claramente en el acuerdo, por ejemplo, equidad de acceso y oportunidades, transparencia de los procesos y adopción de decisiones, rendición de cuentas, priorización del desarrollo y mitigación del riesgo¹⁸⁵. Tomando en consideración lo anterior, es recomendable incluir a todas las partes involucradas en procesos consultivos, en el desarrollo, implementación y monitoreo de estos mecanismos¹⁸⁶.

Agencias de Naciones Unidas, en particular OIM y OIT han desarrollado una gama de herramientas para asesorar y acompañar a los países que quieren revisar o desarrollar nuevos mecanismos desde una perspectiva de inclusividad y en alineación con estándares internacionales.

Existen dificultades de acceso a los mecanismos: Se determinó que uno de los principales factores que dificultan la participación en los mecanismos de migración laboral son los costos económicos relacionados con los procesos de aplicación, la falta de información clara y accesible, y la necesidad de contar con una oferta de empleo previa.

En ese sentido, es importante promover la coordinación entre los países de origen y destino para facilitar el acceso por parte de las personas trabajadoras migrantes a estos mecanismos, estableciendo costos razonables para la población meta, brindando información clara sobre los procesos de aplicación y accesible en línea, y estableciendo mecanismos que permitan vincular a las personas migrantes con puestos de trabajo que se ajusten a sus perfiles.

¹⁸⁴ OIT, 2017, p.37.

¹⁸⁵ *Ibid.*

¹⁸⁶ OIT, 2015, p.46.

Cambios en la gestión de la migración laboral durante la pandemia provocada por la COVID-19:

Las personas trabajadoras migrantes son esenciales en las actividades económicas de los países de destino, no obstante, durante la crisis generada por la COVID-19 se han visto especialmente vulnerables por varias razones, entre ellas las condiciones de trabajo y vivienda, la poca información que han recibido en algunos casos y su estatus migratorio.

La flexibilización de los procedimientos migratorios para asegurar que la mayor cantidad de trabajadores migrantes estén bajo condición migratoria regular se identificó como una buena práctica. Sin embargo, es importante que en estas medidas se incluya a las personas trabajadoras migrantes de todos los sectores, no únicamente algunos sectores específicos. Más allá de la flexibilización, es importante que se desarrollen lineamientos para proteger la salud de esta población y pautas a seguir en caso de contagio en apego a los estándares internacionales. Por ejemplo, algunos elementos importantes son proveer la información y equipo de protección necesaria para evitar el contagio y resguardar su salud. Asimismo, se debe contar con medidas para garantizar que los empleadores cumplan con estos lineamientos y procedimientos.

Adicionalmente, es posible que la pandemia provocada por la COVID-19 detone nuevas formas de migración laboral o contratación, dado que la situación ha dejado a muchas personas migrantes sin empleo o medios de subsistencia. Esto presentará nuevos retos a los países, incluyendo el de garantizar que la población migrante pueda participar en los esquemas de salud y protección social, y en establecer una regulación clara con respecto a la contratación de personas extranjeras de manera remota.

ANEXOS

Documento	Reclutamiento	Estancia en el extranjero	Retorno y reintegración
Estándares internacionales			
Marco de Gobernanza sobre la Migración (MIGOF)	Principios 1, 2 y 3 Objetivos 1, 2 y 3	Principios 1 y 3 Objetivos 1, 2 y 3	Principios 1, 2 y 3 Objetivos 1, 2 y 3
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Objetivo 5 (Igualdad de género): meta 5,2. Objetivo 8 (Trabajo decente y crecimiento económico): metas 8,5 y 8,7. Objetivo 10 (Reducción de las desigualdades): metas 10,2, 10,3 y 10,7. Objetivo 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas): metas 16,2 y 16,7. Objetivo 17 (Alianzas para lograr los objetivos): 17,14 y 17,17.	Objetivo (Igualdad de género): metas 5,2 y 5,C. Objetivo 8 8 (Trabajo decente y crecimiento económico): metas 8,5 y 8,8. Objetivo 10 (Reducción de las desigualdades): metas 10,2, 10,3 y 10,7. Objetivo 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas): metas 16,2 y 16,3. Objetivo 17 (Alianzas para lograr los objetivos): 17,14 y 17,17.	Objetivo 5 (Igualdad de género): meta 5,C. Objetivo 10 (Reducción de las desigualdades): metas 10,2 y 10,3. Objetivo 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas): meta 16,3. Objetivo 17 (Alianzas para lograr los objetivos): 17,14 y 17,17.
Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular	Objetivos 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 17, 18 y 23.	Objetivos 1, 3, 6, 7, 10, 14, 15, 16, 17, 18 y 23.	Objetivos 1, 3, 7, 11, 14, 16, 17, 18, 21, 22 y 23.
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949	Artículos 3, 4, 5, 6 y 7	Artículos 5, 6 y 8	Artículo 6
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975	Artículos 1, 10 y 12	Artículos 1, 9, 12 y 13	Artículos 1 y 4
Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949	Artículos 5, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 16 y 17	Artículos 5, 10 y 16	Artículos 16, 18 y 20
Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011	Artículos 2, 4, 7, 8, 9 y 11	Artículos 2, 3, 5, 6, 7, 12, 13, 14, 15 y 17	Artículo 5

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	Artículos 3, 4 y 6	Artículos 3, 4, 6, 7, 8 y 9	Artículos 4, 5 y 6
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990.	Artículos 7, 59, 61, 65, 66 y 68,	Artículos 7, 11, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 30, 33, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 45, 53, 59 y 61	Artículos 7, 8, 46, 47, 48, 59 y 67
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	Artículos 6 y 7	Artículos 6 y 7	N/A
Convenio sobre la edad mínima, 1973	Artículos 1, 2, 3 y 9	N/A	N/A
Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997	Artículos 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13 y 14	Artículos 8, 11, 12 y 14	N/A
Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos	Principios generales 1-13 Directrices prácticas 1-31	Directrices prácticas 8	Directrices prácticas 31
Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, 2000	Artículos 9 y 12	N/A	Artículo 8
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979.	Artículos 2, 3, 5, 6 y 11	Artículos 3, 5, 11 y 12	Artículo 5
Buenas prácticas			
Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS)	Principios generales A y B Principios 1-5	N/A	N/A
Las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación: Una hoja de ruta para fomentar una mejor regulación	Recomendaciones 1, 3, 7, 8, 9, 12, 15, 22, 39, 41 y 42	Recomendaciones 5, 15, 22, 34, 36, 37, 40, 46 y 48	N/A
Principios de Dhaka para una migración con dignidad	Principio esencial A y B Principios 1, 2, 3, 4, 6 y 10	Principio esencial A y B Principios 3, 4, 5, 7, 8 y 9	Principio esencial A y B Principio 10

<p>Guidelines for the Development of Bilateral Labour Agreements in the Southern African Development Community</p>	<p>Documento utilizado como referencia general en las tres fases del ciclo migratorio laboral</p>
<p>Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination</p>	<p>Documento utilizado como referencia general en las tres fases del ciclo migratorio laboral</p>
<p>Return and Reintegration: Women's Participation and Gender-Responsive Interventions. A Participatory Action Research</p>	<p>Documento utilizado como referencia general en las tres fases del ciclo migratorio laboral</p>

BIBLIOGRAFÍA*

- Alvarez, P.
2020 Trump administration announces additional 35,000 seasonal worker visas. CNN, 5 de marzo, última consulta 27 de julio de 2020, www.edition.cnn.com/2020/03/05/politics/dhs-h2b-visas/index.html.
- Ancheita, A. y G. Bonnici
2013 *¿Quo Vadis? Reclutamiento y contratación de trabajadores migrantes y su acceso a la seguridad social: Dinámicas de los sistemas de trabajo temporal migratorio en Norte y Centroamérica*, Ciudad de México: Instituto de Estudios y Divulgación sobre Migración. Disponible en www.s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/2428/QUOVADISINGLES2013_original.pdf?1502679855.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
2018 Un mayor dinamismo en 2017 del ingreso por remesas de América Latina y el Caribe. Disponible en www.cemla.org/PDF/remesaseinclusion/2018-06-Remesas-LAC-2017.pdf.
- Banco Mundial
2013 *Let Workers Move: Using Bilateral Labor Agreements to Increase Trade in Services*, p. 44. Washington D.C.: Banco Mundial. Disponible en www.openknowledge.worldbank.org/handle/10986/15800?show=full.
- Bier, D.
2020 Visas H-2A para agricultura: el proceso complejo para que los agricultores contraten trabajadores agrícolas huéspedes. Washington D.C.: Cato Institute. 10 de marzo, última consulta el 14 de agosto de 2020. Disponible en www.cato.org/publications/immigration-research-policy-brief/h-2a-visas-agriculture-complex-process-farmers-hire#appendix.
- Bolaños, F.
2009 Dictamen jurídico y sociolaboral convenio nacional Costa Rica – Nicaragua. San José: Fundación Friedrich Ebert. www.library.fes.de/pdf-files/bueros/costarica/07016.pdf.
- Changala, R.
2014 *Migraciones Laborales Sistematización y análisis de las políticas y los marcos de los acuerdos regionales y nacionales adoptados por los países del SICA*. San José, Costa Rica. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Disponible en www.biblioteca.clacso.edu.ar/Costa_Rica/flacso-cr/20170704050330/pdf_359.pdf.

*Todos los hipervínculos proporcionados estaban activos cuando se publicó este informe.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

2017 *El mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana: realidades y retos de la inserción laboral desde una perspectiva de género*, p. 21. Ciudad de México. Disponible en www.cepal.org/es/publicaciones/42712-mercado-laboral-la-subregion-centroamerica-la-republica-dominicana-realidades.

2018 *Panorama de la migración internacional en México y Centroamérica*, p. 13. Santiago: CEPAL. Disponible en www.cepal.org/es/publicaciones/43697-panorama-la-migracion-internacional-mexico-centroamerica.

2019 Desarrollo y migración: desafíos y oportunidades en los países del norte de Centroamérica. Santiago: CEPAL. Disponible en www.cepal.org/es/publicaciones/44649-desarrollo-migracion-desafios-oportunidades-paises-norte-centroamerica.

Commission for Labor Cooperation

s.f. *Guía sobre lesiones en el trabajo en Estados Unidos*. Última consulta el 14 de agosto de 2020. Disponible en www.coshnetwork.org/sites/default/files/%231%20Trabajadores%20lastimados.pdf.

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES)

s.f. *International migrant stock 2020*. Última consulta 12 de febrero 2021. Disponible en www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock.

El Heraldo

2017 Canadá pide a 3.800 hondureños que desean trabajar en el exterior. El Heraldo. 31 de enero, última consulta el 24 de septiembre de 2020. Disponible en www.elheraldo.hn/minisitios/hondurenosenelmundo/1040308-471/canad%C3%A1-pide-a-3800-hondure%C3%B1os-que-desean-trabajar-en-el-exterior.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)

2012 *Migraciones y derechos laborales en Centroamérica: características de las personas migrantes y de los mercados de trabajo*. San José. Disponible en www.biblioteca.flacso.edu.ar/Costa_Rica/flacso-cr/20170704035626/pdf_186.pdf.

Federación de Cámaras Agropecuarias y Agroindustriales de Centroamérica y República Dominicana (FECAGRO), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

s.f. *Propuesta de rutas de acción para la coordinación regional de la migración laboral en el sector agropecuario en Centroamérica y República Dominicana*, FECAGRO, OIT y OIM. Ciudad de Guatemala, en preparación.

Fundación BBVA Bancomer y Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos

2018 *Anuario de Migración y Remesas México 2018*, p.38. Ciudad de México: Fundación BBVA, CONAPO y SEGOB. Disponible en www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/386658/Anuario_Migracion_y_Remesas_2018.pdf.

2019 *Anuario de Migración y Remesas México 2019*, p.148. Ciudad de México: Fundación BBVA, CONAPO y SEGOB. Disponible en www.bbva.com/wp-content/uploads/2019/09/Anuario_Migracion_y_Remesas_2019.pdf.

Gobierno del Canadá

2019 Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Apply for a Labour Market Impact Assessment. Última consulta el 19 de agosto 2020. Disponible en www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural/apply.html.

2020a Contrato de trabajo para trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá – 2020. Disponible en www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/migration/documents/assets/portfolio/docs/en/foreign_workers/hire/seasonal_agricultural/documents/Contract_Mexico_Spanish_2020.pdf.

2020b Refusal Rate and Number of Work Permit Applications (including Extensions) Approved and Refused under the Seasonal Agricultural Workers Program Broken Down by Country of Citizenship from January 2015 to March 2020 (in Persons). Solicitud personalizada.

Gobierno de los Estados Unidos de América

1983 Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales, Ley Pública 97-470. Disponible en www.dol.gov/agencies/whd/laws-and-regulations/laws/mspa#title_1.

2020a Foreign Agricultural Workers on H-2A Visas. Internal Revenue Service. Disponible en www.irs.gov/individuals/international-taxpayers/foreign-agricultural-workers.

2020b H2-A Temporary Agricultural Workers. Department of Homeland Security. Última consulta el 07 de enero 2020. Disponible en www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/h-2a-temporary-agricultural-workers.

2020c Trabajadores agrícolas extranjeros con visas H-2A. Internal Revenue Service. 31 de julio, última consulta el 14 de agosto de 2020. Disponible en www.irs.gov/individuals/international-taxpayers/foreign-agricultural-workers.

s.f.a Cultivar el cumplimiento: Guía de agricultura para la ley laboral federal. Department of Labor. Disponible en www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/AgGuideSpanish.pdf.

s.f.b *Conoce tus derechos: Un panfleto de información describiendo tus derechos mientras trabajas en los Estados Unidos*. Department of State. Última consulta el 14 de agosto de 2020. Disponible en www.travel.state.gov/content/dam/visas/LegalRightsandProtections/Wilberforce/Wilberforce-ENG-DS-100116.pdf.

- s.f.c Hoja de Datos #26: Sección H-2A de la Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad. Department of Labor, última consulta el 14 de agosto de 2020. Disponible en www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs26spanish.pdf.
- s.f.d Resumen de las principales leyes del Departamento de Trabajo. Department of Labor. Última consulta el 14 de agosto de 2020. Disponible en www.dol.gov/general/aboutdol/majorlaws#safety.
- s.f.e Visa Statistics. U.S. Department of State. Última consulta 7 de enero 2020. Disponible en www.travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-statistics.html.

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos

- 1917 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf.
- 1970 Ley Federal de trabajo. Ciudad de México www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf.
- 2012a Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios. Ciudad de México: Secretaría de Gobernación. Disponible en www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5276967.
- 2012b Reglamento de la Ley de Migración Ciudad de México Disponible en www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LMigra.pdf.
- 2016a *Evaluación Procesos del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México Canadá*. Ciudad de México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Disponible en www.sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2017/03/asun_3502393_20170316_1489677149.pdf.
- 2016b Firma STPS acuerdo para una migración laboral segura en Estados Unidos. Ciudad de México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Última consulta el 31 de agosto de 2020. Disponible en www.gob.mx/stps/prensa/firma-stps-acuerdo-para-una-migracion-laboral-segura-en-estados-unidos.
- 2016c *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá (PTAT): Manual de reclutamiento y selección*. Disponible en www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/59355/1.3_b__Manual_de_Reclutamiento_y_Selecci_n_PTAT.pdf.
- 2016d *Lineamientos de operación: Programa de trabajadores agrícolas temporales México– Canadá*. Disponible en www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/59354/1.3_a__Lineamientos_de_Operaci_n_PTAT.pdf.

- 2016e Suscribe México Acuerdo Migratorio Laboral con El Salvador, Guatemala y Honduras. Ciudad de México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México. Disponible en www.gob.mx/stps/prensa/suscribe-mexico-acuerdo-migratorio-laboral-con-el-salvador-guatemala-y-honduras?idiom=es.
- 2017a ¿Eres Guatemalteco o beliceño y deseas trabajar en México? Ciudad de México: Instituto Nacional de Migración, 09 de marzo. Última consulta el 14 de agosto de 2020, www.gob.mx/inm/acciones-y-programas/eres-guatemalteco-o-beliceño-y-deseas-trabajar-en-mexico.
- 2017b Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral: Servicio Nacional de Empleo. Disponible en www.senado.gob.mx/comisiones/relext_orgint//eventos/docs/presentacion291117_8.pdf.
- 2019a Informe anual de resultados 2018. Ciudad de México: Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México. Disponible en www.colef.mx/emif/datasets/informes/sur/2018/Emif%20Sur%20Informe%20Anual%202018.pdf.
- 2019b Reporte T-MEC. Ciudad de México: Secretaría de Economía de México, 25 de noviembre, última consulta el 31 de agosto de 2020, Disponible en www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/513264/Reporte-TMEC_n24-esp_20191125_a.pdf.
- 2020a Programa de repatriación. Ciudad de México: Instituto Nacional de Migración. 07 de agosto, última consulta el 14 de agosto de 2020. Disponible en www.gob.mx/inm/acciones-y-programas/programa-de-repatriacion-12469.
- 2020b Estadísticas migratorias. Síntesis 2020. Ciudad de México: Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración. Disponible en www.portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/Estadisticas/Sintesis_Graficas/Sintesis_2020.pdf.
- s.f. Repatriados trabajando. Ciudad de México: Servicio Nacional de Empleo. Última consulta el 14 de agosto de 2020. Disponible en www.empleo.gob.mx/sne/repatriados-trabajando.

Gobierno de la República de Costa Rica

- 2009 Ley General de Migración y Extranjería. San José, Costa Rica. Disponible en www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=66139&nValor3=0&strTipM=TC.
- 2013 *Política Migratoria Integral para Costa Rica*. San José, Costa Rica. Disponible en www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9485.pdf?view.
- 2020 Procedimiento para acceder al régimen de excepción para la regularización migratoria de las personas trabajadoras de los sectores agropecuario, agroexportador o agroindustrial www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=91673.

- Gobierno de la República de El Salvador
2017 Política nacional para la protección y desarrollo de la persona migrante salvadoreña y su familia. San Salvador, El Salvador. Disponible en www.asamblea.gob.sv/decretos/details/495.
- Gobierno de la República de Guatemala, Gobierno de la República de El Salvador, Gobierno de la República de Honduras y Gobierno de la República de Nicaragua
2005 Convenio de Creación de la Visa Única Centroamericana para la Libre Movilidad (CA-4). Tegucigalpa, Honduras. Disponible en www.reddhmigrantes.files.wordpress.com/2014/06/acuerdo-regional-ca4.pdf.
- Gobierno de la República de Guatemala
s.f. Programa de Migración Laboral, Ciudad de Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, última consulta el 27 de julio de 2020. Disponible en www.mintrabajo.gob.gt/index.php/dge/movilidad-laboral/es.
- Gobierno de la República de Guatemala y Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos
2014 Acuerdo de Cooperación en materia Laboral entre el Gobierno de la República de Guatemala y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Convenios/2014/Convenio_Cooperacion_Laboral_Mexico_y_Guatemala_7-8-2014.pdf.
- Gobierno de la República de Honduras
s.f. Gobierno y líneas de cruce firman acuerdo que promoverá empleo. Tegucigalpa, M.D.C.: Dirección General de la Marina Mercante Honduras. Última consulta 15 de septiembre de 2020. Disponible en www.marinamercante.gob.hn/?p=2940.
- Gobierno de la República de Panamá
1997 Ley N.23. Ciudad de Panamá. Disponible en www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/pa/pa010es.pdf.
- 2020 Estadísticas. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá. Disponible en www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2020/06/Permisos-Extranjeros-C19.pdf.
- Naciones Unidas
1990 Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Disponible en www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cmw.aspx.
- Navarrete, J. y J. Stein
2018 Migración laboral. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en www.archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5284/1.pdf.

Niagara Migrant Workers Interest Group (NMWIG)

s.f. The Seasonal Agricultural Worker Program. Última consulta el 23 de septiembre de 2020. Disponible en www.nmwig.ca/site/seasonal-agricultural-worker-program.

O'Connor, A., J. Batalova, y J. Bolter

2019 Inmigrantes centroamericanos en los Estados Unidos en 2017. Migration Policy Institute. Disponible en www.migrationpolicy.org/article/central-american-immigrants-united-states.

Ordaz Díaz, A.

2019 *El sector informal es más grande que el formal, pero aporta menos del 25% del PIB*. Ciudad de México, Forbes. Disponible en www.forbes.com.mx/el-sector-informal-ademas-de-ser-mayoria-aporta-la-menor-parte-del-pib/.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

2010 *Políticas públicas sobre migración laboral: Herramientas y buenas prácticas*. Ciudad de México. Disponible en www.publications.iom.int/es/system/files/pdf/buenas_practicas.pdf.

2012 Reintegración de migrantes retornados: Experiencia Nicaragua. 23 de febrero 2012, última consulta el 14 de agosto 2020. Disponible en www.rcmvs.org/sites/default/files/Presentaciones/iom_mga_-_brenda_de_trinidad_-_reintegracion_final_2.ppt.

2015 Migration Governance Framework. The essential elements for facilitating orderly, safe, regular and responsible migration and mobility of people through planned and well-managed migration policies, Ginebra. Disponible en www.governingbodies.iom.int/system/files/en/council/106/C-106-40-Migration-Governance-Framework.pdf.

2018a Más allá de las cifras: DTM Caravanas Migrantes, última consulta el 27 de Julio de 2020. Disponible en www.mic.iom.int/webntmi/masalladelascifras/.

2018b Los países de la CRM dialogan sobre la gobernanza de la migración laboral. Disponible en www.iom.int/es/news/los-paises-de-la-crm-dialogan-sobre-la-gobernanza-de-la-migracion-laboral.

2019a Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2020. Ginebra. Disponible en www.publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2020.

2019b Sistemas de información sobre mercados laborales en México, Guatemala, El Salvador y Honduras: Hacia una mayor integración de la migración laboral. OIM, San José. Disponible en www.programamesoamerica.iom.int/sites/default/files/informe_regional_final.pdf.

- 2019c *Glossary on Migration*. Ginebra. Disponible en www.publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf.
- 2019d OIM fortalece los procesos de reintegración en Guatemala, 19 de junio, última consulta el 14 de agosto de 2020, www.triangulonorteca.iom.int/es/news/oim-fortalece-los-procesos-de-reintegraci%C3%B3n-en-guatemala.
- 2019e La OIM impulsa una propuesta de ley especial de autorización laboral para extranjeros en Honduras. Último acceso 18 de diciembre de 2020. Disponible en www.programamesoamerica.iom.int/es/noticia/la-oim-impulsa-una-propuesta-de-ley-especial-de-autorizacion-laboral-para-extranjeros-en.
- 2020a Conozca 5 hallazgos del estudio de la OIM y la OIT sobre sistemas de información del mercado laboral en México, El Salvador, Guatemala y Honduras. 13 de enero, última consulta el 09 de septiembre de 2020. Disponible en www.programamesoamerica.iom.int/es/noticia/conozca-5-hallazgos-del-estudio-de-la-oim-y-la-oit-sobre-sistemas-de-informacion-del-mercado.
- 2020b OIM y OCAM. Último acceso 27 de julio de 2020. Disponible en www.rosanjose.iom.int/site/es/oim-y-ocam.
- 2020c *Las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación: Una hoja de ruta para fomentar una mejor regulación*. Ginebra. Disponible en www.publications.iom.int/system/files/pdf/the-montreal-recommendation-es.pdf.
- 2020d *Encuesta de caracterización de Personas Migrantes en Tránsito*. San José, Costa Rica. Última consulta el 10 de diciembre de 2020. Disponible en www.mic.iom.int/webntmi/descargas/2020/DTM_Encuesta_caracterizacionGT2020.pdf.
- s.f.a Marco de gobernanza sobre la migración. Ginebra. Disponible en www.iom.int/sites/default/files/about-iom/migof_brochure_a5_es.pdf.
- s.f.b Empleadores del mundo. Última consulta el 9 de septiembre de 2020. Disponible en www.programamesoamerica.iom.int/es/empleadores-del-mundo.
- s.f.c Iris Standard. Última consulta el 6 de enero 2021. Disponible en www.iris.iom.int/iris-standard.
- s.f.d Migración y Remesas. Última consulta 8 de septiembre 2020. Disponible en www.mic.iom.int/webntmi/triangulo-norte-2/.

OIM, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y Sistema de la Integración Centroamericana (SICA).

- 2019 Hallazgos del estudio de línea base sobre migración y desplazamiento en la región del SICA. OIM, ACNUR y SICA, El Salvador. Disponible en www.rosanjose.iom.int/site/sites/default/files/estudio_sica_-_actualizado_al_25_sept_2019_-_digital_compressed.pdf.

OIM y Sistema de la Integración Centroamericana (SICA)

2015 Propuesta de Política Migratoria Regional Integral. SICA y OIM, San José. Disponible en www.sica.int/sica-acnur/paimsica.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

2004 *Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Estudio de casos*. OIT, Ginebra. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201592.pdf.

2012 *Hacia el derecho al trabajo. Una guía para diseñar programas innovadores de empleo público. Nota de orientación 14: Diseño de sistemas de seguimiento y evaluación en PEP*. OIT, Ginebra. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_559296.pdf.

2013 *Flujos migratorios laborales intrarregionales: Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana*. Costa Rica, Resumen Ejecutivo. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_213992.pdf.

2014 *Migración equitativa: un programa de la OIT*. OIT, Ginebra. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_243900.pdf.

2015 *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review*. OIT, Ginebra. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf.

2016a *Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT*. OIT, Ginebra. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_531335.pdf.

2016b *La migración laboral en América Latina y el Caribe: Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región*. OIT, Lima. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_502766.pdf.

2017 *Migración laboral: Nuevo Contexto y Desafíos de Gobernanza*. OIT, Ginebra. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf.

2018 *ILO Global Estimates on International Migrant Workers*. OIT, Ginebra. Último acceso 27 de julio de 2020. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf.

- 2019 *Fair recruitment. Country brief: Guatemala to Mexico corridor.* Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_720180.pdf.
- s.f.a Migración Laboral. Disponible en www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang-es/index.htm.
- s.f.b OIT destacó importancia de acuerdo laboral migratorio entre México y Triángulo Norte de Centroamérica. Disponible en www.ilo.org/mexico/WCMS_532731/lang-es/index.htm.
- s.f.c Country profiles. ILOSTAT. Última consulta 19 de diciembre 2020. Disponible en www.ilo.org/data/country-profiles/.
- s.f.d *Migración laboral en América Latina y el Caribe - Países: Costa Rica - Marco legal e institucional.* Último acceso el 18 de diciembre de 2020. Disponible en www.libguides.ilo.org/migracionlaboralALCpaíses/Costa-Rica-marcolegal.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

- 2008 *Manual del CAD/OCDE Sobre la Reforma del Sistema de Seguridad (RSS): Apoyo a la Seguridad y a la Justicia.* Disponible en www.oecd-ilibrary.org/development/manual-del-cad-ocde-sobre-la-reforma-del-sistema-de-seguridad-rss_9789264040724-es.

OECD y Organización de Estados Americanos (OEA)

- 2017 Migración internacional en las Américas: Cuarto informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI), p. 28. OCDE y OEA, Washington D.C. Disponible en www.oas.org/documents/spa/press/SICREMI-2017-espanol-web-FINAL.pdf.

Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- 2006 Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination. Viena, p.14. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_203851.pdf.

Proceso Digital

- 2017 Canadá abre oportunidad a hondureños interesados sen trabajar en actividades agrícolas, 30 de enero, última consulta el 24 de septiembre de 2020. Disponible en www.proceso.hn/canada-abre-oportunidad-a-hondurenos-interesados-en-trabajar-en-actividades-agricolas/.

- Russo, R.
2018 Luchas colectivas: Un análisis comparativo de sindicalización de trabajadores agrícolas temporales extranjeros en Estados Unidos y Canadá. Vancouver: University of British Columbia. Disponible en www.commons.allard.ubc.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1487&context=fac_pubs.
- Sistema de Integración Centroamericana (SICA)
2013 *Migraciones y mercados laborales en Centroamérica. San Salvador: Secretaría de la Integración Social Centroamericana*, p 8. Disponible en www.sica.int/busqueda/Noticias.aspx?IDItem=78733&IDCat=3&IdEnt=809&Idm=1&IdmStyle=1.
- 2020 Envío de remesas a Honduras suma 420 millones de dólares en enero, 12.8% más. 13 de febrero, última consulta el 08 de de septiembre de 2020. Disponible en [www.sica.int/consulta/noticia.aspx?idn=121074&idm=1&ident=1461#:~:text=Las%20remesas%20enviadas%20al%20pa%C3%ADs,Central%20del%20pa%C3%ADs%20\(BCH\)](http://www.sica.int/consulta/noticia.aspx?idn=121074&idm=1&ident=1461#:~:text=Las%20remesas%20enviadas%20al%20pa%C3%ADs,Central%20del%20pa%C3%ADs%20(BCH)).
- s.f. El SICA en breve. Último acceso 18 de diciembre, 2020. Disponible en www.sica.int/breve.

