



Organización
Internacional
del Trabajo

► Mapeo y análisis de los acuerdos bilaterales para regular la migración laboral regional y extrarregional en las Américas



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: *Mapeo y análisis de los acuerdos bilaterales para regular la migración laboral regional y extrarregional en las Américas*, San José: Oficina Internacional del Trabajo, 2024.

Traducciones – En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones – En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos.

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa, será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 9789220406656 (impreso)

ISBN 9789220406663 (pdf web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Impreso en Costa Rica

► Índice

Antecedentes	6
Objetivo.....	8
Metodología.....	8
Sección 1. Acuerdos bilaterales en los países miembros de la Conferencia Regional sobre Migraciones. Resumen de hallazgos	18
Análisis de los ABML regionales y extrarregionales para regular la migración laboral temporal.....	19
Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador (diciembre, 2023)	19
Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala (diciembre, 2023)	25
Memorando de Entendimiento entre el Gobierno de México y el Gobierno de los Estados Unidos respecto de la movilidad laboral y la protección de participantes en programas de trabajadores temporales extranjeros (2023).....	31
Acuerdo entre España y Guatemala relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados (18 de enero de 2023)	40
Convenio binacional para regular la contratación temporal de trabajadores nicaragüenses en Costa Rica (13 de octubre de 2022).....	48
Acuerdo entre España y Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados (mayo de 2021)	53
Acuerdo de cooperación en materia laboral entre el Gobierno de Guatemala y el Gobierno de los Estados Unidos (septiembre, 2020).....	63
Acuerdo entre los Estados Unidos y Honduras sobre programas de trabajadores agrícolas y no agrícolas temporales (septiembre, 2019)	72
Acuerdo de cooperación en materia laboral entre el Gobierno de Guatemala y el Gobierno de México (junio, 2018)	82
Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá (septiembre, 2015)	87
Acuerdo entre Guatemala y Belice sobre un programa para trabajadores de temporada (diciembre, 2014).....	93

Memorando de Entendimiento entre el Gobierno de México y el Gobierno de Canadá relativo al programa de trabajadores agrícolas mexicanos temporales (abril, 1995)....	98
Buenas prácticas identificadas	104
Conclusiones	107
Retos y recomendaciones.....	110
Sección 2. Acuerdos bilaterales, regionales y extrarregionales en el resto del continente americano. Resumen de hallazgos	113
Declaración Sociolaboral del Mercosur (julio, 2015).....	114
Acuerdo marco de asistencia y cooperación en materia migratoria entre Colombia y Perú (marzo, 2012).....	123
Instrumento Andino de Migración Laboral (Decisión 545, junio, 2003).....	131
Acuerdo entre España y República Dominicana para la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales (diciembre, 2001).....	138
Acuerdo entre España y Ecuador relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales (mayo, 2001).....	146
Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales (mayo, 2001).....	155
Declaración entre República Dominicana y Haití sobre las condiciones de contratación de sus nacionales (febrero, 2000).....	163
Convenio laboral Argentina – Chile (octubre, 1971).....	168
Buenas prácticas identificadas	175
Conclusiones y recomendaciones	177
Anexo 1. Resumen de las Orientaciones sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral de las Naciones Unidas	180
Lista de referencias.....	190

► Antecedentes

El presente mapeo y análisis de acuerdos bilaterales y regionales se inscribe en los recientes esfuerzos hemisféricos para impulsar y ampliar los mecanismos de protección a las personas migrantes, considerando los compromisos asumidos en el marco de la Declaración sobre Migración y Protección de Los Ángeles adoptada el 10 de junio de 2022 y respaldada por 21 países del continente americano, y que entre otras cosas plantea: impulsar vías legales para la migración y la protección internacional; lo anterior en sintonía con el objetivo cinco del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular, adoptado por la Asamblea de las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 2018.

El mapeo además reafirma la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo con los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT ¹.

En la región de América Latina coexisten diversos sistemas y arreglos migratorios bilaterales, algunos de larga data y otros novedosos, lo cierto es que, en años recientes, en el marco de los esfuerzos arriba citados se han acelerado y profundizado los esquemas de colaboración entre gobiernos para promover una migración laboral temporal ordenada, legal y segura.

Estos esfuerzos buscan responder a las necesidades y complementariedades de los mercados de trabajo y de las economías de los países de la región mesoamericana, norteamericana, y más ampliamente del hemisferio, dando lugar a buenas prácticas, innovaciones y lecciones que requieren ser recogidas y compartidas a fin de contribuir al fortalecimiento de la gobernanza de la migración laboral en la región.

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf

► Agradecimientos

El presente mapeo y análisis de acuerdos bilaterales para regular la migración laboral regional y extrarregional ha sido elaborado por Javier Omar Rodríguez Alarcón, consultor externo de la OIT, bajo la supervisión de Noortje Denkers, especialista en migración laboral y movilidad de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Además, el documento contó con la colaboración y revisión de Francesco Carella, especialista regional en migración laboral y movilidad de la OIT para América Latina y el Caribe.

► **Objetivo**

El objetivo del presente estudio es la identificación y análisis de acuerdos o convenios bilaterales entre países de las Américas, y entre estos y países de otras regiones, referidos los últimos como acuerdos extrarregionales, así como identificar los principios y normas que los rigen a la luz de los principios orientadores de las Naciones Unidas para la formulación de convenios bilaterales y regionales de migración laboral, formulados conjuntamente por la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) y la OIT.

Además, el estudio busca generar lecciones y recomendaciones en la construcción de acuerdos entre gobiernos para lograr una migración ordenada, regular, segura y adherida al respeto de los derechos humanos y de los principios de contratación equitativa impulsados por la OIT.

► **Metodología**

El estudio analiza en la primera sección acuerdos bilaterales de migración laboral temporal en la región entre países de Centroamérica y México, y países receptores de personas trabajadoras migrantes en la región, como Canadá y Estados Unidos, y de fuera de la región como España.

Un segundo apartado examina ocho acuerdos bilaterales adicionales para el resto del continente, incluyendo dos acuerdos de carácter regional multilateral.

Es importante señalar que el análisis se circunscribe a acuerdos, convenios, memorandos de entendimiento, declaraciones de intenciones conjuntas, suscritos por autoridades nacionales con responsabilidades sobre los asuntos migratorios y laborales de los países involucrados, y que se caracterizan por ser actos jurídicos formales y vinculantes. Uno de los criterios principales para la inclusión de estos convenios consiste en que dichos instrumentos se encuentren vigentes, independientemente de que su suscripción haya dado lugar, o no, a la implementación de programas de movilidad laboral temporal gestionados por autoridades de los correspondientes gobiernos. La Tabla 1 contiene los doce Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral (ABML) analizados en la primera sección de este documento, organizados por su fecha de suscripción. La Tabla 2, por su parte, presenta los ocho ABML identificados en el resto del hemisferio.

Tabla 1. Acuerdos y convenios bilaterales de migración labora temporal en países miembros de la Conferencia Regional sobre Migración

Acuerdo o Convenio Bilateral	Fecha de firma	Características	Vigencia
Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador	14 de diciembre de 2023	Tiene por objeto el fortalecimiento del diálogo entre los Ministerios de Trabajo de ambos países con la finalidad de promover una gestión ordenada e integral de los flujos migratorios con fines de empleo remunerado.	Tres años prorrogables por igual período a su vencimiento
Acuerdo bilateral relativo al mecanismo de coordinación de flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	14 de diciembre de 2023	Orientado a fortalecer el diálogo entre las autoridades laborales de ambos países para la administración ordenada e integral de los flujos migratorios con fines de empleo remunerado y facilitar el diálogo entre los interlocutores sociales y económicos de ambos países respecto a la migración laboral.	Tres años prorrogables automáticamente a su vencimiento por un período igual

Memorando de Entendimiento entre México y los Estados Unidos respecto de la movilidad laboral y la protección de participantes en programas de trabajadores temporales extranjeros	17 de enero de 2023	Memorando de Entendimiento para impulsar la cooperación bilateral en torno a los programas de visas de trabajo temporal H2, que se hace extensivo no solo a México sino a El Salvador, Guatemala y Honduras; y que toma como base la legislación en materia de trabajo temporal, laboral y migratoria de los Estados Unidos como país de destino, además de los principios y prácticas de contratación equitativa o justa. Las partes involucran a las Secretarías del Trabajo y de Relaciones Exteriores de México y a los Departamentos de Estado y de Trabajo de los Estados Unidos.	Indefinida
Acuerdo entre España y Guatemala relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados	18 de enero de 2023	Acuerdo bilateral con la intención de facilitar y regular los flujos migratorios laborales bajo diversas modalidades temporales y contractuales. El Acuerdo es recíproco, en tanto las personas trabajadoras y empleadoras de ambos países pueden beneficiarse al amparo del mismo. Las partes responsables del Acuerdo involucran, por parte de Guatemala, a los Ministerios de Trabajo y Previsión Social, y de Relaciones Exteriores; y por España, a los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del Interior, y de Asuntos Exteriores.	Indefinida
Acuerdo entre España y Honduras relativo a la	28 de mayo de 2021	Acuerdo bilateral con el objetivo de facilitar y regular los flujos migratorios laborales entre los dos países bajo diversas	Indefinida

regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados		modalidades temporales y contractuales. El Acuerdo es recíproco, en tanto las personas trabajadoras y empleadoras de ambos países pueden beneficiarse al amparo del mismo. Las partes involucradas en el Acuerdo incluyen, por España, a la Secretaría de Estado de Migraciones, a los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Embajada de España en Honduras; y por Honduras, a las Secretarías de Estado de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional y de Trabajo y Seguridad Social.	
Convenio binacional para regular la contratación temporal de trabajadores nicaragüenses en Costa Rica	24 de septiembre de 2021	Convenio binacional para impulsar la contratación temporal de personas trabajadoras nicaragüenses por empleadores de Costa Rica, principalmente en el sector agrícola. El Convenio pone énfasis en aspectos de salud y control sanitario a partir de la pandemia de Covid-19. El Convenio tiene un carácter interagencial, con la participación de las autoridades de salud, agricultura, trabajo, relaciones exteriores y migración de ambos países. Los firmantes del Acuerdo, sin embargo, son los ministros de Agricultura de ambos países.	Siete meses a partir de su firma; por acuerdo entre las partes podrá prorrogarse por un período similar (renovado el 13 de octubre de 2022)

Acuerdo de cooperación en materia laboral entre Guatemala y los Estados Unidos	17 de septiembre de 2020	Tiene como objetivo facilitar y supervisar el reclutamiento y el otorgamiento de visas H2-A y H2-B a personas trabajadoras de Guatemala para laborar en los Estados Unidos cumpliendo con las legislaciones de ambos países. Las partes involucradas en el Acuerdo incluyen, por parte de los Estados Unidos, al Departamento de Trabajo; y por parte de Guatemala, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Indefinida
Acuerdo entre los Estados Unidos y Honduras sobre programas de trabajadores agrícolas y no agrícolas temporales	27 de septiembre de 2019	Tiene como objetivo facilitar y supervisar el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras hondureñas en el marco de los programas de visas H-2A y H-2B de los Estados Unidos conforme a las leyes de ambos países, hacer eficientes los procesos de entrevistas para la emisión de dichas visas, aumentar la transparencia y la responsabilidad en los procesos de contratación. Las partes del Acuerdo incluyen a las Secretarías de Trabajo y de Relaciones Exteriores de Honduras. El Acuerdo también busca que los reclutadores privados inscritos ante el Departamento de Migración Laboral de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras cumplan criterios y estándares para el reclutamiento y la contratación de personas trabajadoras hondureñas participantes en los programas al amparo del Acuerdo.	Indefinida

Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá	17 de septiembre de 2015	Acuerdo para fortalecer la cooperación bilateral para la administración ordenada de los flujos migratorios con fines de empleo, con énfasis en los que conciernen a población indígena panameña. Las autoridades involucradas en la gestión del Acuerdo son los Ministerios de Trabajo de Costa Rica y Panamá.	Cinco años, prorrogable automáticamente a su vencimiento por idéntico período
Acuerdo de cooperación en materia laboral entre Guatemala y México	6 de agosto de 2018	Acuerdo bilateral entre los Ministerios de Trabajo de Guatemala y México para fortalecer la cooperación en materia de intercambio de información respecto a los flujos de personas trabajadoras migrantes temporales.	Indefinida
Acuerdo entre Guatemala y Belice sobre un programa para trabajadores de temporada	17 de diciembre de 2014	Acuerdo bilateral con el fin de formular un marco general para el desarrollo de un programa de personas trabajadoras temporales entre ambos países. El Acuerdo fue suscrito por los ministros de Relaciones Exteriores de ambos países y señala el apoyo en la implementación del Acuerdo por parte de la Oficina de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.	10 años, prorrogable por un período similar

Memorando de Entendimiento entre México y Canadá relativo al Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales	27 de abril de 1995	Memorando de Entendimiento para la administración del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales entre Canadá y México. Las partes involucradas en la ejecución del Memorando son el Departamento de Empleo y Desarrollo Social de Canadá y las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, y de Relaciones Exteriores de México.	5 años, continuando vigente después de esa fecha de manera indefinida, a menos que sea rescindido por cualquiera de las partes
--	---------------------	---	--

Tabla 2. ABML en el resto del hemisferio

Acuerdo o Convenio Bilateral	Fecha de firma	Características	Vigencia
Declaración Sociolaboral del Mercosur	7 de julio de 2015	Declaración a nivel presidencial en materia de principios y derechos laborales aplicables a los países fundantes y asociados del Mercosur.	Seis años
Acuerdo marco de asistencia y cooperación en materia migratoria entre Colombia y Perú	6 de marzo de 2012	Acuerdo bilateral de carácter recíproco para normar los flujos migratorios laborales de personas trabajadoras migrantes entre los dos países.	Indefinida
Instrumento Andino de Migración Laboral	25 de junio de 2003	Instrumento multilateral que establece las normas para facilitar la libre circulación y permanencia con fines de empleo subordinado de las personas trabajadoras de los	Indefinida

		países miembros de la comunidad andina.	
Acuerdo entre España y República Dominicana para la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales	17 de diciembre de 2001	Acuerdo bilateral de carácter recíproco para la regulación de los flujos migratorios laborales de carácter temporal.	Indefinida
Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios	21 de mayo de 2001	Acuerdo bilateral para la gestión de la migración laboral temporal de personas trabajadoras colombianas a España.	Indefinida
Acuerdo entre España y Ecuador	29 de mayo de 2001	Acuerdo bilateral para la gestión de la migración laboral temporal de personas trabajadoras ecuatorianas a España.	Indefinida
Declaración entre República Dominicana y Haití sobre las condiciones de contratación de sus nacionales	23 de febrero de 2000	Declaración bilateral para sentar las bases normativas para la contratación de personas trabajadoras migrantes en ambos países.	Indefinida
Convenio laboral entre Chile y Argentina	1971	Convenio bilateral para regular la migración laboral temporal recíproca.	Indefinida

Las orientaciones sobre ABML de la Red de las Naciones Unidas (2022), bajo la coordinación de la OIT y la OIM, han servido de marco para desgranar los componentes y realizar el análisis de los doce convenios o acuerdos bilaterales regionales y extrarregionales.

Este marco se estima pertinente para estudiar la consistencia de los convenios bilaterales existentes en virtud de la naturaleza tripartita de dichas recomendaciones, en las que han participado organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores —como la Confederación Sindical Internacional y la Organización Internacional de Empleadores, entre otros interlocutores sociales— así como su alineación y congruencia con diversos instrumentos y lineamientos internacionales en materia de migración y trabajo decente, como el Pacto Mundial para la Migración, los Principios de la contratación equitativa, entre otros.

El contenido de cada uno de los convenios identificados, por lo tanto, se contrasta específicamente con los once principios postulados en las orientaciones, y las veintiún variables que de ellos se desprenden, mismos que se resumen a continuación y se detallan con mayor extensión en el **Anexo 1** del presente documento.



Es relevante advertir que el mapeo no busca calificar o categorizar los instrumentos bilaterales, sino simplemente analizar en qué medida los principios orientadores se reflejan en cada uno de ellos. En cuanto al alcance de este análisis, se limita a la revisión del contenido de los Acuerdos, Convenios o Memorandos de colaboración entre los países, y no en su instrumentalización, es decir, no se analiza su instrumentación.

En este sentido, cabe resaltar que algunos de los convenios analizados son anteriores a la adopción de diversos instrumentos y compromisos internacionales que han servido para orientar y fortalecer la gobernanza internacional de la migración laboral, entre ellos la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes (2016), los Principios y directrices para la contratación equitativa de la OIT (2016), y el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (2018).

No obstante, otros instrumentos adoptados por la OIT son anteriores, como los Convenios sobre los trabajadores migrantes 1949 (núm. 97) y 1975 (núm. 143); y la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 45/158, del 18 de diciembre de 1990. Instrumentos cuyos principios y contenido se reflejan en las orientaciones sobre ABML, y bajo las cuales se organiza el presente análisis.

Sección 1. Acuerdos bilaterales en los países miembros de la Conferencia Regional sobre Migraciones

Resumen de hallazgos

De los doce instrumentos bilaterales analizados, seis de ellos involucran a países de Centroamérica y México, cuatro involucran a Estados Unidos y Canadá, y dos tienen carácter Iberoamericano, al involucrar a España.

Más de la mitad de los instrumentos han sido suscritos en los últimos cuatro años, lo que denota un importante impulso y compromiso de los gobiernos de la región al desarrollar esfuerzos y capacidades para mejorar la gobernanza de la migración laboral temporal en años recientes. La mitad de los ABML tienen una vigencia indefinida, mientras que el resto tienen distintas vigencias, en todos los casos prorrogables de manera automática o por acuerdo de las partes.

Prácticamente, todos los convenios tienen por objetivo fortalecer el diálogo y la colaboración entre gobiernos respecto al conocimiento y gestión de la migración laboral temporal y a la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes que participan en procesos de migración ordenada, regular y segura, gestionada directamente por los gobiernos o bajo su supervisión.

La mayor parte de los acuerdos han sido suscritos por los Ministerios de Trabajo y de Relaciones Exteriores y, excepcionalmente, como en el caso de Costa Rica y Nicaragua, por otras autoridades gubernamentales.

La mayor parte de los instrumentos han dado lugar a programas de trabajo temporal en operación o plantean su ulterior desarrollo a partir del acuerdo o convenio bilateral. En cinco de los convenios se plantea la bidireccionalidad o reciprocidad en los flujos migratorios, mientras que en seis el flujo migratorio temporal es unidireccional, teniendo a una de las partes como origen y a la otra como país de acogida o destino.

En cuanto a los principios orientadores de Naciones Unidas, si bien prácticamente la totalidad de los instrumentos reflejan y recogen aspectos relacionados con la protección y goce de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes, los instrumentos más nuevos recogen en mayor grado principios relacionados con igualdad y no discriminación; acceso a mecanismos imparciales y eficaces para presentar denuncias, contratación equitativa y justa —como la gratuidad en el reclutamiento y la prohibición de comisiones de contratación—, así como mecanismos de protección salarial.

Son escasos los instrumentos que contemplan aspectos como el derecho a la reunificación familiar, la protección en caso de pérdida de empleo; la protección de los derechos de las personas migrantes en situación irregular; el apoyo o facilitación para el envío de remesas y ahorros; el desarrollo y reconocimiento de competencias y cualificaciones; y el apoyo al retorno y a la reintegración económica y social de las personas trabajadoras migrantes a sus países de origen.

Son pocos los instrumentos que contemplan la participación de los interlocutores sociales, y en ninguno de ellos se plantea el papel relevante que pueden tener las organizaciones de trabajadores. Algunos de los instrumentos, entre ellos los más recientes, plantean la participación y consulta de empleadores y de personas trabajadoras; así como un mayor énfasis en cuestiones de género, minorías y protección a personas de origen indígena en los procesos de migración laboral.

Análisis de los ABML regionales y extrarregionales para regular la migración laboral temporal

Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador (diciembre, 2023)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Resalta el compromiso con un enfoque de derechos para la protección sociolaboral de las personas trabajadoras migrantes y el compromiso de contribuir a la lucha contra la trata de personas.

En materia de contratación:

- Se pronuncia en favor de promover el reclutamiento justo y ético, y la protección durante la contratación y la colocación.

En materia de directrices respecto a los procedimientos de documentación, migración y estancia:

- Señala el apoyo de los sistemas nacionales de empleabilidad de cada país para facilitar el intercambio de información y en apoyo de los procedimientos de migración laboral temporal, y respecto a contribuir a la atención de la situación de las personas migrantes en condición irregular.

En materia de gobernanza:

- Define con claridad los mecanismos y responsables de la ejecución, coordinación e intercambio de información del Convenio e involucra al área competente en materia de inspección del trabajo de ambos países.
- Plantea la colaboración con organizaciones sociales, instituciones especializadas internacionales y de otros gobiernos en el desarrollo y ejecución del Convenio.

I. Objetivo y antecedentes

El Acuerdo entre Costa Rica y El Salvador es el más reciente en la región y fue suscrito en Costa Rica por los ministros de Trabajo de ambos países el 14 de diciembre de 2023.

El Acuerdo tiene por objetivo, según su artículo primero, fortalecer el diálogo entre los Ministerios de Trabajo de ambas naciones —considerando su carácter de países de origen, tránsito y destino de migración laboral, tanto permanente como circular y temporal—, para promover una gestión ordenada e integral de los flujos migratorios con fines de empleo remunerado. El Acuerdo tiene una vigencia de tres años, prorrogable de manera automática por igual período.

II. Definiciones

No contiene definiciones.

III. Contenido del Acuerdo a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El Acuerdo en su preámbulo, específicamente en sus considerandos tercero, cuarto, quinto y sexto, enfatizan el respeto y la protección sociolaboral de las personas migrantes desde un enfoque de derechos, y refiere acuerdos regionales e instrumentos internacionales como la Declaración del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana; el objetivo 8 de Desarrollo Sostenible y el Pacto Mundial para la Migración como los ejes orientadores para proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

En su artículo segundo, el Acuerdo contempla el desarrollo de acciones y medidas a través de una agenda binacional que contribuya a la lucha contra la trata de personas.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El artículo tercero del Acuerdo establece que ambos países fortalecerán sus capacidades de verificación con el propósito de asegurar una protección eficaz a las personas trabajadoras migrantes en materia de contratación a través de la coordinación interinstitucional.

El artículo quinto señala el compromiso de las partes para fortalecer mecanismos e iniciativas en materia de colocación de talento humano en el exterior.

Por su parte, el artículo sexto establece la disposición de ambos gobiernos de impulsar proyectos conjuntos que promuevan el trabajo decente de las personas trabajadoras migrantes con base en los principios de reclutamiento ético.

El Acuerdo no aborda aspectos relacionados con la regulación o supervisión de reclutadores privados ni expresa de manera explícita en su articulado la gratuidad de los procesos de contratación o la prohibición de cobros o comisiones de contratación a las personas trabajadoras migrantes.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

El artículo cuarto del Acuerdo, titulado «intercambio de información», establece que las partes desarrollarán procedimientos coordinados para el intercambio de información sobre la disponibilidad y demanda de fuerza de trabajo en ambos países, con base en las necesidades de los sectores productivos.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

El Acuerdo no contiene disposiciones relacionadas con la facilitación del acceso a información para las personas trabajadoras migrantes respecto a los contenidos, procedimientos y beneficios del Acuerdo.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El Acuerdo, en su artículo cuarto, señala que ambas partes desarrollarán protocolos con miras a gestionar los procesos migratorios laborales hacia ambos países, con el apoyo de los sistemas de empleabilidad de cada país.

D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia

El Acuerdo no hace referencia a los procedimientos relacionados con la renovación o prórroga de los permisos de trabajo.

D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular

El artículo segundo del Acuerdo plantea que las partes pondrán en marcha estrategias y proyectos que, entre otras cosas, contribuyan a abordar el tratamiento de la cuestión de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

E. Seguridad y salud ocupacional

El Acuerdo no aborda en su texto aspectos relacionados con la seguridad y la salud ocupacionales.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

El artículo tercero del Acuerdo señala de manera breve que las partes procurarán fortalecer las capacidades de verificación de las condiciones de empleo de las personas trabajadoras migrantes, incluyendo el acceso a la seguridad social.

G. Contrato de empleo y protección salarial

El Acuerdo no estipula aspectos relacionados con la protección salarial para las personas trabajadoras migrantes, como son mecanismos accesibles y gratuitos para el reclamo de salarios adeudados.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

El artículo segundo del Acuerdo establece la creación y funcionamiento de un comité técnico bilateral responsable de establecer una agenda común para el desarrollo de estrategias y proyectos, intercambio de información e intermediación laboral relacionados con la migración laboral. El artículo séptimo describe las autoridades y áreas administrativas integrantes del comité, responsables de la ejecución del Acuerdo, con participación de los Departamentos de Asuntos Internacionales, de Migraciones Laborales de la Dirección Nacional de Empleo y de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, así como con representantes de la Dirección General de Empleo, la Dirección de Relaciones internacionales y la Dirección General de Inspección del Trabajo por parte de El Salvador.

El Acuerdo también contempla, en su artículo sexto, la participación de organizaciones sociales, instituciones internacionales especializadas y gobiernos con los cuales establecer mecanismos de cooperación técnica y económica para su implementación.

Por su parte, el artículo octavo del Acuerdo detalla las funciones que desarrollará el comité técnico bilateral, incluyendo brindar seguimiento a su implementación, establecer procedimientos que aseguren su funcionamiento y elaborar recomendaciones a las autoridades superiores para mejorar la gestión de los flujos migratorios laborales. Para ello, el comité se reunirá por lo menos una vez por año, de manera virtual o presencial.

Asimismo, en su artículo noveno, el Acuerdo señala que cada parte designará un punto focal responsable del intercambio y custodia de la información.

El Acuerdo no aborda aspectos relacionados con:

I. Competencias y cualificaciones

J. Ahorros y remesas

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

Cuadro resumen - Acuerdo bilateral relativo al mecanismo de coordinación de flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador

Fecha de firma: 14 de diciembre de 2023		Vigencia: tres años	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Parcialmente	Preámbulo, Considerandos IV y V Artículo 2
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	No	
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	No	
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	No	
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	

	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Preámbulo, Considerando VII, Artículos 3, 5, 6
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Preámbulo, Considerando V, Artículo 4
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	No	
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículo 4
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	Parcialmente	Artículo 2
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Parcialmente	Artículo 3
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	No	
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 2, 6, 7, 8 y 9
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	No	

Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala (diciembre, 2023)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Resalta la mención al combate a la trata de personas y la atención de las personas migrantes en situación irregular.

En materia de contratación:

- Contiene lenguaje respecto a promover el reclutamiento justo y ético, y la protección durante la contratación y la colocación.

En materia de directrices respecto a los procedimientos de documentación, migración y estancia:

- Señala el apoyo de los sistemas nacionales de empleo de cada país para facilitar el intercambio de información y en apoyo de los procedimientos de migración laboral temporal.

En materia de gobernanza:

- Integra a las áreas responsables de la inspección del trabajo de las autoridades laborales de ambos países.
- Reconoce y señala la posible participación y asistencia técnica en la ejecución del Convenio, de organizaciones especializadas y de otros gobiernos.

I. Objetivo y antecedentes

El Acuerdo entre Costa Rica y Guatemala es el más reciente en la región, suscrito en Costa Rica por los ministros de Trabajo de ambos países el 14 de diciembre de 2023. El Acuerdo tiene por objetivo, según su artículo primero, fortalecer el diálogo bilateral entre sus respectivas autoridades laborales —reconociendo el carácter de países de origen, tránsito y destino de las personas trabajadoras migrantes— para promover la gestión ordenada e integral de los flujos migratorios con fines de empleo remunerado. El Acuerdo tiene una vigencia de tres años, prorrogable de manera automática por igual período.

II. Definiciones

No contiene definiciones.

III. Contenido del Convenio a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvarguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El Acuerdo en su preámbulo, específicamente en sus considerandos cuarto, señala que los acuerdos y declaraciones bilaterales conjuntas existentes y su implementación representan los principales instrumentos para promover políticas migratorias con fines de empleo que conduzcan al respeto de los derechos fundamentales del trabajo de las personas trabajadoras migrantes conforme lo mandatan los convenios fundamentales de la OIT, que ambas naciones han suscrito. El considerando quinto del preámbulo añade que, desde un enfoque de derechos y deberes, las instituciones de ambos países se disponen en el marco del acuerdo a promover la protección sociolaboral de las personas trabajadoras migrantes y sus familias.

Además, el artículo segundo del Acuerdo señala que ambos países establecerán una agenda conjunta que contribuya al combate contra la trata de personas, especialmente aquellas en situación irregular.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El considerando séptimo del preámbulo del Acuerdo refiere el compromiso de ambos países para aumentar las vías de migración regular y facilitar el reclutamiento ético, atendiendo lo dispuesto en el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular; el objetivo ocho de desarrollo sostenible (ODS) sobre trabajo decente, y otros instrumentos internacionales promovidos por el Sistema de las Naciones Unidas.

Por su parte, el artículo tercero del Acuerdo establece que ambos países fortalecerán sus capacidades a fin de garantizar una protección eficaz a las personas trabajadoras migrantes en materia de contratación.

Los artículos quinto y sexto del Acuerdo, además, expresan el compromiso de ambos países para intercambiar buenas prácticas en materia de colocación en el exterior, e impulsar proyectos bilaterales que promuevan los principios de reclutamiento ético.

Sin embargo, el Acuerdo no establece la prohibición expresa de realizar cobros o comisiones de contratación a las personas trabajadoras migrantes, como tampoco señala aspectos relacionados con la regulación o registro de intermediarios, reclutadores o agencias de empleo privadas.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

Sobre intercambios de información, el considerando quinto del preámbulo del Acuerdo plantea la importancia que tiene para ambos países contar con diagnósticos sobre la situación de la fuerza laboral migrante en sus respectivos territorios y, particularmente, la del segmento calificado que realiza movilidad circular entre Guatemala y Costa Rica, así como la relevancia de disponer de información actualizada que permita dar seguimiento a la migración laboral y reducir posibles prácticas de incumplimiento en la materia.

El artículo cuarto del Acuerdo, denominado «intercambio de información», aborda de manera detallada los mecanismos de intercambio de información entre ambas partes para los fines de ejecución del Acuerdo. Específicamente, a través de las autoridades laborales de los dos países, el Acuerdo establece que se intercambiará información respecto a la disponibilidad y escasez de personal y de los requerimientos de fuerza de trabajo de los sectores productivos en ambos países. Además, el mismo artículo señala el compromiso para mantener informadas recíprocamente a las dependencias y autoridades laborales y migratorias de ambos para contar con información del mercado laboral y de los sectores que demandan personas trabajadoras extranjeras.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El artículo cuarto del Acuerdo establece que las partes convienen crear procedimientos específicos para la gestión de la migración laboral hacia ambos países con el apoyo de los sistemas de empleo de cada país.

D2. Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia

El Acuerdo no contiene disposiciones que aborden o detallen aspectos relacionados con la renovación o prórroga de permisos de residencia y trabajo.

D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular

El artículo segundo del Acuerdo señala que las partes establecerán una agenda común que permita promover y desarrollar estrategias y proyectos que contribuyan a luchar contra la trata de personas de personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

E. Seguridad y salud ocupacional

El Acuerdo no aborda en su texto aspectos relacionados con la seguridad y la salud ocupacionales.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

El Acuerdo es escueto respecto a la protección social, mencionando únicamente en su artículo tercero que ambos países fortalecerán sus capacidades institucionales para verificar de mejor manera las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes, incluyendo el acceso a la seguridad social conforme las leyes de cada país y a los convenios internacionales ratificados por las dos partes.

G. Contrato de empleo y protección salarial

El Acuerdo no contiene disposiciones relacionadas a la protección salarial para las personas trabajadoras migrantes, incluyendo asistencia para el reclamo de salarios adeudados.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

El Acuerdo detalla ampliamente a las autoridades, áreas y responsables de la ejecución y supervisión del Acuerdo y de las condiciones de trabajo y los derechos de las personas trabajadoras migrantes al amparo del mismo. El artículo segundo, denominado «comité técnico bilateral», establece la conformación de dicho órgano bilateral con la finalidad de identificar y establecer una agenda conjunta para el desarrollo de estrategias y proyectos de intercambio de información e intermediación laboral.

El artículo sexto del Acuerdo señala, en su segundo párrafo, la intención de ambos gobiernos de solicitar la cooperación económica y técnica para la implementación del Acuerdo, a las organizaciones especializadas, así como a organizaciones o instituciones sociales, financieras internacionales y/u otros gobiernos.

Complementariamente, el artículo séptimo detalla la conformación del comité técnico bilateral encargado del seguimiento y ejecución del acuerdo, integrado para ello por representantes de la Dirección de Asuntos Jurídicos, del Departamento de Migraciones Laborales de la Dirección Nacional de Empleo, y de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, así como por representantes de la Dirección General de Empleo, de la Unidad de Asuntos internacionales y de la Inspección General del Trabajo por parte de Guatemala.

El artículo octavo del Acuerdo abunda en las funciones encomendadas al comité técnico bilateral, entre ellas el seguimiento a la ejecución del Acuerdo, el establecimiento de procedimientos para su funcionamiento, e intercambio de

información, así como formular recomendaciones a los tomadores de decisiones y autoridades de ambos países para mejorar la gestión de los flujos migratorios laborales. Dicho comité, según el mismo artículo octavo, se reunirá anualmente, pudiendo ser dichas reuniones celebradas de manera virtual o presencial, y pudiendo invitar a otras partes e instituciones interesadas relacionadas con la política migratoria.

Finalmente, el artículo noveno del Acuerdo estipula la designación de un punto de contacto de cada una de las partes para el intercambio y custodia de la información.

I. Competencias y cualificaciones

El Acuerdo no contempla aspectos relacionados con el desarrollo y reconocimiento de competencias de las personas trabajadoras migrantes.

J. Ahorros y remesas

El Acuerdo no dispone en su texto aspectos relacionados con facilitación para el ahorro o el envío de remesas de las personas trabajadoras migrantes.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

El Acuerdo no incluye temas relacionados con programas o medidas de apoyo al retorno y la reintegración al mercado laboral de las personas trabajadoras migrantes.

Cuadro resumen - Acuerdo bilateral relativo al mecanismo de coordinación de flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala

Fecha de firma: 14 de diciembre de 2023		Vigencia: tres años	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Parcialmente	Preámbulo, Considerandos IV y V
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	No	
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	No	
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	No	
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	

	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Preámbulo, Considerando VII, Artículos 3, 5, 6
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Preámbulo, Considerando V, Artículo 4
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	No	
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículo 4
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	Parcialmente	Artículo 2
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Parcialmente	Preámbulo, Artículo 4
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	No	
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 2, 6, 7, 8 y 9
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	No	

Memorando de Entendimiento entre México y los Estados Unidos respecto de la movilidad laboral y la protección de participantes en programas de trabajadores temporales extranjeros (2023)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes:

- Contempla mecanismos conjuntos para prevenir, denunciar e investigar abusos, fraude, trabajo forzoso y represalias contra trabajadores migrantes.
- Aborda y promueve aspectos de igualdad de oportunidades para mujeres y minorías indígenas.

En materia de contratación:

- Promueve prácticas de reclutamiento justo y señala expresamente la prohibición de cobros o comisiones de reclutamiento y contratación; y promueve la transparencia y responsabilidad de reclutadores privados en los procesos de contratación.
- Extiende las protecciones contenidas en el Memorando a nacionales de El Salvador, Guatemala y Honduras.

En materia de información:

- Propone concientizar a trabajadores sobre requisitos y derechos, y servicios de atención a víctimas de fraude.
- Alienta a trabajadores y a empleadores a compartir sus experiencias.
- Ofrece acceso a datos públicos para analizar y evaluar el impacto de género en los programas de trabajo temporal.

En materia de gobernanza:

- Promueve la capacitación a oficiales gubernamentales sobre normas antidiscriminación y vías jurídicas para las reclamaciones de las personas trabajadoras.
- Promueve la participación de autoridades consulares y de Guatemala, Honduras y El Salvador.

En materia de protección salarial:

- Aborda mecanismos para reintegrar salarios adeudados a trabajadores mexicanos temporales con la intervención de las distintas autoridades de los dos países.

I. Objetivo y antecedentes

El 17 de enero de 2023, los respectivos embajadores de los Estados Unidos (en adelante, EE. UU.) y de México suscribieron en representación de ambos gobiernos

el Memorando de Entendimiento respecto a la movilidad laboral y la protección de participantes en programas de personas trabajadoras migrantes temporales en la Ciudad de México. El Memorando tiene como antecedente la Declaración conjunta suscrita en Washington D. C. el 2 de septiembre de 2021, entre el Departamento de Trabajo de los EE. UU. y la Secretaría de Relaciones Exteriores de México para colaborar a fin de informar a las personas trabajadoras migrantes mexicanas en EE. UU. sobre sus derechos laborales. El Memorando se encuentra vigente a partir de la fecha en la que fue suscrito por las partes.

El Memorando identifica entre los objetivos de colaboración de ambos países el fortalecer la cooperación en torno a los programas de visas H2 para personas trabajadoras temporales con la participación de las autoridades de ambos países.

Asimismo, el Memorando de entendimiento señala como objetivo facilitar la disponibilidad de puestos de trabajo temporales en México y en los EE. UU. para visas de trabajo temporal agrícola y no agrícola, atendiendo a la legislación, normas y reglamentos de cada país.

Resalta como parte de los objetivos, el que ambos países extienden la protección de los derechos laborales, la no discriminación y las prácticas de reclutamiento y contratación equitativa en todo el ciclo de contratación, incluyendo el reclutamiento, el empleo y el retorno, en favor no solo de las personas trabajadoras migrantes temporales de los dos países firmantes, sino también de los nacionales de Guatemala, Honduras y El Salvador.

II. Definiciones

No contiene definiciones.

III. Contenido del Convenio a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El preámbulo del Memorando refiere al compromiso de las partes con el Estado de Derecho y con la protección de los derechos humanos y las libertades de las personas trabajadoras y solicitantes de empleo y con el cumplimiento de la legislación laboral que rige el reclutamiento de trabajadores en ambos países.

Asimismo, la sección tercera, numerales uno y cuatro; la sección cuarta y la sección quinta, numeral uno, identifican diversas líneas de colaboración entre ambas partes, para prevenir y combatir la trata de personas y el trabajo forzoso.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

La sección primera, numeral dos del Memorando, específicamente refiere que uno de los objetivos centrales del instrumento consiste en proteger los derechos de las

personas trabajadoras temporales a no ser discriminadas a lo largo del proceso de contratación.

La sección dos, numeral dos del Memorando, a su vez dispone que —entre las iniciativas para cristalizar la instrumentación del Memorando— ambas partes realizarán acciones para prohibir la discriminación de personas solicitantes y trabajadoras temporales a causa del color, la religión, el origen, el sexo, la identidad de género y el embarazo, la edad, discapacidad o de cualquier otra índole.

Es de resaltar que la sección tercera, numeral cinco del Memorando, señala la intención de ambos gobiernos para identificar y mejorar el apoyo que necesitan las mujeres y los miembros de minorías étnicas y personas de ascendencia indígena que deseen postularse como candidatas a los programas del Memorando.

La misma sección del Memorando señala que las partes fortalecerán su cooperación a fin de contribuir a un proceso de reclutamiento justo, transparente e imparcial con enfoque de género en beneficio y para la protección de las personas trabajadoras.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

La sección quinta, numeral cinco, plantea alentar a las personas trabajadoras mexicanas que hayan sido víctimas de abusos en los procesos de reclutamiento para que presenten las denuncias correspondientes ante las autoridades de los EE. UU. sin temor a ser objeto de represalias, y concientizarlas sobre los mecanismos confidenciales y accesibles a su disposición para denunciar dichos abusos ante las autoridades de ambos países previo, durante y posterior a participar en programas de trabajadores temporales extranjeros en EE. UU.

Complementariamente, la sección segunda, numeral tercero, plantea el desarrollo de iniciativas para vincular a personas trabajadoras temporales que hayan sido explotadas, con servicios de asistencia en cualquiera de los dos países.

La misma sección, en su numeral cinco, prevé de manera conjunta planificar y ejecutar capacitaciones en favor de las autoridades laborales y consulares de México para que conozcan la legislación y normatividad laboral y antidiscriminatoria de los EE. UU., y así, dichas autoridades puedan asistir a las personas trabajadoras temporales en la protección de sus derechos y en la tramitación de reclamaciones ante las autoridades de los EE. UU. De la misma manera, promover y coordinar la participación de otros organismos gubernamentales competentes de ambas partes, como de las autoridades consulares de Guatemala, Honduras y El Salvador para proteger los derechos de sus nacionales.

La sección tercera reitera también que las autoridades del Servicio Nacional de Empleo y consulares mexicanas estarán habilitadas para acompañar a las personas trabajadoras en la presentación de denuncias o quejas sobre infracciones o incumplimientos a las normas y contravenciones en el proceso de reclutamiento y empleo.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

La sección tercera, numeral uno del Memorando, establece la intención de las partes de fortalecer los mecanismos de colaboración conjuntos para prevenir, notificar e investigar, de buena fe, violaciones a los derechos de trabajadores temporales extranjeros, el fraude, el abuso, el trabajo forzoso, la discriminación y las represalias a raíz de denuncias en México y en los EE. UU. antes, durante y después de su participación en los programas de trabajadores temporales extranjeros.

La misma sección tercera, numeral dos, inciso c, menciona que ni los empleadores ni sus reclutadores o representantes pueden influir ni coaccionar en ninguna forma a las personas trabajadoras respecto a deducciones salariales.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El Memorando de Entendimiento contiene diversas disposiciones relativas a la contratación equitativa y ética de personas trabajadoras migrantes, siendo la mejora en la transparencia y en la integridad de los procesos de reclutamiento y la contratación uno de los aspectos primarios objeto del instrumento, de acuerdo con su preámbulo.

La sección primera del Memorando, en su numeral tercero, enfatiza la importancia de prácticas justas de reclutamiento y trabajo decente, así como la rendición de cuentas para quienes infringen dichos principios.

La sección segunda, numeral tercero, señala que las autoridades responsables de ambos países vigilarán el cumplimiento de sus respectivas legislaciones en materia laboral aplicable a las personas trabajadoras extranjeras temporales, responsabilizando a empleadores y a sus representantes o agentes reclutadores por las violaciones que cometan a dichas normas.

La sección tercera relativa al reclutamiento y protección de trabajadores señala que al amparo de los programas de trabajo temporal bajo los esquemas de visas H2 de los EE. UU., ambas partes reconocen como requisito obligatorio para empleadores y sus reclutadores, intermediarios o agentes privados, la prohibición expresa de exigir a las personas trabajadoras migrantes efectuar pagos relacionados con comisiones u honorarios asociados al reclutamiento, obtención de visados, certificaciones, o cualquier otro relacionado con el reclutamiento, en efectivo o en especie, de manera directa o indirecta, como condición para acceder o mantener el estatus de aplicante o acreedor de un visado de trabajo temporal.

Respecto a las normas que operan en México en términos de la contratación, en la sección tercera del Memorando, las partes reiteran que los participantes en los procesos de contratación están obligados a cumplir la legislación mexicana en la

materia, específicamente la Ley Federal del Trabajo y el reglamento que rige la operación y actuación de las agencias privadas de colocación.

Además, se destaca del contenido del Memorando el hecho de que también se considera que México explora opciones para desplegar esfuerzos conducentes al establecimiento de esquemas de supervisión del cumplimiento y protección de los derechos laborales de personas trabajadoras temporales en su territorio.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

El Memorando de Entendimiento comprende diversas menciones al intercambio de información entre las partes firmantes para la eficaz implementación de los objetivos que persiguen en común.

La sección quinta del Memorando, denominada «Proceso de implementación y consulta», señala que las partes albergan la intención de intercambiar información y mejores prácticas, así como analizar la implementación del Memorando, con base en reuniones a celebrarse trimestralmente.

Las acciones de intercambio de información entre las partes incluyen intercambiar lecciones aprendidas de las acciones emprendidas por agencias de los EE. UU. en el acceso a vías laborales para personas trabajadoras de Guatemala, Honduras y El Salvador y en la promoción de acciones de reglamentación de las agencias privadas de empleo, la transparencia en el reclutamiento y la capacitación previa a la partida de trabajadores; el análisis de medidas que permitan aprovechar las actividades del programa de relaciones consulares entre México y EE. UU., así como mecanismos de colaboración con las autoridades de Guatemala, Honduras y El Salvador.

Adicionalmente, se plantea en la misma sección quinta del Memorando que las partes promoverán iniciativas para aumentar la transparencia y la rendición de cuentas de todos los intermediarios, reclutadores o agencias de empleo involucrados en los procesos de reclutamiento y contratación, incluyendo consultas sistemáticas con las partes interesadas sobre prácticas no éticas en el proceso de reclutamiento.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

El Memorando de Entendimiento entre los EE. UU. y México también comprende diversas medidas para promover que en los programas de trabajo temporal se brinde información comprensible, accesible y gratuita a las personas trabajadoras migrantes que participen en ellos.

La sección cuarta del Memorando, denominada «Divulgación e información», señala que ambas partes tienen la intención de elaborar y difundir materiales informativos a través de canales accesibles, como talleres presenciales para personas trabajadoras temporales, reclutadores y empleadores de México y los EE. UU., en los que se informen sus derechos y obligaciones en el marco de la legislación, normas y reglamentaciones de ambos países, así como recursos para obtener asistencia, servicios para víctimas y líneas de atención directas nacionales contra la trata de personas, además, labores de divulgación de información por parte de las respectivas oficinas consulares bajo el programa de relaciones consulares de los EE. UU., respecto a los derechos de las personas trabajadoras temporales en sus centros de trabajo, en un idioma que estas comprendan.

En la sección quinta del Memorando, se establece la intención de las partes para explorar las formas de apoyar el desarrollo de una nueva plataforma del Servicio Nacional de Empleo de México, para incluir información respecto de los derechos y los recursos a los que pueden acceder las personas trabajadoras mexicanas. Asimismo, la colaboración en materia de difusión de información contempla habilitar mecanismos para que las personas trabajadoras y los empleadores puedan acceder a información sobre los procesos de contratación equitativa y ética y sobre el ejercicio y protección de los derechos laborales.

De la misma manera, el Memorando señala que las partes plantean promover eventos en ambos países para brindar información de los programas de trabajadores temporales extranjeros bajo los esquemas de visas H-2, y respecto de las funciones de movilidad laboral del Servicio Nacional de Empleo de México.

Se destaca también de la sección tercera el planteamiento de las partes en el marco del Memorando de Entendimiento para alentar a las personas trabajadoras y a los empleadores que participan en los programas de trabajadores temporales extranjeros de los EE. UU para que viertan sus comentarios y experiencias en dichos programas a través de las herramientas que ofrecen las autoridades laborales de México, en coordinación con organizaciones de las partes interesadas que apoyan a los trabajadores, siempre que sea posible.

Finalmente, es relevante destacar que el Memorando contempla garantizar el acceso a información pública para analizar y evaluar el impacto con enfoque de género respecto de la participación de las personas trabajadoras mexicanas en los programas de trabajo temporal de los EE. UU.

D. Situación migratoria

El Memorando de Entendimiento no contiene disposiciones específicas que aludan a los procedimientos para la obtención de los documentos de autorización de trabajo y estancia de las personas trabajadoras.

E. Seguridad y salud ocupacional

El Memorando de Entendimiento no contiene disposiciones expresas respecto a la seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras que participan en los programas de trabajo temporal.

F. Protección social

El texto del Memorando no aborda aspectos de protección social de las personas participantes en programas de trabajo temporal en los EE. UU.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

El texto del Memorando de Entendimiento aborda en detalle aspectos de protección salarial de las personas trabajadoras participantes en programas de trabajo temporal en los EE. UU. En particular, en la sección tercera del instrumento se señala la convicción compartida de las partes respecto a la importancia del pago puntual y correcto de los salarios y el acceso a mecanismos de quejas y recursos legales para la devolución de salarios no pagados que se adeuden a las personas trabajadoras temporales.

La misma sección tercera, en su numeral seis, señala la intención de colaborar conjuntamente para asegurar que se reintegren oportunamente los salarios que se les adeuden a las personas trabajadoras participantes en los programas de trabajo temporal, con base en las determinaciones que realice la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los EE. UU., incluyendo a aquellas personas trabajadoras que ya han regresado a México, sin el cobro de ninguna deducción ni comisión ilegal.

La sección tercera también plantea que cualquier deducción de los salarios de las personas trabajadoras extranjeras participantes en los programas de trabajo temporal en los EE. UU. debe ser voluntaria y solicitada por ellas, siempre pudiendo optar por participar o no de dichas deducciones, pudiendo además establecer la persona trabajadora el monto y el período de deducción; además de que no podrán obtener ningún beneficio ni el empleador ni el reclutador, intermediario o las agencias de empleo, ni condicionar en modo alguno el empleo o la contratación de la persona trabajadora a aceptar o participar de dichas deducciones, ni mucho menos coaccionarlas o influirlas para aceptar dichas deducciones.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

El preámbulo del Memorando de Entendimiento señala como las partes responsables de la ejecución del Memorando por parte de México a las Secretarías de Relaciones Exteriores y de Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, y por parte de los EE. UU. a los Departamentos de Estado y del Trabajo. Además, en su sección tercera, el Memorando señala a las autoridades consulares de ambos países, a la División de Horas y Salarios de los EE. UU. como autoridades participantes en las diversas actividades objeto del Memorando.

La sección segunda del instrumento señala que las partes celebrarán reuniones trimestrales para supervisar y vigilar el cumplimiento de la normatividad y de la reglamentación que rige la contratación y el empleo de las personas extranjeras que participan en los programas de trabajo temporal objeto del Memorando.

Adicionalmente, en la sección quinta del Memorando se expresa que las partes podrán promover la participación y coordinación con otras autoridades gubernamentales competentes de ambos países, así como de las autoridades de Guatemala, Honduras y El Salvador.

I. Competencias y cualificaciones

El Memorando no contiene en su texto aspectos relacionados con el desarrollo o reconocimiento de competencias de las personas trabajadoras que participen en programas de empleo al amparo del Memorando.

J. Ahorros y remesas

El texto del Memorando no contiene disposiciones relativas a facilitar el ahorro o el envío de remesas de las personas trabajadoras participantes en programas de empleo temporal gestionados por alguna de las partes.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

El Memorando no incluye referencias respecto a programas o medidas de apoyo para el retorno y reintegración a sus países de origen de las personas trabajadoras participantes en programas de empleo temporal.

Cuadro resumen - Memorando de Entendimiento entre México y los Estados Unidos respecto de la movilidad laboral y la protección de participantes en programas de trabajadores temporales extranjeros

Fecha de firma: 17 de enero de 2023		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Sí	Preámbulo, Sección 3ª, numerales 1 y 4; Secciones 4ª y 5ª, numeral 1
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Sí	Sección 1ª, numeral 2; Sección 2ª, numeral 2; Sección 3ª, numeral 5
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	Sí	Sección 2ª, numerales 3 y 5; Secciones 3ª y 5ª numeral 5
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	Sí	Sección 3ª, numerales 1 y 2, inciso c
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Sí	Sección 1ª, numeral 3; Sección 2ª, numeral 3; Sección 3ª
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Sección 5ª
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Secciones 3ª, 4ª, 5ª
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	No	
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	No	
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	

F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	No	
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Sí	Sección 3ª, numeral 6
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Preámbulo, Secciones 3ª y 2ª
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	No	

Acuerdo entre España y Guatemala relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados (18 de enero de 2023)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Compromete a las partes a observar la no discriminación y la igualdad de trato para las personas trabajadoras migrantes.
- Contempla situaciones de reunificación familiar de conformidad con las leyes españolas para las personas trabajadoras migrantes y sus familias que lleguen a su territorio.

En materia de contratación:

- Establece la gratuidad de los procesos de contratación para los candidatos.
- Señala que los trabajadores firmarán contratos de trabajo previo a su partida conforme a un modelo preestablecido que incluirá las condiciones salariales, laborales y de seguridad social a las cuales tendrán acceso las autoridades del país de origen de las personas trabajadoras.

En materia de acceso a la información:

- Señala el desarrollo de una aplicación informática para la gestión de las ofertas y las comunicaciones.
- Establece que las personas trabajadoras recibirán asesoría durante todo el ciclo de contratación e información exhaustiva antes de su partida.

En materia de directrices para documentar la situación migratoria de las personas trabajadoras migrantes:

- Plantea el desarrollo de campañas de difusión para prevenir la migración irregular y sus riesgos para las personas migrantes.

En materia de protección salarial:

- Señala que las remuneraciones se estipularán por escrito en cada contrato y con apego a los convenios colectivos de trabajo o la legislación nacional.

En materia de protección social:

- Establece explícitamente el derecho de acceso a la seguridad social para las personas trabajadoras migrantes.

En materia de gobernanza:

- Crea una comisión binacional de selección con la participación de servicios de empleo, las representaciones diplomáticas en el país de origen y empleadores.

En materia de retorno y reintegración:

- Plantea programas para brindar asistencia a las personas trabajadoras para su retorno voluntario y la reinserción en su país de origen.

I. **Objetivo y antecedentes**

El Acuerdo entre España y Guatemala relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados fue suscrito por los correspondientes ministros de Exteriores de cada uno de los países firmantes, el 18 de enero de 2023 y tiene una vigencia indefinida.

El Acuerdo, conforme a las consideraciones iniciales, tiene por objeto «regular de manera ordenada y coherente los flujos migratorios laborales existentes entre ambos Estados», así como «profundizar el marco general de cooperación entre las dos partes contratantes, y prevenir la inmigración irregular».

II. **Definiciones**

El Acuerdo plantea en su artículo segundo las siguientes definiciones:

1. **Trabajadores estables:** por un período inicial de al menos un año, en un número que se fijará en función de las ofertas de empleo disponibles y de lo establecido en el marco nacional de la parte contratante.
2. **Trabajadores de temporada:** por un período no superior a nueve meses al año, en un número que se fijará en función de las ofertas de empleo disponibles.

3. **Trabajadores en prácticas:** de edad comprendida entre los 18 y los 35 años, para el perfeccionamiento de su cualificación profesional y lingüística, por un período de doce meses, prorrogable por un período de hasta seis meses más. Este supuesto requerirá la contratación según las modalidades previstas por la legislación laboral del Estado de acogida para las prácticas y la formación.
4. **Estado de acogida:** la parte contratante en cuyo territorio se ejerce la actividad laboral remunerada de los ciudadanos del Estado de origen.
5. **Estado de origen:** la parte contratante cuyos ciudadanos llegan al territorio del Estado de acogida para ejercer una actividad laboral remunerada.

III. Contenido del Convenio a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

En los considerandos iniciales, el texto del Acuerdo deja claramente de manifiesto que las partes están motivadas por el objetivo de que sus respectivos ciudadanos, al ser contratados en el país de la contraparte, «gocen de modo efectivo de los derechos reconocidos por los acuerdos internacionales en los que son parte ambos Estados»; asimismo, señalan «la necesidad de respetar los derechos, obligaciones y garantías reconocidos por los instrumentos jurídicos vigentes en ambas partes contratantes y por los acuerdos internacionales en que ambas, a su vez, son parte».

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

La igualdad de trato y la no discriminación se abordan en el artículo cuarto del Acuerdo, respecto a las actuaciones de preselección y selección que se realicen al amparo del Acuerdo, mismas que deberán «respetar los principios de igualdad de oportunidades y de gratuidad para los candidatos».

Por otra parte, el artículo sexto del Acuerdo señala que las personas trabajadoras migrantes sujetas al Acuerdo tendrán los derechos que les otorgue el Estado de acogida, sin que pueda establecerse discriminación por ningún motivo relacionado con la raza, el sexo, la orientación sexual, el estado civil, la religión, opinión, afiliación sindical, origen o condición social de las personas trabajadoras migrantes.

Finalmente, el artículo séptimo del Acuerdo establece que las personas trabajadoras migrantes recibirán en el país de destino remuneraciones iguales a las que reciban las personas trabajadoras del país de destino en las mismas ocupaciones o niveles de cualificación.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

El Acuerdo no establece con precisión mecanismos independientes de acceso a la justicia y protección de los derechos de las personas trabajadoras. De manera genérica se señala en el artículo noveno que «las discrepancias que puedan surgir entre los empleadores y los trabajadores se resolverán de conformidad con la legislación vigente en el Estado de acogida».

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

El Acuerdo no hace mención o referencia alguna al combate a la violencia, el acoso, la explotación o los abusos, incluidos por razón de género. Sin embargo, en la legislación española están contemplados mecanismos de prevención de la violencia y el acoso en contra de los trabajadores.

A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes

Del texto del artículo décimo del Acuerdo se infiere el principio de libertad de circulación de los trabajadores en tanto que las partes se comprometen a coordinar programas de apoyo a los trabajadores que deseen retornar voluntariamente a su país de origen.

A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar

El numeral tres del artículo quinto del Acuerdo establece que las personas trabajadoras migrantes tendrán el derecho de reagrupación familiar que brinde la legislación del país de destino.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El Acuerdo establece diversas disposiciones y medidas para asegurar la contratación equitativa, entre ellas el artículo cuarto, que señala que la preselección de las personas trabajadoras migrantes se realizará por parte de las autoridades del Estado de origen con base en criterios establecidos por una comisión binacional de selección, con la posibilidad de participación de empleadores y representantes de estos.

El numeral tres del artículo cuarto estipula que en los procedimientos de reclutamiento y selección se deberá respetar el principio de gratuidad para los aplicantes.

Además, el numeral cinco del mismo artículo señala que los candidatos que hayan sido seleccionados firmarán, previo a su salida, un contrato de trabajo siguiendo un

modelo previamente establecido por las autoridades del país de destino. Dicho contrato establecerá las condiciones de empleo en todo lo relativo a los aspectos señalados en la oferta de empleo, mencionada en el artículo tercero, entre estas la duración del contrato, a los salarios, jornada y lugar de trabajo, y el alojamiento.

El numeral siete del mismo artículo cuarto, además, señala que las autoridades del país de destino facilitarán una copia del contrato de trabajo a las autoridades responsables del Estado de origen.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

El artículo tercero del Acuerdo establece que las autoridades del país de destino y el de origen, intercambiarán información relativa a la cantidad y características de las ofertas de empleo que formulen los empleadores del país de destino, además de los requisitos para las personas aplicantes, así como a las posibilidades de satisfacer dicha demanda por parte del país de origen de las personas trabajadoras migrantes.

Por su parte, el artículo cuarto señala que las autoridades del país de origen comunicarán con antelación a sus contrapartes la fecha y el lugar de arribo de las personas trabajadoras migrantes para que los empleadores que los contraten realicen los preparativos para su recibimiento y alojamiento.

Es de resaltar, que el artículo quinto del Acuerdo estipula que las partes pondrán en funcionamiento una aplicación informática compartida para la aplicación óptima del Acuerdo, particularmente en lo referente a los procesos de selección de las personas trabajadoras migrantes.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

El numeral dos del artículo cuarto contempla entre las responsabilidades de la comisión binacional de contratación conformada por autoridades de los dos países, la prestación de asesoramiento y asistencia a las personas trabajadoras a lo largo de todo el ciclo de contratación.

Además, el numeral dos del artículo quinto señala también que —previo a la partida al país de destino de las personas trabajadoras migrantes— recibirán toda la información referente a las condiciones estancia, empleo, alojamiento, seguridad social y remuneraciones.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El artículo cuarto numeral seis del Acuerdo establece la tramitación con carácter preferente de los visados en favor de las personas trabajadoras migrantes temporales, por parte de las autoridades del país de destino. Asimismo, el numeral ocho del mismo artículo dispone que las personas trabajadoras migrantes obtendrán las autorizaciones de residencia y trabajo correspondientes que emita el país de destino.

El artículo noveno, por su parte, establece que transcurrido un mes desde la llegada a España de las personas trabajadoras migrantes temporales, deberán tramitar personalmente una Tarjeta de Identidad de Extranjero, ante la Oficina de Extranjería o Comisaría de Policía.

D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia

Con respecto a la renovación y prórroga de las autorizaciones de visado, únicamente el artículo segundo, numeral uno, inciso c, detalla la posibilidad de prórroga de las autorizaciones de estancia y trabajo para la modalidad de «trabajadores en prácticas», originalmente expedidas por un período de doce meses, y prorrogable por seis meses, sin que se detalle en el Acuerdo otros procedimientos o supuestos que autoricen o detallen la posibilidad de prorrogar los permisos o autorizaciones de residencia o trabajo para otras modalidades de trabajadores.

D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular

El texto del Acuerdo en su artículo décimo tercero, numeral dos, menciona que ambas partes realizarán campañas de difusión dirigidas a la prevención de los riesgos y consecuencias de la inmigración laboral irregular.

E. Seguridad y salud ocupacional

E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes

El Acuerdo hace referencia de manera genérica a esta temática en el artículo sexto, respecto a que los trabajadores tendrán los derechos y prestaciones que brinda la normativa del país de destino.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

El artículo octavo del Acuerdo señala que las personas trabajadoras migrantes temporales tendrán derecho a las prestaciones de seguridad social contempladas en la normativa correspondiente, o en su caso lo que dispongan los acuerdos internacionales suscritos por las partes.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

Respecto a la protección salarial, el artículo séptimo del Acuerdo señala que tanto las remuneraciones como las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes se especificarán en cada contrato de trabajo individualmente, en apego a los convenios colectivos de trabajo vigentes o con base en la legislación aplicable a los trabajadores nacionales del país de destino que tengan la misma profesión y nivel de cualificación.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

Sobre la estructura de gobernanza, el Acuerdo establece de manera detallada los mecanismos de coordinación y las autoridades competentes de la aplicación del Acuerdo. En este sentido, el artículo primero define a las autoridades competentes de cada parte, siendo por Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Relaciones Exteriores; mientras que, por España, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio del Interior y el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

Por otra parte, en lo relativo a las acciones de preselección y selección, el artículo cuarto, numeral primero del Acuerdo, contempla la conformación de una Comisión Binacional compuesta por la Dirección de Empleo de Guatemala y, por parte de España, por la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Embajada de España en Guatemala.

Adicionalmente, el artículo catorce detalla la creación de un comité mixto de coordinación del cumplimiento del Acuerdo, para resolver asuntos relacionados con la ejecución, seguimiento, revisión, difusión y resolución de los contenidos del Acuerdo. Dicho comité mixto de coordinación se reunirá al menos una vez cada año, alternando entre Guatemala y España.

I. Competencias y cualificaciones

I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral

El Acuerdo contempla algunos supuestos en los cuales las partes podrán realizar acciones de formación y reconocimiento de competencias de las personas trabajadoras migrantes. Los artículos primero y cuarto mencionan la formación, sin detallar sus modalidades. No obstante, una de las modalidades del Acuerdo,

conforme a su artículo primero, es precisamente la de personas trabajadoras en prácticas, para el perfeccionamiento de las cualificaciones profesional y lingüísticas.

J. Ahorros y remesas

El texto del Acuerdo no contiene disposición o referencia alguna a temas relacionados con el fomento al ahorro, o a la facilitación de tramitar o enviar remesas para las personas trabajadoras migrantes.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

El artículo décimo del Acuerdo establece que las partes coordinarán programas de apoyo a las personas trabajadoras de ambos países que deseen regresar voluntariamente a su país de origen, promoviendo además la asistencia necesaria para la reinserción de los trabajadores en el país de origen.

Además, el artículo onceavo dispone que las personas trabajadoras migrantes al momento de firmar sus respectivos contratos de trabajo asumirán un compromiso por escrito respecto al retorno a su país de origen al finalizar su relación de trabajo temporal.

Cuadro resumen - Acuerdo entre España y Guatemala relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados

Fecha de firma: 18 de enero de 2023		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/ Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Sí	Considerando
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Sí	Artículos 4, 6 y 7
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	Parcialmente	Artículo 9, numeral 1
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	No	
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 10
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	Sí	Artículo 5, numeral 3
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	

B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 4, numeral 3 Artículos 5 y 7
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Artículos 3, 4 y 5
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículos 4, numeral 2 Artículo 5, numeral 2
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículo 4, numerales 6 y 8. Artículo 9
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	Parcialmente	Artículo 2, numeral 1
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	Parcialmente	Artículo 13, numeral 2
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículos 6 y 8
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Sí	Artículo 8
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Sí	Artículo 7
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 1, 4, 12 y 14
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	Parcialmente	Artículos 1 y 4
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	Sí	Artículos 10 y 11

Convenio binacional para regular la contratación temporal de trabajadores nicaragüenses en Costa Rica (13 de octubre de 2022)

► Aspectos destacados

En materia de directrices para regular los procesos de emisión de permisos de trabajo y estancia:

- Establece con claridad la documentación a emitir en favor de las personas trabajadoras migrantes.

En materia de seguridad y salud ocupacional:

- Señala que se garantiza el acceso a la higiene y seguridad ocupacional y a la bioseguridad de las personas trabajadoras migrantes.
- Destaca que, en caso de que las personas trabajadoras resulten positivas a Covid-19, las autoridades sanitarias de Costa Rica garantizan los cuidados y su atención médica.

En materia de gobernanza:

- Establece la conformación de un comité interagencial de coordinación para la ejecución del Convenio, que incluye a autoridades de salud, trabajo, agricultura y relaciones exteriores.

I. Objetivo y antecedentes

El Convenio binacional entre Costa Rica y Nicaragua fue suscrito el 24 de septiembre de 2021 en el puesto fronterizo de Peñas Blancas, por los viceministros de Agricultura de ambos países, en virtud de abordar, preminentemente, mas no exclusivamente, la contratación de personas trabajadoras temporales en el sector agrícola.

Los antecedentes de esta cooperación bilateral entre los gobiernos de Nicaragua y Costa Rica se remontan al Convenio de Mano de Obra Migrante, suscrito entre los Ministerios de Trabajo de ambos países para regular el ingreso, permanencia y salida del territorio costarricense de personas trabajadoras migrantes nicaragüenses dedicadas a labores agrícolas de 1993. En el año 2007, los dos países suscribieron el Acuerdo Binacional sobre Procedimientos de Gestión Migratoria para los Trabajadores Temporales Costa Rica-Nicaragua.

El Convenio firmado en 2021 establece una vigencia de siete meses a partir de la fecha de su firma señalando que dicha vigencia podrá ser prorrogable por un período igual en caso de estimarse necesario. El Convenio fue renovado el 13 de octubre de 2022.

El texto del Acuerdo señala que el Convenio deriva del interés de ambos países para relanzar al sector productivo tras la crisis sanitaria de Covid-19, mediante la contratación temporal de personas trabajadoras nicaragüenses en el sector agrícola.

De acuerdo con el texto del actual Convenio, ambos países persiguen el objetivo de regular los procesos administrativos y operativos para la contratación temporal de personas trabajadoras nicaragüenses para laborar en actividades agrícolas en Costa Rica.

II. Definiciones

No contiene definiciones.

III. Contenido del Convenio a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El preámbulo del Convenio señala la intención general de los dos gobiernos de coordinarse para regular la migración laboral garantizando la protección de los derechos humanos.

El artículo segundo compromete al Gobierno de Costa Rica como país receptor de las personas trabajadoras migrantes temporales nicaragüenses, a respetar sus derechos humanos y laborales en sintonía con las leyes y normas de Costa Rica.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El Convenio es escueto en relación con la contratación equitativa y ética de las personas trabajadoras migrantes temporales de Nicaragua en Costa Rica, limitándose a señalar en sus artículos primero y cuarto que el Gobierno de Nicaragua facilitará, a solicitud del Gobierno de Costa Rica, la contratación de personas trabajadoras nicaragüenses para laborar temporalmente en empresas agrícolas de Costa Rica, y que el gobierno costarricense se asegurará de que los empleadores de ese país asuman los gastos relacionados a los impuestos de entrada y salida, el traslado y los gastos relacionados con medidas sanitarias de las personas trabajadoras migrantes temporales de Nicaragua.

Sin embargo, el Convenio no señala expresamente la prohibición de cobros o comisiones de contratación a las personas trabajadoras relacionadas con su reclutamiento o contratación.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

El Convenio no refiere medidas de intercambio de información entre las dos partes, salvo en los considerandos del mismo, en el que se hace mención de la necesidad de establecer las coordinaciones necesarias para regular la migración de carácter laboral temporal de manera ordenada y segura. Además, de establecer en su artículo octavo que las partes resolverán a través de negociaciones directas las diferencias que surjan en la interpretación o ejecución del Convenio; sin embargo, no hace referencia alguna a brindar información comprensible, exhaustiva y gratuita a las personas trabajadoras y sus familias respecto a las oportunidades, derechos y obligaciones derivadas del Convenio.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El Convenio es más específico en cuanto a las orientaciones sobre los procedimientos para documentar la estancia y situación migratoria de las personas trabajadoras temporales en Costa Rica. Al respecto, el artículo tercero señala que el Gobierno de Nicaragua, a través de las autoridades migratorias, emitirá a las personas trabajadoras migrantes el «permiso vecinal», mismo que fungirá como documento de viaje que les acredite ante el Gobierno de Costa Rica para los fines de emisión de las autorizaciones de trabajo y migración temporal correspondientes al amparo del Convenio.

E. Seguridad y salud ocupacional

E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes

El artículo segundo del Convenio, de manera genérica señala someramente que el Gobierno de Costa Rica asegurará a las personas trabajadoras migrantes nicaragüenses los derechos a la higiene y seguridad ocupacional, además de garantizar condiciones de bioseguridad a dichas personas durante el ingreso, estadía y retorno de estas.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

El mismo artículo segundo del Convenio refiere, de igual manera, a que la seguridad social —incluida la atención sanitaria— estará garantizada por el Gobierno de Costa Rica para las personas trabajadoras migrantes temporales de Nicaragua que sean empleadas al amparo del Convenio.

G. Contrato de empleo y protección salarial

El Convenio no detalla medidas de protección salarial relacionadas con la posibilidad de acceder a mecanismos para la reclamación y pago de salarios adeudados a las personas trabajadoras.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

El artículo séptimo del Convenio establece la formación de un comité binacional de coordinación para la ejecución del instrumento, que estará formado por delegados de los Ministerios del Trabajo, Salud, Gobernación, Relaciones Exteriores, y de Agricultura de ambos países. De acuerdo con el artículo octavo del Convenio, dicho comité binacional interagencial fijará los procedimientos administrativos y operativos que regirán la ejecución del Convenio.

I. Competencias y cualificaciones

El Convenio no contiene referencia al desarrollo, formación o reconocimiento de competencias o habilidades necesarias o adquiridas por las personas trabajadoras migrantes participantes en esquemas de trabajo temporal al amparo del Convenio.

J. Ahorros y remesas

El texto del Convenio no menciona aspectos relacionados con la facilitación de ahorros o envío de remesas de las personas trabajadoras migrantes temporales.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

El Convenio en su artículo quinto establece que al término del período para el que las personas trabajadoras migrantes sean contratadas, estas deberán retornar a su país, debiendo realizarse exámenes de Covid-19, y en el caso de presentar resultados positivos de contagio, el Gobierno de Costa Rica brindará la atención sanitaria y cuidados de salud para su recuperación y retorno, siendo todos los gastos asumidos por la parte empleadora contratante.

Cuadro resumen - Convenio binacional para regular la contratación temporal de trabajadores nicaragüenses en Costa Rica

Fecha de firma: 13 de octubre de 2022		Vigencia: mayo 2023	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Sí	Preámbulo, artículo 2
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	No	
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	No	
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	No	
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículos 1 y 4

C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Parcialmente	Considerandos, artículo 8
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	No	
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículo 3
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	No	
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 2
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Sí	Artículo 2
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	No	
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 7 y 8
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	Parcialmente	Artículo 5

Acuerdo entre España y Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados (mayo de 2021) ²

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Establece como objetivo que las personas trabajadoras migrantes gocen de los derechos reconocidos en los acuerdos internacionales de los que son parte los firmantes.

² Boletín Oficial del Estado, 4 de febrero de 2023. Sec. I. pág. 16,108.

- Garantiza la igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación, tanto en los procesos de selección como en la contratación y el empleo.
- Considera el derecho de reunificación familiar para las personas trabajadoras migrantes.

En materia de contratación:

- Establece la gratuidad en todas las actividades de preselección y selección para los candidatos.
- Estipula la firma de un contrato de trabajo previo a la partida de la persona trabajadora migrante, con base en un modelo de contrato estándar que será compartido con las autoridades del país de origen.

En materia de acceso a la información:

- Señala el desarrollo de una aplicación informática para la gestión de las ofertas y las comunicaciones.
- Compromete a brindar asesoría y asistencia durante todo el ciclo de contratación a las personas trabajadoras, así como información exhaustiva antes de su partida.

En materia de directrices sobre procedimientos que documenten la situación migratoria de las personas trabajadoras:

- Plantea el desarrollo de campañas de difusión para prevenir la migración irregular y sus riesgos para las personas migrantes.

En materia de retorno y reintegración:

- Plantea el desarrollo y puesta en marcha de programas de apoyo a las personas trabajadoras para su retorno voluntario y brinda asistencia a la reinserción en su país de origen.

I. **Objetivo y antecedentes**

El Acuerdo fue suscrito entre los respectivos titulares de las autoridades de asuntos exteriores; por España, el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación; y por Honduras, la Secretaría de Estado en los Despachos de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional, el 28 de mayo de 2021, entrando en vigor el 23 de febrero de 2023. El Acuerdo tiene una vigencia indefinida.

El Acuerdo tienen por objetivo, según se dispone en su preámbulo, el deseo de ambas partes de «regular de una forma ordenada y coherente los flujos migratorios laborales existentes entre ambos Estados».

II. Definiciones

En cuanto a las definiciones contenidas en el Acuerdo, el Artículo 2 define tres categorías de trabajadores, con base en duración del contrato de empleo y otras características, a las que el Acuerdo les es aplicable:

- a) **Estables**, cuyo contrato y permanencia puede ser inicialmente de al menos un año.
- b) **De temporada**, cuyo período contractual no supere los nueve meses al año.
- c) **En prácticas**, para trabajadores de entre 18 y 35 años, para perfeccionar sus cualificaciones profesionales y lingüísticas, por un período de 12 meses prorrogable por seis meses, conforme a las modalidades de la legislación laboral del país de acogida para prácticas y formación.

El Acuerdo, además, también formula las siguientes definiciones para las partes:

- **Estado de acogida:** la parte contratante en cuyo territorio se ejerce la actividad laboral remunerada de los ciudadanos del Estado de origen.
- **Estado de origen:** la parte contratante cuyos ciudadanos llegan al territorio del Estado de acogida para ejercer una actividad laboral remunerada.

III. Contenido del Convenio a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguarda de los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El preámbulo del Acuerdo reconoce explícitamente «el objetivo de que los nacionales de una parte contratante que lleguen al territorio de la otra gocen de modo efectivo de los derechos reconocidos por los acuerdos internacionales en los que son parte ambos Estados».

Además, el compromiso con los derechos humanos se plasma en el Acuerdo al señalar que las partes son «conscientes de la necesidad de respetar los derechos, obligaciones y garantías reconocidos por los instrumentos jurídicos vigentes en ambas partes contratantes y por los acuerdos internacionales en que ambas, a su vez, son parte».

Por otra parte, si bien el Acuerdo no señala en su texto el derecho de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores sujetos a las disposiciones en él contenidas, resulta claro que al referir en el preámbulo el respeto y apego de las partes a los instrumentos jurídicos vigentes en cada parte, resulta aplicable el artículo 11 de la Ley Orgánica 4/2000, del 11 de enero, sobre derechos y libertades

de los extranjeros en España y su integración social, que garantiza la libertad de sindicación y de huelga para los trabajadores extranjeros en España.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

Respecto a la igualdad de trato y la no discriminación, el artículo cuarto del Convenio señala explícitamente el principio de igualdad de oportunidades en la etapa de selección y contratación, mientras que el artículo sexto señala que:

«Los trabajadores tendrán los derechos y prestaciones que les otorgue la legislación del Estado de acogida, no pudiendo establecerse discriminación alguna por razón de raza, sexo, orientación sexual, estado civil, religión, opinión, afiliación sindical, origen o condición social».

De manera complementaria, el artículo séptimo del Acuerdo señala que tanto las condiciones laborales de los trabajadores como sus remuneraciones, se estipularán en los contratos de trabajo, con base en la legislación nacional o de acuerdo con los contratos colectivos aplicables a los trabajadores nacionales de las mismas profesiones u ocupaciones del país de destino o acogida, por lo que se establece el principio de igualdad de trato.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

Si bien el Acuerdo contiene alguna referencia a la resolución de disputas, no desarrolla o identifica explícitamente los mecanismos o autoridades a los que las personas trabajadoras migrantes sujetas al Acuerdo podrán acudir en caso de considerar que se han vulnerado sus derechos, ni tampoco, las características de estos procedimientos. El artículo noveno del Acuerdo establece de manera genérica que, en caso de discrepancias entre las personas trabajadoras migrantes y los empleadores, estas se resolverán de conformidad con la legislación vigente en el Estado de acogida.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

El Acuerdo no contiene mención o disposición alguna respecto a este criterio.

A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes

El artículo décimo del Acuerdo señala que las partes desarrollarán programas de apoyo a las personas trabajadoras migrantes que deseen retornar voluntariamente a su país de origen. Esto se refleja en que el Acuerdo considera el derecho de libre movimiento de las personas trabajadoras, sin embargo, no se establecen detalles adicionales sobre el tema.

A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar

El apartado 3 del artículo quinto del Acuerdo señala de manera explícita que las personas trabajadoras migrantes sujetas al Acuerdo gozarán del derecho de reunificación familiar con base en la legislación aplicable al país de destino o acogida.

A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes y sus familias en caso de pérdida o cambio de empleo

El texto del Acuerdo no contiene disposiciones sobre el tema.

A.8 Deber de protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia

El texto del Acuerdo no contiene disposiciones al respecto, salvo en su artículo décimo primero, numeral 3, en el que señala que, en caso de extravío de pasaporte en el Estado de acogida, se hará constar el número de pasaporte extraviado en el nuevo documento de viaje que al efecto se expida.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El artículo cuarto del Acuerdo detalla con claridad los procedimientos de contratación y selección de las personas trabajadoras migrantes, estableciendo el principio de gratuidad en todas las actividades de preselección y contratación. Los procedimientos de reclutamiento, preselección y contratación, con base en el Acuerdo, se encuentran bajo la responsabilidad de una comisión binacional formada por las autoridades competentes de ambos países, que además tiene la responsabilidad de orientar, asesorar y brindar asistencia técnica durante todo el proceso a las personas trabajadoras migrantes.

El reclutamiento y selección se realiza en el país de origen por parte de la Comisión Binacional y en ella pueden participar los empleadores y sus representantes, sin indicar si estos se tratan de reclutadores o agencias privadas de empleo, y tampoco se indica si estos representantes deben estar registrados o contar con licencia. Sin embargo, la selección definitiva y los procedimientos de contratación se dan entre los estados contratantes, y no intervienen en ello agentes reclutadores privados, y tampoco se indica si, además de los empleadores, participan otros interlocutores sociales.

Del texto del artículo cuarto del Acuerdo se destaca, además, que el contrato de trabajo adjudicado a las personas migrantes trabajadoras seleccionadas debe ser firmado antes de su partida en el país de origen, de acuerdo con un modelo estándar con base en la legislación del país de destino, donde prestará sus servicios, preparado por las autoridades competentes. Una vez tramitados los

visados, una copia de este contrato es entregado también a las autoridades del país de origen, todo lo cual fortalece la protección y certidumbre a la persona trabajadora migrante en términos de la contratación equitativa.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

Uno de los aspectos más destacados del Acuerdo es el intercambio de información entre las partes y entre estas y las personas trabajadoras migrantes.

El artículo tercero del Acuerdo establece la responsabilidad de las autoridades competentes del país de destino de informar a sus contrapartes del país de origen sobre la demanda de trabajadores y las ofertas de empleo y sus características, incluyendo el sector económico y zona geográfica, el número de plazas, los requisitos para los candidatos, la duración de los contratos de trabajo, las condiciones laborales, remuneraciones, alojamiento y traslados, entre otras. Mientras que las autoridades del país de origen deberán informar al país de destino respecto a la factibilidad de atender las solicitudes de reclutamiento y selección para dichas vacantes de empleo, así como sobre posibles solicitudes transmitidas directamente por empleadores españoles.

El artículo quinto del Acuerdo además dispone que, a efectos de los procesos de selección, las autoridades hondureñas, responsables de la ejecución del Acuerdo, deberán poner en funcionamiento en un plazo no mayor a seis meses a partir de su entrada en vigor, una plataforma informática compartida para optimizar la ejecución del Acuerdo.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

El numeral dos del artículo cuarto señala que entre las responsabilidades de las autoridades hondureñas y españolas que integran la comisión de selección, se encuentra la de brindar asesoramiento y asistencia a las personas trabajadoras migrantes a lo largo de todo el proceso de selección y contratación.

De la misma manera, el numeral dos del artículo quinto dispone que las personas trabajadoras migrantes recibirán toda la información necesaria respecto al lugar de trabajo, condiciones de empleo, seguridad social, remuneración y condiciones de permanencia, todo ello antes de su partida al país de destino.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El artículo quinto, numerales 6, 7, 8 y 9 del Acuerdo, establece de manera general el procedimiento de tramitación de las autorizaciones de residencia temporal y

de los visados de trabajo para las personas trabajadoras migrantes, por parte de las oficinas consulares de España, de acuerdo con la temporalidad de las modalidades de permisos de trabajo temporal establecidas en el artículo segundo. Además, señala que en aquellos casos en los que las autorizaciones de residencia y trabajo sean expedidas para períodos mayores a seis meses las personas trabajadoras extranjeras deberán obtener de las autoridades locales, a su arribo al país, la tarjeta de identidad de persona extranjera.

D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia

El artículo dos del Acuerdo establece la posibilidad de prórroga de una de las modalidades de movilidad laboral contempladas, específicamente la relativa a *trabajadores en prácticas*, pero sin detallar los procedimientos.

D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular

El numeral dos del artículo trece del Acuerdo señala de manera enunciativa que las partes desarrollarán campañas informativas dirigidas a la prevención de los riesgos y consecuencias de la migración laboral irregular.

E. Seguridad y salud ocupacional

E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes

El Acuerdo no señala disposición alguna en materia de salud y seguridad ocupacional, salvo la mención genérica en el texto del artículo seis respecto a que los trabajadores tendrán los derechos y prestaciones que les otorgue la legislación del Estado de acogida, sin referencias específicas a salud y seguridad ocupacionales.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

El artículo octavo del Acuerdo señala que las personas trabajadoras migrantes tendrán derecho a las prestaciones de seguridad social que otorga la legislación española.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

El artículo séptimo señala que la remuneración, así como las condiciones laborales de cada persona trabajadora, se especificarán en cada contrato de trabajo, de conformidad con la legislación española.

Además, los numerales cinco y siete del artículo cuarto señalan que las personas trabajadoras firmarán un contrato de trabajo en su país de origen, y las autoridades españolas facilitarán a las autoridades de Honduras una copia del contrato definitivo de trabajo de la persona trabajadora migrante, una vez que se le hayan expedido los visados correspondientes.

El artículo noveno señala que, en caso de discrepancias entre empleadores y trabajadores, estas se resolverán atendiendo a lo dispuesto por la legislación española; no se menciona, sin embargo, ninguna medida específica de protección salarial, instrumentos o mecanismos de acceso a reclamaciones por salarios no pagados o deducciones no autorizadas, así como tampoco medidas especiales de protección dirigidas a las mujeres trabajadoras migrantes.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

En cuanto a la gobernanza del Acuerdo, el artículo primero identifica con claridad a las autoridades competentes para establecer y ejecutar las disposiciones del Acuerdo, en el primer caso a las autoridades responsables de las carteras de Relaciones Exteriores, y de Trabajo, además —por la parte española— a los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y el Ministerio del Interior.

Para el caso de la ejecución del Convenio, por parte de España, se señala que la responsabilidad recaerá en la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Embajada de España en Honduras, mientras que, por parte de Honduras, la responsabilidad de ejecución del Acuerdo recae en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

El artículo catorce dispone que las partes crearán un comité mixto de coordinación para el cumplimiento del Acuerdo, que deberá reunirse al menos una vez al año y tendrá por objeto dar seguimiento a su aplicación, proponer su revisión, difundir oportunamente la información sobre su contenido en sus respectivas jurisdicciones, y resolver las dificultades en la aplicación.

Además del comité mixto de coordinación, el artículo cuarto, numeral uno, se establece a efecto de los procesos de selección de las personas migrantes trabajadoras, la conformación de una Comisión Mixta Hispano-Hondureña de Selección, formada por representantes de las autoridades de ambos países, y pudiendo participar en ella empleadores españoles, o sus representantes.

El Acuerdo no establece participación de otros interlocutores sociales como sindicatos u organizaciones de la sociedad civil.

I. Competencias y cualificaciones

I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral

No se detallan en el Acuerdo disposiciones o medidas concretas específicas respecto al desarrollo de competencias y cualificaciones, salvo en el numeral dos del artículo primero, se enuncia, entre las responsabilidades de ejecución de las partes competentes, actividades de formación, sin especificar.

J. Ahorros y remesas

J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno

El texto del Acuerdo no contiene disposición o referencia alguna a temas relacionados con el fomento al ahorro, o a la facilitación de tramitar o enviar remesas para las personas trabajadoras migrantes.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

El Acuerdo contiene un capítulo cuarto específico respecto al retorno de las personas trabajadoras migrantes, cuyo artículo décimo detalla que las partes a través del comité mixto de coordinación, establecido para la ejecución del Acuerdo, se comprometen a coordinar el desarrollo de programas de apoyo a los trabajadores que deseen retornar de manera voluntaria al país de origen, así como a promover y prestar la asistencia necesaria para la reinserción de los trabajadores en el país de origen.

El artículo décimo primero del Acuerdo establece que, al momento de la firma del contrato, las personas trabajadoras firmarán un compromiso de retornar a su país de origen al finalizar las actividades para las que fueron contratadas.

Cuadro resumen - Acuerdo entre España y Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados

Fecha de firma: 28 de mayo de 2021		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Sí	Preámbulo
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Sí	Artículos 4, 6 y 7

	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	Parcialmente	Artículo 9
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	No	-
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 10
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	Sí	Artículo 5
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	-
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	-
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 4
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Artículos 3 y 5
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículos 4 y 5
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículo 5
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	Parcialmente	Artículo 2
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	Parcialmente	Artículo 13
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	-
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Sí	Artículo 8
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Parcialmente	Artículos 4, 7 y 9
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículos 1, 4 y 14
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y	Parcialmente	Artículo 1

	después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral		
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	-
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	Sí	Artículos 10 y 11

Acuerdo de cooperación en materia laboral entre Guatemala y los Estados Unidos (septiembre, 2020)

► Aspectos destacados

En materia de derechos humanos:

- Prohíbe a los empleadores de EE. UU., y a reclutadores, agencias e intermediarios de Guatemala discriminar a las personas trabajadoras o a personas solicitantes de trabajo temporal.
- Ofrece garantías a las personas trabajadoras participantes en programas de empleo temporal en EE. UU. para denunciar y obtener reparación por abusos o violaciones a sus derechos.
- Establece el compromiso del Gobierno de Guatemala de formular procedimientos para investigar y resolver denuncias presentadas por personas trabajadoras por abusos o incumplimientos por parte de reclutadores o intermediarios.
- Prohíbe a reclutadores e intermediarios someter a condiciones de explotación, trabajo forzoso o trata a las personas trabajadoras temporales.
- Prohíbe la retención de documentos personales de identidad, de viaje o de trabajo a las personas trabajadoras migrantes.

En materia de contratación:

- Compromete a las partes a desarrollar procesos para investigar, afianzar, aprobar y certificar a reclutadores o agencias de empleo privadas en Guatemala que recluten personas trabajadoras en el marco de los programas de trabajo temporal en los EE. UU.
- Prohíbe a reclutadores y a empleadores el cobro de cuotas o comisiones de contratación a trabajadores. Énfasis en la inscripción, acreditación y afianzamiento de agentes reclutadores y en su control y prohibiciones de cobros y discriminación a trabajadores.

En materia de información:

- Promueve que tanto empleadores como personas trabajadoras brinden retroalimentación a las autoridades en torno a sus experiencias de participación en los programas de trabajo temporales.

En materia de protección salarial:

- Facilita la investigación y el pago de salarios adeudados a las personas trabajadoras que participen en programas de trabajo temporal en los EE. UU.
- Establece que cualquier deducción salarial debe ser iniciada, consentida y determinada por la persona trabajadora participante en programas de trabajo temporal en los EE. UU.

I. Objetivo y antecedentes

El Acuerdo de cooperación en materia laboral entre Guatemala y los EE. UU. fue suscrito el 17 de septiembre de 2020, y reemplaza al Acuerdo entre ambos países sobre un programa de trabajadores agrícolas temporales de 2019.

Tiene una vigencia indefinida y su objetivo es la cooperación —incluyendo a organismos del sector privado de Guatemala y los EE.UU— para facilitar el otorgamiento de visados H-2A y H-2B para el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras temporales guatemaltecas cualificadas, y promover una migración sistemática, ordenada y segura, con enfoque en los territorios con mayor riesgo de migración irregular, así como proteger el salario y las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que participan en los programas de visas H-2A y H-2B de los EE. UU.

II. Definiciones

No contiene definiciones.

III. Contenido del Acuerdo a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

En materia de protección y respeto a los derechos de las personas trabajadoras migrantes, en el preámbulo del Acuerdo, las partes —de manera genérica— reiteran el compromiso con las leyes y los derechos de las personas trabajadoras migrantes y nacionales.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

El artículo tercero, numeral cuatro, del Acuerdo establece que los empleadores estadounidenses que procuren contratar personas trabajadoras migrantes deberán sujetarse a las disposiciones y leyes antidiscriminatorias de los EE. UU.

Asimismo, el artículo cuarto, numeral siete, establece que el Gobierno de Guatemala deberá exigir a las agencias de empleo o reclutadores privados no realizar ningún acto de discriminación en contra de las personas candidatas a un empleo, en

relación con su contratación, salarios o condiciones de trabajo en función de su raza, edad, sexo, religión o cualquier otra consideración que vaya en contra de las leyes de los EE. UU. y Guatemala.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

El artículo cuarto del Acuerdo establece que ambas partes colaboraron para ofrecer garantías a las personas trabajadoras migrantes dentro de los programas de visas H-2A y H-2B que hayan sufrido abusos por parte de reclutadores o empleadores y hayan retornado a Guatemala para denunciar estos abusos de manera simple y confidencial a las autoridades de ambos países, así como para obtener reparación por dichos abusos.

Asimismo, se establece en dicho artículo, en su numeral diez, que el Gobierno de Guatemala deberá establecer procedimientos eficientes y confiables para que cualquier persona que descubra o sea víctima de incumplimiento, estafa o abuso al amparo de los programas de visas H-2A y H-2B puedan presentar denuncias, y gozar de protección durante su investigación y resolución, así como establecer penas y sanciones contra reclutadores o intermediarios que las cometan, y reembolsar a las personas trabajadoras honorarios o comisiones que les hayan sido cobradas indebidamente.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

El numeral seis del artículo cuarto del Acuerdo establece que el Gobierno de Guatemala deberá prohibir a los reclutadores o intermediarios someter a las personas trabajadoras a situaciones de trata, trabajo forzoso u obligatorio o a condiciones de servidumbre.

Además, el artículo tercero, numeral tercero, incisos IV y V del Acuerdo señalan que los trabajadores no podrán ser coaccionados ni afectados adversamente por negarse a aceptar deducciones salariales de ninguna índole, así como evitar represalias contra los trabajadores por denunciar fraudes.

A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes

El artículo tercero, numeral dos, estipula que se prohíbe a las agencias o a los reclutadores privados a retener o confiscar los documentos de identidad, viaje o permisos de trabajo de las personas trabajadoras migrantes. Asimismo, el numeral seis del artículo cuarto señala que el Gobierno de Guatemala deberá adoptar el compromiso de exigir a los reclutadores de mano de obra que incluyan de manera expresa en los contratos de empleo de las personas trabajadoras migrantes temporales con visas de trabajo H-2A y H-2B, que las labores se realizarán de

manera voluntaria, y que las personas trabajadoras podrán voluntariamente y en cualquier momento dar por terminada su relación laboral.

A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar

El Acuerdo no contempla aspectos relacionados con la admisión de familiares o la reunificación familiar.

A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes y sus familias en caso de pérdida o cambio de empleo

El Acuerdo no contiene disposiciones detalladas directamente relacionadas con la protección de los trabajadores en caso de pérdida o cambio de empleo. Sin embargo, el artículo tercero, numeral uno, establece que los costos relacionados con el traslado de regreso a Guatemala (incluyendo gastos de alimentación) serán absorbidos por el más reciente empleador estadounidense de la persona trabajadora cuando la relación laboral sea terminada sin causa justificada, cuando no sea imputable a la persona trabajadora.

A.8 Deber de protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia

En el caso de protección respecto a situaciones de fuerza mayor, si bien el Acuerdo no contiene disposiciones expresas, aplica también a este principio orientador lo dispuesto en el apartado anterior, respecto al pago de costos de traslados de vuelta al país de origen de la persona trabajadora en caso de terminación sin causa justificada no imputable al trabajador.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

Uno de los elementos más relevantes del Acuerdo es el compromiso asumido para asegurar la contratación equitativa de los trabajadores, especialmente a través del aseguramiento y supervisión de las agencias y reclutadores privados.

En particular, este aspecto se refleja en diversas secciones de su texto, incluyendo las disposiciones iniciales respecto del alcance de la colaboración para facilitar y supervisar el reclutamiento que hagan los reclutadores privados en Guatemala, mismos que deberán estar inscritos ante las autoridades de ese país, para procurar un reclutamiento ordenado y seguro que garantice la responsabilidad y la transparencia, así como evitar el fraude y el abuso.

El artículo tercero del Acuerdo, referente a la protección y contratación de personas trabajadoras, detalla que los gobiernos de ambos países colaborarán para establecer un proceso para la investigación, afianzamiento, aprobación y certificación de inscripción o renovación de personas o entidades para el reclutamiento de personas

trabajadoras en Guatemala que involucren a empleadores en EE. UU. dentro de los programas de visas H-2A y H-2B.

Además, el artículo cuarto del Acuerdo dispone que los Estados Unidos, siempre que sus leyes lo permitan, tienen la intención de notificar a reclutadores privados la no elegibilidad para fines de reclutamiento de trabajadores para los programas de visas H-2A o H-2B debido a infracciones de las leyes respectivas.

El artículo cuarto, numeral dos, dispone, además, que el Gobierno de Guatemala deberá mantener una lista, de manera continua, accesible para los funcionarios del Gobierno de los EE. UU. de todos los reclutadores privados en Guatemala, incluyendo de aquellos reclutadores cuyas inscripciones hayan sido rechazadas, revocadas o no hayan sido renovadas, y de sus empleados y representantes.

El mismo artículo plantea que el Gobierno de Guatemala exigirá a los reclutadores o agencias privadas inscritas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social exhibir a dicha autoridad un contrato firmado identificando los servicios y actividades de reclutamiento que realizan en favor de los empleadores estadounidenses, mismo que deberá identificar a todas las personas o entidades empleadas o contratistas que obran en su nombre o representación.

De acuerdo con el mismo artículo, dicho contrato también deberá contener la prohibición expresa de cobros o traslados de costos de honorarios de cualquier índole a las personas trabajadoras incluyendo cualesquiera pagos de honorarios, tramitaciones de visados o costos de reclutamiento, tanto por parte del empleador como del reclutador. Estos contratos deberán estar disponibles por escrito y firmados y a disposición de las autoridades de Trabajo de los EE. UU. para fines de auditoría o investigación.

Finalmente, el Acuerdo señala, en esta materia, que las partes impulsarán iniciativas para incrementar la transparencia y responsabilidad de todas las agencias y reclutadores privados que participan en los procesos y actividades de reclutamiento, bajo las normas y leyes guatemaltecas.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

Respecto al intercambio de información, además de lo dispuesto en el artículo cuarto relativo a la información sobre agentes reclutadores privados, el artículo sexto también dispone que, como un proceso permanente de consultas, ambos países se proponen compartir información, analizar buenas prácticas y examinar la ejecución del Acuerdo, y a promover y mantener el diálogo consular entre ambos.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

La diseminación de información variada hacia los participantes en los programas de visados de trabajo temporal es otro de los aspectos clave del Acuerdo. El artículo quinto del Acuerdo, denominado «extensión e información», aborda de manera expresa la intención de ambos países de elaborar y divulgar materiales informativos para personas aplicantes e interesadas en obtener visados de trabajo temporal bajo los programas H-2A y H-2B, así como para reclutadores e intermediarios y para empleadores, respecto a los derechos y obligaciones, normas y leyes al respecto de los EE. UU. y de Guatemala.

El artículo dos, numeral cuarto, plantea que la colaboración entre ambas partes incluye «mejorar la concientización sobre los requisitos y las obligaciones en relación con los programas de visas H-2A y H-2B mediante tareas de extensión e información constantes».

Por su parte, el artículo cuarto del Acuerdo —sobre la ejecución del mismo— indica que las autoridades de Guatemala deberán exigir a las agencias y reclutadores privados que acepten realizar tareas de concientización e información respecto de los derechos laborales de las personas trabajadoras guatemaltecas en los EE. UU., así como informarles sobre los derechos y obligaciones de los empleadores hacia ellos. De la misma manera, dicho artículo detalla que ambas partes promoverán eventos en sus respectivos territorios para brindar información sobre los requisitos de los programas de visados H-2A y H-2B para personas trabajadoras temporales.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El Acuerdo aborda escuetamente aspectos relacionados con directrices sobre procedimientos o procesos que documentan la situación de los trabajadores migrantes en el país de destino, para la autorización de los visados de trabajo y estancia, su renovación o prórroga. A este respecto, el Acuerdo señala de manera puntual en su artículo cuarto que los funcionarios consulares de los EE. UU. entrevistarán a la persona trabajadora aplicante al programa de visas H-2A o H-2B y determinarán en cada caso la elegibilidad para el visado correspondiente.

E. Seguridad y salud ocupacional

E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes

El Acuerdo no contiene disposiciones específicas en su texto que aborden el tema de seguridad y salud ocupacionales, sin embargo, se infiere que el marco legal sobre seguridad y salud en el trabajo en los EE. UU. aplica igualmente a las personas trabajadoras migrantes temporales.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

Del análisis del contenido del texto del Acuerdo no se identifica ningún elemento que aborde de manera específica aspectos de protección social, como el acceso a servicios de salud y seguridad social, de las personas trabajadoras migrantes participantes en los programas de trabajo temporal.

G. Protección salarial y contrato de empleo

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

El texto del Acuerdo es claro respecto a las medidas de protección salarial y sobre el contrato de empleo. Respecto a lo primero, el artículo tercero, numeral tres, señala que las partes colaborarán para: «fortalecer los esfuerzos que buscan garantizar que los trabajadores guatemaltecos de los programas de visas H-2A y H-2B reciban, una vez concluidos los procedimientos de investigación, todo salario que les sea adeudado según lo determine la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los EE. UU., en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, para beneficio de los trabajadores, sin ninguna deducción o cargos».

El mismo artículo tercero abunda en su numeral tercero respecto a las deducciones salariales, señalando que, conforme a las leyes y normas de los EE. UU., toda deducción salarial a las personas trabajadoras participantes en los programas de visas H-2A y H-2B, con excepción de aquellas deducciones obligatorias por ley, deben ser voluntarias, iniciadas y determinadas por el trabajador en cuanto a monto y duración; no debiendo reportar beneficios a los reclutadores o al empleador, y no significar a la persona trabajadora ninguna consecuencia adversa en su contrato o empleo en caso de no aceptar tales deducciones.

Asimismo, el artículo cuarto, numeral nueve, establece que queda prohibido exigir a las personas trabajadoras a participar en cualquier esquema de ahorro obligatorio, compra de pólizas de seguros, independientemente de que estos sean beneficios que se brinden a las personas trabajadoras.

El mismo artículo cuarto, numeral cuatro, establece que el Gobierno de Guatemala exigirá a las agencias o reclutadores privados inscritos ante el Ministerio de Trabajo, poner a disposición de las personas trabajadoras que participen en los programas de visas H-2A o H-2B, al momento de solicitar la visa correspondiente, una copia completa de la descripción de la oportunidad laboral certificada H-2A o H-2B, en un idioma comprensible para estos, donde den a conocer todos los términos y condiciones de empleo, sus derechos y protecciones en el marco de todas las leyes y normativas aplicables de los EE. UU., así como enviar copia del contrato de trabajo firmado por la persona trabajadora al Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo de Guatemala.

H. Gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

Respecto a la gobernanza, el Acuerdo identifica desde su preámbulo y en sus diferentes secciones a diversas autoridades responsables de coordinar y supervisar su ejecución y seguimiento, por parte de los EE. UU. al Departamento de Trabajo, la División de Horas y Salarios de dicho departamento, mientras que, por parte de Guatemala, las responsabilidades recaen en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente el Departamento de Movilidad Laboral.

El artículo tercero, por otra parte, identifica a las autoridades de Relaciones Exteriores y consulares de Guatemala como coadyuvantes en los procesos de asistencia y protección consular a las personas trabajadoras migrantes que participan en los programas de visas H-2A y H-2B.

El artículo séptimo del Acuerdo estipula que las autoridades de ambos países se reunirán una vez al año para analizar su ejecución.

I. Competencias y cualificaciones

I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral

El texto del Acuerdo no hace referencia a temas relacionados con el desarrollo o reconocimiento de las competencias o cualificaciones de las personas trabajadoras temporales.

J. Ahorros y remesas

J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno

Si bien el texto del Acuerdo no hace referencia a aspectos relacionados con la facilitación de envío de remesas de las personas trabajadoras guatemaltecas, en relación con el ahorro, el artículo noveno señala que el Gobierno de Guatemala deberá exigir a las agencias y reclutadores que los adelantos o los préstamos salariales a las personas trabajadoras, así como las tasas de interés que se cobren por estos, sean acordes con las leyes y normas de los EE. UU. y Guatemala, y prohibir que se exija a las personas trabajadoras a participar en cualquier esquema de ahorro obligatorio.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

El Acuerdo solo hace mención, en su artículo tercero, respecto a que los costos de traslado para el retorno de las personas trabajadoras al amparo de los programas de visados H2 serán asumidos por el último empleador, al finalizar el contrato.

Cuadro resumen - Acuerdo de cooperación en materia laboral entre Guatemala y los Estados Unidos

Fecha de firma: 17 de septiembre de 2020		Fecha de vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Parcialmente	Preámbulo
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Sí	Artículos 3 y 4
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	Sí	Artículo 4, numeral 10
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 3, numeral 3, Artículo 4, numeral 6
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 3, numeral 2, Artículo 4, numeral 6
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	Parcialmente	Artículo 3, numeral 1
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Sí	Preámbulo, Artículos 2, 3 y 4
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Artículos 4 y 6
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículos 4 y 5
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Parcialmente	Artículo 4
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	No	

E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	No	
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Sí	Artículo 3, numeral 3, Artículo 4, numerales 4 y 9
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Preámbulo, Artículos 3 y 7
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	Parcialmente	Artículo 9
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomenta su reintegración en el mercado laboral	Parcialmente	Artículo 3

Acuerdo entre los Estados Unidos y Honduras sobre programas de trabajadores agrícolas y no agrícolas temporales (septiembre, 2019)

► Aspectos destacados

En materia de derechos humanos:

- Establece la sujeción a las leyes antidiscriminatorias existentes en los EE. UU., y Honduras para empleadores/reclutadores.
- Promueve el establecimiento de procedimientos para prevenir y denunciar fraudes en los procesos de reclutamiento en programas de trabajo temporal por parte de reclutadores.
- Facilita a las personas trabajadoras de Honduras participantes en programas de empleo temporal en EE. UU. la presentación de denuncias, en caso de abusos, fraudes o violaciones a sus derechos y la devolución de comisiones de contratación que se les hayan cobrado ilegalmente.
- Prohíbe a los reclutadores o intermediarios a someter a las personas trabajadoras a condiciones de servidumbre, explotación, trata y/o trabajo forzoso.
- Establece la prohibición de confiscar documentos personales a las personas trabajadoras temporales como medio para restringir su libertad u obligarlos a realizar trabajos.

En materia de contratación:

- Establece el compromiso de las partes de promover prácticas de reclutamiento justo y ético en los programas de trabajo temporal.

- Exige a los reclutadores privados en Honduras que faciliten a las autoridades laborales los contratos firmados con empleadores de EE. UU. y prohíbe el cobro de comisiones de contratación.

En materia de información:

- Promueve el intercambio de información respecto a reclutadores privados en Honduras que ofrezca reclutamiento de personas trabajadoras para empleadores en los EE. UU.
- Alienta tanto a las personas trabajadoras como a los empleadores a compartir sus experiencias en torno a su participación en programas de empleo temporal en los EE. UU.

En materia de procedimientos para documentar la situación migratoria de las personas trabajadoras:

- Establece que las autoridades consulares de los EE. UU. se cerciorarán al momento de tramitar los visados de trabajo, que las personas trabajadoras hayan recibido el contrato de trabajo en su idioma por parte del reclutador.

En materia de protección salarial:

- Compromete a las partes a colaborar para garantizar que los salarios adeudados sean pagados íntegramente a las personas trabajadoras participantes en programas de empleo temporal.
- Señala que las personas trabajadoras no podrán ser coaccionadas para aceptar deducciones salariales, ni realizar deducciones sin su consentimiento.

I. **Objetivo y antecedentes**

El Acuerdo entre la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras y el Departamento de Trabajo de EE. UU. sobre programas de trabajadores temporales agrícolas y no agrícolas fue suscrito el 27 de septiembre de 2019 en Washington D. C. y tiene una vigencia indefinida.

El Acuerdo, conforme al texto de su artículo primero, plantea cuatro objetivos:

1. Fortalecer la cooperación bilateral en torno al programa de visas H-2A y H-2B de los EE. UU.
2. Hacer más eficientes los procesos de entrevistas para el otorgamiento de visas H-2A y H-2B para personas trabajadoras temporales nacionales de Honduras, fomentando una migración sistemática, ordenada y segura, con énfasis en los territorios que presentan mayor riesgo de migración irregular.
3. Proteger el salario y las condiciones laborales de las personas trabajadoras estadounidenses y hondureñas que participan en el programa de visas H-2A y H-2B.

4. Facilitar la disponibilidad de personas trabajadoras temporales en cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos de los EE. UU. y de Honduras.

II. Definiciones

No contiene definiciones.

III. Contenido del Convenio a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

En materia de protección y respeto a los derechos de las personas trabajadoras migrantes, en el preámbulo del Acuerdo, de manera genérica, las partes señalan su compromiso con la primacía de las leyes y la protección de los derechos de las personas trabajadoras, sus salarios y de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de EE. UU. y de extranjeras en los EE. UU.

Además, en el mismo preámbulo del Acuerdo, las partes señalan la relevancia que tiene para ambos países el establecimiento de normas y buenas prácticas para el reclutamiento y el empleo de personas trabajadoras en el marco de los programas de visas H-2A y H-2B, que sean congruentes con las leyes, normas y reglamentos aplicables en los EE. UU. y Honduras

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

El artículo tercero, numeral cuatro del Acuerdo, establece que los empleadores de los EE. UU., que en el marco de los programas de visas H-2 soliciten la contratación de personas trabajadoras migrantes, se sujeten y respeten a las leyes antidiscriminatorias de los EE. UU.

Por su parte, el numeral siete del artículo cuarto del Acuerdo señala que el Gobierno de Honduras deberá exigir a las agencias de empleo o a los reclutadores privados no discriminar a ninguna persona, con respecto a las remuneraciones o condiciones de empleo, debido a su raza, color de piel, creencia religiosa, sexo, nacionalidad, edad o discapacidad, o cualquier otra causa que contravenga las leyes, disposiciones o reglamentos aplicables en los EE. UU. y Honduras.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

El artículo tercero, numeral dos, del Acuerdo establece que ambos gobiernos colaborarán para garantizar que las personas trabajadoras migrantes hondureñas puedan denunciar, y se investiguen abusos, fraudes, represalias, o

discriminación derivados de las denuncias que realicen en el marco de los programas de visas H-2A y H-2B, ya sea antes, durante y después de su participación en dichos programas.

El mismo artículo en su numeral nueve establece que el Gobierno de Honduras será responsable de establecer procedimientos confidenciales para que cualesquiera personas que detecten incumplimientos, estafas o abusos dentro de los programas de visas H-2A y H-2B, tengan la posibilidad de presentar denuncias, y contar con protección contra represalias durante las investigaciones y determinación de responsabilidades, además de establecer castigos a las agencias o reclutadores, así como devolver a las personas trabajadoras montos o comisiones ilícitas que les hayan sido cobradas.

Asimismo, el artículo cuarto abunda en que el Gobierno de Honduras deberá garantizar que las personas trabajadoras temporales, una vez que hayan retornado a Honduras, dispongan de mecanismos simples y confidenciales para denunciar abusos cometidos en su contra, tanto a las autoridades de Honduras como de los EE. UU., así como acceso a reparación judicial por los abusos que hayan padecido.

[A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes](#)

Respecto a la prevención y combate a la violencia, acoso, explotación y abusos en contra de las personas trabajadoras migrantes, los numerales seis y siete del artículo cuarto del Acuerdo señalan que el Gobierno de Honduras deberá prohibir a los reclutadores o intermediarios someter a situaciones de trata, trabajo forzoso u obligatorio o a condiciones de servidumbre, a contratos no rescindibles o en prisión, a las personas trabajadoras migrantes temporales participantes en los programas de visados H-2A y H-2B.

Además, el artículo tercero del Acuerdo señala que los trabajadores no podrán ser coaccionados de ninguna forma por negarse a aceptar deducciones salariales.

[A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes](#)

El artículo tercero del Acuerdo prohíbe a agencias y reclutadores privados a retener o confiscar los documentos de identidad, viaje o permisos de trabajo de las personas trabajadoras migrantes como medio para limitar su movilidad o para obligarlos a realizar trabajos.

Asimismo, el artículo cuarto en el numeral seis establece que el Gobierno de Honduras deberá exigir a las agencias de empleo o reclutadores privados que La

Parte de Honduras deberá exigir que todo el trabajo sea aceptado voluntariamente por las personas trabajadoras, y estas tengan siempre la opción de rescindir su empleo en cualquier momento y sin hacerse acreedores a castigos o represalias.

A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar

El Acuerdo no contempla aspectos relacionados con la admisión de familiares o la reunificación familiar.

A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes y sus familias en caso de pérdida o cambio de empleo

El Acuerdo no contiene disposiciones respecto a la protección de los trabajadores en caso de pérdida o cambio de empleo.

A.8 Deber de protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia

En el caso de protección respecto a situaciones de fuerza mayor, si bien el Acuerdo no contiene disposiciones expresas sobre medidas o programas de apoyo a las personas trabajadoras en casos de emergencia o fuerza mayor, el artículo tercero del Acuerdo plantea que los empleadores serán responsables de los gastos de traslados de vuelta al país de origen de la persona trabajadora en situaciones de terminación anticipada de los contratos cuando estas sean por causas ajenas al trabajador.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El Acuerdo hace referencia en diversas secciones y artículos de su texto a la contratación justa, iniciando por su considerando respecto al papel que la contratación justa tiene en la ejecución de los programas de visados H-2A y H-2B, así como el compromiso y la relevancia que ambas partes otorgan al establecimiento de buenas prácticas para el reclutamiento y el empleo de trabajadores del programa de visas H-2A y H-2B en ambos países.

Por otra parte, el artículo dos señala como objetivo del Acuerdo facilitar el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes hondureñas, que realicen reclutadores privados para empleadores de los EE. UU. en el marco del programa de visas H-2A y H-2B, bajo la supervisión del Departamento de Migración Laboral de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, así como establecer mecanismos que faciliten el reclutamiento sistemático, ordenado, seguro, responsable y transparente, y eviten fraudes.

Por su parte, el artículo tercero del Acuerdo señala la intención de las partes para propiciar prácticas de reclutamiento oportunas, seguras y ordenadas de trabajadores hondureños en el ámbito del programa de visas H-2A y H-2B.

Adicionalmente, el artículo cuarto establece que el Gobierno de Honduras deberá exigir a los reclutadores privados que faciliten al Departamento de Migración Laboral de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, un contrato firmado en el que se identifiquen los servicios y actividades que el reclutador realizará para el empleador de los EE. UU. Dicho contrato atañe a todas las personas o entidades, agentes, contratistas o empleados de estos, y deberá prohibir de manera explícita el cobro de honorarios o comisiones de contratación de cualquier especie a las personas trabajadoras.

El mismo artículo cuarto dispone que ni los empleadores ni sus representantes, reclutadores o agencias de empleo podrán solicitar pago o comisión alguna a las personas trabajadoras que participen en los programas de visas H-2A y H-2B. Dicha prohibición incluye cualquier costo asociado con las solicitudes de visa H-2A y H-2B, solicitudes de ingreso a los Estados Unidos y gastos de traslado.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

El artículo tercero del Acuerdo enfatiza la colaboración entre el Gobierno de Honduras y la Embajada de los EE. UU. para llevar a cabo el seguimiento e intercambio regular de información respecto de toda persona o entidad en Honduras que involucre o tenga la intención de contactar a un empleador de los EE. UU. para el reclutamiento de personas trabajadoras hondureñas en el marco de los programas de visados H-2A y H-2B.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

El Acuerdo es prolífico en cuanto a la intención de las partes de promover el acceso a la información para las personas migrantes, a los empleadores y a los reclutadores que participan en el proceso de contratación. El artículo segundo dispone la intención de ambas partes para colaborar mediante actividades de difusión constantes a fin de mejorar la concientización de todos los interesados respecto a los programas de visas H-2A y H-2B.

En el artículo tercero del Acuerdo, las partes plantean instar tanto a personas trabajadoras que hayan participado en el programa de visas de empleo temporal, así como a los empleadores, a compartir sus experiencias con las autoridades.

El artículo cuarto, por otra parte, señala que tanto los EE. UU. como Honduras promoverán actividades para brindar información sobre los requisitos del programa de trabajadores agrícolas temporales para visas H-2A.

Finalmente, el artículo quinto del Acuerdo contempla, además, el compromiso de ambos gobiernos para desarrollar y divulgar materiales informativos para potenciales personas interesadas hondureñas en participar en los programas de visas H-2A y H-2B.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El Acuerdo aborda de manera puntual ciertos aspectos relacionados con los procedimientos o lineamientos para la obtención de los visados o respecto a la situación migratoria de las personas trabajadoras aplicantes o participantes en los programas de visas de trabajo temporal H-2A y H-2B.

De manera genérica, el artículo primero en su numeral dos señala que entre los objetivos del Acuerdo se encuentra el hacer más eficientes los procesos de entrevista para el otorgamiento de los visados de trabajo temporal H-2A y H-2B para las personas trabajadoras temporales hondureñas y fomentar una migración sistemática, ordenada y segura, con énfasis en los territorios con mayores riesgos de migración irregular.

El artículo cuarto, por otra parte, señala que al momento de que una persona solicitante de visa, al amparo de los programas H-2A y H-2B, acuda al Consulado de los EE. UU. en Honduras para realizar el trámite de obtención de visado, las autoridades consulares de los EE. UU. se cerciorarán de que dichos solicitantes han recibido una copia del contrato de trabajo firmada por el reclutador, en el idioma de este último; y los oficiales consulares de EE. UU. entrevistarán a la persona solicitante de visa de trabajo para determinar su elegibilidad para la obtención del visado.

E. Seguridad y salud ocupacional

El Acuerdo no contiene disposiciones específicas sobre la temática de seguridad y salud ocupacionales.

F. Protección social

El texto del Acuerdo no contiene ninguna disposición o cláusula respecto a la protección social de la que gozan las personas trabajadoras migrantes al amparo de las visas H-2A y H-2B, como son los servicios de salud y las prestaciones sociales.

G. Protección salarial y contrato de empleo

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

Diversos artículos del Convenio reflejan la preocupación de las partes por brindar protección a las personas trabajadoras en materia de salarios y para ofrecer certeza respecto a las condiciones contractuales.

El artículo primero, por ejemplo, señala como uno de los propósitos del Convenio la protección del salario y de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, tanto de los EE. UU. como hondureñas participantes en los programas de visas H-2A y H-2B.

El artículo tercero señala el compromiso de ambos gobiernos para garantizar que, al concluir sus contratos, los salarios íntegros que aún les sean adeudados a las personas trabajadoras hondureñas participantes en el programa de visas H-2A y H-2B sean pagados, sin ninguna deducción o cargos, conforme lo determine la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los EE. UU., en coordinación con las autoridades laborales hondureñas y las oficinas consulares de Honduras en EE. UU.

Además, el mismo artículo señala que toda deducción que se pretenda realizar al salario de las personas trabajadoras deberá ser iniciada y consentida voluntariamente por estas; además de que ni los empleadores ni los reclutadores o intermediarios podrán coaccionar a la persona trabajadora para que acepte cualquier deducción de su salario, y la persona trabajadora tendrá en todo momento la potestad de determinar el monto y la duración de dichas deducciones en caso de aceptarlas.

H. Gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

El Acuerdo identifica en su preámbulo y en otros artículos a las autoridades que intervendrán en la coordinación y ejecución del Convenio, notablemente por parte de los EE. UU., el Departamento de Trabajo y la División de Horas y Salarios, además de las oficinas consulares en Honduras, y por parte de Honduras, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social; dentro de esta, el Departamento de Migración Laboral.

El artículo sexto del Acuerdo señala que las autoridades correspondientes responsables de la ejecución y supervisión del Acuerdo se reunirán al menos una vez por año para mantener un diálogo técnico, intercambiar información y

analizar buenas prácticas derivadas de la ejecución del Acuerdo, pudiendo invitar para ello a otras partes interesadas.

I. Competencias y cualificaciones

I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral

El texto del Acuerdo no hace referencia a temas relacionados con el desarrollo o reconocimiento de las competencias o cualificaciones de las personas trabajadoras temporales.

J. Ahorros y remesas

J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno

Si bien el texto del Acuerdo no hace referencia a aspectos relacionados con la facilitación de envío de remesas de las personas trabajadoras, el artículo cuarto, numeral ocho, señala que el Gobierno de Honduras deberá exigir que cualquier adelanto o préstamo salarial a las personas trabajadoras, así como las tasas de interés que conlleven, sean acordes con las leyes y normas de los EE. UU. y Honduras, y prohibir que se exija a las personas trabajadoras a participar en esquemas de ahorros forzosos.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

El Acuerdo menciona en su artículo tercero, de manera escueta, que los costos de traslado para el retorno de las personas trabajadoras al amparo de los programas de visados H2 serán asumidos por el último empleador de estas, una vez finalizado el contrato o cuando el empleador rescinda el contrato sin causa justificada, no siendo imputable a la persona trabajadora.

Cuadro resumen - Acuerdo entre los Estados Unidos y Honduras sobre programas de trabajadores agrícolas y no agrícolas temporales

Fecha de firma: 27 de septiembre de 2019		Fecha de vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Sí	Preámbulo
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Sí	Artículo 3, numeral 4
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	Parcialmente	Artículo 3, numerales 2 y 9 Artículo 4

	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 3 y 4, numerales 6 y 7
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 3 y 4, numeral 6
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	Parcialmente	Artículo 3
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Sí	Preámbulo, Artículos 2, 3 y 4
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Artículo 3
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículos 2, 3, 4 y 5
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículo 1, numeral 2, Artículo 4
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	No	
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	No	
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Sí	Artículos 1 y 3
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Preámbulo, Artículo 6
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	Parcialmente	Artículo 4
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	Parcialmente	Artículo 3

Acuerdo de cooperación en materia laboral entre Guatemala y México (junio, 2018)

► Aspectos destacados

En materia de derechos humanos:

- Las partes se comprometen a respetar los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes a través de esquemas de difusión y verificación.

En materia de contratación:

- El Acuerdo propone explorar modalidades de colaboración conducentes al desarrollo de programas para la contratación justa, transparente y ordenada de personas migrantes temporales en los dos países a través de los servicios públicos de empleo.

Acceso a la información:

- El Convenio se planteó la construcción conjunta de un observatorio de migración laboral entre Guatemala y México, así como la construcción de un padrón binacional de registro y autorización de reclutadores y agencias de empleo privadas.
- Plantea desarrollar campañas de difusión conjuntas orientadas a brindar información exhaustiva a las personas trabajadoras migrantes y a los empleadores respecto a derechos, deberes y los procesos de contratación equitativa.

I. Objetivo y antecedentes

El Acuerdo fue suscrito inicialmente en agosto de 2014 por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Guatemala y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México. El Acuerdo tuvo una vigencia inicial de dos años. El objetivo plasmado en su artículo primero consiste en establecer las bases para desarrollar actividades de cooperación e intercambio de información cuantitativa y cualitativa en materia laboral, específicamente sobre las características de los trabajadores migrantes temporales.

El Acuerdo fue renovado en Ginebra, Suiza, en 2018, por los respectivos titulares de las autoridades laborales de ambos países, con un total de once artículos y con una vigencia indefinida. El nuevo Acuerdo amplía su objeto a la intención de cooperar para crear mecanismos que permitan una migración regular, segura y ordenada; además de asegurar el pleno respeto a los derechos humanos de los trabajadores migrantes temporales a través de esquemas apropiados de difusión y verificación que garanticen condiciones de trabajo dignas.

II. Definiciones

No contiene definiciones.

III. Contenido del Convenio a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El Acuerdo bilateral renovado en 2018 refiere en su sección de consideraciones que «la construcción de programas de empleo digno, decente y productivo, así como el respeto a los derechos laborales de los trabajadores migrantes temporales, son medios para avanzar en el logro de la igualdad y el desarrollo».

En el mismo sentido, el numeral tres del artículo primero del Acuerdo, señala que cada parte firmante asegurará: «el pleno respeto a los derechos laborales de los trabajadores migrantes temporales, a través de esquemas apropiados de difusión y verificación, a fin de garantizar condiciones de trabajo digno y decente».

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El principio orientador de contratación equitativa y ética se reflejaba originalmente en el artículo dos del Acuerdo vigente hasta 2016, que establecía el deseo de ambas partes de llevar a cabo un análisis para el «diseño e implementación de un programa de trabajo temporal para guatemaltecos que buscan empleo en México, así como para mexicanos que buscan empleo en Guatemala, con la intermediación de los servicios públicos de empleo en ambos países y la participación de agencias privadas de reclutamiento, de conformidad con la legislación y en coordinación con las autoridades migratorias competentes».

El Convenio renovado en 2018 no retoma el texto del artículo segundo del Acuerdo previo, sin embargo, el nuevo artículo segundo, numeral tres, plantea que las partes designadas por cada país responsables de la instrumentación del Acuerdo exploren modalidades conducentes «al diseño de programas para la contratación legal, justa, transparente y ordenada». Por su parte, en el considerando del nuevo Convenio vigente, se establece la relevancia de programas de contratación legal, ordenada y justa de trabajadores migrantes temporales a través de los servicios públicos de empleo.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

En cuanto al principio de acceso a la información, se trata de uno de los principales aspectos considerados en el Acuerdo, que busca de manera explícita como uno de sus objetivos específicos en el artículo primero intercambiar información «cuantitativa y cualitativa en materia laboral, respecto a la situación de los trabajadores migrantes temporales y de los mercados laborales en los que se insertan», de acuerdo con el artículo primero del Acuerdo. Además, el artículo sexto

señala que las partes deberán mantener la confidencialidad de la información intercambiada derivada de las actividades que conjuntamente desarrollen al amparo del Convenio, salvo que obtengan autorización de la contraparte para compartirla con terceros.

Cabe señalar que el Convenio previo, vigente hasta 2016, contenía disposiciones de intercambio y construcción conjunta de información, en apoyo de posibles mecanismos o programas de migración laboral temporal, entre ellos, la construcción de un observatorio de migración laboral entre Guatemala y México, así como la construcción de un padrón binacional para el registro y autorización para la operación de agencias reclutadoras, que permitiera «el seguimiento, verificación y supervisión de las actividades desarrolladas por estas agencias».

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

En este renglón, el Acuerdo entre Guatemala y México en su artículo segundo, numeral cuatro, estipula que las partes elaborarán campañas de difusión conjuntas dirigidas a brindar información amplia a las personas trabajadoras migrantes temporales y a los empleadores, respecto a los derechos y obligaciones de los primeros, y a la debida contratación de los trabajadores por parte de los últimos.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

En cuanto a la existencia de directrices referentes a procedimientos y procesos migratorios para las personas trabajadoras migrantes, el Convenio señala en su artículo noveno que ambas partes consultarán a sus autoridades competentes a fin de facilitar la entrada, permanencia y salida de las personas que participen en los programas que deriven del Acuerdo, quienes deberán someterse a las normas migratorias, sanitarias, fiscales y aduaneras de cada país.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

Respecto a la estructura de gobernanza, el Acuerdo, en su artículo primero, señala que las partes —en el ámbito de sus competencias respectivas— desarrollarán esquemas de verificación que contribuyan al respeto de los derechos de los trabajadores migrantes temporales.

Además, en el artículo segundo se plantea la creación de un grupo de trabajo técnico intergubernamental competente para diseñar e implementar proyectos de empleo, integrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, que se reunirá al menos una vez por año. A

las reuniones de dicho grupo de trabajo pueden ser invitadas otras autoridades competentes, así como otros interlocutores sociales, incluido el sector académico y organizaciones no gubernamentales.

El artículo quinto, por su parte, señala específicamente las áreas de cada instancia responsables de coordinar las actividades de cooperación; por parte del Ministerio de Trabajo de Guatemala, la Dirección General de Empleo; y por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México, la Unidad de Asuntos Internacionales.

El Convenio no aborda o detalla aspectos que reflejen o constituyan elementos asociados a los siguientes principios orientadores:

E. Seguridad y salud ocupacional

F. Protección social

G. Contrato de empleo y protección salarial

I. Competencias y cualificaciones

J. Ahorros y remesas

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

Cuadro resumen - Acuerdo de cooperación en materia laboral entre Guatemala y México

Fecha de firma: 6 de junio de 2018		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Sí	Considerando, Artículo 1, numeral 3
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	No	
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	No	
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	No	
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Considerando, Artículo 2
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Artículos 1 y 6

	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículo 2, numeral 4
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Parcialmente	Artículo 9
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	No	
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	No	
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	No	
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Considerando, Artículos 1, 2 y 5
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	No	

Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá (septiembre, 2015)

► Aspectos destacados

En materia de derechos humanos y laborales:

- Plantea la no discriminación y el respeto a los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes, particularmente de las personas trabajadoras migrantes indígenas panameñas.

En materia de contratación:

- Plantea el desarrollo de una agenda conjunta para la regulación de las actividades de intermediación.

En materia de acceso a la información:

- Plantea el desarrollo de estrategias de divulgación, orientación e información dirigidas a la población trabajadora migrante y a los empleadores sobre sus derechos y obligaciones.
- Tratándose de personas trabajadoras indígenas, los materiales y campañas informativas deberán elaborarse en su lengua.

En materia de gobernanza:

- Incorpora a las áreas de inspección laboral de ambos países y establece comités binacionales para la resolución de posibles conflictos colectivos de trabajo en los que se involucren a personas trabajadoras migrantes de ambos países.

I. Objetivo y antecedentes

El Acuerdo entre Costa Rica y Panamá fue suscrito en Costa Rica por los ministros de Trabajo de ambos países el 17 de septiembre de 2015. Tiene como antecedentes diversas declaraciones bilaterales en materia de cooperación sobre migración laboral, entre ellas, la Declaración Conjunta de los presidentes de Costa Rica y Panamá de 2005, particularmente en su numeral diecinueve relativo a la conformación de equipos de trabajo binacionales para dar seguimiento y continuidad a la documentación y regularización de la migración binacional con fines laborales; dando lugar, posteriormente, al Acuerdo sobre la Administración de los Flujos Migratorios con Fines de Empleo (para los trabajadores indígenas Ngöbe-Buglé) entre Costa Rica y Panamá, firmado en mayo de 2009.

El Acuerdo tiene por objetivo, de acuerdo con su artículo primero, el fortalecimiento del diálogo entre los dos países para lograr una gestión ordenada e integral de los flujos migratorios con fines de empleo remunerado. La vigencia del Acuerdo original se estableció por cinco años, prorrogándose automáticamente por un período igual el 17 de septiembre de 2020 hasta 2025. El 29 de agosto de 2022, los gobiernos de

los dos países, reunidos en Costa Rica, acordaron realizar una adenda al Acuerdo bilateral, con el fin de actualizar y ampliar las agencias o áreas responsables de la ejecución y vigilancia de las disposiciones del Acuerdo.

II. Definiciones

No contiene definiciones.

III. Contenido del Convenio a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El Acuerdo en su considerando manifiesta que la implementación de los acuerdos y declaraciones bilaterales conjuntas representan el instrumento principal para promover políticas migratorias laborales conducentes al respeto de los derechos fundamentales del trabajo de las personas migrantes, de conformidad con los convenios internacionales de los que ambos países son parte.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

Si bien el Acuerdo no señala expresamente aspectos relacionados con la no discriminación de las personas, es relevante señalar que su texto, desde su preámbulo y en diversos artículos, aborda de manera explícita y detallada la gestión y atención a población trabajadora migrante indígena panameña. En particular, el artículo octavo del Acuerdo señala que las partes impulsarán proyectos que favorezcan la seguridad humana y el trabajo decente en beneficio de las personas migrantes trabajadoras, con énfasis en aquellas de origen indígena.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

El Acuerdo no aborda aspectos relacionados con el acceso a la justicia para las personas trabajadoras migrantes o respecto a mecanismos de presentación de quejas o denuncias al amparo del Acuerdo.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

El artículo segundo del Acuerdo señala, entre las responsabilidades de las partes en el ámbito del Acuerdo, la lucha contra la trata de personas.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El Acuerdo en su artículo segundo refiere que entre las responsabilidades compartidas de ambas partes al amparo del Acuerdo se encuentran las de desarrollar una agenda conjunta que contempla, entre otras cosas, la regulación de las actividades de intermediación.

Por su parte, el artículo cuarto señala la intención de ambas partes de fortalecer sus capacidades para atender la gestión migratoria para garantizar a las personas trabajadoras migrantes, incluyendo a las de origen indígena, una más eficaz protección en materia de contratación.

El Acuerdo, no obstante, no aborda aspectos como la prohibición de comisiones de contratación a las personas trabajadoras migrantes.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

Respecto al intercambio de información en el preámbulo del Acuerdo se señala que los gobiernos de ambos países dispondrán de información que permita ejecutar el seguimiento adecuado de la migración laboral y reducir posibles prácticas de incumplimiento en la materia.

El artículo primero hace referencia, de igual manera, al objetivo de fortalecer el diálogo permanente entre los dos países en materia de gestión de los flujos migratorios laborales. El artículo quinto, por su parte, es aún más explícito respecto a que los dos países desarrollarán procedimientos entre las instituciones responsables de las partes de la ejecución del Convenio para el intercambio de información sobre la disponibilidad y demanda de trabajo y las necesidades de los sectores productivos en sus respectivos territorios.

El artículo séptimo, por su parte, establece que los firmantes se comprometen a mantener informadas a las dependencias competentes de sus contrapartes para que cuenten con información laboral de los sectores demandantes de personas trabajadoras, logrando con ello que la movilidad laboral esté debidamente encauzada y coordinada entre las instituciones de los dos países.

Finalmente, respecto al intercambio de información, el artículo décimo primero del Acuerdo estipula que ambas partes designarán enlaces técnicos para el intercambio de información derivada del Acuerdo.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

Respecto a la difusión y facilitación de información a las personas trabajadoras migrantes temporales, el Acuerdo señala en su artículo sexto que ambos países establecerán programas de información y orientación laboral, así como una estrategia de divulgación e información dirigida a los empleadores y a las personas trabajadoras migrantes sobre sus derechos y obligaciones de acuerdo con las leyes de cada país.

Además, el mismo artículo enfatiza que para el caso de las personas trabajadoras migrantes indígenas la información que se difunda deberá diseñarse, en la medida de las posibilidades, en lengua y escritura indígena, de manera que pueda ser comprensible para dichas poblaciones.

D. Situación migratoria

El Acuerdo bilateral no aborda en su texto aspectos relacionados con los procedimientos o directrices respecto a la documentación de las personas trabajadoras y su estancia en el país de destino; sin embargo, en su artículo segundo, plantea la atención por parte de los responsables de la ejecución del Convenio respecto a la situación de las personas migrantes en situación irregular.

E. Seguridad y salud ocupacional

E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes

Respecto a la seguridad y la salud en el trabajo, el Acuerdo es escueto en materia de seguridad y salud ocupacional, limitándose el artículo cuarto a señalar que las partes reforzarán sus capacidades en los Ministerios de Trabajo en materia de verificación de condiciones laborales. Cabe resaltar que la adenda realizada al Acuerdo en agosto de 2022 se orienta en dicho sentido, al incorporar de manera expresa como partes ejecutoras del Acuerdo, a las respectivas autoridades de ambos gobiernos responsables de la inspección del trabajo.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

En materia de protección social, el Acuerdo tampoco detalla con profundidad compromisos o acciones relacionadas a la protección social, salvo en el considerando del Acuerdo que señala la promoción de la protección sociolaboral de las personas migrantes y sus familias, tanto ciudadanos de Costa Rica como de Panamá. Asimismo, de manera genérica, el Acuerdo en su artículo cuarto, señala como objeto del reforzamiento de las capacidades de los Ministerios de Trabajo de ambas naciones, el relativo a garantizar el acceso a la seguridad social para las personas trabajadoras migrantes atendiendo a la legislación y los convenios ratificados por ambos.

G. Contrato de empleo y protección salarial

El Acuerdo no contiene disposiciones relacionadas a la protección salarial para las personas trabajadoras migrantes como la posibilidad de recibir asistencia para el reclamo de salarios adeudados.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

El artículo segundo del Acuerdo señala específicamente la creación de un comité bilateral de carácter técnico que establezca una agenda conjunta para promover y desarrollar estrategias y proyectos en torno a los temas objeto del Acuerdo.

Por su parte, el artículo décimo especifica las partes integrantes del comité técnico binacional conformado principalmente por áreas relevantes de los respectivos Ministerios de Trabajo de ambos países, incluyendo las áreas de asuntos internacionales, la Dirección Nacional de Empleo y la Dirección de Inspección del Trabajo de Costa Rica; las áreas de migración laboral de ambos países, y la Dirección de asesoría legal en el caso del Ministerio de Trabajo de Panamá.

La adenda de agosto de 2022 al Acuerdo se centró en actualizar las áreas responsables de cada país para la ejecución del Convenio bilateral, específicamente mediante la incorporación de las áreas de inspección laboral de ambos países.

El artículo noveno del Acuerdo señala que las partes podrán establecer comités binacionales ad-hoc responsables de resolver conflictos laborales colectivos en los que estén involucradas personas trabajadoras migrantes de ambos países.

El artículo duodécimo establece que el comité técnico bilateral tendrá como funciones, la implementación del Acuerdo, determinar los procedimientos para el intercambio de información y recomendar medidas para mejorar la gestión de los flujos migratorios.

I. Competencias y cualificaciones

El Acuerdo no contempla aspectos relacionados con el desarrollo y reconocimiento de competencias de las personas trabajadoras migrantes.

J. Ahorros y remesas

El Acuerdo tampoco aborda temas relacionados con facilitación para el ahorro, la inclusión financiera y el envío de remesas de las personas trabajadoras migrantes.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

El Acuerdo no menciona aspectos vinculados con programas o medidas de apoyo al retorno y la reintegración al mercado laboral de las personas migrantes.

Cuadro resumen - Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá

Fecha de firma: 17 de septiembre de 2015		Vigencia: 17 de septiembre de 2025	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Parcialmente	Preámbulo
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Parcialmente	Preámbulo, Artículo 8
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	No	
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 2
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículos 2 y 4
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Preámbulo, Artículos 1, 5, 7 y 11
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículo 6
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	No	
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	Parcialmente	Artículo 2

E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 4
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Parcialmente	Preámbulo, Artículo 4
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	No	
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 2, 9, 10 y 12
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	No	

Acuerdo entre Guatemala y Belice sobre un programa para trabajadores de temporada (diciembre, 2014)

► Aspectos destacados

En materia de derechos humanos:

- Establece el compromiso de ambos gobiernos de respetar las normas y obligaciones contenidas en sus respectivas normas y en los convenios internacionales para garantizar que las personas migrantes ejerzan sus derechos.
- El Acuerdo hace referencia específica a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, de 1990.

En materia de contratación:

- Establece que cada empleador y persona trabajadora suscribirán un contrato de trabajo atendiendo a la legislación de cada país, conteniendo información relativa a los salarios, prestaciones y derechos laborales.

En materia de acceso a la información:

- Las partes colaborarán para brindar información a las personas trabajadoras migrantes respecto a sus derechos, salarios, condiciones laborales, jornada de trabajo, estadía y alojamiento.

I. Objetivo y antecedentes

El Acuerdo bilateral entre Guatemala y Belice sobre un programa para trabajadores de temporada fue suscrito en Belice el 17 de diciembre de 2014 por los titulares de las carteras de asuntos exteriores de ambos países, con fundamento en el Mapa de Ruta para el Fortalecimiento de la Relación Bilateral firmado en Washington D. C. el 24 de enero de 2014 por los ministros de Relaciones Exteriores de ambos países mediante el cual se acordó formular un programa de actividades para el fortalecimiento de la relación bilateral.

El objetivo del acuerdo, conforme a su artículo primero, consiste en establecer un marco general para el desarrollo de programas de trabajadores temporales.

El Acuerdo tiene una vigencia de diez años, prorrogable de manera automática por el mismo período salvo que alguna de las partes lo dé por finalizado comunicando dicha decisión por vía diplomática, de acuerdo con el artículo sexto del Acuerdo.

II. Definiciones

El artículo tercero del Acuerdo bilateral establece como única definición la de *trabajador de temporada*, entendiéndose por estos: «todo trabajador migratorio, cuyo trabajo, por su propia naturaleza dependa de condiciones estacionales y solo se realice durante una parte del año».

III. Contenido del Convenio a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvarguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El preámbulo del Acuerdo refiere que las partes están motivadas por el objetivo de que las personas trabajadoras de Guatemala y Belice, en el territorio de cualquiera de los dos países, gocen de los derechos reconocidos por los instrumentos internacionales de los que sean parte, así como el compromiso de ambos gobiernos de respetar las normas, garantías y obligaciones jurídicas contenidas en sus respectivas legislaciones nacionales y en los acuerdos internacionales de los que ambos países son parte. En este sentido, el Convenio hace especial referencia a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, de 1990.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

Si bien el objetivo principal del Acuerdo es sentar las bases para el desarrollo ulterior de un programa para personas trabajadoras temporales entre ambos países, su texto no abunda significativamente en aspectos de contratación, excepto por el artículo quinto numeral uno, el cual señala que, de manera individual, cada persona trabajadora y su

respectivo empleador establecerán por escrito las condiciones de trabajo, atendiendo a la legislación nacional e internacional aplicable en cada país y dicho contrato contendrá información relativa a los salarios, prestaciones y derechos laborales. Sin embargo, el Acuerdo no establece la prohibición respecto al cobro de comisiones a las personas trabajadoras, así como tampoco la regulación, vigilancia, supervisión o participación de agencias de empleo o reclutadores privados.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

Respecto al intercambio de información entre las partes, el Acuerdo señala en su artículo cuarto que las autoridades de ambos países acordarán y confirmarán por escrito el número y características de las personas trabajadoras de temporada requeridas y disponibles en cada país.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

El Acuerdo de manera escueta señala en su artículo quinto, numeral dos, que los trabajadores tendrán acceso a la información respecto a sus derechos, salarios y condiciones laborales, jornada de trabajo, estadía, alojamiento, entre otras.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El artículo quinto del Acuerdo señala de manera escueta que las autoridades de ambos países firmantes facilitarán a las personas trabajadoras los permisos correspondientes de acuerdo con las normas y legislación de cada país.

E. Seguridad y salud ocupacional

El Acuerdo no contiene en su texto disposiciones respecto a la seguridad y la salud ocupacionales.

F. Protección social

Excepto por la mención genérica en el artículo quinto —respecto a que los contratos entre las personas trabajadoras y sus empleadores contendrán información sobre las prestaciones y derechos laborales— el Acuerdo no contiene disposiciones expresas respecto a la atención sanitaria u otros aspectos de protección social para las personas trabajadoras migrantes temporales.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

El Acuerdo no contiene disposiciones relativas a la protección del salario o de acceso a mecanismos de reclamación de salarios adeudados o no pagados a las personas trabajadoras migrantes.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

El artículo segundo del Convenio establece que cada país designará y comunicará a sus respectivas autoridades responsables encargadas de la ejecución del Convenio. Por su parte, el artículo cuarto señala que la oficina de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos en la Zona de Adyacencia Guatemala-Belice (OEA-ZA) brindará apoyo a las partes para implementar el Acuerdo.

I. Competencias y cualificaciones

El Acuerdo no contiene disposiciones respecto al desarrollo o reconocimiento de competencias o cualificaciones de las personas trabajadoras migrantes temporales.

J. Ahorros y remesas

En el texto del Acuerdo no se contemplan aspectos relacionados con la facilitación del ahorro o el envío de remesas de las personas trabajadoras migrantes.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

El Acuerdo menciona en su artículo quinto, numeral dos, que en los contratos de trabajo se estipulará la obligación de las personas trabajadoras migrantes temporales de regresar a su país de origen a más tardar en la fecha en que concluya su permiso de trabajo, sin embargo, no establece ninguna modalidad de apoyo de las autoridades responsables del Acuerdo para facilitar el retorno de las personas trabajadoras migrantes a sus lugares de origen.

Cuadro resumen - Acuerdo entre Guatemala y Belice sobre un programa para trabajadores de temporada

Fecha de firma: 17 de diciembre de 2014		Vigencia: 17 de diciembre de 2024	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Parcialmente	Preámbulo
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	No	
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	No	
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	No	
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 5
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Parcialmente	Artículo 4
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Parcialmente	Artículo 5
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Parcialmente	Artículo 5
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	No	
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	No	
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	No	
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 2 y 5

I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	No	

Memorando de Entendimiento entre México y Canadá relativo al programa de trabajadores agrícolas mexicanos temporales (abril, 1995)

► Aspectos destacados

En materia de derechos humanos y laborales:

- Estipula que las personas trabajadoras migrantes mexicanas recibirán un trato igual que las personas trabajadoras de Canadá conforme a la legislación aplicable en dicho país.

En materia de contratación:

- Establece que cada persona trabajadora y cada empleador firmarán un contrato de trabajo escrito que contendrá las condiciones de empleo, y que estará sujeto a revisión anual por los gobiernos de ambas partes en consulta con las asociaciones de empleadores.

En materia de gobernanza:

- Contempla la participación de empleadores agrupados en asociaciones como partes responsables en la ejecución del Memorando.

I. Objetivo y antecedentes

El Memorando de Entendimiento entre Canadá y México, relativo al Programa de trabajadores agrícolas temporales, fue suscrito en 1974 por ambos gobiernos. Fue modificado y suscrito por el secretario de Relaciones Exteriores de México y el ministro de Recursos Humanos de Canadá, en la ciudad de Ottawa, Canadá, en abril de 1995, estableciendo su vigencia por cinco años, prorrogable automáticamente de manera indefinida.

Tiene como objetivo facilitar el traslado de trabajadores agrícolas mexicanos temporales a Canadá en aquellas zonas donde su gobierno determine que se necesitan a las personas trabajadoras para satisfacer la demanda de los empleadores del sector agrícola canadiense.

II. Definiciones

No contiene definiciones.

III. Contenido del Convenio a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El Memorando actualizado en 1995 no contiene menciones a los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

El artículo primero, inciso b, señala que las personas trabajadoras recibirán de sus respectivos empleadores en Canadá, alojamiento adecuado y un trato igual al recibido por los trabajadores canadienses que realicen el mismo tipo de trabajo agrícola, de acuerdo con las leyes canadienses. Sin embargo, ni el Memorando ni el contrato de empleo que es parte integrante del mismo contienen mención a la no discriminación de las personas trabajadoras migrantes temporales mexicanas en Canadá. Es importante señalar, no obstante, que la legislaciones migratoria y laboral canadienses y las legislaciones de cada una de sus provincias que regulan las condiciones laborales de las personas trabajadoras establecen la no discriminación en el trabajo.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El Memorando señala en su artículo uno, inciso d, que cada persona trabajadora y cada empleador firmará un contrato de trabajo basado en un modelo estándar que contendrá las condiciones de empleo, acuerdo que estará sujeto a revisión anual por ambas partes y corregido después de consultas con los grupos de empleadores de Canadá que reflejan los cambios requeridos, para la administración exitosa del Programa y adhesión a los principios contenidos en este Memorando. El Memorando de Entendimiento no establece la prohibición de cobro de comisiones a los trabajadores.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

El Memorando de Entendimiento es escueto en cuanto al intercambio de información, limitándose a señalar en su artículo uno, inciso a, que las partes revisarán y establecerán de manera anual las reglas bajo las cuales operará el Programa de personas trabajadoras agrícolas temporales.

D. Situación migratoria

El Memorando de Entendimiento no describe procedimientos o directrices respecto a la estancia o situación migratoria de las personas trabajadoras participantes en el programa objeto del Memorando. Sin embargo, el contrato de empleo, que se considera parte integrante del Memorando de Entendimiento, establece que las personas trabajadoras agrícolas deberán contar con un permiso de trabajo para realizar las labores agrícolas temporales en Canadá.

E. Seguridad y salud ocupacional

El Memorando de Entendimiento no aborda aspectos de seguridad y salud ocupacionales, salvo por la referencia genérica a que las personas trabajadoras recibirán el mismo trato que las personas trabajadoras canadienses bajo las leyes de dicho país. Sin embargo, el contrato de empleo, considerado parte integrante del Memorando, que se revisa anualmente por las partes, contiene en su sección quinta disposiciones detalladas relacionadas con la seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes participantes en el programa que ampara el Memorando.

F. Protección social

El Memorando de Entendimiento no menciona aspectos relacionados con la protección y la seguridad social de los trabajadores, salvo la referencia genérica en su artículo uno, inciso b, respecto a recibir un trato idéntico al de las personas trabajadoras canadienses conforme a sus leyes aplicables. Sin embargo, el contrato de empleo, considerado parte integrante del Memorando de Entendimiento, estipula detalladamente el acceso de las personas trabajadoras agrícolas temporales a los servicios sanitarios durante su trabajo en Canadá.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

Respecto a la protección salarial el texto del Memorando de Entendimiento no hace referencia a mecanismos de protección para las personas trabajadoras, sin embargo, el contrato de empleo, considerado parte integral del Memorando, contiene una sección tercera referente al pago de salarios, incluyendo mecanismos que aseguren el pago de salarios adeudados a los familiares de las personas trabajadoras migrantes en caso de fallecimiento; además, el mismo contrato establece que los empleadores deberán mantener registros de los salarios de los trabajadores, disponibles para revisión de los agentes gubernamentales y que el Gobierno de Canadá a través de sus autoridades laborales serán responsables de garantizar el cumplimiento del contrato.

En materia de deducciones, sin embargo, el Memorando no contiene ninguna disposición al respecto, y el contrato de empleo establece deducciones por parte de

los empleadores a las personas trabajadoras dependiendo de la provincia canadiense.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

El artículo uno, inciso d, estipula además de la participación de ambos gobiernos en la ejecución del Memorando, la participación de los empleadores canadienses en la revisión anual del contrato de trabajo a través de consultas con sus principales asociaciones. El contrato de empleo que acompaña el Memorando de Entendimiento menciona como autoridades participantes en su ejecución y vigilancia, por parte de Canadá, al Departamento de Empleo y Desarrollo Social; y por parte de México, a las Secretarías de Trabajo y Previsión Social y a la Secretaría de Relaciones Exteriores.

I. Competencias y cualificaciones

Ni el Memorando de Entendimiento ni el contrato de trabajo abordan aspectos relacionados con el desarrollo o el reconocimiento de competencias y cualificaciones de las personas trabajadoras participantes en el programa objeto del Memorando.

J. Ahorros y remesas

El contenido del Memorando no contempla aspectos relacionados con la facilitación de ahorros o el envío de remesas para las personas trabajadoras migrantes temporales participantes en el programa objeto del Memorando.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

El Memorando en su texto no contempla aspectos relacionados con el retorno o la reintegración al mercado laboral. Sin embargo, el contrato de empleo en su sección décima considera mecanismos de apoyo al retorno de las personas trabajadoras temporales por parte de los empleadores y del Gobierno de México, en caso de retorno anticipado.

Cuadro resumen - Memorando de Entendimiento entre México y Canadá relativo al programa de trabajadores agrícolas mexicanos temporales

Fecha de firma: 27 de abril de 1995		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	No	
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Parcialmente	Artículo 1
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	No	
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	No	

	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 1, inciso d
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Parcialmente	Artículo 1, inciso a
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	No	
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Parcialmente	Contrato de empleo anexo al Memorando
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	No	
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	Sí	Contrato de empleo anexo al Memorando
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Sí	Contrato de empleo anexo al Memorando
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Parcialmente	Contrato de empleo anexo al Memorando
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Contrato de empleo anexo al Memorando
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	Parcialmente	Contrato de empleo anexo al Memorando

Cuadro 1. Resumen de acuerdos bilaterales entre países miembros de la Conferencia Regional sobre Migración

	A. DERECHOS HUMANOS LABORALES								B. CONTRATACIÓN	C. ACCESO A LA INFORMACIÓN		D. SITUACIÓN MIGRATORIA			E. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	F. PROTECCIÓN SOCIAL	G. CONTRATO DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SALARIAL	H. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA	I. CUALIFICACIONES Y COMPETENCIAS	J. AHORROS Y REMESAS	K. RETORNO Y REINTEGRACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO
PRINCIPIO	A1. Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles.	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes.	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes.	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes y sus familias en caso de pérdida o cambio de empleo	A.8 Deber de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular.	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres.	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar, y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes.	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral.	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral
ACUERDO																					
Costa Rica-El Salvador (2023)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Costa Rica-Guatemala (2023)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
México-EEUU (2023)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
España-Guatemala (2023)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Costa Rica-Nicaragua (2022)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
España-Honduras (2021)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Guatemala-EEUU (2020)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Honduras-EEUU (2019)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
México-Guatemala (2018)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Costa Rica-Panamá (2015)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Guatemala-Bélica (2014)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
México-Canadá PTAT (1995)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

► Buenas prácticas identificadas

Del análisis de los convenios bilaterales sobre migración laboral en los países miembros de la Conferencia Regional sobre Migración se identifican algunas buenas prácticas a resaltar:

En materia de derechos humanos:

Los acuerdos entre Guatemala y España y Honduras y España contemplan el derecho de las personas trabajadoras migrantes a la reunificación familiar, destacando por ser únicos en este sentido.

El Memorando de Entendimiento entre México y los EE. UU. destaca por avanzar los derechos de las mujeres trabajadoras y de miembros de minorías e indígenas al incorporar el compromiso de ambos gobiernos para identificar y mejorar el apoyo a en los procesos de contratación de estos grupos en desventaja.

El Acuerdo entre Costa Rica y Panamá estipula la no discriminación hacia las personas trabajadoras migrantes y, en especial, hacia la población de origen indígena panameña, siendo el único instrumento identificado con un enfoque dirigido a esta población.

Estos aspectos son relevantes en tanto una importante porción de las personas trabajadoras que se emplean al amparo de estos instrumentos lo hacen en el sector agrícola y tienden a ser personas del medio rural, muchas veces provenientes de minorías étnicas o indígenas.

Otra práctica destacable concierne a los mecanismos de acceso a la justicia para las personas trabajadoras migrantes, incluidas aquellas relacionadas con la presentación anónima de quejas y la investigación, resolución y reparación a favor de las personas trabajadoras migrantes en casos de abusos y fraudes en el reclutamiento y en el empleo. Los acuerdos Honduras-EE. UU., Guatemala-EE. UU. y el Memorando México-EE. UU., todos ellos contienen lenguaje relevante respecto a dichos mecanismos, ya sea en los Estados Unidos, o el compromiso de los países de origen para desarrollar capacidades y procedimientos en sus territorios.

Finalmente, es importante destacar la práctica en los acuerdos celebrados por Honduras y Guatemala con los EE. UU. respectivamente, para prohibir expresamente a los reclutadores a someter a las personas trabajadoras a condiciones de explotación, trata, trabajo forzoso o de servidumbre.

En materia de contratación:

Una práctica cada vez más extendida, especialmente en los instrumentos más recientes como los de Guatemala y Honduras con EE. UU. y con España, y el Memorando entre México y EE. UU. establecen la prohibición expresa de realizar cobros o extraer comisiones de contratación y, en el caso de los acuerdos con España, establecen la gratuidad de los procesos de reclutamiento para las personas trabajadoras.

Otra buena práctica relevante en los recientes instrumentos entre México, Guatemala y Honduras con los Estados Unidos es la inclusión de compromisos de los gobiernos firmantes para desarrollar procesos alineados con los principios de la contratación justa o equitativa y ética en dichos acuerdos.

Una práctica complementaria en los respectivos acuerdos de Guatemala y México con los EE. UU. es el compromiso de los gobiernos de exigir a los reclutadores o intermediarios privados el cumplimiento de las normas y regulaciones sobre las agencias de empleo o de reclutamiento. En el caso de Guatemala y los Estados Unidos, específicamente, el compromiso de las partes de investigar, afianzar, aprobar y certificar a los reclutadores o agencias de empleo privadas en Guatemala que recluten personas trabajadoras para empleadores de EE. UU. en el marco de programas de visas de trabajo temporal, así como mantener los registros o padrones de dichas agencias y reclutadores y su estatus de cumplimiento.

En materia de información:

Existe una amplia convergencia entre diversos instrumentos respecto a la buena práctica de intercambio de información y el fortalecimiento de capacidades binacionales para el seguimiento y rastreo de los flujos migratorios laborales temporales, así como sobre sistemas informáticos para la gestión migratoria.

Por ejemplo, el Acuerdo Guatemala-México de 2014 propuso, aunque sin materializarse aún, el desarrollo de un observatorio de migración laboral binacional. En el caso de los acuerdos firmados por Guatemala y Honduras con España, uno de los compromisos establecidos por los países en ambos acuerdos es el relativo al desarrollo de una aplicación informática para facilitar el intercambio de información y la gestión de las ofertas de empleo y la tramitación de las mismas. De manera similar, en el caso del Memorando de México y EE. UU., el Memorando plantea explorar el apoyo al desarrollo de una nueva plataforma del Servicio Nacional de Empleo de México, que incluya información a la que pueden acceder las personas trabajadoras mexicanas para conocer sus derechos en el marco de programas de movilidad laboral.

Respecto a la difusión de información, diversos instrumentos contemplan brindar información exhaustiva sobre derechos y deberes a las personas trabajadoras migrantes. Sin embargo, una de las prácticas que más destacan en este aspecto es por una parte el

enfoque del Acuerdo entre Costa Rica y Panamá para desarrollar y divulgar materiales en lengua indígena de manera que sea comprensible para la población indígena panameña.

En otro renglón, el Memorando entre México y EE. UU. introduce un aspecto innovador relacionado con el acceso a la información, al alentar a las personas trabajadoras participantes en esquemas de trabajo temporal a compartir sus experiencias con sus respectivos gobiernos respecto a la participación en dichos programas. Adicionalmente, plantea el acceso a la información pública para evaluar el impacto de género derivado de los programas de empleo temporal.

En materia de directrices para documentar la situación migratoria de las personas trabajadoras:

En los casos de los acuerdos entre Guatemala y Honduras, tanto con España como con los EE. UU., contienen lenguaje relacionado con los procesos de obtención de los visados de trabajo y, particularmente, relacionados con los procedimientos de las autoridades consulares de los países de destino para verificar que las personas trabajadoras que tramiten los visados de trabajo hayan recibido los contratos de trabajo y conozcan las condiciones de empleo que les han sido ofrecidas.

En el caso de los acuerdos celebrados por Honduras y Guatemala con España, respectivamente, se establece el compromiso de los gobiernos para desarrollar campañas para promover el combate y advertir los riesgos sobre la migración irregular.

En materia de seguridad y salud ocupacional:

El Convenio binacional entre Costa Rica y Nicaragua destaca por mencionar explícitamente el hecho de que las personas trabajadoras nicaragüenses temporales en Costa Rica tendrán la garantía a la higiene y seguridad ocupacional, y a condiciones de bioseguridad durante el ingreso, estadía y retorno, lo anterior derivado de las medidas adoptadas por el Gobierno de Costa Rica en virtud de la emergencia sanitaria por la Covid-19 durante los años 2020 y 2021.

En materia de seguridad social:

El acuerdo entre Guatemala y España destaca por ser uno de los pocos instrumentos en señalar de manera explícita y detallada que las personas trabajadoras migrantes temporales tendrán acceso a todos los derechos de seguridad social, incluida la atención sanitaria conforme a la legislación española.

En materia de protección salarial:

Los acuerdos suscritos por Guatemala y Honduras con EE. UU., así como el Memorando de Entendimiento entre México y los EE. UU., se destacan por contener disposiciones específicas y detalladas sobre protección salarial, particularmente, respecto a medidas para facilitar la denuncia, investigación, reclamación, resolución y devolución de pagos de salarios adeudados a personas trabajadoras temporales, tanto en los Estados Unidos como

a su regreso en sus países de origen, de manera gratuita. Además, dichos instrumentos establecen la prohibición a empleadores y a reclutadores de realizar deducciones salariales sin el consentimiento de las personas trabajadoras.

En materia de gobernanza:

Los convenios firmados por Costa Rica con Nicaragua y con Panamá destacan por incluir como autoridades participantes a las áreas de inspección laboral de los países firmantes, para contribuir a la supervisión de las condiciones de empleo de las personas trabajadoras migrantes temporales.

En el caso de los acuerdos firmados por Honduras y Guatemala con EE. UU., también se destaca la participación de la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo como acompañante en la supervisión de condiciones de trabajo de las personas trabajadoras participantes en programas de empleo temporal en los EE. UU.

En el caso del Memorando de Entendimiento entre México y EE. UU. se destaca en el diseño de la gobernanza la participación de las oficinas consulares para brindar apoyo e información a las personas trabajadoras migrantes. Además, es innovador en cuanto a que plantea una gobernanza regional a través de hacer partícipes a autoridades consulares de Guatemala, El Salvador y Honduras a fin de extender las protecciones que plantea el Memorando respecto de los derechos de personas trabajadoras de dichos países.

En materia de retorno y reintegración:

Los acuerdos firmados por Guatemala y Honduras con España plantean el desarrollo de programas de apoyo y acompañamiento a las personas trabajadoras que deseen retornar a sus países de origen, así como brindarles la asistencia necesaria para su reinserción económica y social.

► Conclusiones

En Mesoamérica coexisten acuerdos y convenios bilaterales de reciente desarrollo, como los suscritos por Guatemala y Honduras con España y con los Estados Unidos; Costa Rica y Guatemala, y México con los Estados Unidos, con otros de larga data y plenamente en operación como el Memorando entre México y Canadá de 1974 y el Convenio binacional entre Costa Rica y Nicaragua.

Estos instrumentos no han evolucionado de manera uniforme, algunos de hechura reciente, a la par de los compromisos asumidos por la comunidad internacional con los derechos de las personas trabajadoras migrantes, como lo sugieren las orientaciones de las Naciones Unidas sobre acuerdos bilaterales de migración laboral o los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT; otros, sin embargo, no han tenido una

actualización de su contenido que refleje dichos avances. En su mayoría, sin embargo, son coincidentes en cuanto al propósito manifiesto de las partes firmantes para proteger los derechos humanos y laborales de las personas migrantes y mejorar la gobernanza y promover una gestión ordenada de los flujos migratorios laborales de carácter temporal, regular y circular.

Al mismo tiempo, salvo el acuerdo entre Guatemala y México de 2014 y 2018, todos los instrumentos suscritos han planteado como cometido poner en marcha o supervisar programas bilaterales de trabajo temporal. Poco más de la mitad de estos instrumentos se plantean bajo un esquema de unidireccionalidad de los flujos migratorios laborales, es decir, asumiendo un país el rol de país de origen y su contraparte el de país de destino. Algunos de los instrumentos más recientes, como el de Guatemala y Costa Rica, así como los suscritos por Honduras y Guatemala con España, plantean un enfoque recíproco en el que las disposiciones son aplicables a ambos como países de origen, tránsito y destino de personas trabajadoras migrantes.

Al revisar los planteamientos de estos instrumentos, bajo el marco de orientaciones de las Naciones Unidas sobre acuerdos bilaterales de migración laboral, son notorios avances importantes en instrumentos recientes en la instrumentalización de principios relacionados con la protección de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes como el combate a la discriminación, la incorporación de cuestiones de género, mecanismos de acceso a la justicia, y cuestiones relativas a la reunificación familiar, como en los instrumentos firmados por Honduras y Guatemala con España.

También hay expresiones importantes en los compromisos bilaterales en cuanto a la prohibición a reclutadores y empleadores a someter a las personas trabajadoras participantes en programas de empleo temporal a condiciones abusivas, de explotación, engaño, trabajo forzoso, trata o servidumbre.

Además, es destacable el avance en algunos de los instrumentos con relación a prácticas relativas al reclutamiento ético y la contratación equitativa, particularmente la supervisión y regulación de los agentes e intermediarios privados, como en los casos de los acuerdos firmados por Honduras, Guatemala y México con Estados Unidos.

También hay avances relevantes en el intercambio de información entre los países, especialmente reflejado en la intención manifiesta de fortalecer capacidades de información y monitoreo de flujos migratorios a través del desarrollo de sistemas informáticos compartidos, así como en el compromiso de impulsar campañas informativas dirigidas a empleadores, personas trabajadoras y reclutadores sobre derechos, deberes, requisitos y responsabilidades en el marco de programas de trabajo temporal y migración laboral.

En relación a la gobernanza, existen avances importantes relacionados con una mayor participación interagencial, particularmente una mejor coordinación entre autoridades de trabajo, exteriores y migración, así como la participación de empleadores, organismos internacionales y de la sociedad civil especializados en temas migratorios y laborales para apoyar la ejecución de los acuerdos y, de manera relevante, la participación más explícita de áreas de inspección laboral de cada uno de los países. Acuerdos recientes como el Memorando entre México y los Estados Unidos también tienen avances significativos en cuanto al reconocimiento de la necesidad de una gobernanza regional de los flujos migratorios con fines de empleo, al incorporar en un acuerdo bilateral disposiciones para colaborar con autoridades de otros países de la región para extender la protección a personas trabajadoras de diversas nacionalidades, dentro de un acuerdo binacional.

Las disposiciones sobre protección salarial, son también una preocupación creciente que aparece en algunos de los más recientes instrumentos bilaterales suscritos, particularmente disposiciones relacionadas a obligaciones mutuas entre los países firmantes para colaborar en el desarrollo de mecanismos que permitan denunciar, investigar, resolver y reparar de manera gratuita, expedita y anónima, para recuperar salarios adeudados o deducciones no autorizadas en favor de personas trabajadoras participantes en programas de empleo temporal, así como disposiciones relativas a la transparencia y claridad en los contratos de trabajo y su conocimiento y consentimiento por parte de las personas trabajadoras y de las autoridades gubernamentales competentes.

Las cuestiones relacionadas con el acceso a la seguridad social y a la salud ocupacional están menos presentes en los convenios, aunque en la mayoría de los casos examinados la referencia genérica a los derechos de las personas trabajadoras incluye el acceso a prestaciones de salud y seguridad social, así como a la seguridad ocupacional. Acuerdos y convenios, como los de Costa Rica con Nicaragua y de Honduras y Guatemala con España, hacen referencia en mayor medida a estas cuestiones de manera explícita.

Finalmente, son también menos frecuentes los instrumentos que incorporan referencias a la etapa final del ciclo de la contratación, es decir, el retorno de las personas trabajadoras migrantes temporales. Si bien en muchos casos hay disposiciones referentes a la obligación o compromiso de retorno de las personas trabajadoras participantes en programas de empleo temporal, solo en el caso de los convenios suscritos por Honduras y Guatemala con España existe un compromiso expreso de desarrollar acciones y programas conducentes no solo al apoyo para el retorno voluntario, sino al acompañamiento a las personas trabajadoras migrantes temporales para su reintegración económica y social en sus países de origen.

► Retos y recomendaciones

De la misma manera en que se reconocen avances en la gestión de los flujos migratorios laborales de carácter temporal al amparo de instrumentos bilaterales que reflejan en diversa medida los principios orientadores sobre acuerdos bilaterales de migración laboral que plantean las Naciones Unidas, también hay insuficiencias y retos que destacar.

En primer lugar, es importante señalar la ausencia casi total de menciones al derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva en la mayoría de los instrumentos, así como a la participación y al papel relevante que pueden jugar las organizaciones de trabajadores en los esquemas bilaterales de empleo temporal.

Otro reto importante es el relacionado con las cuestiones de género, pues los convenios y acuerdos analizados pocas veces refieren aspectos proactivos de apoyo y no discriminación hacia las mujeres trabajadoras migrantes temporales, especialmente en lo relativo a los roles de cuidados y a prestaciones de maternidad.

Además, hay otros aspectos de derechos humanos y laborales prácticamente ausentes en todos los instrumentos que están relacionados con el apoyo a la reunificación familiar, y al apoyo que puedan brindar los gobiernos y la corresponsabilidad de empleadores y reclutadores a las personas migrantes temporales en casos de pérdida de empleo y por razones de fuerza mayor.

La regulación, supervisión y participación ordenada de agentes, intermediarios y reclutadores es uno de los mayores retos, pero también oportunidad para fortalecer la gestión de los flujos migratorios laborales temporales con fines de empleo, sujetándolos a estándares de verificación, registro, licenciamiento u autorización bajo estándares estrictos en aquellos esquemas que contemplan su participación.

Las tres temáticas sin duda menos desarrolladas en todos los instrumentos bilaterales analizados se relacionan, en primer lugar, con la seguridad y salud ocupacionales, a pesar de que las legislaciones nacionales existen y son estrictas al respecto.

En segundo lugar, el desarrollo y reconocimiento de competencias y habilidades de las personas trabajadoras participantes en programas de empleo temporal en los países de origen y destino, a pesar de que en una buena cantidad de casos existe formación previa; y durante el empleo, además de ser programas en los que hay una circularidad recurrente de las mismas personas trabajadoras, sin que ello les reditúe en beneficios de experiencia y mayores ingresos.

En tercer lugar, hay una ausencia también casi total en los instrumentos en relación con mecanismos gratuitos de inclusión financiera, envío de remesas y ahorro para las personas

trabajadoras migrantes a pesar de los beneficios que conlleva el envío de remesas para las economías de muchos de los países de origen de las personas trabajadoras migrantes.

No obstante, estas ausencias y retos son más las oportunidades que existen para continuar mejorando estos instrumentos en favor de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias y de las economías de los países de origen, tránsito y destino.

En ese sentido, se plantean diez recomendaciones generales en la revisión, diseño e instrumentación de acuerdos bilaterales sobre migración laboral:

1. Incluir definiciones claras y detalladas en los instrumentos a fin de que las autoridades competentes, las partes interesadas incluyendo empleadores, reclutadores y otras organizaciones, así como las personas trabajadoras comprendan con mayor claridad los conceptos contenidos en los instrumentos.
2. Considerar a los interlocutores sociales, especialmente a las organizaciones de trabajadores, así como a las organizaciones de empleadores y a otras organizaciones sociales como fuente relevante de consultas, opinión y acompañamiento respecto de los esquemas de migración laboral temporal.
3. Ampliar los supuestos en materia de protección de derechos humanos de las personas migrantes, en la medida que sea posible y de acuerdo con las legislaciones de cada país, a la reunificación familiar, al acceso a la justicia, a la regularización migratoria, a la prórroga de visados o autorizaciones de estancia y trabajo, reubicación y cambio de empleador, en caso de pérdida de empleo, y al apoyo en caso de situaciones de fuerza mayor.
4. Promover una gobernanza con una participación más completa y amplia de autoridades en los instrumentos de migración laboral, incluyendo no solo principalmente a las autoridades laborales, a los servicios de empleo, a las autoridades diplomáticas, y migratorias, sino también a las instituciones encargadas de los servicios de salud, educación, y de regulación financiera, a manera de contemplar aspectos de acceso a la salud, a la educación y reconocimiento de competencias, a la inclusión financiera, entre otras.
5. Detallar lo más exhaustivamente posible los supuestos y cláusulas de los acuerdos y convenios, tanto en los requisitos migratorios y de elegibilidad, como en lo relativo a derechos, deberes y en cuanto al ciclo de contratación a fin de promover la instrumentación de los mismos, planteando para ello anexos operativos, contratos modelo y cláusulas de revisión anual de manera similar al Memorando de Entendimiento México-Canadá y al Convenio binacional Costa Rica-Nicaragua.

6. En materia de reclutamiento y contratación, emular y en la medida de lo posible incorporar los principios generales y directrices operativas de la contratación equitativa de la OIT, a fin de guiar las responsabilidades de intermediarios y agencias de empleo, empleadores y gobiernos respecto a la contratación, especialmente en materia de no discriminación, gratuidad e igualdad de oportunidades para personas trabajadoras migrantes, y la prohibición expresa de comisiones de contratación de cualquier índole a las personas trabajadoras migrantes por parte de reclutadores y empleadores; y especialmente, la lucha contra el fraude en el reclutamiento y en la contratación.
7. En complemento, reforzar en los convenios y acuerdos lenguaje relacionado con prácticas de contratación equitativa y ética, especialmente en lo relativo a que las personas trabajadoras tengan acceso por anticipado a contratos de trabajo por escrito en un idioma que comprendan y que contengan a detalle las condiciones de trabajo, salario, jornada, prestaciones y deducciones autorizadas y consentidas por ellos. Además de contar con asesoría y acompañamiento de las autoridades a lo largo del proceso de contratación, de empleo y retorno, así como aspectos relacionados con el acceso a mecanismos para reclamar y recuperar salarios adeudados por empleadores y reclutadores a favor de personas trabajadoras.
8. Fortalecer en los convenios y acuerdos aspectos relacionados con la difusión y divulgación, y el acceso a la información sobre las características, requisitos, derechos y obligaciones de personas trabajadoras, empleadores, reclutadores y gobiernos, particularmente a través de medios y canales en lenguaje accesible a las personas migrantes, de ser posible en los idiomas de estos y de los países de origen y destino.
9. Fomentar y promover en mayor medida cláusulas y prácticas en los convenios y acuerdos relacionados con la facilitación de la inclusión financiera, el ahorro y las remesas, así como de desarrollo y reconocimiento de competencias y habilidades.
10. Promover la práctica de la evaluación de la instrumentación y funcionamiento de los acuerdos, incluyendo cláusulas al respecto, con la participación y colaboración de las autoridades consulares y diplomáticas, el intercambio y documentación de experiencias, lecciones y buenas prácticas, y promover una gobernanza regional de los esquemas de migración laboral con la retroalimentación de experiencias de personas trabajadoras y de empleadores y otras organizaciones sociales e internacionales especializadas.

Sección 2. Acuerdos bilaterales, regionales y extrarregionales en el resto del continente americano

Resumen de hallazgos

De los ocho instrumentos bilaterales y regionales adicionales analizados a la luz de las orientaciones de Naciones Unidas sobre acuerdos bilaterales de migración laboral (ver Tabla 1), seis de ellos fueron suscritos hace más de dos décadas, y en ningún caso su desarrollo o suscripción es menor a una década, siendo por ello acuerdos de larga data, por lo que en su mayoría preceden al desarrollo y adopción de instrumentos internacionales de gobernanza de la migración a nivel internacional, lo que se refleja en la mayoría de casos en la ausencia de aspectos relevantes de la gobernanza actual, como es la prohibición de comisiones de contratación y la regulación de agencias de empleo e intermediarios privados en los procesos de contratación.

Tres de los acuerdos involucran un mecanismo extrarregional (en el caso de los acuerdos firmados con España) y dos instrumentos son acuerdos regionales que involucran a más de dos países (Instrumento Andino de Migración Laboral y Declaración Sociolaboral del Mercosur).

A diferencia de los acuerdos analizados para Mesoamérica, caracterizados por ser prácticamente en todos los casos unidireccionales con un país claramente de origen y otro de destino, en el caso de un importante número de acuerdos en el resto del continente plantean la reciprocidad o bidireccionalidad de los flujos, incluyendo no solo aquellos de diseño multilateral como el Instrumento Andino de Migración laboral, sino también aquellos de carácter bilateral, como son los casos de España y República Dominicana; Argentina-Chile, Haití-República Dominicana y Colombia-Perú.

Además, se destacan principios relevantes no recogidos muchas veces en los acuerdos más recientes en Mesoamérica, por ejemplo, relacionados con el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva.

Los principios que menos se recogen en los acuerdos bilaterales y multilaterales revisados se relacionan con proteger a las personas trabajadoras en caso de pérdida de empleo y situaciones de fuerza mayor, a garantizar su libertad de movimiento, incluyendo la ausencia de prohibiciones respecto a la retención de documentos de viaje y de identidad de las personas trabajadoras migrantes; la promoción de la seguridad y salud ocupacionales, y el fomento y facilitación de los ahorros y el envío de remesas.

En contraste, aspectos en los que convergen la mayoría de los acuerdos y convenios bilaterales y multilaterales analizados es en el principio de una gobernanza clara de los acuerdos, a través de la identificación y designación de comisiones o autoridades encargadas de la instrumentación; delinear procedimientos o directrices para la documentación de la situación migratoria de las personas trabajadoras; promover el intercambio de información entre autoridades y el acceso a información para las personas trabajadoras migrantes; así como en promover la protección social incluyendo el acceso a los servicios de salud.

Análisis de los acuerdos bilaterales regionales y extrarregionales para regular la migración laboral temporal en el resto de continente americano

Declaración Sociolaboral del Mercosur (julio, 2015)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Resalta el derecho de las personas trabajadoras a la formación y participación en sindicatos, a la negociación colectiva y al derecho de huelga.
- Plantea el compromiso para garantizar la igualdad de oportunidades laborales para todas las personas trabajadoras, la igualdad laboral y de remuneraciones entre mujeres y hombres, y la eliminación de la discriminación en el trabajo respecto a grupos en desventaja en el mercado laboral; y la inserción laboral y el trato digno para las personas con discapacidad.
- Promueve el combate y abolición de todo tipo de trabajo forzoso.
- Establece el compromiso con el desarrollo de medidas de protección contra la pérdida de empleo para las personas trabajadoras y la protección ante la pérdida involuntaria de empleo.
- Promueve el derecho a la libre circulación para las personas trabajadoras.

En materia de gobernanza:

- Afirma el compromiso de las partes para desplegar y mantener sistemas de inspección laboral con el propósito de asegurar el cumplimiento de las disposiciones laborales y sus reglamentos
- Integra una comisión sociolaboral para el seguimiento de la declaración sociolaboral del Mercosur.

En materia de seguridad y salud ocupacional, y de protección social:

- Plantea que todos los Estados parte deberán establecer de manera tripartita, un sistema nacional de seguridad y salud ocupacional que considere aspectos de formación y orientación.

- Señala el derecho de todas las personas trabajadoras a la seguridad social en el ámbito de los acuerdos existentes en el Mercosur en la materia.

En materia de competencias y cualificaciones:

- Señala el derecho de todas las personas a la capacitación y desarrollo de competencias a lo largo de la vida.

En materia de retorno y reintegración:

- Compromete a los Estados parte a desarrollar medidas tendientes a la reinserción laboral de las personas trabajadoras.

I. **Objetivo y antecedentes**

La Declaración Sociolaboral del Mercosur de 2015 es un instrumento vinculante suscrito por jefes de Estado de cinco países miembros del Mercosur, tiene como antecedente la Declaración Laboral del Mercosur de 1998, constituyendo por tanto una revisión a dicha declaración, misma que forma parte de los instrumentos y decisiones derivados del Tratado de Asunción, conocido como el Mercado Común del Sur entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay de 1991, al que posteriormente se adhieren los Estados de Venezuela (2006) y Bolivia (2015) ³. La Declaración consiste en una serie de principios y derechos en el área de trabajo asumida por los Estados Parte del Mercosur y aplicable a las personas trabajadoras nacionales de dichos Estados.

El artículo 32 de la Declaración plantea que la misma será revisada al cabo de seis años tras su entrada en vigor.

Los objetivos de la Declaración Sociolaboral del Mercosur se reflejan en su artículo segundo, que cita el compromiso de los Estados firmantes en torno a propiciar condiciones de trabajo decente para sus ciudadanos a través de, entre otras cosas:

- a) Formular y poner en práctica políticas activas de trabajo decente y pleno empleo productivo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, articuladas con

³ Por otro lado, los Estados Parte del Mercosur suscribieron en el año 2002 el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Parte del Mercosur, que establece que las personas residentes nacionales en cualquiera de los estados miembros del Mercosur que deseen residir en el territorio de otro estado miembro podrán obtener permisos de residencia temporal de hasta dos años, o definitiva, acreditando en ambos casos su nacionalidad, y tratándose de permisos de residencia definitiva acreditando medios lícitos de subsistencia. El Acuerdo señala, además, en su artículo noveno que las personas que establezcan su residencia en otro de los estados miembros tendrán derecho a recibir un trato igualitario al de los residentes nacionales del país receptor, incluyendo en los aspectos relacionados con la aplicación de la legislación laboral, así como el derecho de la reagrupación familiar y la transferencia de remesas.

políticas económicas y sociales, de modo de favorecer la generación de oportunidades de ocupación e ingresos.

- b) Elevar las condiciones de vida de los ciudadanos.
- c) Promover el desarrollo sostenible de la región.

Además, para dichos propósitos la Declaración se plantea:

- a) La generación de empleos productivos en un ambiente institucional, social y económicamente sostenible.
- b) El desarrollo de medidas de protección social.
- c) La promoción del diálogo social y del tripartismo.
- d) El respeto, difusión y aplicación de los principios y derechos fundamentales del trabajo.

II. Definiciones

El capítulo primero de la Declaración, denominado «Principios generales», en su artículo primero contiene las siguientes precisiones en cuanto al género de los términos:

A efectos del presente instrumento, los términos «trabajador» y «trabajadores» comprenden «trabajador y trabajadora» y «trabajadores y trabajadoras», y los términos «empleador» y «empleadores» comprenden «empleador y empleadora» y «empleadores y empleadoras».

III. Contenido de la Declaración a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguarda de los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

En relación a la protección de los derechos humanos y laborales, la Declaración Sociolaboral del Mercosur abunda en gran detalle respecto al compromiso y adhesión a los diversos instrumentos y compromisos internacionales con los derechos humanos, mencionando en su preámbulo específicamente la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944); la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998); la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948); la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947); y la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948).

Por su parte, el artículo octavo de la Declaración establece el derecho de toda persona al trabajo libremente elegido de conformidad con las normas nacionales de cada país.

Se desataca, a su vez, el artículo decimosexto, que hace mención en sus numerales uno, dos y cuatro al derecho de las personas trabajadoras y de los empleadores a formar organizaciones y de afiliación a las mismas, así como a la libertad de asociación, haciéndolo único entre los acuerdos revisados, al incluir el derecho a la sindicación, derecho que deberá ser garantizado por todos los Estados Parte sin que ello signifique para las personas trabajadoras riesgos de despido, o limitar su acceso y promoción en un empleo.

Los artículos decimosexto y decimoséptimo de la Declaración establecen el compromiso de los Estados firmantes a respetar y salvaguardar los derechos de negociación colectiva y el derecho de huelga.

Por otra parte, el artículo vigésimo octavo de la Declaración señala que los Estados Parte asumen el compromiso con el respeto a los derechos fundamentales contenidos en la misma Declaración, promoviendo su aplicación conforme a las convenciones internacionales de trabajo ratificadas y a la legislación de cada país, y a los convenios colectivos de trabajo.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

La Declaración es prolífica respecto a la igualdad de trato y a la no discriminación, el capítulo segundo de la Declaración, denominado «Derechos individuales», en su artículo cuarto señala el compromiso de los Estados Parte para garantizar la igualdad efectiva de derechos, de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación sin distinción o exclusión motivada por el sexo, etnia, raza, color, género, edad, credo religioso, opinión o actividad sindical, entre otros, además de la garantía de igualdad salarial y de no discriminación.

El numeral tres del mismo artículo cuarto de la Declaración enfatiza, además, el compromiso de las partes para realizar acciones conducentes a eliminar la discriminación respecto a grupos en desventaja en el mercado de trabajo.

En artículo quinto abunda en la igualdad de trato y de oportunidades laborales y de condiciones de trabajo, remuneración, y protección para mujeres y hombres, incluyendo la conciliación entre el trabajo y la familia, así como la negociación colectiva y el derecho a la sindicación.

El artículo sexto de la Declaración afirma, además, la no discriminación, la inserción laboral y el trato digno en el empleo hacia las personas con discapacidad.

En el mismo sentido, el artículo séptimo plantea el derecho de las personas trabajadoras independientemente de su nacionalidad, a la asistencia, la información, la protección y la igualdad de derechos.

Finalmente, el artículo decimosexto, en su numeral tres, plantea la protección a las personas trabajadoras contra actos discriminatorios para limitar su derecho a la libertad de asociación.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

El artículo decimonoveno de la Declaración establece el compromiso de los Estados Parte para promover y desarrollar procedimientos de solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo, que sean independientes, imparciales y voluntarios.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

Respecto a la prevención de la eliminación de la violencia, el acoso y el abuso en contra de las personas trabajadoras, el artículo octavo de la Declaración estipula el compromiso de los Estados Parte para adoptar medidas orientadas a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio exigido a cualquier persona bajo amenaza de sanción, así como para abolir la utilización de fuerza de trabajo que utilice, propicie o tolere el trabajo forzoso, y todo aquel trabajo forzoso como medio disciplinario, de coerción política, fomento económico, discriminación o castigo.

A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes

Respecto a la libre circulación de las personas trabajadoras migrantes, el artículo séptimo de la Declaración establece que los Estados Parte adoptarán medidas para facilitar la libre circulación de las personas trabajadoras en zonas fronterizas y a desarrollar acciones coordinadas en materia de políticas laborales y migratorias que promuevan la libre circulación de personas trabajadoras y la integración de los mercados de trabajo del bloque.

A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar

La Declaración no hace mención del derecho a la reunificación familiar.

A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes y sus familias en caso de pérdida o cambio de empleo

El artículo decimoquinto de la Declaración señala el derecho de las personas trabajadoras a la protección contra el despido.

A.8 Deber de protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia

El artículo vigésimo tercero de la Declaración también plantea que los Estados Parte se comprometen a establecer sistemas de protección contra el desempleo involuntario, así como a sistemas de relocalización y de actualización de competencias profesionales que faciliten la reinserción laboral.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

La Declaración no aborda aspectos sobre contratación equitativa o ética de las personas trabajadoras.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

Respecto al intercambio de información, el artículo vigésimo noveno de la Declaración establece que los Estados Parte deberán elaborar a través de sus Ministerios del Trabajo memorias anuales con la información más relevante sobre las normas y prácticas nacionales relativas a la implementación de los principios, derechos y compromisos contenidos en la declaración sociolaboral, así como de las políticas y programas adoptados para cumplirlos y el análisis de sus efectos. Por su parte, el artículo trigésimo de la Declaración establece que la Comisión Sociolaboral del Mercosur sostendrá reuniones al menos dos veces al año para analizar los informes de los Estados Parte y para formular informes y recomendaciones.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

En cuanto al acceso a información para las personas trabajadoras, el artículo vigésimo cuarto de la Declaración Sociolaboral del Mercosur señala el compromiso de los Estados firmantes para garantizar información sobre los mercados de trabajo y su difusión nacional y regional.

D. Situación migratoria

La Declaración plantea la integración de los mercados laborales y la libertad de movimiento de las personas trabajadoras, sin embargo, no plantea directrices en torno a la documentación para determinar la situación migratoria de las personas trabajadoras en los países que integran el bloque.

E. Seguridad y salud ocupacional

E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes

Respecto a la seguridad y salud ocupacionales, el artículo vigésimo quinto de la Declaración establece el compromiso de los Estados Parte para desarrollar,

poner en ejecución y evaluar periódicamente, en consulta con organizaciones de trabajadores y empleadores, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, que deberán prever aspectos de información, formación y capacitación para empleadores y para las personas trabajadoras.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

En materia de protección social, el artículo vigésimo séptimo de la Declaración Sociolaboral del Mercosur señala que todas las personas trabajadoras tienen el derecho a la seguridad social, conforme a las legislaciones de cada país, y en atención al Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercosur.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

La Declaración Sociolaboral aborda de manera escueta aspectos de protección salarial. En su artículo decimocuarto hace referencia al derecho de todas las personas trabajadoras a un salario mínimo, y al compromiso de los Estados Parte a garantizar este derecho a través de la adopción de medidas específicas. Sin embargo, no se detallan medidas tendientes al establecimiento de mecanismos para presentar quejas de manera anónima, investigar, solucionar y recuperar a favor de los trabajadores salarios adeudados o deducciones no autorizadas de los salarios por parte de los empleadores.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

Respecto a la gobernanza, la Declaración plantea en su artículo vigésimo quinto, numeral cuarto, el compromiso de los Estados firmantes para establecer y mantener sistemas de inspección laboral que aseguren la aplicación de las disposiciones laborales y sus reglamentos.

Por su parte, el artículo vigésimo octavo, numeral dos de la Declaración, estipula la conformación de la Comisión Sociolaboral del Mercosur como un órgano tripartito, con el objeto de fomentar y acompañar la instrumentación de la Declaración. Asimismo, el numeral tres, inciso e, del mismo artículo, señala como funciones adicionales de la Comisión Sociolaboral, entre otras, la elaboración de planes y programas de acción y recomendaciones relacionadas al cumplimiento de la Declaración.

I. Competencias y cualificaciones

I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral

En materia de desarrollo y reconocimiento de competencias y cualificaciones, el artículo vigésimo cuarto de la Declaración establece el derecho de todas las personas trabajadoras a la formación y a la calificación profesional a lo largo de la vida laboral, y compromete a los Estados Parte a establecer programas de formación, calificación y orientación profesional para el desarrollo profesional continuo de las personas trabajadoras.

La Declaración no abunda, sin embargo, en aspectos relacionados con el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.

J. Ahorros y remesas

La Declaración no contiene estipulaciones respecto a facilitar el ahorro y el envío de remesas a las personas trabajadoras.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

Respecto al retorno y reintegración laboral de las personas trabajadoras, la Declaración, en su artículo séptimo, plantea el compromiso de los Estados Parte para desarrollar medidas en los ámbitos legislativo e institucional, tanto relacionadas con las políticas laborales como migratorias, para facilitar la libre circulación de las personas trabajadoras, así como su reintegración en los mercados laborales en el contexto de la integración regional.

Cuadro resumen - Declaración Sociolaboral del Mercosur

Fecha de firma: 17 de julio de 2015		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Sí	Preámbulo, Artículos 8,16, 17 y 28
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Sí	Artículos 4, 5, 6, 7 y 16
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	Sí	Artículo 19

	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 8
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 7
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	Sí	Artículo 15
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	Sí	Artículo 23
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	No	
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Artículos 29 y 30
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículo 24
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	No	
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	No	
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 25
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Sí	Artículo 27
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Parcialmente	Artículo 14
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 26 y 28

I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	Parcialmente	Artículos 6 y 24
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	Parcialmente	Artículos 7 y 23

Acuerdo marco de asistencia y cooperación en materia migratoria entre Colombia y Perú (marzo, 2012)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Promueve la lucha contra la trata y el tráfico de personas y plantea la adopción de un enfoque de igualdad de género y de no discriminación en favor de grupos en desventaja en el mercado laboral.
- Propone la realización de inspecciones laborales por parte de las autoridades del trabajo como medio para asegurar los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

En materia de intercambio de información:

- Establece el compromiso de las partes para impulsar campañas informativas sobre los derechos y deberes laborales, dirigidas a las personas trabajadoras migrantes, y de sensibilización respecto a los riesgos de la migración irregular y el tráfico de personas.

En materia de situación migratoria:

- Plantea el diálogo entre las partes para explorar mecanismos de regularización en ambos países de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

En materia de seguridad y salud ocupacional, y de protección social:

- Estipula el derecho de las personas trabajadoras migrantes a la seguridad social que establece la legislación del país de destino correspondiente, y la obligación de los empleadores de realizar los trámites correspondientes para ello.

En materia de gobernanza:

- Establece la creación de una comisión técnica binacional en materia de cooperación y diálogo migratorio, que impulse una agenda bilateral en favor de las comunidades de ambos países, incluyendo la regularización del estatus migratorio de los

ciudadanos de cada país en el otro; el acceso a la seguridad social a sus respectivos ciudadanos en el territorio de la contraparte.

En materia de competencias y cualificaciones:

- Plantea que las partes ejecutarán acciones coordinadas para facilitar el reconocimiento y la certificación de competencias laborales, así como de los estudios obtenidos en los países de origen de las personas migrantes.

En materia de retorno y reintegración:

- Promueve el desarrollo de programas conjuntos de apoyo al retorno voluntario y la reinserción laboral de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a los países de origen, a través de proyectos para fomentar la capacitación laboral y el reconocimiento de la experiencia adquirida por parte de las personas trabajadoras migrantes.

I. Objetivo y antecedentes

El Acuerdo marco de asistencia y cooperación en materia migratoria entre Colombia y Perú fue suscrito entre sus ministros de Relaciones Exteriores, en marzo de 2012, con el objeto de impulsar mecanismos regulados y formales de migración laboral encausados por las autoridades competentes, a fin de satisfacer las necesidades de capital humano de ambos países, reafirmando los derechos reconocidos en los instrumentos internacionales a favor de los trabajadores de ambos países. El Acuerdo tiene una duración indefinida.

II. Definiciones

El Acuerdo contiene un «Capítulo preliminar» en el que se definen los términos utilizados en su contenido, entre ellos, los conceptos de «país de origen» y «país de recepción», así como otros incluyendo el de «trabajadores migrantes», referidos en el Acuerdo como: *«Los ciudadanos colombianos y peruanos autorizados para ejercer una actividad remunerada por cuenta ajena o propia en el territorio de ambas partes, de acuerdo con sus respectivas legislaciones nacionales».*

III. Contenido del Acuerdo a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguarda de los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El Acuerdo es claro respecto a la protección de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes, ya que desde su preámbulo se plantea como uno de los objetivos que motivan a los gobiernos de ambos países a colaborar, con el ánimo de regular, de manera ordenada, los flujos migratorios conforme a los

acuerdos e instrumentos internacionales en la materia, incluyendo la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, de las Naciones Unidas (1990).

El mismo preámbulo abunda, además, respecto a que uno de los objetivos que persigue el Acuerdo es que las personas trabajadoras de ambos países que arriben al territorio de la otra parte gocen de manera efectiva de los derechos consagrados en los instrumentos internacionales de los que son parte ambos Estados, además del reconocimiento respecto a la necesidad de respetar los derechos establecidos en las legislaciones de los dos países.

El artículo décimo señala que, con el fin de asegurar los derechos de las personas trabajadoras migrantes en el país de destino, las autoridades laborales de ambos países realizarán inspecciones en los centros de trabajo en los que laboren.

Por su parte, el artículo décimo cuarto, señala el compromiso de ambos gobiernos para profundizar la colaboración en materia de flujos migratorios laborales, asegurando que se respeten los derechos fundamentales de las personas trabajadoras migrantes, así como para la lucha contra la trata de personas.

El artículo decimo noveno, además, señala que ambos gobiernos se comprometen a mantener un diálogo permanente en materia migratoria y consular que favorezca la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes y de sus familias.

El contenido del Acuerdo no aborda aspectos relacionados con la libertad de afiliación sindical o el derecho a la sindicalización.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

Respecto a la igualdad de trato y a la no discriminación, el Acuerdo bilateral establece en su artículo vigésimo tercero la incorporación del enfoque de género y en favor de grupos vulnerables respecto a las actividades de colaboración que plantean. Sin embargo, no se detallan mayores acciones o disposiciones respecto a la no discriminación hacia las personas trabajadoras migrantes.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

Respecto a mecanismos de acceso a la justicia para personas trabajadoras migrantes al amparo del Acuerdo, su artículo décimo primero establece que cualquier disputa que pudiera surgir entre personas trabajadoras migrantes y empleadores será atendida de conformidad con la legislación del país de acogida en el que labore, promoviendo la celeridad en la resolución de dichos conflictos.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

Respecto a los aspectos de contratación equitativa y ética, el Acuerdo no detalla medidas de regulación de intermediarios o agencias de empleo, así como tampoco la prohibición de cobros o comisiones de contratación, ni deducciones indebidas. El capítulo cuarto del Acuerdo, en su artículo sexto, dispone que la preselección de las personas trabajadoras candidatas será efectuada por las autoridades laborales de cada país, según corresponda, así como la posibilidad de participación de los empleadores o sus representantes. La selección de las personas trabajadoras a las ofertas de empleo se apegará al cumplimiento por parte de las personas candidatas, de los requisitos establecidos en dichas ofertas.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

En relación con el intercambio de información, el preámbulo del Acuerdo señala que las partes intercambiarán información de manera constante, a través de sus autoridades diplomáticas, respecto a buenas prácticas y programas en beneficio de las personas trabajadoras migrantes.

Por otra parte, el artículo quinto del Acuerdo señala que los Ministerios de Trabajo de cada país comunicarán a sus contrapartes el número y características de las ofertas de empleo, que deberán incluir la fecha de inicio, el número de puestos de trabajo, las condiciones de empleo, incluyendo jornada, remuneraciones, lugar de trabajo, las prestaciones, y aspectos relacionados con la estadía.

El artículo décimo tercero y vigésimo del Acuerdo señalan que las partes se comunicarán vía diplomática, respecto de las autoridades, trámites y aspectos consulares y migratorios para la ejecución del Acuerdo.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

Respecto a garantizar el acceso a la información para las personas trabajadoras migrantes, el artículo sexto del Acuerdo señala que las partes brindarán asesoramiento y asistencia respecto a todo el proceso de intermediación laboral.

Por su parte, el artículo séptimo plantea que antes del inicio del viaje, las autoridades del país de origen de las personas trabajadoras brindarán toda la información respecto al lugar de destino, condiciones de estancia, empleo, alojamiento, remuneraciones, derechos y prestaciones laborales, así como de asistencia consular.

Complementariamente, el artículo décimo quinto establece el compromiso de los dos gobiernos para impulsar campañas de información sobre los derechos y obligaciones laborales, dirigidas a las personas trabajadoras migrantes, además de

concientizarles respecto a la migración irregular y a los riesgos asociados con el tráfico de personas.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El Acuerdo en su artículo sexto aborda aspectos relacionados con la documentación de la situación migratoria de las personas trabajadoras al amparo del Acuerdo, estableciendo que las solicitudes sobre visados de trabajo serán tramitadas con carácter urgente por la oficina consular respectiva, e indicarán, estampados en el pasaporte de las personas trabajadoras migrantes, su tipo y vigencia. A su vez, el artículo séptimo señala que las autoridades responsables de cada país emitirán los permisos para la estancia regular y trabajo a las personas trabajadoras migrantes.

D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia

El contenido del Acuerdo no recoge aspectos relacionados con procedimientos para la renovación y prórroga de los visados de trabajo o las autorizaciones de residencia.

D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular

Respecto a la protección y garantía a los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, el Acuerdo se destaca por considerar en su artículo primero, inciso b, la posibilidad de regularización en ambos países, de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.

E. Seguridad y salud ocupacional

El Acuerdo no contiene disposiciones que aborden cuestiones de seguridad y salud ocupacional.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

En cuanto a la protección social, el Acuerdo plantea en su artículo sexto, numeral dos, que las personas empleadoras tienen la obligación de informar y someter ante las autoridades correspondientes en el país de destino, la documentación que les sea requerida para tramitar los asuntos migratorios, laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras migrantes.

Por otra parte, el capítulo quinto del Acuerdo, denominado «Derechos y condiciones laborales y sociales de los trabajadores migrantes», en sus artículos octavo y noveno abundan respecto a la protección social de las personas trabajadoras migrantes.

El artículo octavo menciona que las remuneraciones, las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras migrantes, incluyendo su afiliación a los sistemas de seguridad social de cada país, estarán contenidas en sus respectivos contratos de trabajo.

Por su parte, el artículo noveno señala que las personas trabajadoras migrantes gozarán de los beneficios de la seguridad social que establece la legislación del país de destino correspondiente.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

Respecto de la protección salarial y el contrato de empleo, el Acuerdo en su artículo sexto señala que las personas trabajadoras migrantes seleccionadas por las autoridades deberán firmar un contrato de trabajo con arreglo a la legislación del país de destino, en un plazo no mayor a treinta días, y dicho contrato será facilitado a su vez a las autoridades del país de origen de las personas migrantes. Por su parte, como se mencionó, el artículo octavo establece que las condiciones de trabajo, de remuneración y de seguridad social de las personas trabajadoras migrantes se estipularán en un contrato de trabajo.

El Acuerdo no contempla, sin embargo, aspectos relacionados con el acceso de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos para denunciar y recuperar salarios adeudados por los empleadores o deducciones no autorizadas o ilegalmente extraídas.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

En relación con la gobernanza del Acuerdo, el capítulo preliminar indica a las autoridades de Relaciones Exteriores y de Trabajo de cada país como ejecutores del Acuerdo. Por su parte, el artículo décimo establece que las autoridades laborales de cada país serán encargadas de supervisar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores a través de acciones de inspección del trabajo. El artículo décimo tercero complementariamente dispone que las autoridades de Exteriores y Trabajo de ambos países definirán de manera conjunta las modalidades de aplicación del Acuerdo.

El capítulo octavo del Acuerdo abunda en aspectos de gobernanza, al señalar la creación de un comité mixto de coordinación sobre migración laboral. El artículo décimo séptimo plantea las funciones de dicho comité señalando, entre otros, dar seguimiento a la ejecución del Acuerdo, efectuar su revisión y determinar las reglas para su funcionamiento, y difundir información sobre su contenido, entre otras.

Por su parte, el capítulo noveno del Acuerdo plantea el establecimiento de un mecanismo de cooperación general migratoria entre los dos países y su artículo 21 señala la creación de una comisión técnica binacional en materia de cooperación y diálogo migratorio, que se reunirá anualmente y tendrá como funciones, de acuerdo con el artículo vigésimo segundo del Acuerdo, entre otras: el intercambio de experiencias en materia de vinculación de personas trabajadoras en el exterior; la definición de acciones coordinadas en favor de las comunidades de ambos países, destacadamente la regularización del estatus migratorio de los ciudadanos de cada país en el otro; el diseño de mecanismos que permitan acceder a la seguridad social a sus respectivos ciudadanos en el territorio de la contraparte; y el diseño conjunto de estrategias para promover la migración ordenada y regulada, además de evaluar la ejecución del mecanismo de cooperación migratoria.

I. Competencias y cualificaciones

I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral

En materia de desarrollo y reconocimiento de competencias y cualificaciones, en su artículo segundo, el Acuerdo establece que las autoridades laborales de cada país a través de programas específicos y de sus correspondientes áreas de capacitación o de empleo ofrecerán a los nacionales de cada país capacitación y certificación de competencias laborales adquiridas en sus respectivos territorios al amparo del Acuerdo.

Por su parte, el artículo cuarto indica que las partes ejecutarán acciones coordinadas conducentes al desarrollo progresivo de procesos que faciliten la certificación de competencias laborales y la certificación de estudios obtenidas en los países de origen de las personas migrantes.

J. Ahorros y remesas

El Acuerdo no contiene disposiciones respecto a la facilitación a las personas trabajadoras migrantes para su ahorro o envío de remesas.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

El capítulo sexto del Acuerdo, denominado «El retorno de los trabajadores migrantes», señala en su artículo décimo segundo el compromiso de ambas partes para promover programas que apoyen al retorno voluntario de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a los países de origen, así como medidas para impulsar su reinserción laboral, para lo cual las autoridades laborales de cada país les brindarán información sobre el mercado laboral. Asimismo, se plantea el

desarrollo de proyectos con fondos internacionales de cooperantes para fomentar la capacitación laboral y el reconocimiento de la experiencia adquirida de las personas migrantes.

Cuadro resumen - Acuerdo marco de asistencia y cooperación en materia migratoria entre Colombia y Perú

Fecha de firma: 6 de marzo de 2012		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Sí	Preámbulo, Artículos 10, 14 y 19
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Sí	Artículo 23
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	Sí	Artículo 11
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	No	-
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	-
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	-
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	-
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	-
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 6
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Preámbulo, Artículos 5,13 y 20
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículos 6, 7 y 15
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículos 6 y 7
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	-
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	Parcialmente	Artículo 1
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	-

F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Sí	Artículo 6, numeral 2, 8 y 9
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Parcialmente	Artículos 6 y 8
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Capítulo preliminar, Artículos 8, 10,13,17 y 21
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	Sí	Artículos 2 y 4
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	-
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	Sí	Artículo 12

Instrumento Andino de Migración Laboral (Decisión 545, junio, 2003)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Reconoce el derecho a la negociación colectiva y a la sindicalización de las personas trabajadoras migrantes.
- Consagra el derecho a la libertad de circulación de las personas trabajadoras migrantes en el ámbito territorial de la comunidad andina.
- Plantea medidas conjuntas para permitir y fomentar la reunificación de las personas trabajadoras migrantes con sus familiares.

En materia de acceso a la información:

- Plantea la formulación y despliegue de campañas informativas para divulgar y difundir los derechos y deberes de las personas trabajadoras migrantes y proporcionarles información sobre las regulaciones en materia de migración laboral, condiciones de empleo y de vida en los países de destino.

En materia de situación migratoria:

- Enuncia de manera general los procedimientos para la emisión de las autorizaciones respecto al registro de condición migratoria, plazos de los visados de trabajo y cambios de situación migratoria para las personas trabajadoras andinas, conforme a la duración de los contratos de trabajo, por parte de las autoridades competentes.

En materia de gobernanza:

- Prevé el establecimiento de oficinas de migración laboral, que supervisen tanto la situación migratoria-laboral de las personas trabajadoras migrantes y el cumplimiento normativo por parte de sus empleadores, de forma coordinada con las áreas de inspección competentes de cada país.

En materia de ahorros y remesas:

- Plantea la libertad de las personas trabajadoras migrantes para transferir los recursos obtenidos por su trabajo, atendiendo a las normas fiscales y judiciales aplicables.

I. Objetivo y antecedentes

El Instrumento Andino de Migración Laboral (decisión 545) forma parte de las resoluciones e instrumentos emitidos dentro del marco institucional del Sistema Andino de Integración que da sustento a la Comunidad Andina, integrada por Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, y reemplaza a la decisión 116 sobre migración laboral adoptada en febrero de 1977 por los países parte del bloque durante el décimo séptimo período extraordinario de sesiones de la comisión del Acuerdo de Cartagena (1969).

La decisión 545 que da sustento al Instrumento fue adoptada por los ministros de Relaciones Exteriores de los Estados Parte, durante la décimo primera Reunión del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina, el 25 de junio de 2003.

El Instrumento en su capítulo primero establece como objetivo servir como marco normativo a fin de permitir la libre circulación y permanencia con fines de empleo, de las personas nacionales de los países andinos.

El Instrumento no establece una vigencia, por lo que se asume como de vigencia indefinida.

II. Definiciones

El capítulo tercero del Instrumento, en su artículo tercero contiene definiciones respecto a diversos términos utilizados en sus diferentes artículos, particularmente se destaca el concepto contenido en el inciso e: «Trabajador migrante andino», definido como: el nacional de un País Miembro que se traslada a otro País Miembro con fines laborales bajo relación de dependencia, sea en forma temporal o permanente; también se destaca la definición del término en el inciso g: «Situación migratoria regular», definida en el Instrumento como: la permanencia o residencia autorizada y vigente, otorgada por la autoridad de migración competente, así como

la definición contenida en el inciso i: «Ámbito fronterizo laboral», entendido como: el área económica cercana al límite internacional que los Países Miembros determinan bilateralmente.

III. Contenido del Convenio a la luz de las Orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguarda de los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El Instrumento se destaca por el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y a la sindicalización. El capítulo quinto del Instrumento, denominado «Disposiciones comunes a todos los trabajadores migrantes», dispone en su artículo décimo primero que las personas trabajadoras migrantes tendrán derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva de conformidad con la legislación de cada país y con base en los convenios internacionales del trabajo ratificados por los países de acogida.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

Respecto al compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación, el artículo décimo del Instrumento se adhiere de manera expresa al principio de igualdad de trato y de oportunidades a para todas las personas trabajadoras migrantes del bloque en el ámbito del espacio andino, estableciendo que en ningún caso se ejercerá discriminación respecto a ninguna persona trabajadora migrante por ninguna causa relacionada con nacionalidad, sexo, raza, religión, condición social u orientación sexual.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

El artículo décimo tercero del Instrumento Andino de Migración Laboral señala, en relación con el acceso de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos de justicia eficaces, imparciales e independientes, el compromiso de los países miembros de la comunidad andina para garantizar a las personas trabajadoras migrantes acceso libre a autoridades administrativas y judiciales para el ejercicio y defensa de sus derechos.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

El Instrumento no aborda en su contenido, de manera expresa, aspectos relacionados con la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos en contra de las personas trabajadoras migrantes.

A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes

El Instrumento Andino aborda de manera detallada aspectos relacionados con la libertad de movimiento de las personas trabajadoras migrantes en los países que integran la comunidad andina. Al respecto, el artículo primero señala que el Instrumento tiene por objeto ofrecer un marco normativo para facilitar la gradual y progresiva libre circulación con fines laborales de las personas trabajadoras andinas en el ámbito territorial del bloque.

El artículo vigésimo, por su parte, establece el compromiso de los países de la comunidad para reconocer la libertad de circulación de las personas trabajadoras migrantes en el ámbito territorial de la comunidad, así como a no adoptar medidas que restrinjan dicha libertad de movimiento o la permanencia de las personas trabajadoras en los países miembros.

Complementariamente, el artículo décimo noveno señala que los países de la comunidad proporcionarán a las personas trabajadoras migrantes información necesaria para circular y permanecer en cualquiera de los Países Miembros a través del establecimiento de servicios administrativos para dichos efectos.

A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar

Respecto al derecho a la reunificación familiar, el Instrumento en su artículo décimo segundo señala que los países miembros de la comunidad permitirán la entrada y salida de las personas trabajadoras migrantes, así como de familiares, particularmente de su cónyuge, de sus hijos menores de edad y de sus ascendientes y dependientes, con la finalidad de facilitar la reunificación, con base en las leyes de inmigración del país de acogida.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El Instrumento no contiene disposiciones en torno a la contratación equitativa o ética de personas trabajadoras migrantes, incluyendo la regulación de la contratación a través de intermediarios, agencias de empleo privadas, ni aspectos relacionados con la prohibición de comisiones de contratación.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

El Instrumento aborda de manera somera aspectos relacionados con intercambio de información entre las autoridades de los países miembros en torno a la facilitación de la migración laboral. En ese sentido, el artículo décimo séptimo apunta a la existencia de oficinas de migración laboral en los países de la comunidad, las cuales entre sus funciones deberán procurar el intercambio de información y la realización de consultas entre las autoridades competentes.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

El Instrumento Andino de Migración Laboral establece en su artículo décimo séptimo, en su capítulo séptimo respecto a las oficinas de migración laboral, que estas unidades administrativas tendrán a cargo entre otras labores, las de preparar campañas de orientación e información para difundir los derechos de los que gozan las personas trabajadoras migrantes, según la legislación de cada país de la comunidad, así como proporcionar información a las personas empleadoras y trabajadoras respecto a las leyes, normas, regulaciones y políticas en materia de migración laboral, e informar a las personas trabajadoras y a sus familias respecto a las autorizaciones de trabajo, condiciones de empleo y de vida en los países de acogida.

Por su parte, el artículo décimo octavo plantea que los países miembros impulsarán la creación y optimización de servicios de información sobre las ofertas de empleo y condiciones de trabajo en los países integrantes para facilitar la movilidad.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

En relación al abordaje de directrices sobre procedimientos para documentar la situación de los migrantes en el país de destino, el Instrumento Andino plantea en su artículo noveno dentro del capítulo quinto sobre disposiciones comunes a todas las personas trabajadoras migrantes, que su ingreso y estadía se efectuará de manera coordinada entre las autoridades responsables de cada país con apego a las leyes comunitarias y nacionales, debiendo las personas trabajadoras migrantes registrarse con esa calidad migratoria y, por su parte, las oficinas de migración laboral de cada país deberán expedir la documentación que acredite dicha condición a las personas trabajadoras migrantes, para facilitarles su inserción laboral.

Por otra parte, el artículo décimo cuarto del Instrumento dispone que las autoridades de los países de origen de las personas trabajadoras migrantes tomarán medidas para asegurar que sus nacionales que migren con fines laborales al territorio de otros miembros de la comunidad cuenten con la documentación requerida para ello.

El capítulo octavo del Instrumento, denominado «Programa de liberalización», por su parte, detalla en su artículo vigésimo segundo que las autoridades competentes de cada país de la comunidad otorgarán las autorizaciones respecto a los plazos de los visados de trabajo o cambios de situación migratoria para las personas trabajadoras andinas, conforme a la duración de los contratos de trabajo.

D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia

En relación con la existencia de procedimientos claros respecto a las renovaciones o prórrogas de las autorizaciones de estadía y trabajo, el artículo vigésimo primero del Instrumento Andino señala que las personas trabajadoras migrantes podrán obtener prórrogas a sus permisos de trabajo, de las oficinas de migración laboral del país al que se trasladen, debiendo para ello realizar la solicitud y trámites correspondientes, siempre contando para ello con un contrato de trabajo.

E. Seguridad y salud ocupacional

El Instrumento no aborda en su texto aspectos relacionados con la seguridad y la salud ocupacional de manera expresa.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

El capítulo quinto del Instrumento, relativo a «Disposiciones comunes a todos los trabajadores migrantes», señala en relación con la protección social, en su artículo décimo tercero, que los países de la comunidad garantizarán a las personas trabajadoras migrantes, conforme a sus normas, el acceso a los sistemas de seguridad social.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

Respecto de la protección salarial y el contrato de empleo, el mismo capítulo quinto del Instrumento, también en su artículo décimo tercero, establece, de manera escueta, que se garantizará a las personas trabajadoras el pago de prestaciones sociales a aquellas personas trabajadoras que hayan laborado en cualquiera de los países miembros, de acuerdo con lo que estipulen las leyes correspondientes.

El Instrumento no plantea, sin embargo, de manera expresa, el acceso de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos de denuncia y solución respecto a adeudos salariales o para la reclamación y recuperación de deducciones no autorizadas.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

En materia de gobernanza, el Instrumento Andino plantea de manera relevante en su capítulo séptimo la existencia de las oficinas de migración laboral, y conforme su artículo décimo séptimo, estas serán competentes, a través de sus Ministerios de Trabajo, para operar las políticas de migración laboral de cada país miembro; de supervisar tanto la situación migratoria-laboral de las personas trabajadoras migrantes andinas, como el cumplimiento normativo por parte de sus empleadores,

de manera coordinada con las áreas de inspección competentes de cada país de acogida, así como de emitir los documentos que acrediten a las personas trabajadoras migrantes dicha condición, entre otras.

I. Competencias y cualificaciones

El Instrumento no aborda aspectos relacionados con el desarrollo y reconocimiento de cualificaciones y competencias de las personas trabajadoras migrantes.

J. Ahorros y remesas

J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno

Respecto a la facilitación de ahorros y envío de remesas para las personas trabajadoras migrantes, el Instrumento se desataca por plantear en su artículo décimo tercero, en sus incisos a y b, la libertad de las personas trabajadoras migrantes para transferir los recursos derivados de su trabajo, atendiendo a las normas fiscales y judiciales aplicables, así como la libertad para transferir los recursos relacionados con obligaciones alimentarias a sus familiares o dependientes.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

El Instrumento Andino no contempla en su texto disposiciones relacionadas con la facilitación o el apoyo al retorno de las personas trabajadoras migrantes a sus países de origen.

Cuadro resumen - Instrumento Andino de Migración Laboral

Fecha de firma: 25 de junio de 2003		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Parcialmente	Artículo 11
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Sí	Artículo 10
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	Parcialmente	Artículo 13
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	No	-
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 1,19 y 20
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	Sí	Artículo 12
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	-

	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	-
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	No	-
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Artículo 17
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículos 17 y 18
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículos 9,14 y 22
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	Sí	Artículo 21
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	No	-
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	-
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Sí	Artículo 13
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Parcialmente	Artículo 13
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 17
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	-
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	Sí	Artículo 13
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	No	-

Acuerdo entre España y República Dominicana para la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales (diciembre, 2001)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Promueve el respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes, particularmente de aquellas en situación irregular.

- Plantea el derecho de reagrupación familiar para las personas trabajadoras migrantes.

En materia de contratación:

- Estipula que todas las personas trabajadoras tendrán acceso a un contrato de trabajo previo a la partida que contendrá la información sobre sus condiciones de empleo.

En materia de acceso a la información:

- Compromete a las partes a asegurar que las personas trabajadoras migrantes contarán con asesoría sobre los procesos de contratación, información antes de su partida sobre las condiciones de empleo y estadía en el país de acogida, así como sobre sus derechos y deberes.

En materia de directrices sobre procedimientos que documenten la situación migratoria:

- Establece de manera general los procedimientos de tramitación y expedición de las autorizaciones de empleo y estadía para las personas trabajadoras migrantes.
- Plantea procedimientos especiales para establecer vías accesibles a la residencia permanente a las personas de ambos países en el territorio de la contraparte.

En materia de protección social:

- Plantea el derecho de las personas trabajadoras migrantes a la afiliación a la seguridad social.

En materia de gobernanza:

- Plantea el establecimiento de una comisión binacional de selección en el país de origen, así como un comité mixto de coordinación compuesto por autoridades laborales y otras competentes de ambos países para la ejecución del Acuerdo.

En materia de competencias y cualificaciones:

- Promueve el reconocimiento de la experiencia profesional obtenida por las personas trabajadoras migrantes en el país de acogida.

En materia de retorno y reintegración:

- Plantea el desarrollo de programas de apoyo a las personas trabajadoras que deseen retornar voluntariamente, incluyendo capacitación, reconocimiento de la experiencia profesional obtenida y para el desarrollo de empresas.

I. Objetivo y antecedentes

El Acuerdo fue suscrito entre el entonces ministro del Interior de España y el secretario de Relaciones Exteriores de República Dominicana, el 17 de diciembre de 2001, entrando en vigor el 16 de enero de 2002. El Acuerdo establece una vigencia indefinida.

El Acuerdo tienen por objetivo, conforme se recoge en el preámbulo, el que las personas trabajadoras de una Parte que lleguen al territorio de la otra por las vías legalmente establecidas gocen de forma efectiva de los derechos establecidos en los instrumentos internacionales de los que son parte ambos Estados.

II. Definiciones

El capítulo preliminar del Acuerdo, en su artículo segundo, establece definiciones relacionadas con las categorías bajo las que las personas trabajadoras migrantes podrán laborar al amparo del Acuerdo, con base en duración y naturaleza del contrato de trabajo:

- a) **Trabajadores estables**, por un período inicial de, al menos, un año.
- b) **Trabajadores de temporada o temporeros**, por un período no superior a los nueve meses al año.
- c) **Trabajadores en prácticas**, para perfeccionamiento de la cualificación profesional, por un período de doce meses, prorrogable hasta seis meses más.

III. Contenido del Acuerdo a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguarda de los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El Acuerdo señala en su preámbulo que las partes están motivadas y comprometidas respecto a la necesidad de respetar los derechos y las garantías contenidas en sus leyes nacionales y en los convenios internacionales en que ambos son parte, y abunda respecto al deseo de ambos países de sumar a los esfuerzos internacionales para promover el respeto a los derechos humanos, prevenir las migraciones clandestinas y la explotación laboral de las personas trabajadoras extranjeras en situación irregular. El Acuerdo no se expresa respecto a la libertad sindical o el derecho a la negociación colectiva.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

Respecto a la igualdad de trato y la no discriminación, el artículo sexto del Acuerdo establece que las personas trabajadoras migrantes a quienes les sean otorgadas las autorizaciones de trabajo y estadía gozarán de los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras en el país de acogida. El Acuerdo no se pronuncia, sin embargo, respecto a la lucha contra la discriminación.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

Respecto a medidas para garantizar el acceso a las personas trabajadoras a mecanismos imparciales, independientes, gratuitos y expeditos, para ejercer o defender sus derechos, el artículo noveno del Acuerdo señala que, en caso de surgir diferencias entre las personas trabajadoras migrantes y los empleadores, estas se resolverán de conformidad con la legislación vigente en el Estado de Acogida y en los convenios bilaterales vigentes entre las partes.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

El Acuerdo en su artículo décimo sexto de manera tangencial afirma la cooperación entre las partes a fin de promover la lucha contra la explotación y la violación de los derechos sociales, particularmente tratándose de las personas en situación migratoria irregular.

A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes

El Acuerdo no contiene disposiciones relativas a la libre circulación de las personas trabajadoras, incluyendo la prohibición a los patrones para retener documentos de viaje, trabajo o identidad de las personas migrantes.

A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar

El artículo sexto del Acuerdo establece, de manera general, el derecho de las trabajadoras migrantes a la reagrupación familiar atendiendo a lo que dispongan las leyes en el país de acogida.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El artículo cuarto del Acuerdo, en su primer numeral, establece que los procesos de selección de las personas trabajadoras migrantes serán ejecutados por una comisión binacional de selección conformada por autoridades de ambos Estados, y en la cual podrán participar los empleadores, pudiendo participar, además, como asesores, representantes de los agentes sociales, organismos intergubernamentales y de organizaciones no gubernamentales.

El Acuerdo, sin embargo, no aborda aspectos relacionados con la gratuidad de los procesos de preselección y contratación para las personas trabajadoras, la regulación o registro de representantes, agentes o intermediarios, así como la prohibición de comisiones de contratación.

El numeral segundo de dicho artículo añade que se facilitará también a las autoridades del país de origen una copia del contrato de trabajo de la persona trabajadora, conteniendo todas las cláusulas referentes a remuneraciones, lugar de trabajo y condiciones de empleo.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

El Acuerdo menciona en su artículo tercero, en torno al intercambio de información, que las autoridades del país de destino informarán a través de su representación diplomática respecto al número y detalle de las ofertas de trabajo, a su vez, las autoridades del país de origen de las personas trabajadoras migrantes informarán al de destino respecto de la disponibilidad de personal para satisfacer dicha demanda.

El numeral dos del mismo artículo abunda respecto a la información mínima que deberá comunicarse respecto a las ofertas de empleo, conteniendo al menos datos sobre el número de puestos disponibles, la duración del empleo, el sector de actividad, así como las condiciones de trabajo, remuneraciones y alojamiento, entre otras.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

En cuanto al acceso a información por parte de las personas trabajadoras y sus familias, el Acuerdo establece en su artículo cuarto que la comisión de selección brindará asesoramiento y asistencia a las personas trabajadoras en todo lo relacionado con los procesos de selección.

Por su parte, el artículo quinto señala que, previo a su partida, se brindará a las personas trabajadoras seleccionadas toda la información concerniente sobre el lugar de trabajo, condiciones de empleo, estadía y remuneraciones.

Finalmente, el artículo vigésimo séptimo contiene el compromiso de las partes para poner en marcha campañas de difusión para informar a las personas trabajadoras migrantes sobre sus derechos y prestaciones sociales, así como para prevenirles sobre los riesgos de la migración irregular y el tráfico de seres humanos.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El artículo cuarto, numeral tercero del Acuerdo, señala que las solicitudes de residencia, así como de los visados de trabajo para las personas trabajadoras

migrantes, serán tramitadas de manera expedita por parte de las oficinas diplomáticas de cada país de destino en el territorio del país de origen, y detalla los procedimientos específicos para ello, incluyendo que en los visados que se expidan se especificará su duración, categoría y objeto.

D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia

El artículo cuarto, numeral tres, inciso c, establece los procedimientos especiales que seguirán las autoridades y a los que se sujetarán las personas de nacionalidad española y dominicana que deseen fijar una residencia permanente en España o República Dominicana, según corresponda.

D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular

Los artículos décimo sexto y décimo séptimo del Acuerdo establecen la voluntad de ambos gobiernos para luchar contra la inmigración irregular, particularmente respecto a informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos relacionados con la trata de personas, la explotación, el fraude y el tráfico de seres humanos.

E. Seguridad y salud ocupacional

E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes

El Acuerdo no contempla dentro de su contenido aspectos relacionados con la materia de salud y seguridad y salud ocupacionales.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

Respecto a la protección social, en el artículo séptimo del Acuerdo se expresa que en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras migrantes estarán contenidas las prestaciones y derechos de afiliación a la seguridad social, de conformidad con los contratos colectivos de trabajo o de acuerdo con la legislación nacional. El artículo octavo, por su parte, de manera más contundente, afirma el derecho de las personas trabajadoras migrantes a la seguridad social.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

Los artículos séptimo y octavo del Acuerdo refieren que las personas trabajadoras migrantes tendrán acceso a contratos de trabajo que contendrán toda la información referente a sus remuneraciones y condiciones de empleo, sin embargo, el Acuerdo no estipula mecanismos accesibles a las personas trabajadoras para presentar reclamaciones y obtener reparaciones respecto a salarios adeudados o deducciones ilegalmente cobradas por los empleadores o sus representantes.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

En cuanto a la gobernanza del Acuerdo, el artículo primero identifica a las autoridades responsables de su implementación, siendo por la parte española, los ministerios de Asuntos Exteriores, del Interior y de Trabajo y Asuntos Sociales, y por República Dominicana, las secretarías de Relaciones Exteriores, de Trabajo y de Interior y Policía, a través de la Dirección General de Migración.

Además de la conformación y operación de la comisión binacional de selección para los procesos de reclutamiento y contratación en el Estado de origen, señalada en el artículo cuarto, el artículo décimo noveno dispone la constitución de un comité mixto de coordinación que deberá reunirse una vez por año, y que estará encargado de revisar y supervisar la ejecución del Acuerdo, difundir su contenido y definir las normas para su funcionamiento.

Finalmente, el artículo décimo quinto establece que las autoridades de ambos países por conducto del Ministerio del Interior de España, y de la Secretaría de Estado de Relaciones Exteriores por parte de República Dominicana, respectivamente, determinarán de manera conjunta las modalidades en que será aplicado el Acuerdo.

I. Competencias y cualificaciones

I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral

El Acuerdo menciona de manera escueta aspectos relacionados con el desarrollo de competencias y cualificaciones; en el artículo cuarto se plantean las responsabilidades de la comisión binacional de selección para organizar cursos de formación que pudieran requerirse previo a la partida de las personas trabajadoras migrantes.

Por su parte, en el artículo décimo se señala que las partes promoverán el reconocimiento de la experiencia profesional obtenida por las personas trabajadoras migrantes en el país de acogida, a su retorno.

J. Ahorros y remesas

El Acuerdo no hace referencia a cuestiones relacionadas con facilitar el ahorro o el envío de remesas para las personas trabajadoras migrantes.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

El capítulo cuarto del Acuerdo se refiere específicamente al retorno de las personas trabajadoras migrantes. El artículo décimo establece el compromiso de ambos gobiernos para poner en marcha programas de apoyo a las personas trabajadoras que deseen retornar de forma voluntaria a su país de origen, y desarrollar medidas para su reinserción laboral, incluyendo proyectos de capacitación, el reconocimiento de la experiencia profesional obtenida al amparo del Acuerdo, y el desarrollo de empresas binacionales que asocien a empresarios y a personas trabajadoras.

Cuadro resumen - Acuerdo entre España y República Dominicana para la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales

Fecha de firma: 17 de diciembre de 2001		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Sí	Preámbulo
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Parcialmente	Artículo 6
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	Parcialmente	Artículo 9
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 16
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	Sí	Artículo 6
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 4
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Artículo 3
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículos 4, 5 y 27
	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan	Sí	Artículo 4

D. Situación migratoria	la situación de los migrantes en el territorio del país de destino		
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	Parcialmente	Artículo 4
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	Parcialmente	Artículos 16 y 17
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Sí	Artículos 7 y 8
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Parcialmente	Artículos 7 y 8
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 1, 4, 9 y 15
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	Parcialmente	Artículos 4 y 10
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	Sí	Artículo 10

Acuerdo entre España y Ecuador relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales (mayo, 2001)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Plantea el compromiso de las partes con el pleno respeto a los derechos humanos y señaladamente, el combate a la explotación laboral de las personas trabajadoras migrantes.
- Plantea el derecho de reagrupación familiar para las personas trabajadoras migrantes.

En materia de contratación:

- Garantiza que las personas trabajadoras migrantes cuenten con contratos de trabajo previo a su partida, proporcionándoles información sobre las condiciones de trabajo en el país de destino.

En materia de acceso a la información:

- Establece que ambos países velarán por que las personas trabajadoras migrantes cuenten con asesoría e información sobre los procesos de contratación, sus derechos laborales y de las condiciones de empleo y estadía en el país de destino, a través de campañas informativas.

En materia de directrices sobre procedimientos que documenten la situación migratoria:

- Delinea los procedimientos de tramitación y expedición de los permisos de residencia y trabajo para las personas trabajadoras migrantes; y plantea medidas para apoyar el retorno de aquellas en situación irregular que deseen regresar a Ecuador, garantizándoles los visados correspondientes.

En materia de protección social:

- Plantea el derecho de las personas trabajadoras migrantes a la afiliación a la seguridad social en España con base en los acuerdos binacionales existentes en la materia.

En materia de gobernanza:

- Establece una comisión binacional para la selección de las personas trabajadoras migrantes en Ecuador, y la conformación de un comité mixto de coordinación integrado por representantes de ambos países para la ejecución, seguimiento y revisión del Acuerdo.

En materia de competencias y cualificaciones:

- Establece el compromiso de facilitar el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida por las personas trabajadoras migrantes ecuatorianas en España para promover su reinserción laboral.

En materia de retorno y reintegración:

- Compromete el desarrollo conjunto, y con apoyo de la comunidad internacional, de programas de retorno voluntario, capacitación y creación de empresas para facilitar la reinserción laboral de las personas trabajadoras migrantes ecuatorianas.

I. Objetivo y antecedentes

El Acuerdo fue suscrito en Madrid, España, el 29 de mayo de 2001 por el entonces embajador de Ecuador en España y un representante del gobierno español, teniendo como antecedentes en el preámbulo del Acuerdo, entre otros, el Convenio sobre Seguridad Social entre ambas naciones, de 1960, así como el Convenio de Doble Nacionalidad entre ambos Estados, del 4 de marzo de 1964. El Acuerdo tiene una vigencia indefinida, de acuerdo con el numeral cuatro del artículo vigésimo segundo.

El objetivo del Acuerdo, conforme lo establece también su preámbulo, es que las personas trabajadoras migrantes ecuatorianas que viajen a España gocen de los derechos reconocidos por los instrumentos internacionales a los que ambas partes están adheridas.

II. Definiciones

El capítulo preliminar del Acuerdo, en su artículo segundo, ofrece definiciones respecto a las diferentes categorías de personas trabajadoras migrantes correspondientes a los distintos esquemas de visados al amparo del Acuerdo y, particularmente, define el concepto de trabajador migrante como: los ciudadanos ecuatorianos autorizados a ejercer una actividad remunerada por cuenta ajena en el territorio español.

III. Contenido del Acuerdo a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguarda de los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El principio de respeto a los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo se ve recogido en el preámbulo del Acuerdo, en el que se señala la convicción de las partes con el respeto a los derechos, obligaciones y garantías consagrados en las leyes nacionales y en los convenios internacionales de los que ambos son parte y, en la intención, manifiesta en el mismo preámbulo, para contribuir a los esfuerzos de la comunidad internacional con la promoción y el respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras migrantes, particularmente de las de nacionalidad ecuatoriana.

Por otra parte, el artículo décimo noveno establece que las autoridades españolas y ecuatorianas se comprometen en profundizar en la cooperación bilateral para el control de los flujos migratorios, en particular, para asegurar que sean respetados los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes ecuatorianos.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

El artículo sexto del Acuerdo se pronuncia en torno a la igualdad de trato señalando que cada Estado ofrecerá a los nacionales de su contraparte un trato igualitario respecto a sus propios ciudadanos respecto al ejercicio de actividades laborales o profesionales subordinadas o por cuenta propia. Sin embargo, el Acuerdo no contiene disposiciones específicas respecto a la no discriminación de las personas trabajadoras migrantes.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

El Acuerdo no detalla información respecto a mecanismos independientes y expeditos accesibles a las personas trabajadoras a los cuales puedan acudir para defender sus derechos salvo por lo dispuesto en el artículo noveno, señalando que, en caso de existir disputas entre personas trabajadoras migrantes y sus empleadores, su resolución se ajustará a lo que estipulen las leyes del país de acogida.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

Con relación a la prevención y combate a la violencia, el acoso, la explotación y los abusos en contra de las personas trabajadoras migrantes, el Acuerdo en su artículo décimo noveno contiene el compromiso de las partes para colaborar en la lucha contra la explotación y la violación de los derechos sociales, y en contra del fraude contra las personas trabajadoras migrantes, especialmente tratándose de aquellos en situación irregular.

A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes

Las partes no se pronuncian en el texto del Acuerdo respecto de la libertad de circulación de las personas trabajadoras migrantes.

A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar

Respecto al principio orientador del derecho a la admisión de familiares y la reunificación, el artículo sexto del Acuerdo plantea que las personas trabajadoras ecuatorianas tendrán el derecho de reagrupación familiar.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El artículo cuarto del Acuerdo señala que la preselección de las personas trabajadoras en Ecuador será realizada por una comisión binacional de selección integrada por representantes de ambos gobiernos, que los procesos de selección de las personas trabajadoras migrantes serán ejecutados por una comisión binacional de selección conformada por autoridades de ambos Estados, y de la que podrán ser partícipes los empleadores o sus representantes, así como en calidad de asesores, otros representantes de los agentes sociales y de organizaciones no gubernamentales especializadas en temas migratorios. No se abordan otros aspectos relacionados con la regulación de los intermediarios, su registro o licenciamiento, así como tampoco aspectos relacionados con la prohibición de comisiones de contratación u otros principios de contratación equitativa.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

En relación con el intercambio de información, el Acuerdo menciona en su artículo tercero que las autoridades españolas comunicarán a través de su embajada en Ecuador sobre el número y características de los puestos demandados al amparo del Acuerdo y, por su parte, las autoridades ecuatorianas informarán a sus contrapartes españolas acerca de la disponibilidad de personas trabajadoras idóneas que puedan llenar las vacantes ofertadas en España. El numeral dos del mismo artículo detalla los elementos mínimos que deberán contener las ofertas de empleo que se comuniquen a las autoridades ecuatorianas, incluyendo el número de puestos disponibles, la duración del empleo, el sector de actividad, así como las condiciones de trabajo, remuneraciones y alojamiento, entre otras.

Por otra parte, el artículo décimo octavo plantea que, para fines de aplicación del Acuerdo, las partes recurrirán a las vías diplomáticas correspondientes para comunicarse.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

El artículo cuarto del Acuerdo establece que la comisión de selección ofrecerá asesoramiento y asistencia a las personas trabajadoras en todo el proceso de selección; por su parte, el artículo quinto establece que, antes de dar inicio al viaje, las personas trabajadoras recibirán por parte de las autoridades y de los empleadores la información necesaria respecto a todo lo relacionado con su llegada, alojamiento, salarios y condiciones de empleo.

El artículo vigésimo señala, complementariamente, que las partes diseñarán e implementarán campañas informativas, con la intención de difundir entre las personas trabajadoras migrantes tanto sus derechos y prestaciones sociales, así como para prevenirles acerca de los riesgos vinculados a la inmigración irregular y al tráfico de seres humanos.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El Acuerdo establece en su artículo cuarto, numeral tercero, que cuando sean tramitadas las solicitudes de residencia y trabajo para las personas trabajadoras migrantes ecuatorianas, estas serán tramitadas con carácter prioritario por los consulados de España en Ecuador, estampándose en el pasaporte correspondiente su duración, categoría y objeto.

D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia

El Acuerdo no contiene disposiciones relacionadas con directrices claras respecto a la renovación y prórroga de las autorizaciones de residencia y trabajo para las personas trabajadoras migrantes.

D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular

El artículo décimo catorce del Acuerdo resalta por plantear el compromiso de las partes para facilitar el retorno paulatino y voluntario de las personas migrantes en situación irregular, garantizándoles la tramitación preferente de los visados de residencia y trabajo, así como de oportunidades de empleo. Asimismo, las partes establecen el compromiso para luchar en contra de la inmigración irregular, especialmente contra la trata de personas, la explotación, el fraude y el tráfico de seres humanos, informando para ello a las personas trabajadoras migrantes respecto a los riesgos asociados a la migración irregular.

E. Seguridad y salud ocupacional

E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes

El Acuerdo no contiene aspectos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo para las personas trabajadoras migrantes.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

El artículo séptimo del Acuerdo plantea que tanto las prestaciones y derechos de afiliación a la seguridad social estarán contenidas en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras migrantes, de conformidad con los contratos colectivos de trabajo o de acuerdo con la legislación española.

Por su parte, el artículo octavo señala que las personas trabajadoras migrantes ecuatorianas en España gozarán de los beneficios estipulados en el Convenio hispano-ecuatoriano de Seguridad Social de 1960 y de 1974.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

El Acuerdo, en su artículos séptimo y décimo primero, establece que las personas trabajadoras migrantes recibirán contratos de trabajo conteniendo la información relativa a sus remuneraciones y condiciones laborales, de conformidad con los contratos colectivos de trabajo o leyes vigentes en España, sin embargo, no plantea mecanismos que posibiliten reclamaciones por parte de los trabajadores sobre salarios no pagados, o deducciones ilegalmente extraídas.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

En cuanto a la gobernanza del Acuerdo, el artículo primero identifica a las autoridades responsables de su implementación, siendo por la parte española, los ministerios de Asuntos Exteriores, del Interior, y de Trabajo y Asunto Sociales, y por Ecuador, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Subsecretaría Política, Dirección General de Ecuatorianos Residentes en el Exterior.

El artículo cuarto crea, además, la comisión de selección hispano-ecuatoriana, encargada de los procesos de selección de las personas trabajadoras migrantes en Ecuador, y conformada por representantes gubernamentales de ambos países, pudiendo participar en ella los empleadores o sus representantes, así como en calidad de asesores, representantes de los interlocutores sociales, de organismos intergubernamentales y de organizaciones de la sociedad, según lo autoricen las partes.

El artículo vigésimo primero del Acuerdo, por otra parte, plantea la conformación de un comité mixto de coordinación con responsabilidad para supervisar, dar seguimiento y evaluar la ejecución del Acuerdo.

I. Competencias y cualificaciones

I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral

El artículo quinto del Acuerdo establece, de manera general, que las autoridades de ambos países apoyarán los procesos de formación de las personas trabajadoras seleccionadas en el marco del Acuerdo, mientras que el artículo décimo tercero plantea promover y facilitar el reconocimiento de la experiencia laboral de las personas trabajadoras migrantes que hayan trabajado en España al amparo del Acuerdo, con la finalidad de facilitar su reinserción laboral a su regreso a Ecuador.

J. Ahorros y remesas

El Acuerdo no contiene disposiciones relacionadas con medidas que faciliten el ahorro o el envío de remesas de las personas trabajadoras migrantes.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

Sobre el retorno y reintegración de las personas trabajadoras migrantes al mercado laboral, el Acuerdo se pronuncia detalladamente a este respecto en su capítulo quinto denominado «El retorno de las personas migrantes», en el que, en su

artículo décimo tercero, establece el compromiso de las partes para adoptar e implementar medidas orientadas a facilitar el retorno voluntario de las personas trabajadoras migrantes a Ecuador, poniendo en marcha programas de reinserción laboral con apoyo de organismos internacionales, que incluyan capacitación, reconocimiento de la experiencia profesional obtenida por las personas trabajadoras en España, apoyo a la formación de pequeñas y medianas empresas de migrantes y en la asociación entre personas trabajadoras migrantes y empleadores para formar empresas binacionales.

Además, el artículo décimo segundo del Acuerdo establece que las personas trabajadoras migrantes ecuatorianas bajo esquemas de trabajo temporal suscribirán un compromiso de retorno a su país al concluir el período para el que fueron autorizados, como parte de su contrato de trabajo.

Cuadro resumen - Acuerdo entre España y Ecuador relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales

Fecha de firma: 29 de mayo de 2001		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Sí	Preámbulo, Artículo 19
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Parcialmente	Artículo 6
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	Parcialmente	Artículo 9
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 19
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	-
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	Sí	Artículo 6
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	-
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	-
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 4

C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Artículos 3 y 18
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículos 4, 5 y 20
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículo 4
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	-
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	Sí	Artículo 14
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	-
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Sí	Artículos 7 y 8
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Parcialmente	Artículos 7 y 11
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 1, 4 y 21
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	Sí	Artículos 5 y 13
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	-
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	Sí	Artículos 12 y 13

Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales (mayo, 2001)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Garantiza un trato igualitario para las personas trabajadoras migrantes colombianas en España.
- Compromete a las partes con el respeto a los derechos humanos de las personas migrantes en situación irregular y a prevenir su explotación.
- Consagra el derecho de reagrupación familiar para las personas trabajadoras migrantes.

En materia de acceso a la información:

- Las personas trabajadoras colombianas seleccionadas, previo a su partida a España, recibirán información respecto a sus condiciones laborales y de estadía.
- Compromete a las partes a desarrollar campañas informativas para prevenir y disuadir los riesgos y consecuencias de la migración irregular y el tráfico de personas.

En materia de protección social:

- Establece que las personas trabajadoras migrantes colombianas tendrán acceso a los derechos y obligaciones de la seguridad social en España.

En materia de protección salarial:

- Garantiza que las personas trabajadoras migrantes, así como las autoridades laborales colombianas tendrán en un contrato de trabajo la información completa respecto a las remuneraciones y prestaciones sociales.

En materia de gobernanza:

- Propone la creación de un comité mixto de coordinación compuesto por representantes de ambos países para la implementación, revisión y difusión del Acuerdo.

En materia de competencias y cualificaciones:

- Plantea que ambas partes facilitarán el reconocimiento de la experiencia adquirida por las personas trabajadoras migrantes colombianas en España para apoyar su reinserción laboral.

En materia de retorno y reintegración:

- Ofrece apoyar a las personas trabajadoras migrantes colombianas que deseen retornar a Colombia voluntariamente, mediante el desarrollo de medidas de capacitación y creación de pequeñas y medianas empresas de migrantes.

I. Objetivo y antecedentes

El Acuerdo entre Colombia y España para la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales fue el primero en su tipo entre un país del continente americano y España, al haber sido suscrito el 21 de mayo de 2001 entre los entonces ministros de Interior de España y de Relaciones Exteriores de Colombia, estipulando una vigencia indefinida.

El preámbulo del Acuerdo recoge como objetivo que las personas trabajadoras de nacionalidad colombiana que, al amparo del Acuerdo arriben a España con fines de empleo temporal, tengan asegurado el goce de los derechos humanos y laborales estipulados en los instrumentos internacionales a los que ambas partes están adheridas.

II. Definiciones

El Acuerdo se limita a definir dos modalidades bajo las cuales las personas trabajadoras podrán ser admitidas bajo el marco del Acuerdo, por una parte, el artículo segundo ofrece una definición sobre personas trabajadoras migrantes, entendiendo por estas a las personas de ciudadanía colombiana que han sido autorizadas a ejercer una actividad remunerada por cuenta ajena en el territorio español, quienes gozarán de todos los derechos y garantías reconocidos en el ordenamiento jurídico laboral español. El artículo décimo, por otra parte, define «Trabajador temporero» como: el ciudadano colombiano que realiza actividad de temporada o campaña y es titular de un contrato de trabajo cuya duración esté de acuerdo con las características y el período de tiempo de las citadas campañas.

III. Contenido del Acuerdo a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguarda de los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

En lo que concierne al principio orientador de salvaguarda a los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo, el Acuerdo en su preámbulo plantea que ambos Estados coinciden en la necesidad de reforzar la cooperación para promover el respeto a los derechos humanos y a las obligaciones de los Estados contenidas en los acuerdos internacionales a los que ambos están adheridos.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

El Artículo sexto del Acuerdo estipula la garantía de un trato igualitario para las personas trabajadoras migrantes colombianas que hayan obtenido los permisos de residencia o de trabajo correspondientes. Sin embargo, el Acuerdo no abunda respecto a la lucha contra la discriminación hacia las personas trabajadoras migrantes.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

En cuanto a la existencia de mecanismos imparciales y accesibles a las personas trabajadoras colombianas para presentar denuncias y defender sus derechos laborales y humanos, el artículo noveno del Acuerdo se limita a señalar que, en caso de surgir diferencias entre las personas trabajadoras migrantes y los empleadores, estas diferencias se resolverán conforme a las leyes españolas.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

El artículo décimo quinto del Acuerdo dispone el compromiso de las autoridades españolas y colombianas para colaborar en torno al control de los flujos migratorios, especialmente para asegurar el respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes colombianas y el combate a la explotación y la violación de los derechos sociales, el fraude y el tráfico de seres humanos.

A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes

Si bien el artículo décimo segundo del Acuerdo plantea el retorno voluntario de las personas trabajadoras, el texto no contiene otras disposiciones específicas relacionadas con la prohibición de retener los documentos personales, de viaje o trabajo de las personas trabajadoras migrantes por parte de empleadores o intermediarios para coartar su libertad de movimiento.

A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar

Respecto al principio de reunificación familiar, el Acuerdo en su artículo sexto señala, de manera concisa pero clara, que las personas trabajadoras migrantes colombianas tendrán la posibilidad conforme a la legislación española de reagrupación con su núcleo familiar que tenga acceso a este derecho conforme a las normas españolas.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El Acuerdo no detalla aspectos relacionados con la contratación equitativa, la regulación o el registro de agencias de empleo o de los intermediarios, o la prohibición de extraer de las personas trabajadoras comisiones por su reclutamiento, selección y contratación, limitándose a señalar en su artículo cuarto que las autoridades colombianas facilitarán el trabajo de selección de las personas trabajadoras que realizarán las autoridades españolas con base en la información que proporcione el Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia, señalando que en dicho procesos de selección podrán participar los empleadores o sus representantes.

Por otra parte, el artículo décimo primero indica que la selección de las personas trabajadoras temporales, así como su traslado y estadía, se realizarán conforme a las disposiciones pactadas entre las partes en el marco del Acuerdo.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

El artículo tercero del Acuerdo aborda la comunicación de las ofertas de empleo, a ser transmitidas a las autoridades colombianas por vía de la embajada de España, detallando el número de ofertas, así como sus características, incluyendo lugar de trabajo, actividad, duración del contrato, y condiciones generales de trabajo, alojamiento y remuneraciones. Por su parte, las autoridades colombianas, vía el Servicio Nacional de Aprendizaje, informará a la embajada de España respecto de la disponibilidad de personas con los perfiles idóneos para cubrir dichas ofertas.

El mismo artículo tercero complementa respecto al intercambio de información entre las partes, señalando que la información que proporcione el Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia tendrá como finalidad apoyar la selección de las personas colombianas idóneas para ocupar las ofertas de empleo solicitadas por los empleadores de españoles.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

A propósito del acceso de las personas trabajadoras a información completa y comprensible, el artículo quinto del Acuerdo estipula que previo a su partida a España las personas trabajadoras colombianas seleccionadas obtendrán de las autoridades toda la información que se estime necesaria para su llegada, estadía, condiciones de trabajo, alojamiento, remuneraciones y sobre sus derechos y deberes laborales.

El artículo décimo sexto complementariamente señala que las partes colaborarán para promover campañas informativas con el fin de orientar a las personas trabajadoras migrantes respecto a sus derechos y prestaciones, y a prevenir y disuadir la migración irregular y el tráfico de seres humanos.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El Acuerdo delinea en su artículo quinto que las autoridades españolas correspondientes expedirán las autorizaciones de trabajo y estadía correspondientes a las personas trabajadoras seleccionadas.

D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia

El Acuerdo no contiene disposiciones relacionadas con directrices claras respecto a la renovación y prórroga de las autorizaciones de residencia y trabajo para las personas trabajadoras migrantes.

D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular

El preámbulo del Acuerdo y el artículo décimo sexto abordan el compromiso de ambas partes firmantes para sumarse a la lucha en contra de la explotación y los abusos en contra de las personas migrantes en situación irregular, así como para informarles respecto a los riesgos y consecuencias a los que se enfrentan las personas que migran por vías irregulares.

E. Seguridad y salud ocupacional

E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes

El Acuerdo no detalla aspectos relacionados con la seguridad y salud ocupacionales salvo por la mención contenida en el artículo décimo respecto a que las personas trabajadoras migrantes que se encuentren en posesión de un permiso de trabajo tendrán garantizado alojamiento en condiciones de dignidad e higiene adecuadas.

F. Protección social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

Las referencias a la protección social en el Acuerdo se encuentran contenidas en sus artículos séptimo y octavo, los cuales plantean que el detalle respecto a la afiliación a la seguridad social de las personas trabajadoras migrantes colombianas sujetas a las disposiciones del Acuerdo, se encontrarán plasmadas en su contrato de trabajo, mientras que el artículo octavo complementa señalando que las personas trabajadoras migrantes colombianas estarán sujetas a las obligaciones y derechos de la seguridad social de conformidad con la legislación española.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

El artículo cuarto del Acuerdo señala que las personas trabajadoras seleccionadas firmarán un contrato por escrito, atendiendo su contenido a la legislación laboral española, teniendo las autoridades colombianas correspondientes acceso a dichos contratos a través de las autoridades españolas.

Los artículos séptimo y décimo primero del Acuerdo establecen que las personas trabajadoras migrantes seleccionadas y autorizadas a trabajar en España tendrán en sus contratos de trabajo el detalle de la información sobre sus remuneraciones, conforme a los convenios colectivos de trabajo y a la legislación española aplicable.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

A efectos de la gobernanza, el artículo primero del Acuerdo identifica como autoridades competentes para su implementación, por parte de España, a los ministerios de Asuntos Exteriores, del Interior, y de Trabajo y Asunto Sociales, y por Colombia, al Ministerio de Relaciones Exteriores, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Departamento Administrativo de Seguridad competente en asuntos de migración.

El artículo décimo cuarto abunda en identificar autoridades específicas de ambas partes, responsables de fijar las modalidades de aplicación del Acuerdo. Finalmente, el artículo décimo séptimo ordena la conformación de un comité mixto de coordinación con el objeto de encargarse del seguimiento a la ejecución, revisión y difusión del Acuerdo.

I. Competencias y cualificaciones

I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral

Los artículos cuarto y quinto del Acuerdo señalan de manera tangencial que las autoridades colombianas y españolas dentro de los procesos de selección contribuirán en la medida de sus posibilidades y conforme a sus respectivas competencias a los cursos de formación y aprendizaje de las personas trabajadoras migrantes en el marco del Acuerdo.

Además, el artículo décimo segundo plantea que las partes realizarán acciones conjuntas encaminadas a poner en marcha medidas para el reconocimiento de la experiencia profesional adquirida por las personas trabajadoras colombianas en España.

J. Ahorros y remesas

El Acuerdo no contempla aspectos vinculados a la promoción del ahorro entre las personas trabajadoras migrantes o a la facilitación del envío de remesas a sus países de origen.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

Respecto al retorno y reinserción laboral, el Acuerdo contiene un capítulo quinto dedicado al retorno de las personas trabajadoras migrantes, que en su artículo décimo segundo establece el compromiso de las partes para desarrollar acciones en

apoyo del retorno voluntario y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes colombianas, incluyendo proyectos de capacitación profesional, reconocimiento de la experiencia laboral adquirida durante su estancia en España, y el fomento a la creación de pequeñas y medianas empresas de migrantes.

Cuadro resumen - Acuerdo entre Colombia y España relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales

Fecha de firma: 21 de mayo de 2001		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
a. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Parcialmente	Preámbulo
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Parcialmente	Artículo 6
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	Parcialmente	Artículo 9
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 5
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	Sí	Artículo 6
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículos 4 y 11
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Sí	Artículo 3
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Sí	Artículos 5 y 16
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículo 5

	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	Artículo 4
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	Sí	Artículo 16
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 10
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	Sí	Artículos 7 y 8
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Parcialmente	Artículos 4, 7 y 11
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículos 1,14 y 17
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	Sí	Artículos 4, 5 y 12
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	Sí	Artículo 12

Declaración entre República Dominicana y Haití sobre las condiciones de contratación de sus nacionales (febrero, 2000)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Establece el compromiso de ambos gobiernos con los derechos humanos de las personas migrantes y a darles un trato igualitario que a sus propios nacionales, así como para promover campañas informativas para prevenir la explotación y el tráfico de personas.

En materia de acceso contratación:

- Establece el compromiso de ambas partes para combatir el reclutamiento clandestino.

En materia de documentación de la situación migratoria de las personas trabajadoras:

- Establece los requisitos que deberán cumplir las personas trabajadoras migrantes para obtener los permisos requeridos para su contratación y estadía en el país de empleo, y señala la obligación de los Estados de expedir la documentación en favor de las personas trabajadoras que los satisfagan.

En materia de protección salarial:

- Establece que las personas trabajadoras y los empleadores deberán suscribir contratos de trabajo en conformidad con la normatividad del país de empleo.

En materia de gobernanza:

- Estipula la existencia y operación de una comisión mixta bilateral dominico-haitiana, responsable de dar interpretación de la Declaración.

I. Objetivo y antecedentes

La Declaración entre República Dominicana y Haití sobre las condiciones de contratación de sus nacionales fue suscrita en Puerto Príncipe, Haití, el 1 de febrero de 2000, por los representantes del Comité Técnico Interinstitucional sobre los Asuntos Migratorios y Fronterizos de ambos países, teniendo como antecedentes, entre otros, al Protocolo sobre los Mecanismos de Repatriación, suscrito en diciembre de 1999, y al Acuerdo sobre la contratación en Haití y la entrada en República Dominicana de jornaleros temporeros haitianos, de 1952, y que estuvo vigente hasta 1971. La Declaración tiene una vigencia indefinida.

El objetivo manifiesto por las partes en la Declaración consiste en: elaborar un marco adecuado para la contratación de los nacionales de una de las Partes en territorio de la otra parte o con destino a la otra Parte.

II. Definiciones

No contiene definiciones.

III. Contenido de la Declaración a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguarda de los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El artículo cuarto de la Declaración establece el compromiso de las partes con la protección y el ejercicio de los derechos humanos de las personas trabajadoras.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

En el artículo cuarto, las partes se pronuncian por el compromiso para que las personas trabajadoras migrantes de una de las dos partes que se trasladen al territorio de la otra reciban un mismo tratamiento laboral con respecto al otorgado a los trabajadores nacionales con base en las leyes del país de acogida.

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles

La Declaración no contiene disposiciones relacionadas con la existencia o puesta en marcha de mecanismos imparciales y accesibles a las personas trabajadoras migrantes para proteger y defender sus derechos humanos y laborales.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

Respecto a la eliminación de la explotación y la violencia, la Declaración, en su artículo cuarto, establece que ambas partes promoverán la muestra en marcha de campañas informativas para prevenir que las personas trabajadoras migrantes sean objeto de explotación y de tráfico de personas.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

Respecto a la contratación equitativa y ética de las personas trabajadoras migrantes, en el preámbulo de la Declaración, las partes afirman estar determinadas a combatir el reclutamiento clandestino, mientras que su artículo primero complementa al señalar que la Declaración ofrece las condiciones para que las personas de ambos países puedan ser contratadas por personas naturales, jurídicas y por organizaciones de la sociedad civil en la contraparte.

C. Acceso a la Información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

La Declaración no establece criterios o mecanismos de intercambio de información entre las partes.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

El artículo cuarto menciona de manera breve, en relación con el acceso a información para las personas trabajadoras migrantes, que las partes promoverán campañas informativas dirigidas a evitar que sean víctimas de explotación, tráfico de personas o de actos ilegales.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El artículo segundo de la Declaración señala como requisitos para la contratación de las personas migrantes en el territorio de cualquiera de las partes, estar en posesión de un documento de identidad o de viaje requeridos, contar con una carta de oferta de empleo por parte de una persona natural o jurídica y un contrato de trabajo, obtener el permiso de estadía correspondiente en el país de destino, sujeto al cumplimiento de los otros requisitos previos.

El artículo tercero señala que los gobiernos de ambas partes tendrán el deber de tramitar y expedir los permisos de estadía que cubran el período estipulado en los contratos de trabajo en favor de las personas trabajadoras migrantes que cumplan los requisitos.

El artículo sexto de la Declaración, por otra parte, establece el compromiso de los dos Estados para evitar promover que sus nacionales se trasladen al territorio de la otra parte con fines de empleo al margen de las normas contenidas en la Declaración.

E. Seguridad y salud ocupacional

La Declaración no aborda aspectos relacionados con la seguridad, la salud y la higiene en el lugar de trabajo.

F. Protección social

La Declaración no considera temáticas relacionadas con la protección y seguridad social y de acceso a servicios de salud para las personas trabajadoras migrantes, salvo por la mención general implícita en el artículo cuarto acerca del tratamiento igualitario en materia laboral para las personas trabajadoras migrantes conforme la legislación nacional de cada país.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

La Declaración no contiene en su articulado estipulación alguna sobre la protección salarial para las personas trabajadoras migrantes, y se limita exclusivamente a indicar en su artículo segundo, inciso b, con respecto a los contratos de trabajo, que las personas trabajadoras y los empleadores deberán suscribir de conformidad con la normatividad del país de empleo, y con base en los convenios internacionales en la materia.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

El artículo octavo especifica la existencia de una comisión mixta bilateral dominico-haitiana, encargada de la interpretación de la Declaración y de la resolución de las diferencias entre las partes.

I. Competencias y cualificaciones

Las temáticas sobre el desarrollo y reconocimiento de competencias y cualificaciones de las personas trabajadoras migrantes están ausentes en el texto de la Declaración.

J. Ahorros y remesas

El texto de la Declaración no contiene aspectos relacionados con el fomento al ahorro y la facilitación de envío de remesas en apoyo de las personas trabajadoras migrantes.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

La Declaración carece de contenido relacionado con medidas de apoyo al retorno y reinserción laboral de las personas trabajadoras migrantes. El artículo séptimo brevemente hace una referencia al compromiso de ambas partes por aceptar la repatriación de sus nacionales conforme al protocolo existente entre ambos sobre los mecanismos de repatriación de 1999.

Cuadro resumen - Declaración entre República Dominicana y Haití sobre las condiciones de contratación de sus nacionales

Fecha de firma: 23 de febrero de 2000		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	Parcialmente	Artículo 4
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Parcialmente	Artículo 4
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	No	-
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 4
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	-
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	-
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	-
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	-
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Preámbulo, Artículo 1
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	No	-
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Parcialmente	Artículo 4
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículos 2, 3 y 6
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	No	-
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	No	-
E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	-
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	No	-
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Parcialmente	Artículo 2, inciso b
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 8

I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	-
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	No	-
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	No	-

Convenio laboral Argentina – Chile (octubre, 1971)

► Aspectos destacados

En materia de protección de derechos humanos:

- Garantiza el principio de no discriminación salarial y de empleo para las personas trabajadoras migrantes de cada una de las partes que arriben al territorio de la otra.
- Estipula que las personas trabajadoras migrantes recibirán un trato igual a las personas trabajadoras nacionales de cada una de las partes.

En materia de directrices que documenten la situación migratoria de las personas migrantes temporales:

- Establece claramente los requisitos y documentación para la tramitación, el ingreso y admisión de las personas trabajadoras migrantes con fines de empleo en el territorio de cada una de las partes, incluyendo el requisito de contar con un contrato de trabajo vigente.

En materia de gobernanza:

- Ordena la creación de una comisión mixta, compuesta por expertos laborales de ambos países, encargada del seguimiento, revisión y aplicación del Convenio.

En materia de ahorros y remesas:

- Ofrece facilidades postales y aduaneras a las personas trabajadoras migrantes para transferir los recursos obtenidos por su trabajo.

I. Objetivo y antecedentes

El Convenio laboral entre Argentina y Chile fue suscrito en la Ciudad de Antofagasta, Chile, el 17 de octubre de 1971 por los ministros de Relaciones Exteriores y de Trabajo de Argentina y de Chile, y tiene como antecedente en el numeral séptimo de la Declaración conjunta de presidentes de ambos países en Salta, Argentina, de julio de 1971. El Convenio no define una vigencia, por lo que se asume como de vigencia indefinida.

El Convenio plasma por objetivo la creación de un marco para encausar la movilidad de la mano de obra entre los dos países, especialmente respecto de los trabajadores de temporada, y especifica que el Acuerdo será aplicable a las personas trabajadoras de ambos países que sean admitidas al territorio de la otra parte con la finalidad de emplearse como trabajadores de temporada.

II. Definiciones

El artículo segundo del Convenio ofrece una definición para el término de «Trabajadores de temporada», entendiendo por ello para efectos del Acuerdo: aquellos que sean admitidos como trabajadores no calificados para prestar servicios en tareas estacionales.

III. Contenido del Convenio a la luz de las orientaciones sobre ABML de la Organización de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguarda de los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo

El Convenio no consideró al momento de su redacción y suscripción aspectos relacionados con los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes.

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

Sobre el tema de igualdad de trato, el artículo décimo tercero del Convenio establece de manera expresa el principio de no discriminación hacia las personas trabajadoras migrantes temporales para efectos de las remuneraciones y las condiciones de trabajo, señalando que el país receptor garantizará a todas las personas trabajadoras migrantes los mismos derechos y obligaciones que a sus nacionales. Por su parte, el artículo décimo cuarto señala que se sancionará a los que infrinjan las disposiciones contenidas en el Convenio.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

El Instrumento no contiene disposiciones en torno a la contratación equitativa o ética de personas trabajadoras migrantes, salvo por la referencia genérica formulada en el artículo tercero, respecto a que las personas trabajadoras migrantes temporales de ambos países deberán contar con un contrato de trabajo celebrado con un empleador, a fin de poder ingresar al país receptor, sin contener aspectos relacionados con las modalidades de reclutamiento, la regulación de intermediarios, o con la prohibición de cobros a las personas trabajadoras migrantes.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información

El Convenio, en su artículo décimo noveno, estipula que ambos gobiernos mantendrán comunicaciones por lo menos una vez por año con el objeto de tomar las medidas conducentes a la aplicación y revisión del Convenio.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

El artículo décimo octavo del Convenio estipula que los gobiernos de ambos países realizarán esfuerzos para difundir el contenido del Convenio.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

El Convenio detalla ampliamente en diversos artículos los requisitos y procedimientos para la documentación de las personas trabajadoras migrantes, constituyendo la esencia principal del Convenio.

En su artículo tercero, el Convenio señala los requisitos de ingreso que las personas trabajadoras deberán satisfacer para entrar al país de destino o acogida, figurando entre estos contar con un contrato de trabajo con un empleador y contar con documento de identidad.

Por su parte, el artículo cuarto del Convenio establece que las autoridades migratorias de cada país deberán expedir a las personas trabajadoras migrantes un documento denominado «tarjeta de trabajador de temporada», que contendrá información de referencia de la persona trabajadora, la fecha de ingreso, región, actividad, vigencia, entre otras; tarjeta que de conformidad con el artículo sexto constituirá el documento que autorice a las personas trabajadoras migrantes a desempeñar el empleo en el plazo y en la zona que estipule su respectivo contrato de trabajo.

El artículo quinto, por su parte, señala el plazo máximo de duración de los permisos de estadía y trabajo que las personas trabajadoras migrantes temporales podrán permanecer en el país de acogida, no pudiendo ser mayor a seis meses.

D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia

El artículo décimo primero del Convenio establece los casos en los que las autorizaciones de estadía podrán extenderse o prorrogarse, siempre de conformidad con la existencia de un contrato de trabajo y nunca pudiendo exceder de tres años su permanencia o en su defecto tramitar su residencia definitiva.

E. Seguridad y salud ocupacional

El Convenio no contiene disposiciones con relación a la seguridad y la salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes.

F. Protección social

El Convenio no aborda aspectos relacionados con el acceso a la seguridad social y a los servicios de salud para las personas trabajadoras migrantes temporales.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

Sobre el principio de protección salarial y el contrato de empleo, el artículo décimo sexto refiere de manera breve que los derechos y obligaciones contenidos en las disposiciones del Convenio deberán verse reflejados en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras migrantes, sin embargo, en el texto no se abordan aspectos vinculados al acceso de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos de denuncia y solución respecto a adeudos salariales o para la reclamación y recuperación de deducciones no autorizadas.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

Respecto a la gobernanza del Convenio, el artículo décimo noveno ordena la creación de una comisión binacional mixta, compuesta por tres expertos laborales de cada país, responsable del seguimiento a la revisión y aplicación del Convenio.

I. Competencias y cualificaciones

El Instrumento no aborda aspectos relacionados con el desarrollo y reconocimiento de cualificaciones y competencias de las personas trabajadoras migrantes.

J. Ahorros y remesas

J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno

Si bien el Convenio no aborda de manera específica el tema de facilitación del ahorro, en su artículo décimo quinto señala que las personas trabajadoras migrantes recibirán por parte del país receptor las facilidades aduaneras para enviar sus remuneraciones, así como para trasladar las pertenencias y menaje exentos de tasas al retorno a su país de origen.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

El Convenio no considera aspectos relacionadas con la facilitación o el apoyo al retorno voluntario de las personas trabajadoras migrantes a sus países de origen.

Cuadro resumen - Convenio laboral entre Argentina y Chile

Fecha de firma: 17 de octubre de 1971		Vigencia: indefinida	
Principio	Variable	Cobertura	Artículo/Disposición
A. Derechos humanos laborales	A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	No	-
	A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	Sí	Artículos 13 y 14
	A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles	No	-
	A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia, el acoso, la explotación o los abusos contra los trabajadores migrantes	No	-
	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes	No	-
	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares y promover la reunificación familiar	No	-
	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes en caso de pérdida o cambio de empleo	No	-
	A.8 Protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	No	-
B. Contratación	B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	Parcialmente	Artículo 3
C. Acceso a la información	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	Parcialmente	Artículo 19
	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	Parcialmente	Artículo 18
D. Situación migratoria	D.1 Garantizar directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	Sí	Artículos 3, 4, 5, 6 y 10
	D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	Sí	Artículo 11
	D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular	No	-

E. Seguridad ocupacional	E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	No	-
F. Protección social	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	No	-
G. Contrato de empleo y protección salarial	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres	Parcialmente	Artículo 16
H. Estructura de gobernanza	H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes	Sí	Artículo 19
I. Cualificaciones y competencias	I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral	No	-
J. Ahorros y remesas	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	Parcialmente	Artículo 15
K. Retorno y reintegración	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral	No	-

Cuadro 2. Resumen de acuerdos bilaterales de migración laboral en el resto del continente americano

	A. DERECHOS HUMANOS LABORALES								B. CONTRATACIÓN	C. ACCESO A LA INFORMACIÓN		D. SITUACIÓN MIGRATORIA			E. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	F. PROTECCIÓN SOCIAL	G. CONTRATO DE EMPLEO Y PROTECCIÓN	H. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA	I. CUALIFICACIONES Y COMPETENCIAS	J. AHORROS Y REMESAS	K. RETORNO Y REINTEGRACIÓN AL MERCADO
PRINCIPIO	A1. Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo	A2. Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación	A3. Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles.	A.4.Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes.	A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes.	A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar	A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes y sus familias en caso de pérdida o cambio de empleo	A.8 Deber de protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia	B.1.Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes	C.1 Promover el intercambio eficaz de información	C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita	D.1.Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documenten la situación de los migrantes en el territorio del país de destino	D.2.Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia	D.3.Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular.	E.1.Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes	F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria	G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres.	H.1.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar, y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes.	I.1.Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones antes y después de la pérdida, en consonancia con las demandas del mercado laboral.	J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno	K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral
ACUERDO																					
Declaración Mercosur 2015	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Colombia-Peru 2012	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Instrumento Adino 2008	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
República Dominicana-España 2001	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ecuador-España 2001	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Colombia-España 2001	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Haití-República Dominicana 2000	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Chile-Argentina 1971	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

► Buenas prácticas identificadas

Del análisis de los convenios y acuerdos binacionales y multilaterales identificados para el resto del continente, se identifican algunas buenas prácticas asociadas a la presencia de principios orientadores de Naciones Unidas para los acuerdos de migración laboral.

En materia de derechos humanos:

- Los dos instrumentos de carácter regional (Instrumento Andino de Migración Laboral y Declaración Social del Mercosur) destacan por plantear el derecho de las personas trabajadoras a la formación y participación en sindicatos, a la negociación colectiva y al derecho de huelga.
- La Declaración del Mercosur, así como el Acuerdo Colombia-Perú, promueven un enfoque de igualdad de género y de no discriminación y de promoción de la inserción en favor de grupos en desventaja en el mercado de trabajo, incluyendo personas con discapacidad.
- Los acuerdos Colombia-España y República Dominicana-España se pronuncian de manera expresa a favor de garantizar el respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular.
- El Acuerdo Colombia-Perú plantea la realización de inspecciones para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.
- El Instrumento Andino de Migración Laboral estipula la libertad de circulación de las personas trabajadoras dentro del territorio de la comunidad andina.
- Los acuerdos República Dominicana-España, Ecuador-España y Colombia-España plantean el derecho de reagrupación familiar para las personas trabajadoras migrantes.

En materia de contratación:

- La Declaración bilateral entre República Dominicana-Haití se distingue por el pronunciamiento conjunto para combatir el reclutamiento clandestino.

En materia de intercambio y acceso a la información:

- Los acuerdos bilaterales entre Colombia-Perú y Colombia-España plantean la realización de campañas informativas de sensibilización respecto a los riesgos de la migración irregular y el tráfico de personas.

En materia de documentación de la situación migratoria de las personas trabajadoras:

- El Acuerdo entre República Dominicana-España plantea explorar procedimientos especiales para establecer vías accesibles a la residencia permanente a las personas de ambos países en el territorio de la contraparte, mientras que los acuerdos Ecuador-España y Colombia-Perú

plantean medidas para regularizar la situación migratoria de las personas trabajadoras de sus respectivas naciones que se encuentren en situación irregular en el territorio de sus contrapartes.

En materia de protección social:

- El Acuerdo Colombia-Perú se destaca por establecer la obligación de los empleadores de realizar los trámites correspondientes para asegurar que las personas trabajadoras se afilien y gocen de la seguridad social, mientras que el Acuerdo Ecuador-España plantea el derecho de las personas trabajadoras migrantes a la afiliación a la seguridad social en España al amparo de acuerdos binacionales existentes en la materia.

En materia de gobernanza:

- El Acuerdo Colombia-Perú establece la creación de una comisión técnica binacional en materia de cooperación y diálogo migratorio, que impulse una agenda bilateral en favor de las comunidades de ambos países, incluyendo la regularización del estatus migratorio de los ciudadanos de cada país en el otro; el acceso a la seguridad social a sus respectivos ciudadanos en el territorio de la contraparte, mientras que el Instrumento Andino de Migración Laboral prevé el establecimiento de oficinas de migración laboral que supervisen la situación migratoria-laboral de las personas trabajadoras migrantes y el cumplimiento normativo por parte de sus empleadores, de manera coordinada con las áreas de inspección de cada país.

En materia de competencias y cualificaciones:

- Los acuerdos Colombia-Perú, Ecuador-España y República Dominicana-España plantean acciones coordinadas para facilitar el reconocimiento de la experiencia profesional obtenida por las personas trabajadoras migrantes en el país de acogida.

En materia de ahorro y remesas:

- El Instrumento Andino de Migración Laboral plantea la libertad de las personas trabajadoras migrantes para transferir los recursos obtenidos por su trabajo, atendiendo a las normas fiscales y judiciales aplicables, mientras que el Acuerdo Argentina-Chile establece facilidades postales y aduaneras a las personas trabajadoras migrantes para transferir los recursos obtenidos por su trabajo.

En materia de retorno y reintegración:

- Los acuerdos bilaterales Colombia-Perú, República Dominicana-España y Ecuador-España plantean el desarrollo de programas conjuntos de apoyo al retorno voluntario y la reinserción laboral de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a los países de origen, a través de proyectos apoyados con fondos propios y de la comunidad internacional para fomentar la capacitación laboral y el desarrollo de emprendimientos de migrantes.

► Conclusiones y recomendaciones

Bajo la lupa de las orientaciones de Naciones Unidas, los ocho acuerdos existentes de migración laboral analizados ofrecen retos y oportunidades características que responden al contexto temporal en el que fueron suscritos.

Se destaca un importante énfasis en la integración y facilitación de flujos migratorios en la región sur del continente, motivados en la aspiración de la integración económica y social de bloques y pactos comerciales y administrativos como el Mercosur y la Comunidad Andina, que promueven la libre circulación de las personas trabajadoras migrantes.

Otro aspecto para destacar, a diferencia del diseño jurídico-administrativo de los acuerdos bilaterales en la región de Mesoamérica, es el mayor acento en la bilateralidad y reciprocidad de los acuerdos, planteando flujos, derechos y deberes en ambas direcciones, que incluyen y conllevan a plantear la exploración de vías para la regularización de personas trabajadoras en situación irregular, e incluso, para la tramitación de la residencia permanente para personas trabajadoras migrantes.

Esto también se ve reflejado en los arreglos de gobernanza de los acuerdos que plantean mecanismos de coordinación orientados a facilitar el abordaje de agendas más amplias en materia de migración, incluida la regularización migratoria.

Además, otro aspecto que destaca en los acuerdos analizados en el resto del hemisferio es un mayor énfasis en la promoción del derecho de las personas trabajadoras migrantes a la sindicalización y a la negociación colectiva.

De manera pionera, en la región también algunos de los acuerdos bilaterales plantean desde hace varios lustros, e incluso décadas, la promoción y fomento a la facilitación del envío de remesas para las personas trabajadoras.

Finalmente, a diferencia de los acuerdos bilaterales en Mesoamérica y Norteamérica, se aprecia notoriamente el énfasis en la intención de aprovechar productivamente las experiencias obtenidas por las personas trabajadoras migrantes, a fin de propiciar mayor productividad, integración y retornos sociales a través del reconocimiento de competencias y experiencia laboral, su certificación y la promoción de empresas de migrantes.

En contraste a estos aspectos destacados, los acuerdos bilaterales analizados, en buena medida debido a su antigüedad, carecen o desarrollan con insuficiencia aspectos relevantes para la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, por ejemplo, la escasa mención a la gratuidad de trámites y a la prohibición de cobro de comisiones de contratación a las personas trabajadoras migrantes, la regulación de la intermediación, el acceso a mecanismos

de justicia para la resolución de disputas o de investigación y solución de deducciones no autorizadas, así como un escaso desarrollo de mecanismos claros de comunicación y de difusión de información hacia las personas trabajadoras migrantes.

Dado que en su mayoría los acuerdos se encuentran vigentes, y algunos de ellos incluso constituyen la base para la operación de programas de migración laboral implementados recientemente (como el caso de Ecuador-España), resulta relevante formular algunas recomendaciones al respecto:

1. Se hace necesaria la revisión y actualización de cláusulas y contenidos de la mayoría de los acuerdos e instrumentos analizados, con base en los instrumentos internacionales más recientes, como el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular de las Naciones Unidas; de los Principios generales y directrices operativas para la contratación equitativa de la OIT, así como en línea con el desarrollo normativo más reciente en cada país y en la región.
2. Poner en práctica y documentar el grado de instrumentación de los acuerdos y sus resultados en cuanto a promover y fortalecer la migración laboral ordenada y la protección de las personas trabajadoras migrantes temporales, así como promover el intercambio de mejores prácticas entre países del continente.
3. Fomentar una mayor divulgación de los convenios y mecanismos existentes, y sus contenidos en términos de derechos, deberes y vigencia de los mecanismos existentes, tanto hacia las personas trabajadoras migrantes como hacia los empleadores y los interlocutores sociales.
4. Promover una mayor participación de empleadores y personas trabajadoras en los procesos de revisión, diseño y gestión de los instrumentos de migración laboral bilateral y regionales.
5. A partir del contenido de acuerdos que se expresan de manera más contundente en favor de la sindicalización y la negociación colectiva promover una mayor participación de las organizaciones de trabajadores en el diseño, revisión y evaluación de los acuerdos e instrumentos de migración laboral temporal.
6. Aprovechar en el ámbito de la gobernanza los esquemas regionales de diálogo y colaboración existentes, incluidos los observatorios laborales nacionales y regionales para promover mecanismos de migración laboral ordenada y regular basada en evidencia.
7. Convocar, como se menciona en algunos de los acuerdos existentes, a organismos especializados en migración laboral, a organizaciones de la

sociedad civil y a expertos, para promover asistencia técnica y fondos complementarios para la instrumentación y mejora de proyectos que promuevan el retorno, la capacitación, la inversión y el establecimiento de empresas, en favor de las personas trabajadoras migrantes y de las comunidades, tanto de origen como de acogida.

8. Promover, a partir de las buenas prácticas, una mayor integración, corresponsabilidad y reciprocidad en los acuerdos de migración laboral temporal, atendiendo a las necesidades complementarias de los mercados de trabajo.

Anexo 1. Resumen de las orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral de las Naciones Unidas

A. Derechos humanos laborales

A.1 Salvaguardar los derechos humanos y las normas internacionales sobre el trabajo a fin de proteger a los trabajadores migrantes

Garantizar el respeto, la promoción y la efectiva realización de todos los derechos humanos, incluidos aquellos establecidos en las normas internacionales del trabajo. Esto implica especialmente los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- La libertad de asociación
- La libertad sindical
- El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- La erradicación del trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- La promoción de condiciones laborales éticas y equitativas

Los acuerdos bilaterales de migración laboral también deben incorporar disposiciones específicas que aborden:

- La explotación y la violación de los derechos de los trabajadores migrantes
- Medidas para prestar asistencia a los migrantes que hayan sido víctimas de trata o tráfico
- Respetar y fomentar la aplicación de las leyes y regulaciones nacionales que rigen los derechos humanos y laborales, así como los convenios colectivos
- La promoción del trabajo decente en el ámbito de la migración laboral

A.2 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

La igualdad de trato y la no discriminación deben aplicarse de manera inclusiva a todos los trabajadores migrantes y sus familiares, sin importar su sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, raza, color, discapacidad, idioma, religión, opinión política u otras características. Esto abarca aspectos como:

- Las condiciones laborales
- La remuneración
- La protección social
- Los derechos familiares
- Los derechos sindicales
- Los procedimientos judiciales
- La provisión de vivienda adecuada y la alimentación

Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben incorporar:

- Cláusulas que prohíban los exámenes obligatorios de detección del VIH y del embarazo
- Preserven la identidad cultural de los trabajadores migrantes

A.3 Proporcionar acceso a la justicia y a mecanismos de protección de los derechos que sean eficaces, independientes y accesibles, de forma gratuita, en caso de conflictos en el ámbito laboral y de violaciones de los derechos humanos, laborales y civiles

Las disposiciones deben ser específicas en cuanto a los procedimientos para presentar denuncias o los mecanismos de seguimiento de reclamaciones, incluso aquellas que permanezcan pendientes después de que la persona migrante haya regresado a su país de origen. Esto es especialmente importante para recuperar salarios y otras prestaciones pendientes, así como cualquier compensación por otros daños, como dificultades relacionadas con el impago de salarios.

A.4 Garantizar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, la explotación o los abusos, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes

Los trabajadores migrantes deben contar con acceso a vías adecuadas, así como a mecanismos seguros, equitativos y eficaces, para presentar denuncias y recibir apoyo. Estos mecanismos deben:

- Tener en cuenta las cuestiones de género en casos de abuso, violencia y acoso
- Ofrecer protección contra represalias y consecuencias negativas derivadas de la condición de migrante
- Requerir el acceso a asistencia legal gratuita, sin que los trabajadores migrantes tengan que enfrentar costos que les impida buscar justicia

Estas medidas pueden permitir a las personas trabajadoras migrantes afectadas por violaciones de sus derechos laborales:

- Cambiar de lugar de trabajo y obtener autorización de residencia y trabajo permanente en el país, al menos hasta que se tome una decisión sobre su caso

A.5 Permitir la libertad de circulación de los trabajadores migrantes

Las personas trabajadoras migrantes deben tener la capacidad de desplazarse y elegir libremente su lugar de residencia dentro del país de destino, de acuerdo con las normas de derechos humanos. Esto implica:

- Simplificar los procedimientos de entrada al país de destino
- Garantizar el derecho a salir del mismo
- Implementar medidas que faciliten la integración y movilidad geográfica
- Asegurar el derecho de retornar voluntariamente al país de origen

La retención o confiscación del pasaporte, otros documentos de identidad o el permiso de trabajo por parte de un empleador o agencia de contratación constituye una violación de los derechos humanos y laborales, y puede afectar el derecho a la libertad de circulación.

A.6 Posibilitar la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y promover la reunificación familiar

Deben incorporarse disposiciones que faciliten el intercambio de información actualizada entre las partes acerca de las normativas relacionadas con la admisión de familiares de trabajadores migrantes y la reunificación familiar. Esto incluye:

- Las vías para la estancia, en particular, la residencia permanente y la obtención de la ciudadanía
- Considerar el interés superior de los hijos dependientes de los trabajadores migrantes y la preservación de la unidad familiar en sus políticas de reunificación

En situaciones en las que la reunificación familiar no sea factible o los trabajadores migrantes no hayan iniciado dicho proceso, los acuerdos bilaterales de migración laboral deben contener disposiciones específicas para abordar la necesidad de proporcionar oportunidades que faciliten reuniones periódicas entre los trabajadores migrantes y sus hijos dependientes.

A.7 Garantizar la protección de los trabajadores migrantes y sus familias en caso de pérdida o cambio de empleo, concediendo la flexibilidad y el tiempo necesarios para cambiar de lugar de trabajo y empleador, o salir del país

Las personas trabajadoras migrantes no deben enfrentarse a una situación irregular simplemente por perder su empleo, y se les debe tratar equitativamente en lo que respecta a garantías específicas relacionadas con la seguridad en el empleo. Esto incluye:

- Protección contra el despido
- Búsqueda de empleo alternativo
- Capacitación y reciclaje profesional
- Percepción de prestaciones por desempleo

En caso de que un trabajador migrante no pueda acceder al empleo tras su llegada, o si la autoridad considera que el trabajo para el cual fue contratado

no coincide con su capacidad física o cualificaciones profesionales, o si el contrato expira prematuramente, dicho trabajador migrante debería tener derecho a obtener un empleo alternativo.

Restringir la capacidad de los trabajadores migrantes para poner fin a una relación laboral por su propia voluntad puede propiciar casos de explotación o abuso, o intensificarlos, y, por lo tanto, debe prohibirse explícitamente.

A.8 Deber de protección de los trabajadores migrantes en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia

Las normas internacionales del trabajo ofrecen flexibilidad en situaciones de fuerza mayor o emergencias graves, como aquellas relacionadas con el horario de trabajo y el trabajo forzoso. Estas normas pueden incluir disposiciones que delineen el apoyo y la asistencia que deben proporcionar las autoridades nacionales, embajadas, empleadores, agencias de contratación y organizaciones de trabajadores durante tales situaciones de emergencia. Estas disposiciones deben abordar el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales, así como proporcionar asistencia adecuada, como albergue o vivienda, alimentos, atención médica y seguridad social.

B. Contratación

B.1 Garantizar la contratación equitativa y ética de los trabajadores migrantes

Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben salvaguardar a los trabajadores migrantes contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, incluyendo la prohibición de cobrar comisiones de contratación y gastos relacionados a los trabajadores migrantes.

Es esencial que el acuerdo especifique las condiciones y obligaciones en relación con la contratación, así como las instituciones gubernamentales y las agencias de contratación autorizadas, como las agencias privadas de empleo registradas o con licencia, y los servicios públicos de empleo de ambas partes.

Además, se deben detallar claramente sus funciones y responsabilidades. Los procedimientos de contratación y selección deben ser transparentes, y en el acuerdo bilateral de migración laboral se deben explicar de manera precisa las modalidades de aplicación.

Los países de origen y destino deben tomar todas las medidas necesarias para brindar una protección adecuada y prevenir abusos contra los trabajadores migrantes contratados o colocados por agencias o agentes privados de empleo.

C. Acceso a la información

C.1 Promover el intercambio eficaz de información sobre las leyes y políticas actualizadas, las necesidades del mercado de trabajo y las correspondientes deficiencias de competencias y cualificaciones, las condiciones de vida y de trabajo, y las prestaciones de seguridad social

El acuerdo bilateral de migración laboral debe precisar las funciones y responsabilidades de las diversas instituciones y colaboradores involucrados en el intercambio de información.

Esto abarca tanto la aplicación del acuerdo como la tarea de informar sobre los participantes del mercado laboral, incluyendo a empleadores y trabajadores. El objetivo es aumentar la conciencia y mejorar los conocimientos de todos los involucrados a lo largo de las distintas fases del ciclo migratorio.

En la medida de lo posible, esta información debe derivar de fuentes o sistemas formales, como los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y la migración.

C.2 Los trabajadores migrantes y sus familias tienen acceso a información exhaustiva, comprensible y precisa de manera gratuita

Los trabajadores migrantes y sus familias deben tener acceso a información completa, comprensible y precisa de manera gratuita. Esta información incluirá:

- Requisitos de admisión
- Condiciones de vida y empleo
- Derechos y obligaciones según la legislación aplicable, especialmente en materia laboral, así como mecanismos de denuncia y protección

Es crucial que los trabajadores migrantes puedan acceder a esta información en un formato y un idioma comprensibles para prevenir prácticas fraudulentas, y dicha información debe estar disponible a través de diversos canales como sitios web, plataformas en línea, centros de contacto y medios de comunicación social.

Además, los trabajadores migrantes deben tener acceso a asistencia jurídica de forma gratuita cuando sea necesario. Las disposiciones en el acuerdo bilateral de migración laboral pueden incluir la obligación para las partes firmantes de garantizar que la información y los servicios pertinentes se ofrezcan tanto a posibles trabajadores migrantes como a aquellos ya contratados, mediante actividades de capacitación y sensibilización previas a la partida o a su llegada.

D. Situación migratoria

D.1 Garantizar la existencia de directrices claras sobre los procedimientos y procesos que documentan la situación de los migrantes en el territorio del país de destino

En lo que respecta a la entrada, la salida, la estancia, el empleo y la residencia de los trabajadores migrantes y sus familias, en particular cuestiones relacionadas con los procesos de solicitud y expedición de visados, y la expedición de permisos de residencia y de trabajo, de conformidad con las leyes y los reglamentos nacionales del país de destino y los acuerdos internacionales pertinentes.

D.2 Garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes para la renovación y prórroga de los permisos de trabajo y estancia

Velar por que los trabajadores migrantes y sus familias se mantengan en situación regular, incluido el acceso a asistencia y servicios en materia de inmigración, así como a una información precisa y oportuna.

D.3 Garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes en situación irregular

Es necesario establecer normas mínimas de protección para todos los migrantes, incluso para aquellos trabajadores migrantes amparados por el acuerdo bilateral de migración laboral pero que se encuentran en situación irregular. Estos trabajadores migrantes deben recibir igualdad de trato en relación con los derechos derivados de empleos anteriores, especialmente en lo que respecta a cuestiones relacionadas con la remuneración, las prestaciones de seguridad social y otros beneficios asociados. Además, se pueden incluir disposiciones en caso de fallecimiento o incapacidad laboral de un trabajador migrante, permitiendo a las personas a su cargo (como la pareja, el cónyuge y los hijos) reclamar los bienes dejados atrás en el país de destino, así como la indemnización correspondiente.

E. Seguridad y Salud Ocupacional

E.1 Garantizar la seguridad y la salud ocupacionales de los trabajadores migrantes

Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben definir las responsabilidades de los gobiernos, empleadores y trabajadores. Los gobiernos, las autoridades de salud pública y la inspección laboral son responsables de establecer y respaldar leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales, así como supervisar su aplicación. Los empleadores, en colaboración con las organizaciones de trabajadores, deben coordinar, proteger y promover la seguridad y salud de todos los trabajadores migrantes.

Estos acuerdos deben incorporar disposiciones específicas para garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores migrantes, abordando aspectos como:

- Acceso a información
- Capacitación
- Medidas de protección (incluyendo en pandemias)
- Servicios de seguridad y salud ocupacionales
- Monitoreo de la salud para prevenir y tratar enfermedades
- El diagnóstico, prevención y atención de enfermedades y lesiones laborales
- Licencias por enfermedad
- Rehabilitación y compensaciones

Todo lo anterior en igualdad de condiciones con los nacionales durante todas las etapas del proceso de migración laboral.

F. Protección Social

F.1 Proporcionar acceso a la protección social, incluida la atención sanitaria

Las disposiciones sobre seguridad social en los acuerdos bilaterales de migración laboral deben garantizar la igualdad de trato con los trabajadores nacionales del país de destino, especialmente en lo referente a:

- Protección de la maternidad
- Acceso al cuidado infantil o a servicios para familiares a cargo
- Prestaciones para trabajadores con responsabilidades familiares

Estos acuerdos pueden abordar la participación de las instituciones nacionales de seguridad social y, en algunos casos, el acceso a la seguridad social puede estar contemplado en un acuerdo independiente. La disposición podría permitir que la contribución a las prestaciones de seguridad social se mantenga también en el país de origen.

Es fundamental que los acuerdos bilaterales de migración laboral garanticen el acceso de los trabajadores migrantes y sus familias a los sistemas de atención de la salud nacionales, asegurando que las prestaciones de seguridad social sean no discriminatorias y estén disponibles y accesibles para todos los trabajadores migrantes.

Las disposiciones sobre seguridad social deben ser integrales y abordar la disponibilidad y accesibilidad de los servicios de salud, además de aplicar el principio de igualdad de trato en la compensación por lesiones.

G. Contrato de empleo y protección salarial

G.1 Disponer de mecanismos de protección salarial para todos los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres

Es esencial incorporar disposiciones en los acuerdos bilaterales de migración laboral relacionadas con:

- La compensación de horas extraordinarias
- Las deducciones permitidas, el día de pago
- La emisión de justificantes de pago en la(s) cuenta(s) bancaria(s) del trabajador migrante

Además, el acuerdo debe incluir un modelo de contrato de empleo, cuando sea aplicable, con mecanismos de control para garantizar su cumplimiento y prevenir su sustitución. Estos contratos deben ser traducidos a un idioma comprensible por los trabajadores migrantes para facilitar su comprensión de las expectativas y responsabilidades mutuas.

Adicionalmente, las disposiciones pueden abordar la prohibición de deducciones salariales ilegales y asegurar una liquidación rápida y definitiva de los salarios pendientes al finalizar el contrato de empleo.

También se puede incluir la prestación de asistencia jurídica para reclamar salarios no pagados o parcialmente pagados en el país de origen en caso de que el trabajador haya regresado.

H. Estructura de gobernanza

H.1 Identificar las instituciones responsables de promover, aplicar y cumplir las condiciones de vida y de trabajo acordadas para los trabajadores migrantes

El acuerdo bilateral de migración laboral debe incluir:

- Directrices para establecer una estructura de gobernanza adaptada a las necesidades específicas de los países involucrados
- Disposiciones que faciliten la supervisión de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores migrantes

Se destaca la función crucial de la Inspección del Trabajo, otras instituciones pertinentes y los servicios de salud pública para garantizar una supervisión eficiente y el cumplimiento efectivo de los compromisos acordados. Es fundamental que las tareas de inspección laboral no se mezclen con controles migratorios, para los cuales se deben establecer procedimientos migratorios específicos.

El diálogo social juega un papel significativo en la implementación y supervisión de los acuerdos bilaterales de migración laboral. Además, el acuerdo debe promover el acceso a la vivienda para los trabajadores migrantes.

I. Cualificaciones y Competencias

I.1 Garantizar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de cualificaciones y competencias antes y después de la partida, en consonancia con las demandas del mercado laboral

En el ámbito de la migración laboral, los países de origen y destino, en consulta con las organizaciones que representan a empleadores y trabajadores, deben definir procedimientos para la elaboración de perfiles profesionales.

Estos perfiles deben ajustarse mediante capacitación adecuada y el reconocimiento de competencias y cualificaciones, especialmente a nivel sectorial. Las disposiciones del acuerdo bilateral de migración laboral deben abordar el desarrollo y reconocimiento de competencias e incluir la provisión de acceso a:

- El reconocimiento de las cualificaciones obtenidas en el extranjero
- El reconocimiento del aprendizaje previo y los certificados
- Los servicios que promueven la adecuación de las competencias
- El desarrollo de competencias, las oportunidades de progreso profesional y el aprendizaje permanente

J. Ahorros y remesas

J.1 Promover la transferencia de los ahorros y las remesas de los migrantes a bajo costo o sin costo alguno

Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben incluir disposiciones que aseguren de manera clara el derecho de los trabajadores migrantes a transferir la parte de sus ingresos y ahorros que deseen.

Además, pueden contemplar medidas para simplificar y agilizar los trámites administrativos relacionados con el acceso a servicios financieros y bancarios en el país de destino, así como la transferencia de remesas durante su estancia, sin costos excesivos y respetando los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Al finalizar su estancia, los trabajadores migrantes tienen derecho a transferir sus ingresos y ahorros de vuelta, de acuerdo con la legislación aplicable de los respectivos Estados. Es importante destacar que se prohíbe estrictamente cualquier forma de ahorro forzoso.

K. Retorno y reintegración al mercado laboral

K.1 Definir las modalidades de apoyo a los trabajadores migrantes que deseen retornar para que puedan hacerlo de manera que se fomente su reintegración en el mercado laboral

Los acuerdos bilaterales de migración laboral deben incorporar disposiciones que aseguren el retorno de los trabajadores migrantes en condiciones seguras y dignas, así como su reintegración sostenible. Esto es especialmente crucial en situaciones de crisis, como la pandemia de la Covid-

19, conflictos o descontento social. Dichas disposiciones deben garantizar la cooperación entre los países de origen y destino en tales circunstancias.

Las disposiciones en situaciones de retorno de migrantes podrían abordar diversos aspectos, tales como:

- Reconocimiento del aprendizaje previo
- Servicios de empleo, especialmente en relación con la capacitación
- Programas nacionales o específicos para migrantes que retornan, incluyendo apoyo para el emprendimiento y educación financiera
- Apoyo psicosocial, especialmente para las familias con el objetivo de fomentar la reunificación familiar
- Servicios esenciales para combatir la violencia de género, como salud, policía, justicia y servicios sociales
- Atención a las necesidades de protección de migrantes durante todo el proceso de retorno e integración, especialmente en situaciones de emergencia y crisis
- Definición clara de las diversas modalidades de costos asociados con los viajes de retorno

► Lista de referencias

Acuerdo bilateral relativo al mecanismo de coordinación de flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, 14 de diciembre de 2023.

Acuerdo entre España y Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados, 28 de mayo de 2021.

Acuerdo de cooperación en materia laboral entre el Gobierno de Guatemala y el Gobierno de México, 7 de agosto de 2014.

Acuerdo entre Guatemala y Belice sobre un Programa para Trabajadores de Temporada, 17 de diciembre de 2014.

Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, 17 de septiembre de 2015.

Acuerdo entre España y Guatemala relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados, 18 de enero de 2023.

Acuerdo entre los Estados Unidos y Honduras sobre programas de trabajadores agrícolas y no agrícolas temporales, 27 de septiembre de 2019.

Changala, Ricardo. 2014. Migraciones laborales: sistematización y análisis de las políticas y los marcos de los acuerdos regionales y nacionales adoptados por los países del SICA. FLACSO.

Convenio binacional para regular la contratación de trabajadores nicaragüenses en Costa Rica, 24 de septiembre de 2021. Anexo 3 del Protocolo general para la atención de la migración laboral para la época de cosechas en el marco de la alerta por Covid-19, 2021-2022. Gobierno de Costa Rica.

Memorando de Entendimiento entre el Gobierno de México y el Gobierno de los Estados Unidos respecto de la movilidad laboral y la protección de los participantes en programas de trabajadores temporales extranjeros, 17 de enero de 2023.

Memorando de Entendimiento entre el Gobierno de México y el Gobierno de Canadá relativo al programa de trabajadores agrícolas mexicanos temporales, 27 de abril de 1995.

Organización de las Naciones Unidas. Red de las Naciones Unidas sobre la Migración. Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral. 2022.