



Organización
Internacional
del Trabajo

► Mapeo y análisis de los programas y esquemas de migración laboral temporal en las Américas: buenas prácticas, prioridades y retos



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 programas y esquemas de migración laboral temporal en las Américas: buenas prácticas, prioridades y retos*, 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 9789220406670 (impreso)

ISBN 9789220406687 (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

Resumen.....	5
Objetivo	8
Metodología.....	9
Programa de visas de trabajo temporal H2 de EE. UU.	16
Canadá: Programa de trabajadores extranjeros temporales	25
México: Tarjeta de visitante trabajador fronterizo para personas trabajadoras de Guatemala y Belice.....	35
Programa de trabajadores temporales agrícolas México-Canadá	43
Programa de gestión de la contratación colectiva en origen	52
Procedimiento para la gestión migratoria para trabajadores temporales entre Costa Rica- Nicaragua y Costa Rica-Panamá.....	60
Colombia: Proyecto de trabajadores colombianos especializados para Alemania	70
Guatemala: Programa de trabajo temporal en el extranjero.....	78
Honduras: Programa de trabajo temporal en el extranjero	86
México: Mecanismo de movilidad laboral	95
El Salvador: Programa de migración laboral	104
Lecciones y buenas prácticas identificadas en los programas y mecanismos de migración laboral temporal en las Américas	113
Retos, prioridades y recomendaciones	116
Lista de referencias	123

► Resumen

En las Américas es posible encontrar un número importante de esquemas de migración laboral temporal bajo distintas modalidades, desde aquellos que ocurren al amparo de convenios o acuerdos bilaterales entre gobiernos de países con excedentes de mano de obra y elevadas tasas de informalidad o desempleo, y países de destino en donde los empleadores necesitan mano de obra para satisfacer demanda de trabajo estacional o sectorial, que no es posible conseguir localmente, pasando por aquellos que son organizados por países de origen de personas migrantes para gestionar el reclutamiento y las ofertas de trabajo al exterior; hasta aquellos que son regulados por países de destino en favor de empleadores para el reclutamiento y contratación temporal de personas trabajadoras extranjeras en ciertas ocupaciones.

Si bien desde el punto de cuantía los flujos laborales temporales tienden a darse en dirección sur-norte, existen también programas y esquemas de migración laboral en el continente que implica una migración entre países de la misma región, e incluso extrarregionales, principalmente con destino a países del continente europeo.

Algunos de estos programas son de reciente creación, otros en cambio datan de varias décadas atrás, pero en todos los casos existe una evolución respecto a la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras, combatiendo prácticas fraudulentas y abusivas que afectan a las personas trabajadoras migrantes tanto en los países de origen como de destino y, al mismo tiempo, existe una convergencia en dirección de facilitar una respuesta más ágil y eficiente a las necesidades de las economías y las sociedades, aprovechando la complementariedad de situaciones demográficas y laborales en el continente.

Ante la variedad de esquemas y programas de movilidad laboral temporal, se hace necesario tomar un marco de análisis único que permita observar los avances y los retos que enfrentan gobiernos, empleadores y personas trabajadoras migrantes para lograr una migración laboral temporal que responda a los objetivos del trabajo decente y los principios generales y directrices de la [contratación equitativa](#).

Las [orientaciones de las Naciones Unidas sobre acuerdos bilaterales de migración laboral](#) ofrecen un marco de responsabilidades compartidas para países de origen y destino de las personas trabajadoras migrantes desde el cual es posible revisar los diferentes esquemas de migración laboral temporal en las Américas. Bajo este marco de análisis, se han revisado once esquemas de migración laboral temporal vigentes en el continente, en su mayoría en Centroamérica y Norteamérica.

Derivado de este análisis es posible identificar avances significativos en algunos de los principios orientadores, como el intercambio de información entre países, la contratación equitativa, la igualdad de trato y no discriminación, las modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes, la prevención del acoso, la violencia y la explotación, y la seguridad y salud ocupacionales, mientras que existen aún retos importantes en materia de mecanismos efectivos de presentación e investigación de denuncias y acceso a la justicia frente a abusos, reconocimiento de competencias, integración social de las personas trabajadoras, ahorros y remesas, libertad de movimiento, y retorno.

► Agradecimientos

El presente análisis de los mecanismos y esquemas de migración laboral temporal en las Américas ha sido elaborado por Javier Omar Rodríguez Alarcón, consultor externo de la OIT, bajo la supervisión de Francesco Carella, especialista regional en migración laboral y movilidad de la OIT para América Latina y el Caribe, y Noortje Denkers, especialista en migración laboral y movilidad de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.

► Objetivo

El presente estudio consiste en una recopilación y análisis de programas y esquemas de migración laboral temporal en las Américas, y tiene por objetivo identificar mecanismos y acuerdos existentes en operación, así como extraer de ellos buenas prácticas, lecciones, prioridades y retos, tomando en consideración la actual dinámica y esfuerzos a nivel nacional, regional e internacional, para fortalecer la gobernanza en la gestión de la migración laboral temporal, a fin de asegurar la protección de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes, las normas internacionales del trabajo, y el cumplimiento de las leyes y marcos normativos que rigen la contratación y el empleo de las personas trabajadoras migrantes en los países en los que estas son reclutadas y de aquellos que las contratan y acogen.

El informe analítico de la OIT, titulado «La migración laboral temporal: desentrañar sus complejidades» (2022), apunta a la inherente complejidad involucrada en el diseño y puesta en operación de acuerdos bilaterales, multilaterales o unilaterales de migración laboral.

Estos acuerdos, según el informe, involucran una multiplicidad de elementos constitutivos a considerar (temporalidad, sector, nivel de cualificación, tipos de permisos concedidos, direccionalidad de la movilidad, etc.), así como la interacción entre normas laborales y migratorias, y la coordinación necesaria entre autoridades competentes, tanto de los países de origen como de las de destino. Estos acuerdos pueden materializarse bajo diversas formas como tratados, convenios o memorandos de entendimiento, así como bajo diversos enfoques regulatorios, ya sean acuerdos de trabajadores estacionales, mecanismos de empleo temporal para sectores específicos o programas de visados unilaterales, respondiendo a los instrumentos normativos nacionales, binacionales o multilaterales.

Más allá de estas complejidades, lo cierto es que —como reconoce el informe— los acuerdos bilaterales de migración laboral constituyen herramientas útiles para prevenir y corregir situaciones de vulnerabilidad y exclusión de las personas trabajadoras migrantes respecto de la debida protección social que otorgan las normas internacionales del trabajo y las legislaciones y regulaciones nacionales migratorias y laborales, por lo que es fundamental avanzar en el diseño, negociación, celebración, revisión y actualización de este tipo de acuerdos, en consonancia con las orientaciones de la Red de las Naciones Unidas sobre Migración, como se hace en el presente reporte.

► Metodología

El estudio recoge y analiza once programas o esquemas de migración laboral temporal (ver Tabla 1), gestionados o supervisados por gobiernos, todos ellos vigentes en la actualidad en el continente americano.

En primer lugar, se presentan programas promovidos o impulsados por las autoridades laborales y migratorias de países cuyos empleadores solicitan personas trabajadoras extranjeras temporales, incluidos el Programa de visas de trabajo temporal H2 de los Estados Unidos (en adelante, EE. UU.), el Programa de trabajadores temporales extranjeros de Canadá, y la Tarjeta de visitante trabajador fronterizo de México; en segundo lugar, se presentan programas o esquemas de movilidad gestionados por los países de origen de las personas trabajadoras migrantes, incluidos los programas de trabajo temporal, migración y movilidad laboral de El Salvador, Guatemala, Honduras y México; y en tercer lugar, los programas o esquemas que son resultado de acuerdos o convenios bilaterales o multilaterales entre países de origen y acogida, entre ellos, el Programa de gestión colectiva en origen entre España y Honduras, Ecuador y El Salvador; el Programa de trabajadores agrícolas temporales México-Canadá; el Procedimiento para la gestión de los flujos laborales migratorios entre Costa Rica, Nicaragua y Panamá, y el Proyecto de trabajadores colombianos especializados en Alemania.

Los datos e información de los programas se han obtenido de los documentos oficiales, manuales y reglamentos de operación publicados por las propias autoridades de los países o de las páginas oficiales de los programas.

El análisis de los programas se realiza a la luz de las orientaciones de Naciones Unidas sobre acuerdos bilaterales de migración laboral, tomando en consideración los quince principios orientadores respecto a las «Responsabilidades de los gobiernos en la aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral» en su sección C. Aplicación ¹, referente a la fase de aplicación de los acuerdos bilaterales de migración laboral, que presenta las responsabilidades que deben ejercer los gobiernos, tanto de los países de origen como los de acogida, para cada una de las etapas del ciclo de contratación y de los elementos de protección de derechos y de la gestión de los programas de migración temporal.

Para cada esquema de migración laboral temporal se ha generado un cuadro resumen que identifica la presencia o no de cada uno de los principios en su diseño y operación. No obstante, es importante señalar que el estudio no busca calificar el cumplimiento respecto

¹ Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, 2022. Orientaciones sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_861549.pdf

a un estándar, sino simplemente identificar convergencias en las prácticas existentes de movilidad gestionadas por los gobiernos, respecto a las normas internacionales del trabajo y los principios de contratación equitativa reflejados en los principios orientadores de las Naciones Unidas sobre acuerdos bilaterales de migración laboral.

Además, para cada uno de los programas analizados se resumen prácticas destacadas y se presentan sugerencias de prioridades y retos para las autoridades, enfocadas en la mejora de la gestión de cada programa desde la óptica de las orientaciones de Naciones Unidas sobre programas bilaterales de migración laboral temporal.

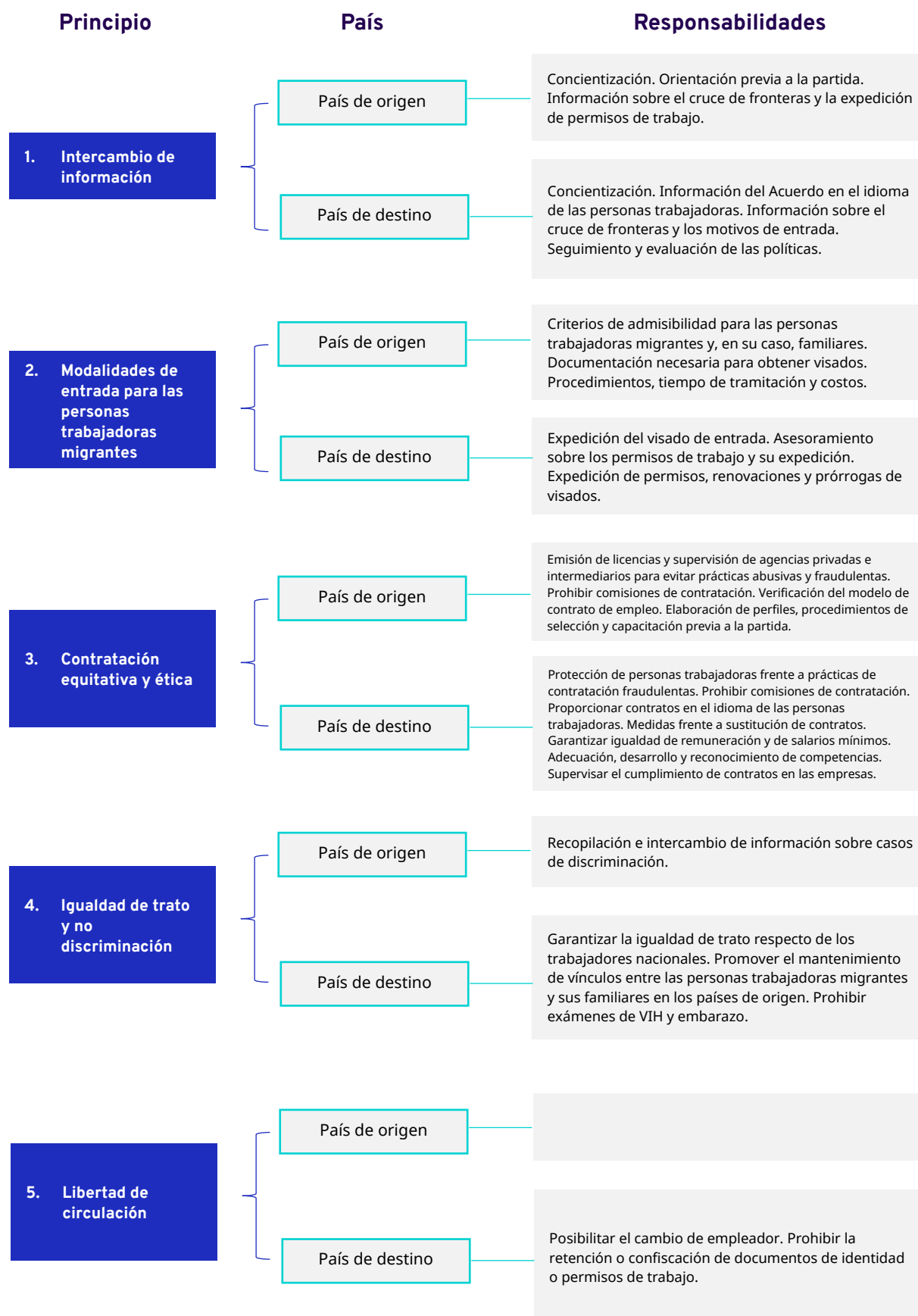
Tabla 1. Programas y esquemas de migración laboral temporal en las Américas

Acuerdo o Convenio bilateral	Tipo de programa	Características	Fecha de inicio
Programa de trabajadores temporales México-Canadá	Bilateral entre gobiernos	Programa basado en un Memorando binacional, para el reclutamiento gubernamental en México de personas trabajadoras temporales mexicanas para laborar estacionalmente en actividades del sector agrícola en provincias de Canadá.	1974
Programa de visas H2 para trabajadores extranjeros temporales no migrantes de los EE. UU.	Programa unilateral supervisado por el Gobierno de los EE. UU.	Programa de visados de trabajo temporal en los sectores agrícola y no agrícola para regular la admisión, contratación, empleo y estadía de personas trabajadoras extranjeras temporales en los EE. UU.	1952
Programa para la gestión de la contratación colectiva en origen (Ecuador-España y Honduras-España)	Programa de trabajadores migrantes temporales entre gobiernos al amparo de un	Programa para gestionar la contratación de personas trabajadoras migrantes con fines de empleo en España bajo diversas modalidades, principalmente en el sector agrícola al amparo del Acuerdo, con el objetivo de facilitar y regular los flujos migratorios laborales entre los dos países bajo	1998

	Acuerdo bilateral	diversas modalidades temporales y contractuales.	
Protocolo general para la atención de la migración laboral para la época de cosechas agrícolas en Costa Rica para las personas trabajadoras de Nicaragua y Panamá	Programa de migración laboral temporal en el sector agrícola gestionado por el Gobierno de Costa Rica al amparo de un Convenio bilateral	Protocolo interagencial que establece las pautas, requisitos y procedimientos para el reclutamiento, admisión, estadía, protección y retorno de personas trabajadoras migrantes temporales.	2012
Proyecto TEAM Colombia-Alemania	Proyecto piloto de movilidad laboral profesional	Proyecto de formación y reclutamiento de personas trabajadoras profesionales cualificadas colombianas para laborar en Alemania, ejecutado por la Agencia Federal de Empleo de Alemania y la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo de Colombia.	2021
Programa de trabajo temporal (Guatemala)	Programa gubernamental de gestión de la migración laboral temporal al exterior	Marco administrativo-programático para supervisar y ordenar el reclutamiento y vinculación de personas trabajadoras guatemaltecas con oportunidades de empleo en EE. UU. y Canadá.	2019
Programa de trabajo temporal en el extranjero (Honduras)	Programa gubernamental de gestión de la migración laboral	Marco administrativo-programático para supervisar y ordenar el reclutamiento y vinculación de personas trabajadoras hondureñas con oportunidades de empleo en España, EE. UU. y Canadá.	2007

	temporal al exterior		
Mecanismo de movilidad laboral (México)	Programa gubernamental de gestión de la migración laboral temporal al exterior	Marco administrativo-programático para ordenar la intermediación laboral de personas trabajadoras mexicanas con oportunidades de empleo en EE. UU., Canadá y Alemania.	2009
Programa de migración laboral (El Salvador)	Programa gubernamental de gestión de la migración laboral temporal al exterior	Marco administrativo-programático para ordenar el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras salvadoreñas en Canadá, Costa Rica, EE. UU., Italia y Catar.	2019
Tarjeta de visitante trabajador fronterizo (México)	Instrumento gubernamental de regulación de flujos migratorios laborales fronterizos temporales	Instrumento gubernamental para regular la admisión de personas trabajadoras de Belice y Guatemala a entidades fronterizas de México para la realización de actividades remuneradas.	2011
Programa de trabajadores extranjeros temporales (Canadá)		Política pública que regula la admisión y contratación por parte de empleadores canadienses de personas trabajadoras temporales extranjeras.	1973

A continuación, se describen los principios de responsabilidad para los gobiernos de los países de origen y destino, bajo los cuales se analizan los programas y esquemas identificados de migración laboral existentes en las Américas:



Principio	País	Responsabilidades
6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias	País de origen	Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Elaboración de perfiles de las personas migrantes que retornan y reconocimiento, al retorno, de las competencias adquiridas en el extranjero. Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias para su reconocimiento.
	País de destino	Capacitación a las personas trabajadoras migrantes, y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas. Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular, tras el retorno. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Procedimientos para el reconocimiento de competencias.
7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes	País de origen	
	País de destino	Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales. Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.
8. Integración de las personas trabajadoras migrantes	País de origen	
	País de destino	Acceso a vivienda o alojamiento para las personas trabajadoras. Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural. Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y familiares. Acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.
9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación	País de origen	Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo. Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.
	País de destino	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes. Libre acceso por parte de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.
10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias	País de origen	Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la solución de controversias y denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.
	País de destino	Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales. Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales. Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.

Principio	País		Responsabilidades
11. Admisión de familiares de las personas trabajadoras migrantes y reunificación familiar	País de origen		Suministro de información y prestación de apoyo a familiares de las personas trabajadoras migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.
	País de destino		Procedimientos claros para la admisión de familiares de las personas trabajadoras migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de los trabajadores migrantes. Creación de oportunidades para la reunificación periódica de los trabajadores migrantes y los hijos a su cargo.
12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo	País de origen		
	País de destino		Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo. Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo para evitar que se vean en situación irregular. Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.
13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas	País de origen		En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen. Acuerdos bilaterales que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.
	País de destino		Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.
14. Ahorro y remesas	País de origen		Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida y la asistencia para el retorno y la reintegración. Implementación de programas de inversión de los ahorros de las personas trabajadoras migrantes, dirigidos a favorecer el desarrollo del país.
	País de destino		Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino. Simplificación y agilización de los trámites administrativos relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.
15. Retorno y reintegración	País de origen		Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación y la inserción laboral. Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan. Reconocimiento del aprendizaje previo.
	País de destino		Asistencia para el retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.

De esta manera, se analizan y presentan, en primer lugar, las características generales de cada uno de los once programas, y posteriormente se revisan e identifican los elementos de la operación de estos programas y su alineación o falta de esta, respecto a dichos principios orientadores, con la finalidad de establecer las prioridades y retos de cada uno de los programas y esquemas de migración laboral temporal.

► Programa de visas de trabajo temporal H2 de EE. UU.

El programa de visas H2, que autoriza a empleadores la contratación de personas extranjeras para empleos temporales en los EE. UU., tiene sus antecedentes en la Ley de Inmigración y Nacionalidad ² (INA, por sus siglas en inglés) de 1952, que ya consideraba visados de trabajo H-2A para la contratación de mano de obra extranjera estacional en el sector agrícola.

Posteriormente, en los años de 1980, el programa H2 se expandió para incluir visados de trabajo H-2B para la contratación de personas trabajadoras extranjeras en ocupaciones no agrícolas, incluyendo servicios, hospitalidad, e industria de la construcción.

La INA contempla los requisitos, obligaciones y deberes que deben cumplir los empleadores en materia de reclutamiento y contratación de personas trabajadoras extranjeras, de un total de 89 países elegibles aprobados por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración para ambas categorías de visados. El período de estadía de las personas trabajadoras extranjeras temporales bajo esquemas de visados H-2A y H-2B es de un año por autorización, prorrogable hasta un máximo de tres años consecutivos.

El requisito fundamental consiste en que los empleadores tramiten y obtengan del Departamento del Trabajo una certificación laboral que garantice que: 1. El reclutamiento de trabajadores extranjeros obedece a la falta manifiesta y clara de personas trabajadoras nacionales, lo cual deben demostrar mediante evidencia fehaciente de que han hecho esfuerzos de difusión de las vacantes y de reclutamiento interno; y 2. Garantizar, en el caso de las solicitudes de personas trabajadoras extranjeras en empleos agrícolas y no agrícolas temporales, que el salario que se pagará es igual o mayor al salario de contratación colectiva (H-2A ³), o al salario mínimo vigente federal o estatal aplicable a fin de evitar efectos negativos adversos sobre los salarios de las personas trabajadoras nacionales ⁴.

² <https://www.uscis.gov/es/leyes-y-politicas/legislacion/ley-de-inmigracion-y-nacionalidad>

³ <https://flag.dol.gov/wage-data/adverse-effect-wage-rates>

⁴ <https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-estados-unidos/trabajadores-temporales-no-inmigrantes/trabajadores-agricolas-temporales-h-2a> <https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-estados-unidos/trabajadores-temporales-no-inmigrantes/trabajadores-temporales-no-agricola-h-2b>

Solo aquellos empleadores que han tramitado y obtenido la certificación laboral correspondiente por parte de la Agencia Federal de Empleo y Capacitación pueden reclutar y contratar a personas trabajadoras extranjeras que han obtenido los permisos correspondientes de visado por parte del Servicio de Inmigración y Ciudadanía del Departamento de Seguridad Interior.

En el caso de las visas H-2A para empleo temporal en el sector agrícola, no hay un límite de visas, salvo por el requisito de los empleadores de satisfacer las condiciones de priorizar el empleo de trabajadores nacionales; mientras que, en el caso de las visas H-2B, existe un límite establecido por el Congreso de los EE. UU. al número de visas que se pueden emitir.

En 2023, como resultado de los compromisos asumidos en la Declaración de Los Ángeles sobre Migración y Protección, respecto a ampliar las vías legales como alternativa a la migración irregular, el Gobierno de los EE. UU., incrementó el número de visados de trabajo temporal H-2B en alrededor de 65 mil visas, 20 mil de ellas asignadas a personas ciudadanas de Haití, El Salvador, Guatemala y Honduras ⁵.

El programa de visas H2 es gestionado desde los EE. UU. por diversas agencias gubernamentales en las diferentes etapas del proceso, desde la certificación laboral hasta la emisión de las visas y la supervisión de las condiciones de empleo.

Entre las autoridades involucradas en la administración del programa H2 se encuentran el Departamento de Trabajo de los EE. UU. (DOL, por sus siglas en inglés), responsable de la certificación laboral para asegurar que los empleadores cumplen con el requisito de anunciar las oportunidades de empleo y reclutar personas trabajadoras estadounidenses, y certificar que no existen suficientes trabajadores estadounidenses disponibles para llenar las posiciones.

Por su parte, el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los EE. UU. (USCIS, por sus siglas en inglés) procesa las peticiones de empleadores que buscan contratar a personas trabajadoras extranjeras temporales. Los empleadores deben acreditar que cuentan con una solicitud para el reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras en el marco del programa de visas H2 aprobada por el DOL, como requisito para que las personas trabajadoras reclutadas por ellos, sus representantes o intermediarios, puedan solicitar y obtener los visados de trabajo H2.

El Departamento de Estado de los EE. UU. (DOS, por sus siglas en inglés) gestiona el procesamiento de las solicitudes de visa H2 en las representaciones diplomáticas y consulados en los países elegibles para visados H2. Después de que el USCIS aprueba la

⁵ <https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-estados-unidos/trabajadores-temporales-no-inmigrantes/trabajadores-temporales-no-agricola-h-2b/aumento-temporal-de-visas-h-2b-de-no-inmigrante-para-el-ano-fiscal-2024>

petición del empleador, los trabajadores extranjeros deben solicitar y obtener la visa H2 a través del proceso consular del DOS.

La revisión de las condiciones laborales, el cumplimiento de los contratos y la protección de los derechos de las personas trabajadoras extranjeras que participan en los programas de visas H2 corre a cargo de la División de Horas y Salarios del DOL, como de las autoridades laborales de los estados de la Unión Americana dentro de sus jurisdicciones.

Complementariamente, respecto a la supervisión de condiciones de trabajo, el DOL mantiene en operación el programa de asociación consular ⁶, con las embajadas de Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México y Nicaragua para realizar actividades educativas y de divulgación que informen a personas trabajadoras de esos países en los EE. UU. y a sus empleadores estadounidenses, principalmente en el marco de los programas de visas H2, sobre los derechos laborales en el lugar de trabajo y las responsabilidades de los empleadores.

Respecto al reclutamiento de las personas trabajadoras, este puede ser realizado por los empleadores directamente o por representantes o intermediarios que realizan dichas tareas a su favor; en ese sentido, los empleadores tienen la obligación de proporcionar al DOL los datos y ubicación de todas las organizaciones, los agentes intermediarios o sus empleados que realicen reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras para los puestos de trabajo que les han sido autorizados en el marco del programa de visas H-2B.

Las personas trabajadoras pueden también buscar empleos directamente sin necesidad de recurrir a un intermediario, por medio de una plataforma en línea en idioma español ⁷ operada por el DOL, a través de la cual se difunden oportunidades de empleo estacional agrícola y no agrícola de empleadores de todos los EE. UU. autorizados a contratar personas trabajadoras extranjeras bajo el programa de visas H-2A y H-2B.

En algunos países como Guatemala, El Salvador y Honduras, el DOL —a través de su oficina de asuntos internacionales— se ha coordinado con sus contrapartes en los Ministerios o Secretarías del Trabajo para desarrollar mecanismos de registro y supervisión del reclutamiento realizado por agencias privadas de empleo o intermediarios, así como mediante mecanismos directos de gestión de las solicitudes y del reclutamiento de las personas trabajadoras migrantes por oficinas de movilidad laboral dentro de las direcciones generales de empleo u oficinas responsables de la intermediación laboral.

Al respecto, DOL y DOS emitieron en 2022 la «Guía sobre prácticas justas de reclutamiento para trabajadores migrantes temporales» ⁸, con la finalidad de promover una mayor transparencia en los procesos de reclutamiento y contratación de personas trabajadoras

⁶ <https://www.dol.gov/general/migrantworker/support>

⁷ <https://seasonaljobs.dol.gov/es>

⁸ Departamento de Estado, Departamento del Trabajo, USAID. 2022. Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OPA/newsreleases/2022/06/ILAB20220565s.pdf>

migrantes en el marco de los programas de visas H2, apoyando a las autoridades en los países de origen de los candidatos aplicantes a mejorar la información sobre derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, de los empleadores y de los reclutadores.

Por otra parte, los empleadores que optan por recurrir a intermediarios o reclutadores privados deben facilitar también a las autoridades laborales copias de todos los contratos con agentes u organizaciones que realicen en su representación o beneficio el reclutamiento de trabajadores bajo las visas H-2B, mismos que deberán contener en todos los casos una cláusula estándar que establezca prohibir a cualquier agente, representante o persona, cobrar o solicitar cualquier tarifa directa o indirecta a las personas trabajadoras para ser reclutadas o colocadas al amparo del Programa.

En cuanto a los derechos de las personas trabajadoras y las prohibiciones a los empleadores, destaca que los contratos de los empleadores y sus reclutadores deben contener siempre la prohibición expresa de cobro de tarifas o de comisiones de contratación a las personas trabajadoras.

Además, las reglamentaciones sobre el programa de visados H2 prohíbe a los empleadores o a sus representantes realizar deducciones no autorizadas por ley a los salarios de las personas trabajadoras extranjeras, y deberá reintegrar a las personas trabajadoras cualesquiera sumas relacionadas con los gastos y trámites para la autorización de la visa H-2B que hayan sido asumidos por ellas.

Las personas trabajadoras extranjeras, además, estarán protegidas contra amenazas, acoso, discriminación o despido por presentar quejas o denuncias ante las autoridades o por mantener o realizar consultas con abogados o sindicatos, respecto de sus derechos o condiciones de trabajo.

Otra garantía para las personas trabajadoras es la obligación de los empleadores de proporcionar contratos de trabajo en el idioma de la persona trabajadora, que deberá incluir información completa sobre las remuneraciones, jornada de trabajo, prestaciones y deducciones.

Por otra parte, los empleadores son responsables de proporcionar alojamiento adecuado y transportación al lugar de trabajo, así como seguro médico, a las personas trabajadoras con visados H-2A.

Además, los familiares de las personas trabajadoras migrantes extranjeras, especialmente cónyuge e hijos dependientes menores de edad, pueden obtener visas sin permiso de trabajo para ser admitidos a los EE. UU. a fin de acompañar al titular de la visa H2.

En general, otros derechos de las personas trabajadoras extranjeras temporales en el marco de los programas de visados H2 incluyen: recibir una remuneración justa conforme al salario contractual o mínimo vigente; no padecer discriminación, acoso o explotación de

ninguna índole; trabajar en un lugar saludable y seguro; consultar a organizaciones sindicales, a defensores de inmigrantes y a abogados laborales; además de poder abandonar una situación de empleo abusiva, para lo cual las personas trabajadoras podrán tramitar nuevamente un visado y solicitar un empleo con un empleador distinto, siempre que el empleador cuente con los requisitos de certificación dentro del programa de visas H2.

EE. UU.: Programa de visas de trabajo temporal para personas trabajadoras extranjeras no migrantes H2					
1. Intercambio de información					
País de origen			País de destino		
Orientación previa a la partida. Información sobre el cruce de fronteras y la expedición de permisos de trabajo.	Aplica	Parcialmente	Información del Acuerdo en el idioma de las personas trabajadoras.	Aplica	Sí
	En algunos casos, cuando existen convenios celebrados con países de origen o programas de reclutamiento gubernamental como en los casos de Guatemala, Honduras y El Salvador.		Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada.	Las autoridades laborales de EE. UU. publican información en español respecto de los programas de visas H2 y sobre los requisitos de los visados de trabajo y los derechos de las personas trabajadoras.	
			Seguimiento y evaluación de las políticas.		
2. Modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
Criterios de admisibilidad para las personas trabajadoras migrantes y, en su caso, familiares. Documentación necesaria para obtener visados. Procedimientos, tiempo de tramitación y costos.	Aplica	Parcialmente	Expedición del visado de entrada.	Aplica	Sí
	Los consulados de EE. UU. en los países de origen reciben las solicitudes y tramitan los visados de trabajo, y las autoridades de los países orientan a las personas trabajadoras en el marco de programas gubernamentales de migración laboral.		Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y su expedición.	Las autoridades consulares, migratorias y laborales de los EE. UU. publican información y orientan a las personas trabajadoras migrantes sobre requisitos de visados y sus renovaciones.	
			Expedición de permisos, renovaciones y prórrogas de visados.		
3. Contratación equitativa y ética					
País de origen			País de destino		
Emisión de licencias y supervisión de agencias privadas e intermediarios para evitar prácticas abusivas y fraudulentas. Prohibir comisiones de contratación. Verificación del modelo de contrato de empleo. Elaboración de perfiles, procedimientos de selección y capacitación previa a la partida.	Aplica	Parcialmente	Protección de personas trabajadoras frente a prácticas de contratación fraudulentas.	Aplica	Sí
	Los diferentes países de origen de las personas trabajadoras que tramitan visados H2 cuentan con normas para regular a las agencias de empleo e intermediarios; en la mayoría de los casos prohíben el cobro de comisiones de contratación.		Prohibir comisiones de contratación. Proporcionar contratos en el idioma de las personas trabajadoras. Garantizar igualdad de remuneración y de salarios mínimos. Adecuación, desarrollo y reconocimiento de competencias. Supervisar el cumplimiento de contratos en las empresas.	El Programa de visas H2 prohíbe a los reclutadores y empleadores expresamente el cobro de comisiones a las personas trabajadoras, y les exige brindar contratos en un idioma comprensible para las personas trabajadoras.	

4. Igualdad de trato y no discriminación					
País de origen			País de destino		
Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación.	Aplica	Parcialmente	Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales. Promover el mantenimiento de vínculos entre las personas trabajadoras migrantes y sus familiares en los países de origen. Prohibir exámenes de VIH y embarazo.	Aplica	Sí
	Los consulados y autoridades laborales de algunos de los países de origen de personas trabajadoras recopilan casos y denuncias de discriminación al amparo de convenios o acuerdos binacionales con los EE. UU.			Los empleadores de EE. UU. al amparo del Programa de visas H2 están obligados a brindar un trato igualitario a las personas trabajadoras extranjeras, y sus familiares pueden obtener visados para ser admitidos a los EE. UU. sin permiso de trabajo.	
5. Libertad de circulación					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Posibilitar el cambio de empleador. Prohibir la retención o confiscación de documentos de identidad o los permisos de trabajo.	Aplica	Sí
				Los empleadores tienen prohibido retener documentos personales y de viaje de las personas trabajadoras. Existen ciertas vías bajo las cuales las personas trabajadoras pueden cambiar de empleador.	
6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias					
País de origen			País de destino		
Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino.	Aplica	No	Capacitación a las personas trabajadoras migrantes y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas. Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Procedimientos para el reconocimiento de competencias.	Aplica	No
Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones.					
Elaboración de perfiles de las personas migrantes que retornan y reconocimiento al retorno de las competencias adquiridas en el extranjero.					
Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias para su reconocimiento.					
7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales.	Aplica	Sí
				Las personas trabajadoras temporales extranjeras tienen derecho a trabajar en un lugar seguro e higiénico, y a recibir atención médica e	

		Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.	indemnización en caso de accidente de trabajo.
8. Integración de las personas trabajadoras migrantes			
País de origen		País de destino	
	Aplica	Acceso a vivienda o alojamiento para trabajadores.	Aplica Sí
		Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural.	Los empleadores deben proporcionar vivienda o ayudar a las personas trabajadoras a encontrarla. Los familiares de las personas trabajadoras pueden ser admitidas a los EE. UU. con visas sin permiso de trabajo.
		Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares.	
		Acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.	
9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación			
País de origen		País de destino	
Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo.	Aplica Sí	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes.	Aplica Sí
Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.	Las autoridades consulares de los países de origen y las autoridades de los EE. UU. colaboran para identificar y brindar apoyo a personas trabajadoras víctimas de explotación, abuso o violencia en el trabajo.	Libre acceso por parte de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.	Los empleadores tienen prohibido someter a las personas trabajadoras a situaciones de acoso, abuso o explotación y las autoridades de EE. UU. investigan y sancionan incidentes y denuncias sobre explotación de personas trabajadoras extranjeras.
10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias			
País de origen		País de destino	
Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la solución de controversias y las denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.	Aplica Sí	Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales.	Aplica Sí
	El programa de asociación consular de los EE. UU. colabora con las autoridades consulares de los países de origen de las personas trabajadoras para presentar, investigar y solucionar violaciones a sus derechos.	Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales.	Las personas trabajadoras tienen acceso a mecanismos de denuncia anónima y a la asistencia de instituciones para representarlas en casos de violaciones de derechos humanos.
		Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.	Los empleadores tienen obligación de brindar a las personas trabajadoras el mismo trato y las mismas condiciones de trabajo que a las personas trabajadoras de los EE. UU.

11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar					
País de origen			País de destino		
Suministro de información y prestación de apoyo a los familiares de los trabajadores migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	Aplica	No	Procedimientos claros para la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de los trabajadores migrantes. Creación de oportunidades para la reunificación periódica de los trabajadores migrantes y los hijos a su cargo.	Aplica	Sí
				Existen procedimientos claros para la admisión de familiares dependientes de las personas trabajadoras bajo visados sin permiso de trabajo.	
12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo abusivas					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo. Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo para evitar que se vean en situación irregular. Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.	Aplica	Sí
				Actualmente, las personas trabajadoras temporales bajo ciertas circunstancias pueden cambiar de empleador y de lugar de trabajo para ser empleados con otros empleadores que estén certificados y autorizados a emplear personas trabajadoras extranjeras bajo el Programa de visas H2.	
13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas					
País de origen			País de destino		
En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen. Acuerdos bilaterales que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.	Aplica	Parcialmente	Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.	Aplica	Parcialmente
				Las prestaciones de salud y seguridad social relacionadas con enfermedades y accidentes de trabajo están disponibles para las personas trabajadoras migrantes, pero estas no tienen acceso a contribuciones para pensiones (H-2A).	
14. Ahorros y remesas					
País de origen			País de destino		
Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida y la asistencia para el retorno y la reintegración. Implementación de programas de inversión de los ahorros de trabajadores migrantes dirigidos a favorecer el desarrollo del país.	Aplica	No	Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino. Simplificación y agilización de los trámites administrativos relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.	Aplica	No

15. Retorno y reintegración					
País de origen			País de destino		
Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación y la inserción laboral. Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan. Reconocimiento del aprendizaje previo.	Aplica	Sí	Asistencia para el retorno y la reintegración de los trabajadores migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.	Aplica	Parcialmente
	Algunos de los países de origen despliegan programas de información y asistencia para el retorno y reintegración de las personas trabajadoras migrantes participantes en programas de visas H2 de EE. UU.			Ante sucesos de emergencia sanitaria, como la Covid-19, las autoridades de inmigración de los EE. UU. emitieron reglas temporales para facilitar a las personas trabajadoras con visas H-2A permanecer en los EE. UU. por períodos más largos y obtener un empleo inmediatamente con un nuevo empleador.	

Buenas prácticas

Del programa de visas de trabajo temporal para personas extranjeras H-2A y H-2B se pueden extraer algunas prácticas destacadas:

- El mantenimiento por parte de las autoridades laborales de los EE. UU. de registros de empleadores certificados y de reclutadores registrados en EE. UU., además de portales oficiales para la difusión de oportunidades de trabajo de empleadores autorizados a la contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales, lo que permite mayor transparencia y evitar fraudes.
- La regulación de los contratos entre empleadores y reclutadores, estipulando la obligación a estos últimos de suscribir y adherirse a cláusulas que les prohíben extraer o cobrar cuotas o comisiones a las personas trabajadoras por gastos de reclutamiento y contratación.
- Adicionalmente, se destaca la práctica que estipula que los empleadores deben entregar contratos por escrito a las personas trabajadoras conteniendo todos sus derechos, condiciones de empleo y beneficios sociales.
- Se destaca también la práctica para poner a disposición de las personas trabajadoras y solicitantes de visas líneas telefónicas directas y formularios anónimos en línea para denunciar abusos, violaciones a derechos y sospechas de fraude en las ofertas de trabajo y solicitudes de visados.

Prioridades y retos

Entre los retos y prioridades más relevantes para la mejora del programa de visas H2, con la finalidad de fortalecer la protección a las personas trabajadoras migrantes, se encuentran:

- Fortalecer el diálogo y el intercambio de información con los países elegibles de origen de las personas trabajadoras extranjeras temporales para identificar y validar las acciones de reclutadores legítimos y prevenir posibles fraudes de reclutadores no autorizados.
- Mejorar las capacidades institucionales de inspección y de supervisión de obligaciones relacionadas con la prohibición de cobros o comisiones de reclutamiento por parte de reclutadores en los países de origen, así como de la entrega de contratos escritos en un idioma comprensible para las personas trabajadoras por parte de los empleadores.
- Mejorar la coordinación entre las áreas responsables de la emisión y autorización de los visados y las áreas responsables de la supervisión de las condiciones de trabajo para una mayor coherencia de políticas, por ejemplo, en aspectos relacionados con la situación migratoria de las personas que abandonan una situación de empleo abusiva.
- Promover un mayor conocimiento de las leyes y reglamentaciones de empleo, incluyendo los derechos y deberes de empleadores, reclutadores y personas trabajadoras en las autoridades laborales y consulares de los países de origen para fortalecer la protección a las personas trabajadoras migrantes, y a la inversa de las legislaciones y reglamentaciones de empleo y reclutamiento de los países de origen entre las agencias y autoridades de EE. UU.

► **Canadá: Programa de trabajadores extranjeros temporales**

El Programa de trabajadores temporales extranjeros (en adelante, PTET) existe desde 1973, y es administrado conjuntamente por el Departamento de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC, por sus siglas en inglés) y por el Servicio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC, por sus siglas en inglés).

El programa inicialmente consideraba exclusivamente la contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales en los sectores de agricultura y de cuidados de

personas en el hogar. El programa responde y se encuentra reglamentado por la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados ⁹ (IRPA, por sus siglas en inglés) y su reglamento.

Como otros programas de migración laboral temporal, el proceso de contratación es iniciado por los empleadores con base en las necesidades insatisfechas de mano de obra localmente. De esta manera, los empleadores canadienses que requieren contratar personas trabajadoras extranjeras temporales deben presentar una solicitud de Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral ¹⁰ (LMIA, por sus siglas en inglés) al ESDC, que evalúa dichas solicitudes para determinar su procedencia a partir del posible impacto sobre los salarios y el empleo, particularmente con relación a la ocupación específica y a la región en la que se desarrollarán los trabajos.

Además del LMIA, los empleadores deben demostrar que realizan esfuerzos razonables para brindar un lugar de trabajo libre de abuso a las personas trabajadoras extranjeras temporales que contratarán, tanto mediante acciones preventivas como correctivas ¹¹.

En la actualidad, el programa permite a los empleadores canadienses contratar a personas trabajadoras para distintas ocupaciones en diversos sectores de actividad económica, provenientes de cualquier parte del mundo, por un período máximo de hasta dos años, demostrando en primer lugar, que han realizado esfuerzos por contratar a personas trabajadoras canadienses para los puestos que requieren y no haberlas encontrado.

Para ello, los empleadores canadienses deben acreditar haber realizado actividades de reclutamiento diferentes en Canadá, y siempre en primer lugar, anunciando sus vacantes de empleo en la bolsa de trabajo del Gobierno de Canadá, además de otros métodos de reclutamiento y difusión de las vacantes.

La procedencia de la solicitud está sujeta al resultado de la LMIA, teniendo un resultado positivo cuando se demuestre que la contratación de una persona trabajadora extranjera no tendrá un impacto adverso sobre los salarios o el empleo de las personas trabajadoras canadienses.

Una vez aprobada la solicitud mediante una LMIA positiva, los empleadores están en libertad de realizar el reclutamiento de las personas trabajadoras extranjeras utilizando agentes reclutadores, siguiendo para ello ciertas reglas como: garantizar que ninguna persona o entidad que obre en representación del empleador no cobre ni recupere ninguna

⁹ <https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/i-2.5/>

¹⁰ <https://open.canada.ca/data/en/dataset/90fed587-1364-4f33-a9ee-208181dc0b97>

¹¹ <https://laws.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2002-227/section-209.2.html>

comisión de contratación, directa o indirectamente, a las personas trabajadoras, de ocurrir lo contrario la resolución positiva de LMIA resulta cancelada.

Los empleadores deben, además, observar las regulaciones provinciales en materia de agentes reclutadores y de contratación de trabajadores extranjeros, siendo en la gran mayoría de los casos, responsables solidarios de las acciones u omisiones de los agentes reclutadores que operen en su representación.

En los procesos de reclutamiento y de contratación, los empleadores tienen diversas obligaciones, entre las más importantes, brindar un contrato de empleo completo y firmado por ambas partes, a cada persona trabajadora extranjera previo al inicio de su empleo.

Los contratos de trabajo deben incluir información sobre las remuneraciones y condiciones laborales originalmente descritas en las ofertas de empleo para las cuales el Gobierno de Canadá emitió la resolución positiva de LMIA, así como información respecto de los seguros de accidentes y salud ocupacionales.

En todos los casos, los empleadores deben ofrecer las mismas condiciones y beneficios a las personas trabajadoras extranjeras, que aquellas ofrecidas a las personas trabajadoras canadienses.

Los empleadores tienen prohibido retener cualquier documento personal de identidad, de viaje o de trabajo de las personas trabajadoras extranjeras, así como amenazar a las personas trabajadoras por denunciar maltratos, trabajo inseguro, alojamiento inadecuado o por colaborar en una inspección gubernamental.

El transporte de las personas trabajadoras extranjeras temporales desde su lugar original de residencia hasta su centro de trabajo en Canadá, y de regreso a su país de origen al concluir su contrato, debe ser proporcionado y asumido por cada empleador, y dichos costos no pueden ser recuperados o deducidos de los salarios de las personas trabajadoras.

El alojamiento de las personas trabajadoras extranjeras en Canadá, mientras realicen labores al amparo de un contrato de PTET, también debe ser proporcionado por los empleadores, y dicho alojamiento debe ofrecerse en condiciones higiénicas y adecuadas. Los costos de alojamiento pueden ser deducidos del salario de las personas trabajadoras, pero en ningún caso exceder el treinta por ciento del salario integrado.

Además de la vivienda, los empleadores deben contratar y ofrecer un seguro de salud y accidentes privado a las personas trabajadoras temporales extranjeras, que las cubra en tanto se tramita y obtiene el seguro provincial de salud, mismo que debe también ser

tramitado por los empleadores en favor de las personas trabajadoras extranjeras. Los costos del seguro privado de salud no pueden ser descontados a las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras temporales extranjeras están protegidas por las leyes de trabajo provinciales y federales, teniendo ambas jurisdicciones responsabilidad de velar por que los empleadores cumplan las condiciones de trabajo al amparo del PTET.

Las personas trabajadoras migrantes temporales que participan en el PTET tienen acceso a información sobre sus derechos en idioma español, inglés y francés ¹². Uno de los derechos más importantes que tienen las personas trabajadoras extranjeras temporales, al amparo del Programa, es la posibilidad de buscar otro empleo y cambiar de empleador durante el período de vigencia de su permiso de estadía en Canadá, siempre que sea con un empleador en posesión de una LMIA positiva, autorizando a contratar personas trabajadoras extranjeras temporales.

Las personas trabajadoras pueden recurrir a mecanismos de denuncia de abusos e incumplimiento de contratos de manera gratuita y confidencial, en idioma español, a través de diferentes canales, incluyendo vía telefónica y en línea ¹³.

Además, las personas trabajadoras interesadas en obtener un empleo temporal en Canadá en el marco del PTET pueden buscar directamente empleos y postularse a ellos a través de una plataforma en línea del Gobierno de Canadá ¹⁴ (en idioma inglés y francés), denominada Banco de empleos, con una sección específica sobre ofertas de trabajo de empleadores en Canadá que han obtenido una evaluación positiva de impacto de mercado de trabajo.

Canadá: Programa de trabajadores extranjeros temporales					
1. Intercambio de información					
País de origen			País de destino		
Orientación previa a la partida.	Aplica	Parcialmente	Información del Acuerdo en el idioma de los trabajadores.	Aplica	Sí
Información sobre el cruce de fronteras y la expedición de permisos de trabajo.	Tratándose de personas trabajadoras participantes de países cuyos gobiernos se involucran en el reclutamiento vía mecanismos o acuerdos bilaterales con Canadá, las personas		Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada.	Las autoridades canadienses publican información en idioma español e inglés, accesible para consulta en línea sobre los requisitos de admisibilidad, oportunidades de	
			Seguimiento y evaluación de las políticas.		

¹² <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/protected-rights-es.html>

¹³ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/report-abuse-es.html>

¹⁴ <https://www.jobbank.gc.ca/temporary-foreign-workers>

	trabajadoras suelen recibir orientación sobre la expedición de los permisos de trabajo y el cruce de fronteras previo a su partida, pero no en todos los casos está garantizado, especialmente cuando el reclutamiento y colocación se realizan a través de agencias de empleo privadas no supervisadas o reguladas.		empleo y derechos de las personas trabajadoras migrantes en el marco del PTET.
--	--	--	--

2. Modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
Criterios de admisibilidad para los trabajadores migrantes y, en su caso, familiares.	Aplica Parcialmente	Expedición del visado de entrada.	Aplica Sí
Documentación necesaria para obtener visados.	Cuando las personas trabajadoras son reclutadas por agencias de gobierno en los países de origen, estas suelen ofrecerles información sobre los criterios de admisibilidad y la documentación necesaria para la tramitación de los permisos de trabajo.	Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y su expedición.	Las autoridades migratorias de Canadá delinean y publican requisitos y procedimientos claros para la obtención de los permisos de trabajo y estadía para las personas trabajadoras en el marco del PTET, y expiden dichos permisos en favor de las personas trabajadoras elegibles que satisfacen los requisitos.
Procedimientos, tiempo de tramitación y costos.		Expedición de permisos, renovaciones y prórrogas de visados.	

3. Contratación equitativa y ética

País de origen		País de destino	
Emisión de licencias y supervisión de agencias privadas e intermediarios para evitar prácticas abusivas y fraudulentas.	Aplica Parcialmente	Protección de personas trabajadoras frente a prácticas de contratación fraudulentas.	Aplica Sí
Prohibir comisiones de contratación.	Los empleadores canadienses que recurren a intermediarios para reclutar personas trabajadoras extranjeras temporales deben observar las regulaciones provinciales en materia de agencias de reclutamiento. En algunos países de destino de las personas trabajadoras migrantes, como Guatemala, México y Honduras, existen regulaciones para la supervisión y registro de los agentes reclutadores privados que reclutan personas trabajadoras para	Prohibir comisiones de contratación.	La reglamentación canadiense que sustenta la operación del programa prohíbe a empleadores e intermediarios reclutadores realizar cobros o extraer comisiones de contratación a las personas trabajadoras migrantes que participan en el PTET, además de garantizarles igualdad de trato y de remuneraciones.
Verificación del modelo de contrato de empleo.		Proporcionar contratos en el idioma de las personas trabajadoras.	
Elaboración de perfiles, procedimientos de selección y capacitación previa a la partida.		Garantizar igualdad de remuneración y de salarios mínimos.	
		Adecuación, desarrollo y reconocimiento de competencias.	
		Supervisar el cumplimiento de contratos en las empresas.	

	trabajos en el extranjero.				
4. Igualdad de trato y no discriminación					
País de origen			País de destino		
Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación.	Aplica	No	Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales.	Aplica	Sí
			Promover el mantenimiento de vínculos entre las personas trabajadoras migrantes y sus familiares en los países de origen.	La reglamentación que sustenta la operación del PTET garantiza que las personas trabajadoras extranjeras reciban el mismo trato y condiciones de empleo que reciben las personas trabajadoras canadienses. Los familiares dependientes directos de las personas trabajadoras migrantes pueden tramitar permisos para su admisión en Canadá para acompañar a las personas trabajadoras titulares de los permisos de trabajo temporal.	
			Prohibir exámenes de VIH y embarazo.		
5. Libertad de circulación					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Posibilitar el cambio de empleador.	Aplica	Sí
			Prohibir la retención o confiscación de documentos de identidad o los permisos de trabajo.	Bajo ciertas circunstancias, las personas trabajadoras migrantes temporales pueden tramitar el cambio de empleador. Los empleadores tienen prohibido retener documentos personales de identidad y de viaje de las personas trabajadoras.	
6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias					
País de origen			País de destino		
Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino.	Aplica	No	Capacitación a las personas trabajadoras migrantes y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas.	Aplica	No
Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones.			Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno.	El Programa no plantea la certificación o reconocimiento de competencias para las personas trabajadoras migrantes.	
Elaboración de perfiles de los migrantes que retornan y reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero.			Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones.		
Expedición de documentos sobre cualificaciones y					

competencias para su reconocimiento.		Procedimientos para el reconocimiento de competencias.	
7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes			
País de origen		País de destino	
	Aplica	Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales. Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.	Aplica Sí Los empleadores están obligados a brindar condiciones y espacios de trabajo seguros e higiénicos para las personas trabajadoras migrantes temporales, incluyendo capacitación en el manejo de equipos y sustancias y equipo de protección personal. Además de brindar coberturas de seguro de accidentes de trabajo a las personas trabajadoras migrantes desde que inician sus labores.
8. Integración de las personas trabajadoras migrantes			
País de origen		País de destino	
	Aplica	Acceso a vivienda o alojamiento para trabajadores. Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural. Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares. Acceso de los trabajadores migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.	Aplica Sí En el marco del PTET, los empleadores están obligados a proporcionar alojamiento a personas trabajadoras migrantes agrícolas temporales y a personas trabajadoras de bajas cualificaciones. Además, los familiares dependientes directos de las personas trabajadoras migrantes pueden tramitar permisos para su admisión en Canadá para acompañar a las personas trabajadoras titulares de los permisos de trabajo temporal.
9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación			
País de origen		País de destino	
Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo.	Aplica Parcialmente Las oficinas consulares de los países de origen de las personas trabajadoras migrantes brindan asistencia y orientación a las personas trabajadoras	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes. Libre acceso por parte de los trabajadores migrantes a	Aplica Sí El Programa brinda orientaciones y datos de contacto a las personas trabajadoras migrantes temporales para denunciar posibles situaciones de abuso o

Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.	migrantes en caso de recibir denuncias o solicitudes de apoyo, siempre que tengan conocimiento de las mismas por vía de las personas trabajadoras o de las autoridades canadienses, y en aquellos casos en que las personas trabajadoras han sido reclutadas en el marco de programas de colaboración binacional relacionados con el PTET de Canadá.	mecanismos eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.	explotación, además de permitir el cambio de empleador en dichas situaciones. Los empleadores participantes en el programa deben, además, demostrar que sus centros de trabajo están libres de abuso.
---	--	--	---

10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias

País de origen		País de destino	
Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la solución de controversias y las denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.	Aplica Parcialmente Las oficinas consulares de los países de origen brindan asistencia y orientación a las personas trabajadoras migrantes en caso de recibir denuncias o solicitudes de apoyo, siempre que tengan conocimiento de las mismas por vía de las personas trabajadoras o de las autoridades canadienses.	Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales. Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales. Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.	Aplica Sí Como parte del PTET, las autoridades canadienses ponen a disposición de las personas trabajadoras migrantes un número para reportar abusos o violaciones a derechos humanos de manera confidencial, además de datos de contacto de organizaciones defensoras de personas trabajadoras migrantes, así como a las autoridades provinciales competentes responsables de investigarlas y atenderlas.

11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar

País de origen		País de destino	
Suministro de información y prestación de apoyo a los familiares de las personas trabajadoras migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	Aplica No	Procedimientos claros para la admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de las personas trabajadoras migrantes. Creación de oportunidades para la reunificación periódica de las personas trabajadoras migrantes y los hijos a su cargo.	Aplica Sí Las autoridades canadienses establecen procedimientos claros para la admisión de familiares de personas trabajadoras migrantes titulares de permisos de trabajo temporal al amparo del PTET.

12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo abusivas			
País de origen		País de destino	
	Aplica	Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo. Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo para evitar que se vean en situación irregular. Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.	Aplica Sí El Programa permite a las personas trabajadoras migrantes temporales cambiar de empleador en caso de abusos. En ciertos casos de pérdida de empleo no imputables a las personas trabajadoras migrantes temporales, estas pueden ser elegibles para obtener seguro por desempleo, y en el caso de trabajadores agrícolas pueden ser transferidos a otro empleo en el mismo sector con un empleador elegible dentro del PTET.
13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas			
País de origen		País de destino	
En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen. Acuerdos bilaterales que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.	Aplica Parcialmente La portabilidad de beneficios relacionados con seguridad social y pensiones aplica a las personas trabajadoras migrantes temporales que participan en el PTET, y está sujeta a la existencia de acuerdos bilaterales entre Canadá y los países de origen.	Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.	Aplica Sí Las personas trabajadoras migrantes temporales tienen acceso a las prestaciones y beneficios de seguridad social que otorgan la legislación canadiense y las respectivas legislaciones provinciales, y su portabilidad se encuentra determinada en función de los convenios bilaterales de seguridad social entre Canadá y los países de origen de las personas trabajadoras migrantes.
14. Ahorros y remesas			
País de origen		País de destino	
Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida y la asistencia para el retorno y la reintegración.	Aplica Parcialmente Tratándose de personas trabajadoras participantes en el PTET de países cuyos gobiernos se involucran en el reclutamiento vía	Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino. Simplificación y agilización de los trámites administrativos	Aplica No

Implementación de programas de inversión de los ahorros de las personas trabajadoras migrantes, dirigidos a favorecer el desarrollo del país.	mecanismos o acuerdos bilaterales con Canadá, las personas trabajadoras suelen recibir orientación sobre aspectos de remuneraciones, banca y remesas.	relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.	
15. Retorno y reintegración			
País de origen		País de destino	
Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación y la inserción laboral. Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan. Reconocimiento del aprendizaje previo.	Aplica Parcialmente Tratándose de personas trabajadoras participantes en el PTET de países cuyos gobiernos se involucran en el reclutamiento vía mecanismos o acuerdos bilaterales con Canadá, las personas trabajadoras suelen recibir servicios de empleabilidad a su retorno por parte de las autoridades laborales competentes.	Asistencia para el retorno y la reintegración de los trabajadores migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.	Aplica Parcialmente En los casos de personas trabajadoras migrantes agrícolas temporales y en posiciones que pagan remuneraciones bajas, los empleadores tienen la obligación de pagar el transporte de ida y vuelta de las personas trabajadoras a su lugar de origen. En situaciones de emergencia sanitaria, el Programa ha brindado transitoriamente subvenciones a personas trabajadoras impactadas en su empleo o en su salud.

Buenas prácticas

- Una buena práctica destacada en el PTET de Canadá es la prohibición expresa de extraer cobros o comisiones de contratación de las personas trabajadoras, aplicable a los empleadores y a sus representantes o intermediarios, en línea con los principios de la contratación equitativa.
- De la misma manera, otra buena práctica es el requisito inicial que deben cumplir los empleadores de demostrar que sus centros de trabajo están libres de explotación o abuso en contra de las personas trabajadoras, para obtener autorización de contratar personas trabajadoras extranjeras temporales.
- El PTET también se distingue por sus disposiciones relativas a la posibilidad de cambio de empleador por parte de las personas trabajadoras extranjeras en caso de ser víctimas de abuso o maltrato.
- Otra buena práctica es la puesta a disposición de información en idioma español, accesible a través de internet, sobre los derechos de las personas trabajadoras

migrantes en Canadá respecto a sus condiciones y contratos de trabajo, además de facilitarles el acceso a información, también en su idioma, sobre mecanismos para la presentación de quejas y denuncias de manera anónima.

Prioridades y retos

- Mejorar la capacidad de vigilancia, supervisión y seguimiento de las condiciones de contratación de las personas trabajadoras migrantes temporales que son contratadas a través de intermediarios privados al margen de las autoridades laborales de los países de origen. Si bien diversos países de origen de las personas trabajadoras migrantes mantienen convenios bilaterales con las autoridades canadienses, una proporción importante de las personas trabajadoras contratadas bajo el PTET es reclutada por agencias privadas que, en muchos casos, no se encuentran registradas ante las autoridades laborales de los países de origen.
- Fortalecer las capacidades de divulgación efectiva en los países de origen sobre los derechos de las personas trabajadoras y acerca de las obligaciones de los empleadores que las contratan y los intermediarios, tanto para conocimiento de las personas trabajadoras, los empleadores, los intermediarios, las oficinas consulares y las autoridades laborales de los países de origen.
- Desarrollar iniciativas y procesos de reconocimiento de competencias y habilidades adquiridas por las personas trabajadoras migrantes participantes en las diferentes modalidades del PTET, con la finalidad de incrementar su empleabilidad y posibilidades de reinserción laboral en los países de origen a su retorno.
- Orientar a las personas trabajadoras para que puedan gozar de los beneficios de su participación en el PTET, entre ellas: el envío de remesas y la portabilidad de derechos y prestaciones sociales.

► México: Tarjeta de visitante trabajador fronterizo para personas trabajadoras de Guatemala y Belice

La tarjeta de visitante trabajador fronterizo (en adelante, TVTF) es emitida por el Instituto Nacional de Migración de México desde el año 2011, y permite a personas trabajadoras nacionales de Guatemala y Belice desempeñar actividades remuneradas en cualquier actividad económica en las entidades federativas de Campeche, Chiapas, Quintana Roo y Tabasco por un período de hasta un año, permitiendo a su portador titular entradas y salidas múltiples.

El trámite para la expedición de la TVTF ¹⁵ inicia con la obtención por parte de una persona trabajadora de Belice o Guatemala de una oferta de empleo de un empleador o empresa en México. Esta oferta de empleo debe presentarse por la persona trabajadora interesada en obtener la TVTF en formato de escrito libre, firmado por el empleador o por su representante legal, con los datos de las remuneraciones asociadas al empleo, la duración del empleo, el tipo de ocupación, centro o lugar de trabajo, así como los datos de la empresa, incluyendo el registro de empleador inscrito ante el Instituto de Migración autorizado a la contratación de personas trabajadoras extranjeras.

Además de dicho documento, las personas trabajadoras interesadas deben contar con un pasaporte vigente y efectuar el pago de derechos correspondientes a la tramitación de la TVTF. El trámite se realiza a través de una plataforma digital en línea ¹⁶. Una vez que las personas trabajadoras interesadas realizan el trámite en línea pueden acudir con sus documentos a los puntos de internación oficiales localizados en la frontera sur a obtener la TVTF por parte de las autoridades migratorias. Para ello, los agentes migratorios efectúan una entrevista y, posterior al cotejo de los documentos y a la captura de información personal y registros biométricos del solicitante, se expedirá la TVTF a las personas trabajadoras.

Es importante mencionar que el trámite es gratuito en los casos de personas trabajadoras cuya remuneración es equivalente al salario mínimo en México, lo que les exenta del pago de derechos. Además, los familiares de las personas trabajadoras titulares de la TVTF, incluidos cónyuge e hijos menores de edad, tienen el derecho de obtener los permisos de admisión a México sin permiso para realizar actividades remuneradas, siempre que acrediten su parentesco.

Los titulares de la TVTF tienen derecho a la protección que la Ley Federal del Trabajo de México otorga a todas las personas trabajadoras, incluyendo la jornada laboral de ocho horas, pago de horas extras, afiliación a la seguridad social ¹⁷, acceso a servicios de salud, entre otros derechos.

Otra característica relevante del esquema de la TVTF es que, a pesar de que no es renovable y debe ser tramitada nuevamente al término de su vigencia, la persona trabajadora puede cambiar de empleador tantas veces como desee durante el período en el que es válida, es

¹⁵ <https://www.gob.mx/inm/acciones-y-programas/tarjeta-de-visitante-trabajador-fronterizo-tvtf>

¹⁶ https://www.inm.gob.mx/mpublic/publico/inm-tramites.html?a=thgeGuQHx2k%3D&tr=BItyfwJzmw4%3D&h_sdp00=giUnJ9XgtISVcdYJXduIGw%3D%3D

¹⁷ <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202205/223>

decir, la emisión y validez de la TVTF no está condicionada al empleo, empleador o centro de trabajo que motivó su autorización en primer lugar.

En 2022, el gobierno mexicano, en el marco de la Declaración de Los Ángeles sobre migración y protección, anunció la posibilidad de ampliar la emisión de las TVTF ¹⁸ y, en coordinación con el Gobierno de Guatemala y con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés), promover el fortalecimiento de aspectos relacionados con el reclutamiento ético, el acompañamiento de los procesos de solicitud y tramitación de las autorizaciones de trabajo y de la vigilancia de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.

México: Tarjeta de visitante trabajador fronterizo					
1. Intercambio de información					
País de origen			País de destino		
Orientación previa a la partida.	Aplica	Parcialmente	Información del Acuerdo en el idioma de los trabajadores.	Aplica	Parcialmente
Información sobre el cruce de fronteras y la expedición de permisos de trabajo.	Las autoridades de Guatemala publican información en sitios oficiales para orientar a personas trabajadoras guatemaltecas sobre los requisitos y características de la TVTF y sus derechos y asistencia consular en México.		Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada. Seguimiento y evaluación de las políticas.	Las autoridades migratorias publican información en medios digitales sobre los requisitos y trámites para la obtención de la TVTF y los puestos de cruce fronterizo donde se puede tramitar.	
2. Modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
Criterios de admisibilidad para los trabajadores migrantes y, en su caso, familiares.	Aplica	Parcialmente	Expedición del visado de entrada.	Aplica	Sí
Documentación necesaria para obtener visados.	Las autoridades laborales de Guatemala publican información para orientar a las personas trabajadoras migrantes sobre los requisitos y documentación necesaria para tramitar y obtener las TVTF, pero no participan en el proceso de tramitación.		Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y su expedición.	Las autoridades migratorias de México publican información sobre los requisitos y documentación necesaria para la tramitación de la TVTF y realizan su expedición a favor de las personas trabajadoras migrantes elegibles vía digital y en los puntos de cruce fronterizo.	
Procedimientos, tiempo de tramitación y costos.			Expedición de permisos, renovaciones y prórrogas de visados.		
3. Contratación equitativa y ética					
País de origen			País de destino		
Emisión de licencias y supervisión de agencias privadas e intermediarios para evitar prácticas abusivas y fraudulentas.	Aplica	Parcialmente	Protección de personas trabajadoras frente a prácticas de contratación fraudulentas.	Aplica	No
	Las autoridades de Guatemala registran y supervisan a las agencias de empleo			Las ofertas de empleo, los contratos y las condiciones de trabajo son raramente	

¹⁸ <https://embamex.sre.gob.mx/vaticano/index.php/visitas-oficiales/18-comunicados-de-la-sre/766-mexico-amplia-medidas-de-movilidad-laboral-y-reintegracion-de-personas-refugiadas-en-territorio-nacional>

Prohibir comisiones de contratación. Verificación del modelo de contrato de empleo. Elaboración de perfiles, procedimientos de selección y capacitación previa a la partida.	privadas que reclutan y vinculan personas trabajadoras guatemaltecas para trabajos en el exterior.	Prohibir comisiones de contratación. Proporcionar contratos en el idioma de las personas trabajadoras. Garantizar igualdad de remuneración y de salarios mínimos. Adecuación, desarrollo y reconocimiento de competencias. Supervisar el cumplimiento de contratos en las empresas.	supervisadas por las autoridades laborales frente al desconocimiento de los lugares de trabajo.
--	--	---	---

4. Igualdad de trato y no discriminación

País de origen		País de destino	
Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación.	Aplica	No	Aplica
			Parcialmente
		Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales. Promover el mantenimiento de vínculos entre los trabajadores migrantes y sus familiares en los países de origen. Prohibir exámenes de VIH y embarazo.	Las personas titulares de TVTF están protegidas por la Ley Federal del Trabajo que prohíbe la discriminación y dispone un trato igualitario para todas las personas trabajadoras indistintamente de origen y condiciones migratorias. La TVTF permite la admisión de familiares acompañantes del titular de la misma.

5. Libertad de circulación

País de origen		País de destino	
	Aplica		Aplica
			Sí
		Posibilitar el cambio de empleador. Prohibir la retención o confiscación de documentos de identidad o los permisos de trabajo.	Las personas portadoras de la TVTF pueden cambiar libremente de empleador y buscar empleo en distintos sectores y zonas geográficas durante el período de vigencia.

6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias

País de origen		País de destino	
Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Elaboración de perfiles de los migrantes que retornan y	Aplica	No	Aplica
			No
		Capacitación a las personas trabajadoras migrantes y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas.	

reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero.		Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno.	
Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias para su reconocimiento.		Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones.	
		Procedimientos para el reconocimiento de competencias.	

7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
	Aplica	Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales.	Aplica
		Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.	Parcialmente
			Las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Ley Federal del Trabajo protegen a las personas trabajadoras migrantes titulares de la TVTF, pero en la práctica es débil la supervisión de los centros de trabajo que los contratan.

8. Integración de las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
	Aplica	Acceso a vivienda o alojamiento para trabajadores.	Aplica
		Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural.	Parcialmente
		Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares.	Las disposiciones en materia de alojamiento para las personas trabajadoras migrantes contenidas en la Ley Federal del Trabajo protegen a las personas trabajadoras titulares de la TVTF, pero en la práctica es débil la supervisión de su cumplimiento en los centros de trabajo que los contratan. Los familiares directos de los titulares de la TVTF pueden ser admitidos sin permiso para realizar actividades remuneradas.
		Acceso de los trabajadores migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.	

9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación

País de origen		País de destino	
Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso,	Aplica	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes.	Aplica
	Parcialmente		Parcialmente
	Las autoridades laborales de Guatemala publican información para orientar a las		Las disposiciones en materia de combate a la violencia y el acoso contra las personas

explotación o abusos en el trabajo. Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.	personas trabajadoras migrantes guatemaltecas respecto a la asistencia consular en México en caso de abusos o violaciones a sus derechos.	Libre acceso por parte de los trabajadores migrantes a mecanismos eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.	trabajadoras, así como los mecanismos de justicia laboral a su disposición en caso de abusos o violaciones a sus derechos contenidas en la Ley Federal del Trabajo, protegen a las personas trabajadoras titulares de la TVTF, pero en la práctica es débil la supervisión de su cumplimiento en los centros de trabajo que los contratan.
--	---	---	--

10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias

País de origen		País de destino	
Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la solución de controversias y las denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.	Aplica Parcialmente Las autoridades laborales de Guatemala publican información para orientar a las personas trabajadoras migrantes guatemaltecas respecto a la asistencia consular en México en caso de abusos o violaciones a sus derechos.	Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales. Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales. Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.	Aplica Parcialmente Las personas trabajadoras migrantes titulares de la TVTF en México tienen derecho a recibir un trato y condiciones de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, particularmente en materia de igualdad y no discriminación, así como a acudir a las instituciones de procuración de justicia laboral. Sin embargo, en la práctica su cumplimiento y acceso a dichas instituciones es débil.

11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar

País de origen		País de destino	
Suministro de información y prestación de apoyo a los familiares de las personas trabajadoras migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	Aplica No	Procedimientos claros para la admisión de los familiares de las personas trabajadoras migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de los trabajadores migrantes. Creación de oportunidades para la reunificación periódica de los trabajadores migrantes y los hijos a su cargo.	Aplica Sí

12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo abusivas					
País de origen			País de destino		
	Aplica	No	Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo. Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo para evitar que se vean en situación irregular. Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.	Aplica	No
13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas					
País de origen			País de destino		
En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen. Acuerdos bilaterales que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.	Aplica	No	Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.	Aplica	Parcialmente
					Las personas trabajadoras migrantes titulares de la TVTF tienen derecho a recibir prestaciones de seguridad social asociadas a su empleo en México, sin embargo, la verificación de su cumplimiento es débil.
14. Ahorros y remesas					
País de origen			País de destino		
Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida y la asistencia para el retorno y la reintegración. Implementación de programas de inversión de los ahorros de las personas trabajadoras migrantes, dirigidos a favorecer el desarrollo del país.	Aplica	No	Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino. Simplificación y agilización de trámites administrativos relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.	Aplica	No
15. Retorno y reintegración					
País de origen			País de destino		
Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación y la inserción laboral. Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan. Reconocimiento del aprendizaje previo.	Aplica	No	Asistencia para el retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.	Aplica	No

Buenas prácticas

- Una de las prácticas más destacadas de la TVTF es que las personas trabajadoras de Guatemala y Belice, una vez que son titulares de dicho instrumento, pueden emplearse en cualquiera de las cuatro entidades federativas de México en las que la tarjeta es válida para fines de empleo, lo que significa que están en libertad de buscar un empleador distinto al que originalmente generó su elegibilidad para la TVTF mediante una oferta de empleo.
- Una buena práctica en la tramitación de la TVTF es que su costo está exento para las personas trabajadoras que demuestren que perciben ingresos equivalentes a un salario mínimo, al amparo de dicho instrumento.
- Además, otra práctica relevante se relaciona con la posibilidad de tramitar la admisión de los familiares dependientes directos de la persona trabajadora migrante titular de la TVTF.
- Finalmente, una de las prácticas relevantes recientes es la aplicación en la práctica del derecho de las personas trabajadoras migrantes a acceder a la seguridad social en México, a través de un programa de afiliación del Instituto Mexicano del Seguro Social dirigido a personas trabajadoras guatemaltecas poseedoras de la TVTF.

Retos y prioridades

- Uno de los mayores retos y prioridades para mejorar la instrumentación de la TVTF es mejorar el involucramiento y participación de las autoridades laborales de México y Guatemala como medios para facilitar los procesos de contratación, ya que estos se llevan a cabo sin conocimiento de las autoridades de los dos países, al margen de las regulaciones existentes para la supervisión de agencias de colocación o reclutadores.
- La ausencia de participación de estas autoridades, aunada a la falta de infraestructura de gobernanza binacional del instrumento, genera que las personas trabajadoras cuenten escasamente con información respecto a sus derechos laborales y a sus condiciones contractuales y de empleo en México, así como respecto a las posibilidades de asistencia consular y sanitaria.
- En el mismo sentido, si bien las personas trabajadoras titulares de una TVTF tienen expresamente reconocidos sus derechos laborales, la falta de participación de las autoridades laborales de ambos países en la vigilancia e intermediación para facilitar la aplicación del instrumento hace inviable la verificación y cumplimiento de los

derechos de las personas trabajadoras, incluyendo el no cobro de comisiones de contratación, no discriminación, pago de salarios conforme a la ley, entre otros.

- Finalmente, el mecanismo que activa la elegibilidad de las personas para obtener una TVTF consiste en una oferta de empleo, pero no existe para las personas trabajadoras un mecanismo de validación sobre la legitimidad de dichas ofertas, o para la búsqueda de oportunidades de empleo fidedigna, lo que puede traducirse en engaños o en ofertas que no cumplen con los requisitos de protección de la normatividad de trabajo aplicables en México.

► Programa de trabajadores temporales agrícolas México-Canadá

El PTAT, como se le conoce por sus siglas en México, es el resultado de un Memorando de entendimiento suscrito entre los gobiernos de México y Canadá en 1974 y renovado en 1995 ¹⁹. Este Memorando establece los términos y condiciones bajo los cuales las personas trabajadoras mexicanas pueden acceder a empleos temporales en actividades agrícolas en las provincias canadienses de Alberta, Columbia Británica, Isla Príncipe Eduardo, Manitoba, Nueva Escocia, Nuevo Brunswick, Ontario, Quebec y Saskatchewan para cubrir los requerimientos estacionales de mano de obra agrícola de los empleadores canadienses.

Es importante señalar que, si bien el foco del análisis recae en el PTAT entre México y Canadá, el Programa tiene sus antecedentes en el Memorando firmado inicialmente entre Canadá y Jamaica en 1966, y actualmente —además de México y Jamaica— las personas trabajadoras migrantes de otras once naciones del Caribe son elegibles para trabajar temporalmente en Canadá al amparo de acuerdos similares.

La ejecución del PTAT por parte de México recae en las autoridades del trabajo, señaladamente el Servicio Nacional de Empleo, en las funciones de reclutamiento y supervisión del Programa, y en la Secretaría de Relaciones Exteriores, con el apoyo de los consulados de México en Canadá, en cuanto a las funciones de asistencia consular y en el seguimiento de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras mexicanas en Canadá.

Por parte de Canadá, la ejecución recae en el Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá, el Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía, y el Ministerio de Relaciones Exteriores, a nivel federal, así como en las autoridades responsables de la aplicación de las normas de trabajo a nivel de cada una de las provincias participantes. Adicionalmente, en el Programa, tanto en el proceso de negociación del contrato de empleo, y en la gestión de los procesos de solicitud, reclutamiento, selección, ejecución, retorno y supervisión,

¹⁹ http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/delgado_b_a/apendiceA.pdf

participan asociaciones de empleadores canadienses, representadas por los servicios de administración de recursos agrícolas extranjeros (FARMS, por sus siglas en inglés) en Ontario, y por la fundación de empresas de reclutamiento de mano de obra agrícola extranjera (FERME, por sus siglas en francés) en Quebec, y el Consejo Agrícola de Columbia Británica (BCAC).

La operación del Programa se rige bajo dos instrumentos esenciales —por una parte, el contrato de trabajo para trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá ²⁰—, que contienen los deberes, derechos y obligaciones que detallan las condiciones de traslado, alojamiento, empleo, salarios, deducciones y retorno, aplicables a empleadores y personas trabajadoras agrícolas mexicanas en Canadá.

Este contrato estándar a todas las personas trabajadoras y a los empleadores establece, entre otras cosas, el período de empleo, el cual no debe ser menor de seis semanas ni mayor de ocho meses, jornada de trabajo, período de prueba, condiciones de alojamiento y alimentos, períodos de descanso, deducciones salariales conforme a la ley, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, condiciones de traslado y retorno desde y hacia el país de origen, las obligaciones de los empleadores y las personas trabajadoras, así como los casos de terminación anticipada del contrato.

Por otro lado, la Unidad del Servicio Nacional de Empleo de México, opera el Programa de acuerdo con un manual operativo del PTAT ²¹, el cual establece los procedimientos bajo los cuales las autoridades del trabajo y de Relaciones Exteriores de México registran, seleccionan, reclutan y autorizan la contratación y traslado de las personas trabajadoras mexicanas al amparo del Programa, supervisan las condiciones de trabajo y estadía, así como el retorno una vez concluido el contrato de trabajo.

La operación del programa puede sintetizarse en los siguientes pasos y procedimientos, tanto para la elegibilidad y tramitación de las solicitudes de participación para el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales por parte de los empleadores canadienses como en la solicitud, selección, contratación, traslado, ejecución de contrato y retorno para las personas trabajadoras mexicanas:

- El primer paso para los empleadores consiste en presentar una solicitud de evaluación de impacto de mercado de trabajo ante las autoridades federales de trabajo de Canadá, en la cual demuestren no haber encontrado personas trabajadoras canadienses suficientes y disponibles para llenar los puestos de trabajo disponibles.

²⁰ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural/apply/mexico-spanish.html#h2.1>

²¹ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/803964/Manual_PTAT_2023.pdf

- Una vez aprobada, deben solicitar a las personas trabajadoras mexicanas para posiciones dentro del catálogo ocupacional de Canadá correspondientes al sector de agricultura primaria y para ciertos cultivos.
- Una vez autorizada la solicitud, el reclutamiento de las personas trabajadoras inicia mediante la comunicación y coordinación entre autoridades de ambos países, y con la participación directa de las asociaciones de empleadores que comunican los requerimientos al servicio nacional de empleo de México, estipulando los perfiles, la provincia, la duración del contrato y los salarios. En ochenta por ciento de las ocasiones, las personas trabajadoras requeridas son solicitadas por los empleadores por nombre, es decir, personas con contratos recurrentes cada temporada agrícola.
- Las autoridades mexicanas, a la vez, realizan el reclutamiento y la tramitación de la documentación de viaje en favor de las personas trabajadoras seleccionadas, incluidos los pasaportes y visados en coordinación con las autoridades migratorias de Canadá. Los permisos expedidos están vinculados a los empleadores específicos que los requieren y son válidos únicamente para la duración de la temporada agrícola para la cual fueron contratados, no debiendo exceder de ocho meses.

Por su parte, las personas trabajadoras mexicanas solicitantes de empleo al amparo del PTAT deben cumplir con los siguientes requisitos ²²:

- Acreditar la nacionalidad mexicana; demostrar experiencia mínima de cinco años como campesino o jornalero agrícola, para lo cual el SNE administrará una evaluación; radicar en una zona rural, saber leer y escribir en idioma español, tener escolaridad mínima de tercer grado de primaria y máximo de hasta un año de preparatoria cursada; y presentar documento de identidad.

Con respecto a la protección de derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes, el Programa dispone que las personas trabajadoras seleccionadas y contratadas en el marco del PTAT reciben información sobre sus derechos y obligaciones en el ámbito del Programa por parte del SNE, antes de su partida a Canadá.

En Canadá, y durante la ejecución de su contrato de trabajo, las personas trabajadoras tienen garantizados sus derechos humanos y laborales por parte de las autoridades del trabajo canadienses, quienes, en coordinación con las autoridades consulares mexicanas y provinciales canadienses, supervisan el cumplimiento del contrato y de las condiciones de trabajo por parte de los empleadores canadienses.

Entre los derechos y obligaciones más importantes a supervisar, se encuentra el que las personas trabajadoras reciban un contrato de trabajo por escrito en idioma español; la prohibición a los empleadores de cobrar o recuperar de las personas trabajadoras directa o indirectamente costos de reclutamiento o comisiones de contratación; brindar

²² <https://catalogonacional.gob.mx/FichaTramite?traHomoclave=ST-2021-3221-012-A>

alojamiento adecuado, higiénico y cómodo sin costo para las personas trabajadoras; capacitación y equipo de protección para asegurar condiciones de trabajo seguras e higiénicas; pago de salarios al menos igual o mayor al mínimo provincial para la ocupación que se trate; acceso a un seguro médico privado y a la afiliación al sistema de atención sanitaria provincial, entre las más importantes.

Las personas trabajadoras tienen, además, derecho para presentar quejas y denuncias por abusos o incumplimientos de contrato. En ese sentido, los gobiernos de México y Canadá —a través de sus representaciones diplomáticas y consulares, y de sus autoridades laborales, respectivamente— realizan la supervisión del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y de los derechos de las personas trabajadoras.

Cada año, las autoridades laborales, de exteriores, y migratorias de Canadá y México, las autoridades provinciales de Canadá y las asociaciones de empleadores, se reúnen para evaluar el Programa y para negociar el contrato de empleo que rige la contratación y condiciones de empleo de las personas trabajadoras agrícolas temporales en Canadá al amparo del Programa ²³.

México-Canadá: Programa de trabajadores agrícolas temporales					
1. Intercambio de información					
País de origen			País de destino		
Orientación previa a la partida.	Aplica	Sí	Información del Acuerdo en el idioma de los trabajadores.	Aplica	Sí
Información sobre el cruce de fronteras y la expedición de permisos de trabajo.	A través del SNE, se orienta a las personas trabajadoras migrantes previo a su partida.		Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada.	Contratos en el idioma de las personas trabajadoras.	
			Seguimiento y evaluación de las políticas.	Evaluación conjunta del Programa.	
2. Modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
Criterios de admisibilidad para las personas trabajadoras migrantes y, en su caso, familiares.	Aplica	Sí	Expedición del visado de entrada.	Aplica	Sí
Documentación necesaria para obtener visados.	El SNE apoya a las personas trabajadoras contratadas a la obtención de sus pasaportes y visados.		Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y su expedición.	El Gobierno de Canadá expide los visados de trabajo conforme a la duración de los contratos de trabajo.	
Procedimientos, tiempo de tramitación y costos.	Existen procedimientos claros de tramitación.		Expedición de permisos, renovaciones y prórrogas de visados.		
3. Contratación equitativa y ética					
País de origen			País de destino		
Emisión de licencias y supervisión de agencias privadas e intermediarios para evitar prácticas abusivas y fraudulentas.	Aplica	Sí	Protección de personas trabajadoras frente a prácticas de contratación fraudulentas.	Aplica	Sí
	El reclutamiento y selección es realizado exclusivamente por el SNE de manera gratuita. Los procedimientos de		Prohibir comisiones de contratación.	Los empleadores tienen prohibido cobrar comisiones a las personas trabajadoras; proporcionan contratos	

²³ <https://www.gob.mx/sre/prensa/mexico-and-canada-hold-annual-meeting-to-review-sawp>

Prohibir comisiones de contratación. Verificación del modelo de contrato de empleo. Elaboración de perfiles, procedimientos de selección y capacitación previa a la partida.	selección son claros y transparentes.	Proporcionar contratos en el idioma de las personas trabajadoras. Garantizar igualdad de remuneración y de salarios mínimos. Adecuación, desarrollo y reconocimiento de competencias. Supervisar el cumplimiento de contratos en las empresas.	en idioma español, garantizan el pago de salarios vigente de la provincia.
--	---------------------------------------	---	--

4. Igualdad de trato y no discriminación

País de origen		País de destino	
Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación.	Aplica Sí Los consulados de México en Canadá coadyuvan en la investigación de malos tratos o prácticas de discriminación hacia las personas trabajadoras del PTAT. Durante la celebración de reuniones anuales de revisión del Programa, las autoridades mexicanas presentan e intercambian casos de discriminación o malos tratos con las asociaciones de empleadores y las autoridades canadienses para sancionarlos y prevenir su ocurrencia futura.	Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales. Promover el mantenimiento de vínculos entre los trabajadores migrantes y sus familiares en los países de origen. Prohibir exámenes de VIH y embarazo.	Aplica Sí El Memorando que origina el Programa especifica la igualdad de trato a las personas trabajadoras.

5. Libertad de circulación

País de origen		País de destino	
	Aplica	Posibilitar el cambio de empleador. Prohibir la retención o confiscación de documentos de identidad o los permisos de trabajo.	Aplica Parcialmente Los empleadores tienen prohibido retener documentos. Las personas trabajadoras, en ciertos casos excepcionales, pueden cambiar de empleador.

6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias

País de origen		País de destino	
Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Elaboración de perfiles de las personas migrantes que retornan y reconocimiento de	Aplica No	Capacitación a las personas trabajadoras migrantes y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas.	Aplica No

las competencias adquiridas en el extranjero. Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias para su reconocimiento.		Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Procedimientos para el reconocimiento de competencias.	
--	--	---	--

7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
	Aplica	Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales. Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.	Aplica Sí Los empleadores tienen la obligación de brindar condiciones de seguridad e higiene ocupacional, incluida la capacitación, el equipo y las herramientas de trabajo seguro, además de seguro contra accidentes a las personas trabajadoras.

8. Integración de las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
	Aplica	Acceso a vivienda o alojamiento para trabajadores. Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural. Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares. Acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.	Aplica Parcialmente Los empleadores deben brindar alojamiento digno a las personas trabajadoras, y pueden deducir del salario de las personas el alojamiento. No se plantean medidas de apoyo a familiares.

9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación

País de origen		País de destino	
Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo. Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.	Aplica Sí Las representaciones consulares de México en Canadá participan en la supervisión y acompañamiento de las condiciones de empleo de las personas trabajadoras agrícolas temporales, facilitándoles información sobre los mecanismos y recursos de presentación de	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes. Libre acceso por parte de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.	Aplica Sí Las autoridades provinciales y federales de Canadá publican información en idioma español sobre los derechos de las personas trabajadoras del PTAT y sobre las obligaciones de los empleadores para ofrecer espacios de trabajo libres de violencia, acoso y explotación, así como

	quejas o denuncias por abusos o situaciones de explotación en el trabajo.		sobre los mecanismos disponibles a las personas trabajadoras para presentar denuncias por abusos o explotación.
10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias			
País de origen		País de destino	
Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la solución de controversias y denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.	Aplica Sí Los consulados de México en Canadá brindan asistencia a las personas trabajadoras del PTAT en casos de controversias y denuncias relacionadas con violaciones o incumplimientos de los contratos o condiciones de trabajo, remuneraciones o alojamiento.	Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales. Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales. Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.	Aplica Sí Las autoridades laborales canadienses federales y provinciales ponen a disposición de las personas trabajadoras del PTAT información y enlaces a mecanismos gratuitos para la denuncia, investigación, sanción y reparación por violaciones a sus derechos. Las reglamentaciones que rigen el funcionamiento del PTAT en Canadá establecen el principio de igualdad de trato que deben gozar las personas trabajadoras extranjeras.
11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar			
País de origen		País de destino	
Suministro de información y prestación de apoyo a los familiares de las personas trabajadoras migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	Aplica No El Programa no plantea que las personas trabajadoras viajen desde México con familiares o la facilitación de la reagrupación familiar, debido a la naturaleza estacional y circular del Programa, cuyos contratos tienen una duración menor a nueve meses.	Procedimientos claros para la admisión de familiares de las personas trabajadoras migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de los trabajadores migrantes. Creación de oportunidades para la reunificación periódica de las personas trabajadoras migrantes y los hijos a su cargo.	Aplica No El Programa no plantea la admisión de familiares de las personas trabajadoras en Canadá o la facilitación de la reagrupación familiar.
12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo abusivas			
País de origen		País de destino	
	Aplica 	Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo. Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo para evitar que se vean en situación irregular.	Aplica Sí Cuando se demuestre condiciones abusivas o incumplimientos de contrato, las personas trabajadoras pueden cambiar de empleador.

		Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.	
13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas			
País de origen		País de destino	
En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen. Acuerdos bilaterales que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.	Aplica Sí El Programa considera aportaciones a la seguridad social de las personas trabajadoras en el país de destino, cuyo reconocimiento es posible a través del Convenio binacional de 1996 entre México y Canadá.	Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.	Aplica Sí Los empleadores tienen la obligación de afiliar a las personas trabajadoras a los sistemas de seguridad social y de cobertura sanitaria.
14. Ahorros y remesas			
País de origen		País de destino	
Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida y la asistencia para el retorno y la reintegración. Implementación de programas de inversión de los ahorros de las personas trabajadoras migrantes, dirigidos a favorecer el desarrollo del país.	Aplica No	Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino. Simplificación y agilización de los trámites administrativos relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.	Aplica No Al retorno de las personas trabajadoras, el SNE recopila información relacionada con el envío de remesas.
15. Retorno y reintegración			
País de origen		País de destino	
Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación y la inserción laboral. Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan. Reconocimiento del aprendizaje previo.	Aplica Parcialmente El SNE registra y verifica los perfiles de las personas migrantes y los mantiene en una base de datos para su vinculación con oportunidades posteriores dentro del Programa u otros programas de apoyo al empleo.	Asistencia para el retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.	Aplica Parcialmente Las autoridades sanitarias de México y Canadá participan en el monitoreo de condiciones de salud de las personas trabajadoras migrantes y realizan acciones de apoyo y seguimiento en casos de contagios de Covid-19.

Buenas prácticas

- En primer lugar, destaca la gobernanza multinivel del Programa, caracterizado por un diálogo permanente y la participación directa y corresponsable de los gobiernos de México y Canadá, así como de las autoridades provinciales en la supervisión de las condiciones de trabajo, además de la participación de los empleadores vía sus respectivas asociaciones en la negociación, revisión y ejecución del Programa.
- En segundo lugar, una práctica que resalta es la existencia de un contrato anual estándar de empleo, que establece los derechos y obligaciones de las partes, negociado tripartitamente por los gobiernos de México, Canadá y los empleadores, y que es difundido de manera pública en sitios oficiales por las autoridades canadienses entre las personas trabajadoras, empleadoras y gubernamentales.
- La supervisión directa de las autoridades consulares mexicanas del cumplimiento del contrato y de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras mexicanas participantes en el Programa, mediante visitas a las granjas y campos agrícolas canadienses, es otra buena práctica del Programa.
- También se destaca como buena práctica la existencia de un mecanismo de reporte de retorno en el cual las personas trabajadoras agrícolas temporales mexicanas proveen retroalimentación sobre las condiciones de trabajo y empleo ofrecidas por sus empleadores a fin de determinar el cumplimiento y mejoras al Programa.
- Finalmente, la existencia de un mecanismo tripartito entre los gobiernos de Canadá, México y las asociaciones de empleadores, para sancionar el incumplimiento de obligaciones contractuales o infracciones al Programa por parte de empleadores individuales, que puede incluir la decisión de retirar al empleador del Programa, a fin de mantener estándares elevados de cumplimiento y de protección de las personas trabajadoras.

Prioridades y retos

Entre las principales prioridades y retos del PTAT, se encuentran:

- Analizar las prácticas que autorizan a los empleadores la deducción de salarios a las personas trabajadoras migrantes temporales de costos de tramitación de visados de trabajo y de gastos asociados a su transporte a los lugares de trabajo.
- Estudiar vías para promover una mayor igualdad en el acceso a oportunidades de empleo a mujeres trabajadoras migrantes mexicanas en el marco del Programa.

- Explorar mecanismos que permitan a las personas trabajadoras agrícolas mexicanas postularse directamente a vacantes ofertadas por empleadores canadienses en el marco del Programa, a fin de evitar la dependencia de un porcentaje elevado de personas trabajadoras a la designación nominal por parte de los empleadores.
- Informar de manera clara y completa a las personas trabajadoras migrantes mexicanas sobre sus derechos en el marco del Programa, incluyendo el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva conforme estos derechos sean aplicables a la situación de los trabajadores extranjeros agrícolas en cada provincia canadiense.
- Facilitar el reconocimiento de experiencia laboral y de certificación de competencias adquiridas al amparo del Programa a personas trabajadoras migrantes para promover su desarrollo y reinserción a su retorno a México.

► Programa de gestión de la contratación colectiva en origen

Países como Colombia, Ecuador y Honduras participan del Programa de gestión colectiva de contrataciones en origen con España, el cual ofrece un conjunto de prácticas y procedimientos para la contratación bajo diversas modalidades de empleo temporal, principalmente en el sector agrícola, para personas trabajadoras extranjeras que no residan en España.

El Programa tiene su fundamento y antecedentes en el reglamento de la Ley Orgánica 7/1985 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, reformada sucesivamente en los años 2000, 2009 y recientemente en 2022 ²⁴, que regula la entrada y estancia de los extranjeros en el territorio español, incluyendo por razones de empleo.

El reglamento de la Ley de Extranjería ²⁵ dispone y autoriza a las autoridades españolas un contingente de personas trabajadoras extranjeras, tomando en consideración la situación nacional de empleo, y que da lugar a procesos de selección y contratación programada de personas originarias de países con los que España ha suscrito acuerdos bilaterales de ordenamiento de los flujos migratorios laborales.

La presencia en las Américas del Programa de gestión colectiva de la contratación en origen se remonta al año de 1998, con los primeros contingentes de Colombia para laborar en las campañas agrícolas en la región de Extremadura (Gordo, M. et al., 2015).

²⁴ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-19949>

²⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7703&tn=1&p=20230509>

En la actualidad, la gestión colectiva de contrataciones en origen está regulada en la Orden ISM/1417/2023, del 29 de diciembre ²⁶, la cual establece los requisitos necesarios y los procedimientos a seguir para realizar la selección y contratación de personas trabajadoras extranjeras en sus países de origen.

La Secretaría de Estado de Migraciones del Gobierno de España es la encargada de elaborar la propuesta de previsión anual de puestos de trabajo, por ocupación laboral, que podrán ser cubiertos a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen, y esta es sometida a la aprobación de una Comisión Interministerial de Extranjería, mientras que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social debe aprobar la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen, con la previsión de ocupaciones y el número o cuota de puestos de trabajo que se podrán cubrir en origen ese año.

El Programa es iniciado por las solicitudes que efectúen los empleadores españoles de personas trabajadoras extranjeras para satisfacer la demanda insatisfecha de puestos de trabajo que puede ser comprobada mediante dos vías. La primera de ellas mediante una certificación laboral que los empleadores deben tramitar y obtener de los servicios comunitarios de empleo, comprobando que los puestos de trabajo han sido difundidos en España sin éxito, a través de dichos servicios públicos de empleo, por un período no menor de ocho días, tras lo cual los empleadores obtienen un certificado de insuficiencia de solicitantes de empleo que les autoriza a iniciar el trámite de solicitud para la contratación de personas trabajadoras extranjeras mediante la contratación colectiva en origen.

La segunda vertiente es la posibilidad de los empleadores de recurrir a la solicitud directa de visados de estancia y trabajo de personas trabajadoras extranjeras para puestos de trabajo de la lista de ocupaciones de difícil cobertura que el Servicio Público Estatal de Empleo elabora trimestralmente con base en los registros de demanda y ocupación en cada una de las provincias o comunidades autónomas.

En todos los casos, los empleadores deben presentar solicitudes de ofertas de trabajo (genéricas o nominativas para personas trabajadoras que ya han sido contratadas en campañas previas) con un mínimo de diez puestos de trabajo, pudiendo presentar solicitudes conjuntas de diferentes empleadores hasta acumular el número requerido. Estos puestos de trabajo, sin embargo, deben ser homogéneos en cuanto a tipo de ocupación, país de origen y provincia de destino.

Una vez aprobadas las solicitudes, se procede a la selección y el reclutamiento en los países de origen. En este caso, en Ecuador y Honduras, iniciando con la comunicación a través de la representación diplomática de España en dichos países, de las características de las ofertas de empleo por parte de los empleadores españoles.

²⁶ <https://laadministraciondiala.inap.es/noticia.asp?id=1240045>

El reclutamiento y la selección de las personas trabajadoras se realiza por una comisión binacional de selección conformada por representantes de las autoridades laborales del país de origen y diplomáticas de España en dichos países.

El Programa en la actualidad considera la posibilidad de que organizaciones sindicales representativas, así como las organizaciones empresariales de España y/o países de origen, pueden participar como asesores durante el reclutamiento y selección de los solicitantes de empleo.

Dependiendo del tipo de puestos de trabajo a desempeñar, también se podrán considerar cursos de formación previos al desempeño de las ocupaciones en España o en los países de origen para aquellos solicitantes que hubieran sido seleccionados.

Los empleadores tienen obligación de facilitar contratos por escrito a las personas trabajadoras en las que consten todas las condiciones de empleo, incluyendo la jornada de trabajo y los descansos obligatorios, la duración del contrato, las remuneraciones y las deducciones autorizadas por ley para cubrir las contribuciones de seguridad social y las obligaciones fiscales; costear el transporte aéreo a España para el traslado de las personas trabajadoras desde sus países de origen; ofrecer y garantizar alojamiento adecuado e higiénico en España; tramitar la afiliación a la seguridad social; garantizar condiciones de trabajo seguras; y asegurar el retorno del trabajador a su país de origen.

Por otro lado, el trabajador debe cumplir con las obligaciones establecidas en la normativa en materia de extranjería y migración, obteniendo su tarjeta de identidad de extranjero, cumplir las condiciones de trabajo pactadas y el compromiso de retornar a su país de origen al término del contrato.

Si bien desde 1998 varios contingentes de personas trabajadoras colombianas han participado en el Programa de gestión de la contratación colectiva en origen (Molinero, G., 2020), en 2021, se implementaron dos experiencias piloto con personas trabajadoras reclutadas en Honduras ²⁷ y Ecuador ²⁸.

Ecuador-España / Honduras-España: Programa de gestión de la contratación colectiva en origen					
1. Intercambio de información					
País de origen			País de destino		
Orientación previa a la partida.	Aplica	Sí	Información del Acuerdo en el idioma de las personas trabajadoras.	Aplica	Sí
Información sobre el cruce de fronteras y la expedición de permisos de trabajo.	El Programa contempla el reclutamiento por parte de una comisión binacional conformada por autoridades del país			Las personas trabajadoras reciben información del Acuerdo y sobre sus derechos y deberes en el marco del Programa en	

²⁷ <http://www.aecid.hn/sitio/index.php/menu-noticias-externo/947-lanzamiento-edicion-2023-programa-de-migracion-circular-espana-honduras-gecco-ptte>

²⁸ <https://www.agricultura.gob.ec/ecuador-y-espana-ponen-en-programa-de-migracion-circular-para-250-trabajadores-agricolas/>

	de destino y de las representaciones consulares españolas en el país de origen, quienes deben brindar información y asesoría a las personas trabajadoras previo a su partida.	Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada. Seguimiento y evaluación de las políticas.	idioma español, así como de los requisitos de admisión en el país de destino.
2. Modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes			
País de origen		País de destino	
Criterios de admisibilidad para las personas trabajadoras migrantes y, en su caso, familiares. Documentación necesaria para obtener visados. Procedimientos, tiempo de tramitación y costos.	Aplica Sí Las autoridades del país de origen se coordinan con las de destino para orientar a las personas trabajadoras migrantes sobre los requisitos de obtención de visados de residencia y trabajo en España al amparo del Programa.	Expedición del visado de entrada. Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y su expedición. Expedición de permisos, renovaciones y prórrogas de visados.	Aplica Sí Las autoridades consulares y migratorias españolas brindan asistencia a las personas trabajadoras en la obtención de su documentación.
3. Contratación equitativa y ética			
País de origen		País de destino	
Emisión de licencias y supervisión de agencias privadas e intermediarios para evitar prácticas abusivas y fraudulentas. Prohibir comisiones de contratación. Verificación del modelo de contrato de empleo. Elaboración de perfiles, procedimientos de selección y capacitación previa a la partida.	Aplica Sí Los procesos de reclutamiento y selección son gratuitos y se efectúan exclusivamente por instituciones gubernamentales. Se establecen contratos escritos que son revisados por las autoridades del país de origen.	Protección de personas trabajadoras frente a prácticas de contratación fraudulentas. Prohibir comisiones de contratación. Proporcionar contratos en el idioma de las personas trabajadoras. Garantizar igualdad de remuneración y de salarios mínimos. Adecuación, desarrollo y reconocimiento de competencias. Supervisar el cumplimiento de contratos en las empresas.	Aplica Sí Los empleadores españoles tienen la obligación de brindar contratos de trabajo a las personas trabajadoras migrantes, conteniendo detalladamente las condiciones de trabajo.
4. Igualdad de trato y no discriminación			
País de origen		País de destino	
Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación.	Aplica Parcialmente El Acuerdo que da origen al Programa contempla el intercambio de información entre los gobiernos incluyendo casos de discriminación a través de un comité mixto binacional, pero no describe los procedimientos específicos en caso de discriminación.	Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales. Promover el mantenimiento de vínculos entre las personas trabajadoras migrantes y sus familiares en los países de origen. Prohibir exámenes de VIH y embarazo.	Aplica Sí El Acuerdo que da origen al Programa establece el principio de igualdad de oportunidades y trato para las personas trabajadoras migrantes. El Acuerdo también contempla el derecho a la reagrupación familiar.

5. Libertad de circulación				
País de origen			País de destino	
	Aplica		Posibilitar el cambio de empleador. Prohibir la retención o confiscación de documentos de identidad o los permisos de trabajo.	Aplica Parcialmente El Acuerdo que da origen al Programa establece el derecho de las personas trabajadoras migrantes a retornar a su país de origen voluntariamente, pero no permite el cambio de empleador. La orden ministerial que da origen al Programa establece la posibilidad de cambio de empleador bajo ciertas circunstancias supervinientes, pero siempre a petición de los empleadores.
6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias				
País de origen			País de destino	
Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Elaboración de perfiles de los migrantes que retornan y reconocimiento al retorno de las competencias adquiridas en el extranjero. Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias para su reconocimiento.	Aplica	Sí La reglamentación y el Acuerdo que dan origen al Programa contemplan la formación previa al desplazamiento de las personas trabajadoras cuando así lo requiera la ocupación, y establece la posibilidad de desarrollar programas de impulso al reconocimiento de la experiencia laboral obtenida para la reinserción en el país de origen.	Capacitación a las personas trabajadoras migrantes y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas. Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Procedimientos para el reconocimiento de competencias.	Aplica Sí La reglamentación y el Acuerdo que dan origen al Programa contemplan la posibilidad de desarrollar programas conjuntos y con apoyo de organismos internacionales para el reconocimiento de la experiencia laboral obtenida por las personas trabajadoras migrantes para su reinserción social y económica en el país de origen.
7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes				
País de origen			País de destino	
	Aplica		Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales. Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.	Aplica Sí El Programa establece la obligación de los empleadores de afiliar a las personas trabajadoras migrantes a los sistemas de seguridad social y atención sanitaria.

8. Integración de las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Acceso a vivienda o alojamiento para trabajadores. Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural. Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares. Acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.	Aplica	Sí
					El Programa contempla la obligación de los empleadores a proporcionar alojamiento digno a las personas trabajadoras migrantes. El Programa contempla el derecho a la reagrupación familiar.
9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación					
País de origen			País de destino		
Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo. Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.	Aplica	Sí	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes. Libre acceso por parte de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.	Aplica	Sí
		El Acuerdo que da origen al Programa establece la orientación a las personas trabajadoras por parte de los países de origen y destino respecto a los derechos y deberes de las personas trabajadoras migrantes, incluyendo la asistencia consular.			La orden ministerial que da origen al Programa establece la obligación de los empleadores a observar las reglamentaciones y normas relativas a la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y de trabajo.
10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias					
País de origen			País de destino		
Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la solución de controversias y las denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.	Aplica		Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales. Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales. Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.	Aplica	Parcialmente
					El Acuerdo y reglamentación que dan origen al Programa establecen únicamente de manera general que, en caso de surgir diferencias con los empleadores, estas se resolverán conforme a las leyes y procedimientos del país de destino.

11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar					
País de origen			País de destino		
Suministro de información y prestación de apoyo a los familiares de las personas trabajadoras migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	Aplica	Parcialmente	Procedimientos claros para la admisión de los familiares de las personas trabajadoras migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de los trabajadores migrantes. Creación de oportunidades para la reunificación periódica de las personas trabajadoras migrantes y los hijos a su cargo.	Aplica	Parcialmente
	El Acuerdo que da origen al Programa establece de manera general el derecho de las personas trabajadoras a la reagrupación familiar.			El Acuerdo que da origen al Programa establece de manera general el derecho de las personas trabajadoras a la reagrupación familiar.	
12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo abusivas					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo. Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo para evitar que se vean en situación irregular. Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.	Aplica	Parcialmente
				La orden ministerial que da origen al Programa contempla la posibilidad de cambio de empleador para las personas trabajadoras en circunstancias extraordinarias.	
13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas					
País de origen			País de destino		
En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen. Acuerdos bilaterales que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.	Aplica	No	Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.	Aplica	Parcialmente
	El Programa no establece medidas para la transferibilidad de las contribuciones de seguridad social.			La reglamentación que da origen al Programa contempla el derecho de las personas trabajadoras migrantes a tener acceso a las prestaciones de seguridad social que otorga la legislación española. El Programa no establece medidas para la transferibilidad de dichas prestaciones.	
14. Ahorros y remesas					
País de origen			País de destino		
Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a	Aplica	No	Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino.	Aplica	No

la partida y la asistencia para el retorno y la reintegración.		Simplificación y agilización de los trámites administrativos relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.	
Implementación de programas de inversión de los ahorros de las personas trabajadoras migrantes dirigidos a favorecer el desarrollo del país.			
15. Retorno y reintegración			
País de origen		País de destino	
Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación, y la inserción laboral.	Aplica Sí En el marco del Programa, se promueven medidas para asistir a las personas trabajadoras en su retorno, dependiendo del país de origen.	Asistencia para el retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.	Aplica Sí Los acuerdos bilaterales que dan origen al Programa en diversos casos contemplan la colaboración entre el país de origen y destino para el desarrollo de programas para apoyar la reinserción laboral y social de las personas trabajadoras migrantes en sus países de origen mediante capacitación, y el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en España.
Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan.	Apoyo de los servicios de capacitación y empleo, así como la creación de empresas de migrantes y el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida.		
Reconocimiento del aprendizaje previo.			

Buenas prácticas

Algunas de las buenas prácticas identificadas en la gestión colectiva de la contratación en origen, a la luz de las orientaciones de Naciones Unidas sobre programas bilaterales de migración laboral, son:

- La existencia de la modalidad de contratos fijos discontinuos y concatenados, que ofrecen estabilidad y agilidad al proceso de autorización y contratación de personas trabajadoras migrantes, permitiéndoles tramitar una única autorización para regresar año con año —durante hasta cuatro temporadas— a laborar a España sin necesidad de tramitar anualmente los permisos de residencia y trabajo.
- Otra buena práctica es el proceso de selección con la posibilidad de participación de representantes de organizaciones sindicales representativas de los países de origen y destino en los procesos de selección y contratación en el país de origen, así como la gratuidad de todo el proceso de selección para las personas trabajadoras.
- El acceso de las personas trabajadoras migrantes a contratos de trabajo escritos con sus derechos y obligaciones, previo a la partida, es también otra buena práctica, incluyendo contratos de trabajo alineados a los contratos de negociación colectiva vigentes en la ocupación y provincia de empleo.

- Finalmente, otra práctica destacada es la inclusión de vías para la regularización y acceso a la residencia permanente para aquellas personas trabajadoras que hayan satisfecho los requisitos de retorno, cumpliendo los primeros cuatro años y dos prórrogas de dos años respectivamente al amparo del Programa.

Prioridades y retos

- Mejorar la agilidad de la comunicación de las ofertas de empleo y disponibilidad de personas trabajadoras entre las autoridades españolas y las autoridades de los países de origen para garantizar un reclutamiento más eficaz, con base en las proyecciones anuales de contingentes extranjeros y ocupaciones de difícil cobertura, para responder con mayor asertividad y oportunidad a los requerimientos de los empleadores.
- Robustecer las capacidades institucionales de reclutamiento en los países de origen de América para mejorar los perfiles y el compromiso de retorno de las personas trabajadoras.
- Mejorar la calidad de la información que se brinda a las personas trabajadoras interesadas durante la preselección y sobre las condiciones contractuales, deducciones legales de seguridad social y los beneficios de estas.

► Procedimiento para la gestión migratoria para trabajadores temporales entre Costa Rica-Nicaragua y Costa Rica-Panamá

El procedimiento de gestión migratoria para trabajadores temporales entre Costa Rica y Nicaragua se encuentra regulado por el Convenio binacional para regular la contratación temporal de trabajadores nicaragüenses en Costa Rica ²⁹, que establece los requisitos y procedimientos que deben seguir los trabajadores nicaragüenses para ingresar a Costa Rica y realizar actividades laborales temporales en sectores como la agricultura, agroindustria y construcción.

Además, este mismo procedimiento, con algunas variaciones y excepciones, se aplica al Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica

²⁹ <https://www.rree.go.cr/?sec=exterior&cat=convenios&cont=610&instrumento=2112>

y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá ³⁰ para la gestión de los flujos migratorios con fines de empleo en Costa Rica de la población trabajadora migrante indígena de la etnia Ngäbe-Buglé.

En 2020, con la pandemia de Covid-19, el sector cafetalero y agrícola enfrentó una tensión en la oferta de mano de obra debido al cierre de fronteras y la interrupción temporal de la movilidad laboral por razones sanitarias. En este contexto, con el objetivo de reabrir las fronteras para reanudar los flujos de movilidad laboral temporal, el Gobierno de Costa Rica emitió el Decreto Ejecutivo No. 42766-MGP-S-MAG, el 18 de diciembre de 2020, titulado «Protocolo para el ingreso, documentación y permanencia legal de personas extranjeras bajo la categoría especial de trabajadores temporales para laborar en el sector agropecuario en el marco del estado de emergencia nacional por Covid-19» ³¹.

El protocolo tiene por objetivo asegurar que el ingreso, permanencia y retorno al país de origen de las personas migrantes provenientes de Nicaragua y Panamá que se desempeñarán como trabajadores agropecuarios, sea ordenado, regular y seguro. El protocolo, en ese sentido, establece medidas coordinadas con la participación de los empleadores para monitorear y rastrear la movilidad laboral y la salud de los trabajadores agrícolas que ingresan a Costa Rica desde Nicaragua y Panamá.

De esta manera, el protocolo vigente es coordinado entre los Ministerios de Agricultura y Ganadería, de Salud, de Seguridad, de Trabajo y Seguridad Social y la Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica para la atención de la migración laboral para la época de cosechas. Dicho protocolo contiene los procedimientos para regular y gestionar el reclutamiento, autorización y admisión, el empleo y la salida de Costa Rica y retorno al país de origen de las personas trabajadoras migrantes contratadas por empleadores para las cosechas agropecuarias, abordando la perspectiva migratoria, laboral y sanitaria.

El marco normativo para la ejecución del protocolo también está sustentado en la Ley Nacional de Migración y Extranjería ³², que establece las distintas categorías migratorias, entre ellas, la categoría de trabajadores temporales y trabajadores migrantes.

El proceso inicia con la emisión por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica de una recomendación técnica no vinculante sobre cupos anuales de personas trabajadoras migrantes para el sector agrícola, que es tomada en cuenta por la Dirección General de Migración y Extranjería para la expedición de permisos a personas trabajadoras extranjeras solicitadas por empleadores en Costa Rica.

³⁰https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2015/septiembre/Ministros_de_Trabajo_y_Costa_Rica_firman_acuerdo_para_regular_%20flujos_migratorios.html

³¹https://www.mtss.go.cr/empleo-formacion/protocolo_migracion_agricola.pdf

³²http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=4694&nValor3=4971&strTipM=TC

Los empleadores costarricenses deben preinscribirse en una plataforma a cargo del Ministerio de Trabajo para el registro de solicitudes de personas trabajadoras temporales ³³. Las personas empleadoras, por su parte, deben contactar y realizar el reclutamiento directamente, por vía de sus representantes o terceros, a personas trabajadoras extranjeras interesadas en emplearse de manera temporal en Costa Rica, obteniendo sus datos personales. De esta manera, los empleadores pueden iniciar la solicitud de permisos temporales de trabajo ante la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, brindando para ello el número y nombre de las personas a contratar, todo a través de medios digitales.

Para tramitar estos documentos, las personas trabajadoras migrantes temporales deberán contar con un pasaporte vigente y no tener impedimento de entrada a Costa Rica.

La recomendación que expide el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social considera si las personas cumplen con las competencias que requiere el perfil de puesto/vacante y se verifica si la empresa solicitante se encuentra al corriente de obligaciones sociales.

La resolución de la Dirección Nacional de Empleo también está sujeta a la revisión y aprobación previa de las autoridades de Salud y Agricultura respecto de los lugares de alojamiento de las personas trabajadoras que pondrán a disposición los empleadores de forma gratuita, para asegurar que estas se encuentran en condiciones higiénicas y funcionales.

Una vez emitida la resolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social informa a la Dirección General de Migración, la lista de trabajadores y de empleadores que los van a contratar. Cuando han sido autorizadas para documentar su ingreso al país, los empleadores o las personas trabajadoras deben realizar el pago correspondiente a los visados y a la expedición del SITLAM, documento de identificación personal asociado al Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria que permite a las personas migrantes acceder a una serie de servicios como la seguridad social a través de su función como tarjeta de identidad ³⁴. Además, proporciona identidad y acceso a servicios a los familiares que acompañan al trabajador.

El SITLAM, además, representa una obligación de las personas empleadoras para hacer el reporte de ingreso, salida y de incidencia sanitaria en cada centro de trabajo agrícola, es decir, la trazabilidad para cada una de las personas trabajadoras temporales a lo largo del ciclo de contratación a través de una aplicación móvil.

Una vez autorizados y tramitados los visados, la Dirección General de Migración y Extranjería envía las listas de personas trabajadoras verificadas al empleador, así como al puesto fronterizo de ingreso y al Ministerio de Agricultura y Ganadería de Costa Rica, para

³³ https://www.mtss.go.cr/empleo-formacion/formulario_empleo.html

³⁴ https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2022/junio/cp_15_2022.html

coordinar el proceso de admisión de las personas trabajadoras autorizadas. En el puesto fronterizo, las autoridades migratorias realizan la inscripción y documentación de las personas en el SITLAM, extendiendo a cada persona el carné correspondiente.

El transporte de las personas trabajadoras migrantes debe ser proporcionado por los empleadores, y realizarse a través de operadores de servicios de transporte público terrestre de pasajeros, debidamente autorizados, desde los puestos fronterizos de ingreso hasta el lugar de destino de las personas migrantes trabajadoras agrícolas.

A los empleadores se les tiene prohibida la utilización de personas trabajadoras menores de 18 años, así como la contratación de personas en situación migratoria irregular. Los empleadores, además, tienen la obligación de brindar alojamiento cómodo e higiénico a las personas trabajadoras y de mantener condiciones adecuadas de seguridad ocupacional e higiene en los centros de trabajo y reportar el estado de salud de las personas trabajadoras migrantes.

Por su parte, las personas trabajadoras tienen, entre otros derechos, el acceso a servicios de salud, a recibir alimentos y productos de primera necesidad por parte del empleador, a que sus derechos laborales y humanos sean respetados, y al cumplimiento de lo estipulado en su contrato por parte de los empleadores.

Las obligaciones y deberes de las personas trabajadoras en el marco del procedimiento incluyen portar en todo momento documentos de identidad, ingresar y salir del territorio de Costa Rica por los puntos fronterizos oficiales con la documentación que acredite su admisibilidad y estadía; observar las medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo; reportar a su empleador su estado de salud en caso de presentar síntomas de enfermedad respiratoria.

Respecto a la conclusión del ciclo de contratación, al finalizar la temporada para la cual fueron contratadas, las personas migrantes deberán retornar a su país de origen, sea Nicaragua o Panamá, para lo cual los empleadores proporcionarán transporte privado hasta el puesto de control fronterizo, pasando previamente un control sanitario de las autoridades de salud y de agricultura de Costa Rica.

En caso de que el país de origen de las personas trabajadoras migrantes establezca requisitos para el regreso de las personas trabajadoras, será responsabilidad del empleador que gestionó en primera instancia el ingreso de las personas trabajadoras migrantes a Costa Rica quien asuma la responsabilidad de darles cumplimiento, pudiendo los empleadores gestionar de manera colectiva acuerdos para asumir los costos de salida de las personas trabajadoras que hayan laborado en más de un centro de trabajo o que hayan solicitado colectivamente a las personas trabajadoras.

En mayo de 2022, el Gobierno de Costa Rica expidió el Decreto No. 43527-MGP-S-MAG-MRREE-MTSS ³⁵ titulado «Categoría especial para la regularización migratoria de extranjeros para trabajar temporalmente en el sector agropecuario», por el cual el SITLAM se convierte en una categoría migratoria propia para la movilidad circular de trabajadores agrícolas de Nicaragua y Panamá.

Es importante señalar que la gestión del SITLAM, como instrumento de trazabilidad de los flujos migratorios temporales en el sector agrícola, es ampliamente respaldada por el sector empleador, particularmente del sector agropecuario, y específicamente del sector cafetalero de Costa Rica, quienes por medio de sus organizaciones de productores apoyaron el diseño e implementación de dichos instrumentos, permitiéndoles, además, la posibilidad de rastrear el abastecimiento de mano de obra libre de trabajo forzoso e infantil.

Procedimiento de gestión migratoria para trabajadores temporales entre Costa Rica-Nicaragua y Costa Rica-Panamá					
1. Intercambio de información					
País de origen			País de destino		
Orientación previa a la partida.	Aplica	Parcialmente	Información del Acuerdo en el idioma de las personas trabajadoras.	Aplica	Sí
Información sobre el cruce de fronteras y la expedición de permisos de trabajo.	El protocolo que orienta el Programa establece los requisitos para la tramitación y obtención de los permisos de trabajo para las personas trabajadoras migrantes. Solo en el caso del Convenio binacional con Panamá se establece el propósito de desarrollar procesos de orientación e información respecto a la tramitación de dichos documentos y a los derechos de las personas trabajadoras migrantes.		Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada. Seguimiento y evaluación de las políticas.	El procedimiento y protocolo se encuentran disponibles en el idioma de las personas trabajadoras, y el SITLAM se encuentra en lengua indígena para las personas trabajadoras de la etnia Ngäbe-Buglé. En los Acuerdos binacionales se establecen comités de seguimiento a la ejecución de los flujos migratorios temporales.	
2. Modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
Criterios de admisibilidad para las personas trabajadoras migrantes y, en su caso, familiares.	Aplica	Sí	Expedición del visado de entrada.	Aplica	Sí
Documentación necesaria para obtener visados.	Los criterios y requisitos de admisibilidad son claros y se establecen en el procedimiento y protocolo emitido por el Gobierno de Costa Rica.		Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y su expedición.	Las autoridades migratorias de Costa Rica emiten los permisos de trabajo y el SITLAM como categoría migratoria en favor de las personas trabajadoras migrantes.	
Procedimientos, tiempo de tramitación y costos.			Expedición de permisos, renovaciones y prórrogas de visados.		

35

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=96999&nValor3=130354

3. Contratación equitativa y ética					
País de origen			País de destino		
Emisión de licencias y supervisión de agencias privadas e intermediarios para evitar prácticas abusivas y fraudulentas. Prohibir comisiones de contratación. Verificación del modelo de contrato de empleo. Elaboración de perfiles, procedimientos de selección y capacitación previa a la partida.	Aplica	Parcialmente	Protección de personas trabajadoras frente a prácticas de contratación fraudulentas.	Aplica	Parcialmente
	Solo en el caso del Convenio binacional con Panamá se establece el propósito común para regular la intermediación laboral.		Prohibir comisiones de contratación.	Las autoridades laborales de Costa Rica supervisan el cumplimiento de los contratos y garantizan que las remuneraciones y los salarios cumplan la normativa en la materia.	
			Proporcionar contratos en el idioma de las personas trabajadoras.		
			Garantizar igualdad de remuneración y de salarios mínimos.		
			Adecuación, desarrollo y reconocimiento de competencias.		
		Supervisar el cumplimiento de contratos en las empresas.			
4. Igualdad de trato y no discriminación					
País de origen			País de destino		
Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación.	Aplica	Parcialmente	Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales.	Aplica	Parcialmente
	En el caso del Convenio binacional entre Costa Rica y Panamá, que sustentan los procedimientos de contratación, se establece el propósito de intercambiar información y promover proyectos binacionales que refuercen la seguridad de la contratación y el trato justo a las personas trabajadoras.		Promover el mantenimiento de vínculos entre las personas trabajadoras migrantes y sus familiares en los países de origen.	Los familiares de las personas trabajadoras migrantes son admitidos y pueden acompañar al titular del permiso de trabajo.	
			Prohibir exámenes de VIH y embarazo.	Las autoridades laborales de Costa Rica verifican que las personas trabajadoras migrantes reciban un trato igualitario.	
5. Libertad de circulación					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Posibilitar el cambio de empleador.	Aplica	Parcialmente
			Prohibir la retención o confiscación de documentos de identidad o los permisos de trabajo.	Las personas trabajadoras pueden trabajar para otro empleador dentro del período de vigencia de su permiso de trabajo.	
6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias					
País de origen			País de destino		
Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino.	Aplica	No	Capacitación a las personas trabajadoras migrantes y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de	Aplica	No

Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones.		promover la adecuación de las mismas.	
Elaboración de perfiles de las personas migrantes que retornan y reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero.		Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno.	
Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias para su reconocimiento.		Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones.	
		Procedimientos para el reconocimiento de competencias.	

7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
	Aplica	Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales.	Aplica Sí
		Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.	Tanto el Acuerdo como el procedimiento establecen que las personas trabajadoras migrantes de Nicaragua y Panamá tendrán derecho a garantías de salud y seguridad ocupacionales. La aplicación SITLAM permite monitorear el estado de salud de las personas trabajadoras a lo largo de todo el ciclo de contratación, y el Gobierno de Costa Rica garantiza atención sanitaria a las personas trabajadoras que contraigan Covid-19.

8. Integración de las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
	Aplica	Acceso a vivienda o alojamiento para trabajadores.	Aplica Sí
		Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural.	Los empleadores están obligados a brindar vivienda digna a las personas trabajadoras migrantes, debidamente verificada por las autoridades de Costa Rica. Se permite la admisión y la estadía de los familiares de las personas trabajadoras migrantes.
		Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares.	
		Acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.	

9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación					
País de origen			País de destino		
Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo.	Aplica	Parcialmente	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes.	Aplica	Parcialmente
	El Convenio binacional entre Panamá y Costa Rica establece el propósito de intercambiar información para prevenir situaciones de explotación laboral.			Las autoridades de Costa Rica vigilan el cumplimiento de las disposiciones laborales por parte de los empleadores y los derechos de las personas trabajadoras migrantes. La aplicación SITLAM permite monitorear la situación de las personas trabajadoras a lo largo del ciclo de contratación.	
Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.			Libre acceso por parte de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.		
10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias					
País de origen			País de destino		
Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la solución de controversias y las denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.	Aplica	Parcialmente	Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales.	Aplica	Parcialmente
	El Convenio binacional entre Costa Rica y Panamá que sustenta los procedimientos establece un mecanismo para la atención de conflictos de naturaleza económica que involucre a personas trabajadoras migrantes.			Las autoridades de Costa Rica vigilan el cumplimiento de las disposiciones laborales por parte de los empleadores y los derechos de las personas trabajadoras migrantes.	
			Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales.		
			Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.		
11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar					
País de origen			País de destino		
Suministro de información y prestación de apoyo a los familiares de las personas trabajadoras migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	Aplica	Parcialmente	Procedimientos claros para la admisión de los familiares de las personas trabajadoras migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de los trabajadores migrantes.	Aplica	Sí
	El Convenio binacional entre Costa Rica y Panamá que sustenta los procedimientos establece el propósito de brindar información a las personas trabajadoras respecto a sus derechos en el marco del Programa.			Las autoridades migratorias de Costa Rica establecen de manera clara los requisitos de admisión de los familiares de las personas trabajadoras migrantes.	
			Creación de oportunidades para la reunificación periódica de las personas trabajadoras migrantes y los hijos a su cargo.		
12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo abusivas					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo.	Aplica	Sí
				La aplicación SITLAM permite la trazabilidad de las personas	

		Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo para evitar que se vean en situación irregular. Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.	trabajadoras migrantes y es obligación del empleador reportar periódicamente la situación de salud de las personas trabajadoras. Estas, además, pueden cambiar de empleador durante la vigencia de su permiso de trabajo.
13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas			
País de origen		País de destino	
En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen. Acuerdos bilaterales que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.	Aplica No	Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.	Aplica Parcialmente
14. Ahorros y remesas			
País de origen		País de destino	
Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida y la asistencia para el retorno y la reintegración. Implementación de programas de inversión de los ahorros de las personas trabajadoras migrantes, dirigidos a favorecer el desarrollo del país.	Aplica No	Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino. Simplificación y agilización de los trámites administrativos relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.	Aplica No
15. Retorno y reintegración			
País de origen		País de destino	
Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación, y la inserción laboral. Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan. Reconocimiento del aprendizaje previo.	Aplica No	Asistencia para el retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.	Aplica Sí
El protocolo y los procedimientos consideran la asistencia de las autoridades de Costa Rica para brindar apoyo a las personas trabajadoras migrantes para su retorno a sus países de origen, especialmente en aspectos relacionados con garantizar condiciones adecuadas de salud.			

Buenas prácticas

El procedimiento para la gestión migratoria de trabajadores temporales —y su protocolo para el ingreso, documentación y permanencia legal de personas extranjeras bajo la categoría especial de trabajadores temporales para laborar en el sector agropecuario aplicable a las personas trabajadoras de Nicaragua y Panamá en Costa Rica— ofrece buenas prácticas a resaltar en el marco de las orientaciones de Naciones Unidas sobre programas bilaterales de migración laboral, entre ellas:

- El diseño y puesta en operación de un protocolo único interagencial con enfoque integral para la gestión de la migración laboral temporal agrícola, con participación de las autoridades laborales, sanitarias, migratorias y agropecuarias de Costa Rica, lo que permite una mayor armonía y coherencia entre las políticas de empleo, migratorias, sanitarias y de seguridad social en favor de las personas trabajadoras migrantes y de los empleadores que las contratan.
- El instrumento de trazabilidad laboral ofrece un mecanismo único en su tipo en el continente para el registro y seguimiento pormenorizado de todas las etapas de contratación, tanto del empleador como de la persona trabajadora, desde la documentación, admisión, trabajo y retorno, generando información de la situación de las personas trabajadoras migrantes temporales en Costa Rica, incluyendo su situación de salud, contractual y migratoria, de manera sencilla, automatizada y económica, mediante la incorporación y uso de tecnologías de información y comunicación.
- Posibilita la documentación y trazabilidad de familiares acompañantes de las personas trabajadoras migrantes temporales, facilitándoles el acceso a la identidad, a la seguridad y a servicios públicos.
- La participación activa y corresponsable de los empleadores en el seguimiento a la trazabilidad de las personas trabajadoras migrantes aporta certidumbre, seguridad y transparencia a la contratación, y genera beneficios colaterales como la lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil.
- Finalmente, destaca la creación de una categoría migratoria especial a partir del SITLAM como instrumento de gestión migratoria, pudiendo extenderse a otros países de origen y otros sectores para el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras temporales.

Prioridades y retos

- Promover la participación y diálogo con las autoridades panameñas y nicaragüenses en relación con la gestión de los procesos de selección y reclutamiento de las personas trabajadoras migrantes en el marco del procedimiento y del protocolo, con el objeto de completar el mecanismo de trazabilidad desde las primeras etapas de reclutamiento.
- Explorar mecanismos para flexibilizar que los permisos no estén atados a un único empleador, aprovechando las capacidades que ofrece el SITLAM para la trazabilidad, de manera que las personas trabajadoras tengan la posibilidad de cambiar de empleador o continuar a otro empleo en el mismo territorio y actividad agrícola.
- Incorporar aspectos de reconocimiento de experiencia y habilidades de las personas trabajadoras migrantes, aprovechando de la misma manera la plataforma de trazabilidad laboral, que contribuyan a elevar la productividad de los sectores y a promover el desarrollo laboral de las personas trabajadoras migrantes.
- Impulsar la expansión y adopción del protocolo y de la categoría migratoria SITLAM hacia otras actividades con insuficiencia de personas trabajadoras en Costa Rica que demandan la contratación de personas trabajadoras migrantes, para combatir situaciones de empleo irregular de migrantes en otros sectores de la economía.

► Colombia: Proyecto de trabajadores colombianos especializados para Alemania

El proyecto trabajadores colombianos especializados para Alemania (en adelante, TEAM) surge en 2021 a partir de la firma de una carta de intención entre la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo de Colombia y la Agencia Federal de Empleo de Alemania (BA) ³⁶, con la finalidad de vincular a personas colombianas en ocupaciones cualificadas de sectores como sanidad y tecnología en Alemania, propiciando una migración laboral formal, justa y transparente.

El proyecto TEAM responde a las necesidades insatisfechas de personal cualificado en Alemania y de la insuficiente demanda de esos mismos trabajadores en Colombia. De esta manera, las personas buscadoras de empleo colombianas interesadas en trabajar en Alemania, que satisfagan los requisitos de perfil de las vacantes demandadas y los criterios de elegibilidad establecidos por la BA, pueden participar del proceso de selección.

³⁶ <https://www.serviciodeempleo.gov.co/prensa/noticias/2022/alemania-y-colombia-unidos-por-la-empleabilidad>

La ley alemana que regula la inmigración de trabajadores cualificados ³⁷ define trabajador cualificado como aquellas personas que han adquirido una cualificación profesional en el extranjero equivalente a una formación profesional cualificada alemana.

La regulación alemana requiere también que las personas trabajadoras cualificadas extranjeras acrediten un cierto nivel de conocimiento del idioma alemán, e iniciar el reconocimiento de la equivalencia de sus credenciales profesionales desde el país de origen. La ley prevé que, en el marco de convenios de cooperación, las personas trabajadoras cualificadas para ciertas ocupaciones profesionales pueden iniciar el trámite de reconocimiento dentro de Alemania, obteniendo para ello un permiso de residencia temporal.

Para la primera etapa del programa piloto, en 2021-2022 se inició con dos profesiones específicas demandadas en Alemania con la posibilidad de suministrar personas interesadas colombianas para ocupar vacantes de tecnólogos en paisajismo y en electricidad industrial.

La postulación se realiza a través de la red de prestadores de servicios de empleo designados, incluyendo al Servicio Nacional de Aprendizaje ³⁸ y agencias públicas y privadas de Empleo, que hacen el reclutamiento y la preselección, previo registro de las personas interesadas en la plataforma digital de intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo del SNE. El proceso de postulación a las convocatorias es público, y todas las etapas de reclutamiento y selección son gratuitas para las personas trabajadoras interesadas.

Los requisitos del proyecto ³⁹ para las personas interesadas incluyen los siguientes aspectos:

- Una vez que el Servicio de Empleo publica la convocatoria y las vacantes, las personas deben seleccionar al prestador de servicios de empleo para su inscripción, aportando los elementos probatorios de cumplimiento del perfil requerido, incluyendo los grados académicos solicitados y la experiencia requerida, en su caso. Es indispensable que las personas seleccionadas cuenten, además, con pasaporte.
- Las empresas realizan directamente entrevistas, de forma presencial o virtual, a las personas trabajadoras postulantes que cumplen el perfil requerido, y una vez seleccionadas, se les brinda capacitación en el dominio básico del idioma alemán, de manera simultánea a la tramitación del reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

³⁷ https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_aufenthg/englisch_aufenthg.html#p0401

³⁸ <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/personas/Paginas/Convocatorias/Internacionales/Oferta-laboral-para-enfermeros-en-Alemania-2024.aspx>

³⁹ <https://www.serviciodeempleo.gov.co/getattachment/Estrategias/Proyecto-TEAM/ABC-Proyecto-TEAM-4-1-pdf.pdf.aspx?lang=es-CO>

El programa piloto ofrece una serie de garantías y beneficios a las personas trabajadoras contratadas, que incluyen el subsidio por parte del empleador de los costos de los cursos de capacitación del idioma alemán y su certificación, una beca de manutención durante el período del curso, además del pago de las tarifas aéreas para el traslado de Colombia a Alemania.

Las personas trabajadoras cualificadas contratadas, además, reciben un contrato de trabajo indefinido que estipula las condiciones de empleo, con base en la legislación alemana.

En Alemania, las personas trabajadoras cualificadas colombianas pueden continuar formándose, tanto en el idioma alemán como en la ocupación para la cual fueron contratadas.

Las autoridades de empleo de Alemania y los empleadores brindan acompañamiento e información para la adaptación e integración de las personas trabajadoras durante su estadía y el derecho a la reagrupación familiar de cónyuge e hijos al concluir el proceso de reconocimiento y homologación de títulos y habilidades, proceso que puede durar entre 12 y 24 meses.

Finalmente, es importante destacar que el programa no especifica acciones de retorno o duración de los contratos de las personas seleccionadas.

Colombia: Proyecto de trabajadores colombianos especializados para Alemania					
1. Intercambio de información					
País de origen			País de destino		
Orientación previa a la partida.	Aplica	Sí	Información del Acuerdo en el idioma de las personas trabajadoras.	Aplica	Sí
Información sobre el cruce de fronteras y la expedición de permisos de trabajo.	Las agencias públicas de empleo de Colombia publicitan los requisitos, cualificaciones y trámites para la participación en el Programa.		Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada. Seguimiento y evaluación de las políticas.	La BA colabora con las autoridades colombianas para el intercambio de información sobre los permisos de trabajo y estadía de las personas trabajadoras.	
2. Modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
Criterios de admisibilidad para las personas trabajadoras migrantes y, en su caso, familiares.	Aplica	Sí	Expedición del visado de entrada.	Aplica	Sí
Documentación necesaria para obtener visados.	Las personas candidatas son informadas por las agencias públicas de empleo de Colombia respecto a los trámites necesarios de participación y admisión.		Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y su expedición.	La BA acompaña el proceso ante las autoridades. Los empleadores brindan acompañamiento e información para la adaptación e integración de las personas trabajadoras durante su estadía.	
Procedimientos, tiempo de tramitación y costos.			Expedición de permisos, renovaciones y prórrogas de visados.		

3. Contratación equitativa y ética					
País de origen			País de destino		
Emisión de licencias y supervisión de agencias privadas e intermediarios para evitar prácticas abusivas y fraudulentas. Prohibir comisiones de contratación. Verificación del modelo de contrato de empleo. Elaboración de perfiles, procedimientos de selección y capacitación previa a la partida.	Aplica	Sí	Protección de personas trabajadoras frente a prácticas de contratación fraudulentas.	Aplica	Sí
	Las agencias de empleo que participan son supervisadas por el Servicio Nacional de Aprendizaje bajo estándares y requisitos uniformes de participación en el reclutamiento. Los trámites son gratuitos para las personas trabajadoras. Las personas participantes reciben capacitación para el aprendizaje del idioma alemán.		Prohibir comisiones de contratación.	La contratación es supervisada en Alemania por la BA. Las autoridades alemanas garantizan el cumplimiento de los contratos. Un elemento central del Programa es el reconocimiento y homologación de competencias y títulos profesionales.	
			Proporcionar contratos en el idioma de las personas trabajadoras.		
			Garantizar igualdad de remuneración y de salarios mínimos.		
		Adecuación, desarrollo y reconocimiento de competencias.			
		Supervisar el cumplimiento de contratos en las empresas.			
4. Igualdad de trato y no discriminación					
País de origen			País de destino		
Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación.	Aplica	No	Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales.	Aplica	Sí
			Promover el mantenimiento de vínculos entre las personas trabajadoras migrantes y sus familiares en los países de origen.	El Programa garantiza condiciones de empleo y remuneración conforme a la legislación alemana y considera la posibilidad de reagrupación familiar.	
			Prohibir exámenes de VIH y embarazo.		
5. Libertad de circulación					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Posibilitar el cambio de empleador.	Aplica	Sí
			Prohibir la retención o confiscación de documentos de identidad o los permisos de trabajo.	Las personas trabajadoras pueden retornar libremente a su país de origen y los empleadores no pueden retener los documentos de viaje o identidad.	
6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias					
País de origen			País de destino		
Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones.	Aplica	Sí	Capacitación a las personas trabajadoras migrantes y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas.	Aplica	Sí
	El Programa contempla una etapa de formación previa en idioma alemán con una manutención que es pagada por el empleador. El proceso involucra la evaluación del reconocimiento u			El componente central del Programa es el reconocimiento y homologación de títulos profesionales que permitan a las personas trabajadoras laborar en Alemania en su	

Elaboración de perfiles de las personas migrantes que retornan y reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero. Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias para su reconocimiento.	homologación de títulos profesionales.	Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Procedimientos para el reconocimiento de competencias.	ocupación. Para ello, los empleadores alemanes brindan oportunidades de empleo y formación continua a las personas trabajadoras participantes en el Programa.
---	--	---	---

7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
	Aplica	Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales. Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.	Aplica Sí Las personas trabajadoras participantes en el Programa tienen derecho a condiciones de seguridad y salud ocupacional establecidas en sus contratos de trabajo.

8. Integración de las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
	Aplica	Acceso a vivienda o alojamiento para trabajadores. Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural. Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares. Acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.	Aplica Sí Los empleadores y la BA apoyan a las personas trabajadoras participantes a su inserción y adaptación social y laboral en Alemania, además de contemplar el derecho de reagrupación familiar al concluir el proceso de homologación profesional.

9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación

País de origen		País de destino	
Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo. Divulgación de información sobre los procedimientos y	Aplica Parcialmente El Programa no especifica acciones de asistencia consular. Sin embargo, las autoridades de empleo de Alemania y Colombia acompañan el proceso a lo largo del ciclo de contratación.	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes. Libre acceso por parte de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos	Aplica Parcialmente El Programa no especifica acciones de prevención e investigación de violencia, acoso o explotación contra las personas trabajadoras migrantes, sin embargo, los contratos ocurren al

recursos que deben activarse en el país de destino.		eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.	amparo de la legislación alemana sobre contratación de personas trabajadoras extranjeras calificadas.
---	--	---	---

10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias

País de origen		País de destino	
Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la solución de controversias y las denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.	Aplica Parcialmente El Programa no especifica acciones de asistencia consular. Sin embargo, las autoridades de empleo de Alemania y Colombia acompañan el proceso a lo largo del ciclo de integración, estadía y homologación de los títulos profesionales y laboral desde Colombia.	Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales. Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales. Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.	Aplica Parcialmente El Programa no especifica los mecanismos de acceso a denuncias y resolución de controversias para las personas trabajadoras migrantes, sin embargo, los contratos ocurren al amparo de la legislación alemana sobre contratación de personas trabajadoras extranjeras calificadas. Las autoridades alemanas de empleo acompañan el proceso de contratación, integración laboral y homologación profesional durante todo el ciclo del programa.

11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar

País de origen		País de destino	
Suministro de información y prestación de apoyo a los familiares de las personas trabajadoras migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	Aplica No	Procedimientos claros para la admisión de los familiares de las personas trabajadoras migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de los trabajadores migrantes. Creación de oportunidades para la reunificación periódica de las personas trabajadoras migrantes y los hijos a su cargo.	Aplica Sí El Programa considera la posibilidad de admisión de familiares dependientes de las personas trabajadoras cualificadas al concluir el proceso de homologación de títulos profesionales.

12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo abusivas

País de origen		País de destino	
	Aplica	Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo. Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo	Aplica No

		para evitar que se vean en situación irregular. Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.	
13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas			
País de origen		País de destino	
En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen. Acuerdos bilaterales que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.	Aplica No	Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.	Aplica Sí Las personas trabajadoras cualificadas reciben contratos de trabajo que especifican las condiciones laborales, incluidos los derechos a la seguridad social y la atención sanitaria en Alemania.
14. Ahorros y remesas			
País de origen		País de destino	
Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida, y la asistencia para el retorno y la reintegración. Implementación de programas de inversión de los ahorros de las personas trabajadoras migrantes, dirigidos a favorecer el desarrollo del país.	Aplica No	Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino. Simplificación y agilización de los trámites administrativos relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.	Aplica No
15. Retorno y reintegración			
País de origen		País de destino	
Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación, y la inserción laboral. Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan. Reconocimiento del aprendizaje previo.	Aplica Sí El Programa es gestionado por las agencias públicas de empleo de Colombia y Alemania, que apoyan los procesos de preparación, perfilamiento, selección, contratación e inserción laboral, siendo el reconocimiento del aprendizaje previo uno de los elementos fundamentales del Programa.	Asistencia para el retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.	Aplica Parcialmente La BA acompaña y supervisa los procesos de contratación y de integración laboral y la coordinación con las autoridades migratorias y sanitarias en casos de necesidad de retorno asistido.

Buenas prácticas

- Una buena práctica del proyecto TEAM es la participación de prestadores públicos y privados de servicios públicos de empleo, lo que además de ampliar las vías de difusión y acceso a la postulación por parte de las personas trabajadoras cualificadas, promueve estándares únicos de actuación para todos los prestadores que participan bajo la supervisión de los servicios públicos de empleo de Alemania y Colombia, incluyendo la garantía de gratuidad en el proceso de registro y postulación.
- Debido a que el Programa tiene por objetivo la atracción de personas trabajadoras cualificadas colombianas a Alemania, una de las prácticas más sobresalientes es el reconocimiento y homologación de las competencias y de los títulos profesionales, proceso que inicia desde el país de origen a través de cursos subsidiados por los empleadores para el aprendizaje del idioma alemán.
- Además de la capacitación para el aprendizaje del idioma alemán, y del proceso de reconocimiento y homologación de títulos profesionales, se destaca la práctica de permitir a las personas trabajadoras cualificadas, una vez en Alemania, continuar procesos de aprendizaje y formación a la par de sus contratos de trabajo, lo que fortalece su empleabilidad tanto para la estadía como para el retorno.
- Otra buena práctica que distingue al Programa, frente a otros programas de migración laboral, es que las personas trabajadoras al término de la formación reciben un contrato de trabajo indefinido, lo que invita a que las personas puedan permanecer en empleos estables y de larga duración en Alemania.
- Finalmente, se destaca como buena práctica el derecho a la reagrupación familiar, que posibilita la admisión de los cónyuges e hijos dependientes de las personas trabajadoras cualificadas al término del proceso de homologación de las competencias profesionales.

Prioridades y retos

- Evaluar los efectos sobre la disponibilidad de oferta laboral en Colombia para empleos de alta cualificación, en virtud de la obtención de contratos de carácter indefinido.
- Acompañamiento consular en Alemania en caso de quejas por incumplimientos a los contratos o condiciones de empleo, por lo que se requiere incorporar a los Ministerios de Exteriores como acompañantes para una mayor coordinación en esa materia.

- Impulsar y fortalecer medidas de orientación sobre mecanismos de acceso a resolución no contenciosa y contenciosa accesibles a las personas trabajadoras en caso de diferencias con los empleadores.
- Detallar procedimientos relativos al retorno de las personas trabajadoras una vez que han concluido los procesos de homologación o los contratos respectivos.

► Guatemala: Programa de trabajo temporal en el extranjero

El Programa de trabajo temporal en el extranjero fue creado el 26 de mayo de 2021 por acuerdo Ministerial 163-2021 ⁴⁰ para facilitar la migración internacional segura y ordenada de las personas trabajadoras guatemaltecas, garantizando sus derechos durante todo el proceso.

El objetivo central del Programa, de acuerdo con el artículo segundo del acuerdo de creación, consiste en vincular a personas trabajadoras guatemaltecas de diferentes niveles de cualificación con empleos de carácter temporal en el exterior.

Los artículos tercero y cuarto del acuerdo ministerial ordenan al Departamento de Movilidad Laboral de la Dirección General de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo, a desarrollar el plan de trabajo, así como los manuales y bases de datos relacionados con los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación, documentación y traslado de las personas trabajadoras temporales guatemaltecas.

El Programa es enteramente gestionado por las autoridades laborales de Guatemala, establece la gratuidad de los servicios y procesos de reclutamiento y contratación, y despliega campañas permanentes de información sobre los requisitos ⁴¹, beneficios y deberes de las personas trabajadoras a través de sus medios digitales.

El Programa se desarrolla en apego a las normas internacionales del trabajo y está alienado, además, a los 23 objetivos del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular y a los Principios generales y directrices para una contratación equitativa de la OIT, y cuenta con un marco programático claro y bien desarrollado que guía sus acciones ⁴².

Las ofertas de empleo captadas a través del Programa provienen principalmente del Programa de visas H-2B para personas trabajadoras extranjeras no migrantes para ocupaciones temporales no agrícolas, así como en el marco del Programa de trabajadores

⁴⁰

https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Acuerdos_Ministeriales/2021/Acuerdo_Ministerial_N%C3%BAmero_163-2021.pdf

⁴¹ <https://tramites.gob.gt/servicio/1934/>

⁴² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_842680.pdf

extranjeros temporales en Canadá; y en menor medida, en México y más recientemente en Costa Rica.

Las personas interesadas en postular a las ofertas de trabajo deben registrarse en la plataforma digital en línea ⁴³ «Tu empleo», a cargo del Ministerio de Trabajo, ingresando sus datos personales y su perfil laboral para crear una cuenta personal. Dentro de la plataforma Tu empleo, en la sección correspondiente al programa de empleo temporal, las personas pueden conocer, consultar y postular a las vacantes de su interés en el extranjero.

En caso de que el perfil se corresponda con los requerimientos de la vacante a cubrir, tras una evaluación realizada por el personal del Departamento de Movilidad Laboral, la persona es preseleccionada y su perfil sometido a la consideración del empleador, quien tiene la decisión final de la contratación.

El empleador, además, tiene la responsabilidad de sufragar los gastos de reclutamiento, documentación y traslado de ida y vuelta del trabajador, con excepción del trámite para certificar no tener antecedentes penales, el costo del pasaporte y del visado.

Además, los empleadores deben proporcionar a las personas trabajadoras migrantes de Guatemala, contratadas en el marco del Programa, un seguro de salud privado; vivienda adecuada e higiénica; transporte desde y al lugar de trabajo; herramientas y equipo de trabajo que garanticen la seguridad durante las tareas.

Los empleadores no pueden retener documentos personales de identidad ni de viaje de la persona trabajadora; ni podrá acosar o amenazar a las personas trabajadoras con la terminación del contrato o la deportación a Guatemala.

Además, las personas trabajadoras deben recibir un contrato laboral escrito en idioma español que contenga todas las condiciones de empleo, remuneraciones, deducciones legales y prestaciones.

De la misma manera, las personas trabajadoras tienen el derecho en los países de destino a recibir un trato laboral igual al que reciben las personas trabajadoras nacionales en el país de acogida, y a presentar quejas y denuncias a las autoridades laborales del país de destino y a las autoridades consulares y diplomáticas de Guatemala, respecto a infracciones o violaciones a sus derechos, a su contrato o a las normas de trabajo.

Durante la etapa de ejecución del contrato de trabajo, los consulados de Guatemala en los países de destino realizan tareas de supervisión y acompañamiento a las personas trabajadoras para verificar que las condiciones de vivienda y trabajo corresponden con lo estipulado en los contratos y en las normas de salud y trabajo del país de destino,

⁴³ <https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/>

brindándoles también asesoría e información sobre derechos laborales y protección consular.

Para estos fines, el Gobierno de Guatemala desarrolló y puso en marcha la aplicación digital Apoyo y Seguimiento para Trabajadores Temporales ⁴⁴, que facilita la comunicación de las autoridades de Guatemala con las personas trabajadoras migrantes temporales guatemaltecas en el exterior, permitiendo la recepción de quejas y el seguimiento de su situación personal y laboral.

Guatemala: Programa de empleo temporal					
1. Intercambio de información					
País de origen			País de destino		
Orientación previa a la partida.	Aplica	Sí	Información del Acuerdo en el idioma de las personas trabajadoras.	Aplica	Sí
	Las autoridades de Guatemala proporcionan información a las personas trabajadoras sobre los requisitos y trámites relacionados con la admisión en los países de destino.			Las autoridades y empleadores de los países de destino con los que Guatemala colabora para una gestión ordenada y segura de flujos migratorios laborales temporales comparten información en idioma español sobre los requisitos de admisión de las personas trabajadoras temporales. Cada uno de los países de destino evalúa sus propios programas de trabajadores extranjeros temporales.	
Información sobre el cruce de fronteras y la expedición de permisos de trabajo.			Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada.		
				Seguimiento y evaluación de las políticas.	
2. Modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
Criterios de admisibilidad para las personas trabajadoras migrantes y, en su caso, familiares.	Aplica	Sí	Expedición del visado de entrada.	Aplica	Sí
	Las autoridades de Guatemala facilitan información y brindan orientación gratuita a las personas trabajadoras sobre los requisitos, trámites y costos relacionados con la obtención de los permisos de trabajo en los países de destino.			Los países de destino de las personas trabajadoras migrantes temporales de Guatemala, principalmente EE. UU. y Canadá, expiden los visados correspondientes y cuando aplica las prórrogas o renovaciones correspondientes a las personas trabajadoras que satisfacen los criterios de elegibilidad.	
Documentación necesaria para obtener visados.			Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y su expedición.		
Procedimientos, tiempo de tramitación y costos.			Expedición de permisos, renovaciones y prórrogas de visados.		
3. Contratación equitativa y ética					
País de origen			País de destino		
Emisión de licencias y supervisión de agencias privadas e intermediarios para evitar prácticas abusivas y fraudulentas.	Aplica	Sí	Protección de personas trabajadoras frente a prácticas de contratación fraudulentas.	Aplica	Sí
	Las autoridades de Guatemala regulan, autorizan y supervisan la actuación de las agencias de			Las autoridades de los países de destino de las personas trabajadoras migrantes temporales de	

⁴⁴ <https://prensa.gob.gt/comunicado/nueva-plataforma-tu-empleo-revoluciona-la-intermediacion-laboral-en-guatemala>

Prohibir comisiones de contratación.	empleo privadas que reclutan personas trabajadoras guatemaltecas al exterior, y prohíben expresamente y sancionan el cobro de comisiones de contratación a las personas trabajadoras. Los trámites y procedimientos de reclutamiento a cargo de las autoridades laborales de Guatemala en el marco del PET son gratuitos. Las autoridades de Guatemala realizan el perfilamiento de las personas candidatas, difunden los procedimientos de selección y vigilan que los contratos ofrecidos a las personas trabajadoras cumplan con las disposiciones legales en los países de destino.	Prohibir comisiones de contratación. Proporcionar contratos en el idioma de las personas trabajadoras. Garantizar igualdad de remuneración y de salarios mínimos. Supervisar el cumplimiento de contratos en las empresas.	Guatemala, principalmente EE.UU y Canadá, prohíben a los empleadores y a sus representantes reclutadores el cobro de comisiones de contratación a las personas trabajadoras, y publican o exigen a los empleadores brindar contratos de trabajo en un idioma que sea comprensible o de la preferencia de las personas trabajadoras, además de supervisar que se cumplan en los centros de trabajo los contratos de las personas trabajadoras extranjeras temporales.
--------------------------------------	---	---	--

4. Igualdad de trato y no discriminación

País de origen		País de destino	
Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación.	Aplica	Parcialmente	Aplica
			Sí
		Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales. Promover el mantenimiento de vínculos entre las personas trabajadoras migrantes y sus familiares en los países de origen. Prohibir exámenes de VIH y embarazo.	Las legislaciones laborales y los acuerdos binacionales entre Guatemala y los principales países de destino del PET contemplan el derecho de las personas trabajadoras temporales a recibir un trato en igualdad de condiciones que las personas trabajadoras nacionales.

5. Libertad de circulación

País de origen		País de destino	
	Aplica		Aplica
			Sí
		Posibilitar el cambio de empleador. Prohibir la retención o confiscación de documentos de identidad o los permisos de trabajo.	Las reglamentaciones de los principales países de destino del PET prohíben a los empleadores retener los documentos personales de identidad y viaje de las personas trabajadoras temporales, y bajo ciertas circunstancias permiten el cambio de empleador siempre que se satisfagan los requisitos estipulados.

6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias					
País de origen			País de destino		
Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Elaboración de perfiles de las personas migrantes que retornan y reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero. Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias para su reconocimiento.	Aplica	Parcialmente	Capacitación a las personas trabajadoras migrantes y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas. Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Procedimientos para el reconocimiento de competencias.	Aplica	No
	Bajo algunas modalidades del PET, como las ocupaciones para el sector de hospitalidad en cruceros, las autoridades de Guatemala ofrecen capacitación orientada al reconocimiento y certificación de competencias con el sector privado y adquisición de las licencias necesarias.				
7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales. Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.	Aplica	Sí
				Las autoridades de los principales países de destino de las personas trabajadoras migrantes en el marco del PET exigen a los empleadores cumplir las obligaciones de seguridad y salud ocupacionales de las que deben gozar las personas trabajadoras extranjeras temporales.	
8. Integración de las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Acceso a vivienda o alojamiento para trabajadores. Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural. Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y	Aplica	Sí
				Los empleadores en los principales países de destino de las personas trabajadoras que participan en el PET están obligados a proporcionarles alojamiento cómodo e higiénico. Bajo ciertas circunstancias, las autoridades migratorias de dichos países permiten la admisión de los familiares	

		ordinario con los hijos a su cargo y los familiares. Acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.	directos de las personas trabajadoras.
--	--	--	--

9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación

País de origen		País de destino	
Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo. Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.	Aplica Sí Las autoridades laborales de Guatemala coordinan con los consulados en los principales países de destino del PET para prestar asistencia a las personas trabajadoras migrantes temporales e informarles y acompañarles en los medios y recursos para la defensa de sus derechos.	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes. Libre acceso por parte de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.	Aplica Sí Las reglamentaciones que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales en los principales países de destino del PET (EE. UU. y Canadá) exigen a los empleadores que sus centros de trabajo se encuentran libres de abuso y explotación como requisito para ser elegibles para contratar personas trabajadoras migrantes. Además, las autoridades laborales y migratorias de ambos países ponen a disposición de las personas trabajadoras extranjeras líneas confidenciales para denunciar maltratos, violencia o abusos por parte de empleadores.

10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias

País de origen		País de destino	
Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la solución de controversias y las denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.	Aplica Sí Las autoridades consulares de Guatemala en los principales países de destino del PET brindan asistencia y acompañamiento a las personas trabajadoras migrantes temporales en la presentación de reclamaciones respecto a la violación de sus derechos por parte de empleadores o terceros.	Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales. Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales. Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.	Aplica Sí Las autoridades de los principales países de destino del PET brindan acceso a las personas trabajadoras extranjeras a mecanismos seguros para la presentación de denuncias por violaciones a sus derechos laborales, y les garantizan el trato igualitario frente a la ley.

11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar					
País de origen			País de destino		
Suministro de información y prestación de apoyo a los familiares de las personas trabajadoras migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	Aplica	No	Procedimientos claros para la admisión de los familiares de las personas trabajadoras migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de los trabajadores migrantes. Creación de oportunidades para la reunificación periódica de las personas trabajadoras migrantes y los hijos a su cargo.	Aplica	Parcialmente
					Las autoridades migratorias de los principales países de destino del PET publican los requisitos que permiten la tramitación de autorizaciones para la admisión temporal de los familiares de las personas trabajadoras extranjeras. No en todos los casos se permite la reagrupación familiar, especialmente tratándose de ocupaciones estacionales de corta duración.
12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo abusivas					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo. Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo para evitar que se vean en situación irregular. Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.	Aplica	Sí
					Las reglamentaciones que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras en los principales países de destino del PET (principalmente EE. UU. y Canadá) permiten bajo ciertos requisitos el cambio de empleador cuando existen circunstancias no imputables al trabajador, y en casos de violencia o abuso.
13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas					
País de origen			País de destino		
En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen. Acuerdos bilaterales que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.	Aplica	Parcialmente	Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.	Aplica	Parcialmente
		Los acuerdos y convenios de colaboración entre Guatemala y los principales países de destino del PET (principalmente EE. UU. y Canadá) garantizan a las personas trabajadoras el acceso a prestaciones de seguridad social, sin embargo, su portabilidad está sujeta a convenios bilaterales en materia de seguridad social suscritos por Guatemala y los países de destino.			Las legislaciones que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras en los principales países de destino del PET (principalmente EE. UU. y Canadá) garantizan a las personas trabajadoras el acceso a prestaciones de seguridad social, sin embargo, su portabilidad está sujeta a convenios bilaterales en materia de seguridad social.

14. Ahorros y remesas					
País de origen			País de destino		
Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida, y la asistencia para el retorno y la reintegración.	Aplica	Sí	Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino.	Aplica	No
	En el marco del PET, las autoridades de Guatemala brindan información concreta a las personas trabajadoras participantes, como información y orientación sobre finanzas personales y remesas previo a su partida.			Simplificación y agilización de los trámites administrativos relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.	
Implementación de programas de inversión de los ahorros de las personas trabajadoras migrantes, dirigidos a favorecer el desarrollo del país.					

15. Retorno y reintegración					
País de origen			País de destino		
Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación, y la inserción laboral.	Aplica	Sí	Asistencia para el retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.	Aplica	Parcialmente
	La Dirección General de Empleo de Guatemala brinda servicios de empleabilidad a las personas trabajadoras migrantes temporales a su retorno a Guatemala, incluyendo en algunos casos la vinculación con otras instituciones para el reconocimiento de competencias y cualificaciones.			Las autoridades migratorias, laborales y sanitarias de los principales países de destino del PET emiten medidas especiales de apoyo a las personas trabajadoras migrantes en caso de emergencias sanitarias para la extensión, prórroga o renovación de sus permisos de trabajo y, en algunos casos, para brindarles subvenciones de emergencia en caso de pérdida de empleo involuntario.	
Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan.					
Reconocimiento del aprendizaje previo.					

Buenas prácticas

- Una buena práctica que se destaca del PET de Guatemala es la existencia de un portal único que alberga información sobre vacantes de distintos países de destino, y la información sobre requisitos y orientación a las personas trabajadoras interesadas en participar, sirviendo como ventanilla única para la divulgación de información y el perfilamiento.
- Otra práctica sobresaliente es la publicación, por parte de las autoridades guatemaltecas, de guías prácticas de fácil acceso en línea y en lenguaje comprensible para las personas trabajadoras sobre los requisitos, derechos y deberes referidos a

la participación en el programa y en los países de destino, particularmente en Canadá, además de contener consejos prácticos para la etapa previa a la partida, estancia y retorno.

- También se destacan las medidas de apoyo a las personas trabajadoras participantes en el Programa, orientadas a la certificación de competencias o adquisición de licencias, como en el caso de la documentación necesaria para laborar en cruceros, y el reconocimiento y adquisición de certificación de competencias al retorno para mejorar su empleabilidad.
- Finalmente, destaca como una práctica relevante, por parte de las autoridades guatemaltecas, la impartición de orientación financiera, relativa a los ahorros y las remesas a las personas trabajadoras migrantes.

Prioridades y retos

- Gestión de acuerdos con otros países de destino como México y colaboración con sus autoridades migratorias y laborales para supervisar que la contratación ocurra con apego a principios de contratación equitativa y con respeto a la legislación de ambos países por parte de empleadores y reclutadores.
- Fortalecer los procesos de supervisión y vigilancia de las agencias de empleo privadas que participan en el reclutamiento y colocación de personas trabajadoras guatemaltecas en el exterior, en colaboración con las autoridades de los países de destino.
- Promover una mayor colaboración con autoridades y empleadores de los países de destino a fin de aprovechar y mejorar las iniciativas existentes en Guatemala para la certificación y reconocimiento de competencias y experiencias laborales adquiridas por las personas trabajadoras en el marco del PET.

► Honduras: Programa de trabajo temporal en el extranjero

Desde el año 2007, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con otras autoridades del Gobierno de Honduras —como la Secretaría de Relaciones Exteriores— administra el Programa de trabajo temporal en el extranjero, que desde 2020 cuenta con el apoyo de USAID ⁴⁵.

⁴⁵ <https://www.usaid.gov/honduras/stories/achieving-dreams-abroad>

El Programa de trabajadores temporales consiste en un conjunto de procedimientos para que personas trabajadoras hondureñas ⁴⁶ interesadas en emplearse temporalmente en el extranjero sean vinculadas de manera directa hacia compañías que demandan mano de obra en EE. UU., Canadá y España, asegurando un flujo migratorio laboral ordenado, legal, seguro y circular. Estos procedimientos son ejecutados exclusivamente por la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, sin intervención de agencias de empleo privadas.

Desde 2017, el Programa recluta y vincula a personas trabajadoras hondureñas para laborar en el sector agrícola canadiense, con la colaboración y participación de la Fundación de empresas para el reclutamiento de mano de obra extranjera agrícola (FERME). A partir de 2019, mediante un intercambio de notas diplomáticas con el Gobierno de EE. UU., el Programa apoya las acciones de reclutamiento, selección y acompañamiento de los procesos de solicitudes de visas de trabajo H-2A para trabajo agrícola, H-2B para trabajo no agrícola, y visados C-1/D para laborar en cruceros.

Desde mayo de 2021, el Programa también funge como mecanismo para la gestión del reclutamiento, vinculación y selección para que personas hondureñas migren con fines de empleo temporal a España en el marco del Acuerdo bilateral de gestión de los flujos migratorios laborales ⁴⁷.

Los procesos de reclutamiento y selección se realizan a través de una plataforma digital en la que pueden consultarse las vacantes disponibles gestionadas por el Gobierno de Honduras ⁴⁸ con los empleadores de los países de destino, y en la que también se almacenan los perfiles de las personas solicitantes en una base de datos de candidatos, quienes deben registrarse en la misma a través de un formulario electrónico.

Además, el Servicio Nacional de Empleo de Honduras realiza ferias de empleo para la vinculación de personas interesadas con las empresas oferentes de vacantes en el extranjero, en el marco del Programa. En todos los casos, tanto en la plataforma virtual como en las ferias de empleo, los trámites son gratuitos para las personas postulantes ⁴⁹.

El Instituto de Turismo de Honduras colabora con la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en la certificación de las habilidades de las personas trabajadoras hondureñas interesadas en postular a las oportunidades de empleo del Programa de trabajo temporal, en ocupaciones relacionadas con hospitalidad en Canadá, para facilitar el cumplimiento de los requisitos solicitados en las vacantes ⁵⁰.

⁴⁶ <https://www.trabajo.gob.hn/ptte/trabajadores/>

⁴⁷ <https://laadministraciondia.inap.es/noticia.asp?id=1230166>

⁴⁸ <https://www.trabajo.gob.hn/vacantesptte/>

⁴⁹ <https://www.trabajo.gob.hn/preguntas-frecuentes-2/>

⁵⁰ <https://www.iht.hn/es/el-instituto-hondureno-de-turismo-cancilleria-y-secretaria-de-trabajo-buscan-que-mas-hondurenos>

Los requisitos para el registro de las personas solicitantes incluyen tener más de 21 años, contar con una certificación de no antecedentes, hoja de vida con referencias laborales para acreditar experiencia y no haber sido deportado del país de destino.

En el caso de las vacantes de empleadores estadounidenses, tras un proceso de revisión por parte del Departamento de Migración Laboral de la Dirección General de Empleo, las personas interesadas que cumplen los perfiles son preseleccionadas, de acuerdo con los requisitos de las vacantes; la embajada de EE. UU. integra, a partir de dicha lista, una base de datos con perfiles para la selección por parte de los empleadores, quienes tienen la decisión final sobre la realización de las entrevistas y la selección de las personas trabajadoras a contratar.

Los empleadores canadienses, estadounidenses y españoles que deseen contratar personas trabajadoras hondureñas deben cumplir los requisitos regulatorios de su país en materia de contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales, enviando a la Dirección General de Empleo de Honduras las certificaciones, evaluaciones de impacto de mercado de trabajo o las resoluciones que correspondan en cada caso, así como los contratos modelo ⁵¹.

Una vez que se realiza la selección, se procede a la obtención de los visados de trabajo y estadía correspondientes para las personas trabajadoras, con apoyo de las representaciones diplomáticas de los países de destino, y una vez tramitados, el Departamento de Migración Laboral de la Dirección General de Empleo de Honduras brinda orientación y asesoría a las personas trabajadoras sobre las condiciones de vida y trabajo, previo a la salida hacia el país destino.

Los derechos laborales de las personas trabajadoras están garantizados al amparo de las legislaciones laborales de los países de destino, como de los convenios bilaterales respectivos, y en los contratos de trabajo que reciben las personas trabajadoras participantes.

Honduras: Programa de trabajo temporal en el extranjero					
1. Intercambio de información					
País de origen			País de destino		
Orientación previa a la partida.	Aplica	Sí	Información del Acuerdo en el idioma de las personas trabajadoras.	Aplica	Sí
Información sobre el cruce de fronteras y la expedición de permisos de trabajo.	Las autoridades de Honduras publican en una página oficial dedicada al Programa información de referencia para las personas interesadas respecto a los requisitos		Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada.	Las reglamentaciones sobre contratación de personas trabajadoras extranjeras en los países de destino del PTTE establecen la obligación de los empleadores de proveer contratos de	
			Seguimiento y evaluación de las políticas.		

⁵¹ <https://www.trabajo.gob.hn/ptte/contactptte/>

	de participación para la obtención de visados a través de las embajadas o consulados de los países de destino.		trabajo a las personas trabajadoras previo al comienzo de sus labores en un idioma que puedan comprender o en el idioma de su preferencia.
--	--	--	--

2. Modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
Criterios de admisibilidad para las personas trabajadoras migrantes y, en su caso, familiares. Documentación necesaria para obtener visados. Procedimientos, tiempo de tramitación y costos.	Aplica Sí	Expedición del visado de entrada.	Aplica Sí
	Las autoridades laborales de Honduras informan y orientan a las personas trabajadoras interesadas en participar en el PTTE sobre la documentación necesaria y los procedimientos para su inscripción, preselección y, en su caso, contratación.	Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y su expedición. Expedición de permisos, renovaciones y prórrogas de visados.	Las embajadas o consulados de Canadá, EE. UU. y España en Honduras se encargan de la expedición de los permisos de trabajo a las personas seleccionadas por los empleadores en el marco del PTTE, en coordinación con las autoridades hondureñas.

3. Contratación equitativa y ética

País de origen		País de destino	
Emisión de licencias y supervisión de agencias privadas e intermediarios para evitar prácticas abusivas y fraudulentas. Prohibir comisiones de contratación. Verificación del modelo de contrato de empleo. Elaboración de perfiles, procedimientos de selección y capacitación previa a la partida.	Aplica Sí	Protección de personas trabajadoras frente a prácticas de contratación fraudulentas.	Aplica Sí
	La inscripción, participación y procesos de contratación en el PTTE son completamente gratuitos para las personas trabajadoras interesadas, y la selección se realiza exclusivamente a cargo de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, que hace el perfilamiento y la vinculación con los empleadores.	Prohibir comisiones de contratación. Proporcionar contratos en el idioma de las personas trabajadoras. Garantizar igualdad de remuneración y de salarios mínimos. Adecuación, desarrollo y reconocimiento de competencias. Supervisar el cumplimiento de contratos en las empresas.	Las reglamentaciones de los países de destino del PTTE prohíben a empleadores y sus representantes el cobro de comisiones de contratación a las personas trabajadoras extranjeras, y les garantizan las mismas remuneraciones que a las personas trabajadoras nacionales en las mismas ocupaciones.

4. Igualdad de trato y no discriminación

País de origen		País de destino	
Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación.	Aplica No	Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales.	Aplica Sí
		Promover el mantenimiento de vínculos entre las personas trabajadoras migrantes y sus familiares en los países de origen. Prohibir exámenes de VIH y embarazo.	Las legislaciones laborales y los acuerdos o convenios binacionales entre Honduras y los países de destino del PTTE establecen el derecho de las personas trabajadoras temporales a recibir las mismas garantías que las personas trabajadoras nacionales.

5. Libertad de circulación					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Posibilitar el cambio de empleador. Prohibir la retención o confiscación de documentos de identidad o los permisos de trabajo.	Aplica	Sí
					Las legislaciones laborales y los acuerdos o convenios binacionales entre Honduras y los países de destino del PTTE prohíben a los empleadores retener documentos de identidad y viaje de las personas trabajadoras. En algunos casos, se permiten el cambio de empleador bajo circunstancias justificadas no imputables a las personas trabajadoras.
6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias					
País de origen			País de destino		
Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino.	Aplica	Parcialmente	Capacitación a las personas trabajadoras migrantes, y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas.	Aplica	Parcialmente
Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones.					
Elaboración de perfiles de las personas migrantes que retornan y reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero.			Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno.		
Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias para su reconocimiento.			Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones.		
			Procedimientos para el reconocimiento de competencias.		

7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales. Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.	Aplica	Sí
					Las reglamentaciones que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras en los países de destino del PTTE exigen a los empleadores garantizar espacios y condiciones de trabajo seguras e higiénicas.
8. Integración de las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Acceso a vivienda o alojamiento para personas trabajadoras. Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural. Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares. Acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.	Aplica	Sí
					Las reglamentaciones que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras en los países de destino del PTTE exigen que los empleadores ofrezcan alojamiento o vivienda cómoda e higiénica a las personas trabajadoras extranjeras. Bajo ciertas circunstancias y requisitos, permiten la admisión de los familiares dependientes directos de las personas titulares de permisos de trabajo temporal.
9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación					
País de origen			País de destino		
Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo. Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.	Aplica	Sí	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes. Libre acceso por parte de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.	Aplica	Sí
		En el marco de los acuerdos bilaterales y convenios de colaboración con las autoridades de los países de destino del PTTE, los consulados de Honduras proveen asistencia, orientación y acompañamiento a las personas trabajadoras en casos de ser víctimas de abusos, violencia o explotación.			Las reglamentaciones y los acuerdos bilaterales que sustentan la contratación de personas trabajadoras de Honduras en los países de destino del PTTE obligan a los empleadores a ofrecer espacios de trabajo libres de abusos y violencia como requisito para ser elegibles para contratar personas trabajadoras migrantes. Además, las personas

			trabajadoras de Honduras tienen acceso a mecanismos para presentar denuncias anónimas por maltratos, violencia o abusos por parte de empleadores.
10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias			
País de origen		País de destino	
Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la solución de controversias y las denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.	Aplica Sí Los consulados de Honduras en los países de destino del PTTE proveen asistencia, orientación y acompañamiento a las personas trabajadoras en la presentación de denuncias en casos de controversias o violaciones a sus derechos, destacando colaboraciones como el programa de asociación consular con DOL.	Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales. Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales. Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.	Aplica Sí Las autoridades de los países de destino del PTTE mantienen mecanismos gratuitos y accesibles para la presentación de denuncias por parte de las personas trabajadoras extranjeras y, con base en sus respectivas legislaciones, les garantizan un trato en igualdad de condiciones respecto a las personas trabajadoras nacionales.
11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar			
País de origen		País de destino	
Suministro de información y prestación de apoyo a los familiares de las personas trabajadoras migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	Aplica No	Procedimientos claros para la admisión de familiares de las personas trabajadoras migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de los trabajadores migrantes. Creación de oportunidades para la reunificación periódica de las personas trabajadoras migrantes y los hijos a su cargo.	Aplica Sí Las reglamentaciones migratorias de los países de destino del PTTE establecen los requisitos y procedimientos respecto a la admisión de familiares de las personas trabajadoras extranjeras titulares de permisos de trabajo temporal. La reagrupación familiar se permite, en algunos casos, satisfaciendo los requisitos establecidos en las reglamentaciones respectivas de cada país.
12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo abusivas			
País de origen		País de destino	
	Aplica	Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo. Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo	Aplica Sí Las reglamentaciones que sustentan la contratación de personas trabajadoras extranjeras en los países de destino del PTTE establecen las condiciones y supuestos

		para evitar que se vean en situación irregular. Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.	para posibilitar el cambio de empleador a las personas trabajadoras temporales en circunstancias de pérdida de empleo no imputable al trabajador, y en casos de abuso o incumplimiento de contrato por parte del empleador.
--	--	---	---

13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas

País de origen		País de destino	
En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen. Acuerdos bilaterales que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.	Aplica Parcialmente El PTTE garantiza que las personas seleccionadas y contratadas para laborar temporalmente en los países de destino tengan acceso a prestaciones de seguridad social, sin embargo, no se detallan mecanismos para su portabilidad o transferencia.	Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.	Aplica Parcialmente Las legislaciones que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras en los países de destino del PTTE les garantizan acceso a prestaciones de seguridad social, sin embargo, su portabilidad está sujeta a la existencia de convenios bilaterales en materia de seguridad social.

14. Ahorros y remesas

País de origen		País de destino	
Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida y la asistencia para el retorno y la reintegración. Implementación de programas de inversión de los ahorros de las personas trabajadoras migrantes, dirigidos a favorecer el desarrollo del país.	Aplica No	Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino. Simplificación y agilización de los trámites administrativos relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.	Aplica No

15. Retorno y reintegración

País de origen		País de destino	
Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación y la inserción laboral.	Aplica Parcialmente La Dirección General de Empleo de Honduras da seguimiento al retorno de las personas trabajadoras participantes en el PTTE y les ofrece servicios de empleabilidad a su regreso a Honduras, incluyendo actualización de sus perfiles laborales, mantenimiento en la	Asistencia para el retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.	Aplica Parcialmente Las autoridades de los países de destino del PET ejecutan medidas especiales de apoyo a las personas trabajadoras migrantes en caso de emergencias sanitarias para la extensión, prórroga o renovación de sus permisos de trabajo y, en algunos casos, ponen

Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan. Reconocimiento del aprendizaje previo.	base de datos de personas candidatas para nuevas contrataciones en el exterior y en Honduras. Solamente en el caso del Acuerdo que Honduras mantiene con España se contemplan posibles medidas para el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en el exterior.		en marcha programas de subvenciones de emergencia en caso de pérdida de empleo involuntario por situaciones de interrupción de sus contratos derivados de emergencias como la Covid-19.
---	---	--	---

Buenas prácticas

- Una de las buenas prácticas que se destacan del PTTE es la colaboración existente entre autoridades de Honduras y organizaciones privadas y públicas de los países de destino, como USAID y FERME, para la supervisión de los derechos laborales y humanos de las personas trabajadoras temporales.
- De la misma manera, una buena práctica destacada es el trabajo interinstitucional que llevan a cabo las Secretarías de Relaciones Exteriores, de Trabajo y de Turismo, para identificar ocupaciones con demanda en Canadá y para las cuales los empleadores de ese país manifiestan interés en la contratación de personas trabajadoras de Honduras, a fin de establecer programas de certificación de competencias en ocupaciones de dicho sector para elevar la empleabilidad y elegibilidad de las personas trabajadoras hondureñas interesadas.
- Otra buena práctica es el despliegue de la plataforma digital única que permite a las personas trabajadoras interesadas consultar las oportunidades de empleo existentes en el exterior y postularse a ellas. Esto permite una mayor transparencia y agilidad para dar respuesta a empleadores y personas interesadas.
- Finalmente, se destaca como buena práctica la publicación, por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, de información en línea en idioma español e inglés para consulta y conocimiento de los empleadores, sobre los requisitos y canales para la publicación de vacantes y contratación de personas trabajadoras hondureñas a través del PTTE.

Prioridades y retos

- Mejorar la información que se brinda a las personas trabajadoras respecto a las deducciones legales y obligatorias relacionadas con la seguridad social, conforme a las legislaciones de los países de destino.

- Fortalecer las acciones de seguimiento y acompañamiento a la situación y condiciones de empleo, vivienda e integración de las personas trabajadoras migrantes en el país de destino, una vez contratadas, en coordinación con las autoridades consulares.
- Promover la ejecución de acciones de colaboración con los países de destino dirigidas al reconocimiento de la experiencia adquirida por parte de las personas trabajadoras temporales a fin de mejorar sus perfiles de empleabilidad y sus posibilidades de reinserción laboral, económica y social al retorno.
- Robustecer el monitoreo y seguimiento a las personas trabajadoras a su retorno a fin de mejorar la evaluación de resultados del Programa para los diferentes tipos de ocupaciones y países de destino.

► México: Mecanismo de movilidad laboral

El Mecanismo de movilidad laboral es administrado por el Servicio Nacional de Empleo de México, y operado con base en un acuerdo bilateral desde 2009 entre los gobiernos de México y Canadá ⁵² para la vinculación de personas trabajadoras con empleos en diversos sectores productivos de ese país en el marco del Programa de trabajadores extranjeros temporales, así como a través de acuerdos con empleadores de EE. UU. desde el año 2015 ⁵³, incluyendo al Consejo de comida justa de Florida para empleos temporales en diversos sectores al amparo de visas de trabajo H2, y con base en el Memorando de entendimiento firmado entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México y la Agencia Federal de Empleo de Alemania ⁵⁴ en 2021 para empleos calificados en el sector de la salud.

El Servicio Nacional de Empleo, a través de sus oficinas, es el único agente autorizado para realizar el reclutamiento y preselección de las personas interesadas en participar en el Mecanismo de movilidad laboral, garantizando la gratuidad durante todas las etapas del proceso.

El Mecanismo de movilidad laboral comprende diversas etapas, normadas a través de un manual de operaciones ⁵⁵, iniciando con la comunicación por parte de los empleadores de cada país respecto al interés de reclutar a través del Servicio de Empleo a personas trabajadoras mexicanas para llenar sus vacantes, demostrando que cuenta con la

⁵² <https://www.gob.mx/empleo/articulos/movilidad-laboral>

⁵³ <https://www.gob.mx/stps/prensa/fomenta-stps-sistema-binacional-de-proteccion-de-derechos-humanos-para-jornaleros-mexicanos-en-estados-unidos>

⁵⁴ <https://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-y-alemania-ratifican-convenio-para-la-vinculacion-de-profesionales-de-la-salud-y-turismo-con-empleadores?idiom=es>

⁵⁵ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/803962/Manual_MML_2023.pdf

certificación o autorización respectiva de sus gobiernos para la contratación de personas trabajadoras extranjeras.

La Dirección de Movilidad Laboral, del Servicio Nacional de Empleo, área responsable del Mecanismo de movilidad laboral, realiza el registro de las vacantes de los empleadores que han demostrado contar con las autorizaciones correspondientes, a través de consultas con los gobiernos de los países en donde se encuentra la vacante, además de requerir un contrato tipo en español que describa las condiciones de empleo, su duración y las remuneraciones.

Las vacantes verificadas y validadas son entonces publicitadas por el Servicio de Empleo a través de la plataforma digital «Portal del Empleo»⁵⁶ y difundidas en todas las oficinas de la red del Servicio Nacional de Empleo, utilizando redes sociales, así como a través de ferias de empleo.

Para las personas interesadas en postularse, los requisitos⁵⁷ son acreditar la nacionalidad mexicana mediante documento de identidad, residir en México, ser mayor de 18 años, contar con pasaporte y con comprobante de estudios, acreditar el idioma de acuerdo con los requerimientos de la vacante, y demostrar la experiencia laboral requerida.

Las personas trabajadoras interesadas que satisfacen los requisitos descritos deben registrarse a través de un formulario en línea para ser considerados dentro de la base de datos de aspirantes a las vacantes ofertadas. A su vez, los empleadores pueden consultar la lista de aspirantes que coinciden con los perfiles requeridos y comunicar a la Unidad del Servicio Nacional de Empleo el listado de personas postulantes que es de su interés entrevistar, de manera remota o virtual, para la selección definitiva.

Las personas seleccionadas por el empleador deben obtener, con el apoyo y asesoría de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo, las autorizaciones o visados correspondientes al país en el que prestarán sus servicios con base en las legislaciones aplicables a cada uno de ellos, o a los convenios o acuerdos bilaterales.

Los empleadores cubren los costos de traslado al lugar de trabajo de las personas trabajadoras seleccionadas bajo el Mecanismo de movilidad laboral, además de reembolsar los gastos realizados por estas relacionados con la tramitación y obtención de sus visados de trabajo, brindar asistencia para su alojamiento y cobertura de seguro contra accidentes de trabajo.

Los empleadores deberán, en todos los casos, entregar a las personas trabajadoras contratos de trabajo, comunicando con claridad las condiciones de trabajo. Previo a su partida, el Servicio Nacional de Empleo brinda asesoría a las personas trabajadoras

⁵⁶ <https://www.empleo.gob.mx/trabaja-en-el-extranjero>

⁵⁷ https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Trabaja_extranjero.html

mexicanas sobre los servicios consulares que ofrecen las representaciones diplomáticas en los países donde trabajarán al amparo del Mecanismo de movilidad laboral.

A su retorno, al concluir sus labores en el país de destino, las personas trabajadoras deben realizar un Reporte de Retorno, mediante el cual el Servicio Nacional de Empleo obtiene información sobre las condiciones de empleo, cumplimiento de contrato, salarios y remesas de cada una de las personas trabajadoras. Esta obligación es compartida con los empleadores participantes, quienes tienen que informar a las personas trabajadoras que deben satisfacer este requisito a su regreso.

El Mecanismo de movilidad laboral contempla vías anónimas y accesibles a las personas trabajadoras para la presentación de quejas respecto a posibles actos de discriminación, sin embargo, este mecanismo de quejas no se encuentra disponible en los países de destino.

Por otro lado, la Unidad del Servicio Nacional de Empleo puede determinar negar la prestación de servicios de reclutamiento y preselección a empleadores que realicen cobros o extraigan comisiones de contratación directa o indirectamente a las personas trabajadoras como condición para la obtención del empleo; a aquellos que realicen deducciones no autorizadas; a quienes ejerzan cualquier tipo de violencia o acoso en contra de las personas trabajadoras, incumplan los términos pactados en los contratos o no realicen el pago íntegro de los salarios.

México: Mecanismo de movilidad laboral					
1. Intercambio de información					
País de origen			País de destino		
Orientación previa a la partida. Información sobre el cruce de fronteras y la expedición de permisos de trabajo.	Aplica	Sí	Información del Acuerdo en el idioma de las personas trabajadoras. Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada. Seguimiento y evaluación de las políticas.	Aplica	Sí
	El Servicio Nacional de Empleo ofrece orientación sobre la expedición de permisos de trabajo en los distintos países de destino a las personas trabajadoras participantes en el Mecanismo de movilidad, previo a su partida.			Los requisitos, beneficios, procedimientos y derechos asociados al empleo en los diferentes países de destino se difunden en idioma español entre las personas trabajadoras participantes en el Mecanismo de movilidad, el cual está sujeto a evaluaciones por parte de las autoridades mexicanas.	
2. Modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
Criterios de admisibilidad para las personas trabajadoras migrantes y, en su caso, familiares.	Aplica	Sí	Expedición del visado de entrada. Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y su expedición.	Aplica	Sí
	El Servicio Nacional de Empleo brinda información completa a las personas trabajadoras respecto a			Los países de destino emiten los permisos de trabajo a las personas trabajadoras participantes en el	

Documentación necesaria para obtener visados. Procedimientos, tiempo de tramitación y costos.	la documentación necesaria para la tramitación y obtención de los visados de trabajo en cada uno de los países de destino participantes en el Mecanismo de movilidad, previo a su partida.	Expedición de permisos, renovaciones y prórrogas de visados.	Mecanismo de movilidad laboral.
--	--	--	---------------------------------

3. Contratación equitativa y ética

País de origen		País de destino	
Emisión de licencias y supervisión de agencias privadas e intermediarios para evitar prácticas abusivas y fraudulentas. Prohibir comisiones de contratación. Verificación del modelo de contrato de empleo. Elaboración de perfiles, procedimientos de selección y capacitación previa a la partida.	Aplica Sí El Servicio Nacional de Empleo funge como canal único para el reclutamiento, y apoya a las personas trabajadoras en su perfilamiento y en los procesos de selección y orientación de manera previa a la partida a los distintos países de origen, además de establecer y supervisar los modelos de contrato de empleo con los países de destino.	Protección de personas trabajadoras frente a prácticas de contratación fraudulentas. Prohibir comisiones de contratación. Proporcionar contratos en el idioma de las personas trabajadoras. Garantizar igualdad de remuneración y de salarios mínimos. Adecuación, desarrollo y reconocimiento de competencias. Supervisar el cumplimiento de contratos en las empresas.	Aplica Sí Los acuerdos bajo los cuales opera el Mecanismo de movilidad laboral con los países de origen.

4. Igualdad de trato y no discriminación

País de origen		País de destino	
Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación.	Aplica Sí Las autoridades laborales y consulares mexicanas mantienen contacto con las autoridades y empleadores de los países de destino para indagar, reportar y resolver casos de discriminación. Los procesos de reclutamiento organizados por el Servicio Nacional de Empleo se rigen por principios de igualdad y no discriminación.	Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales. Promover el mantenimiento de vínculos entre las personas trabajadoras migrantes y sus familiares en los países de origen. Prohibir exámenes de VIH y embarazo.	Aplica Sí Las regulaciones para la contratación de personas trabajadoras migrantes en los países de destino del Mecanismo de movilidad laboral garantizan un trato igualitario respecto a las personas trabajadoras nacionales.

5. Libertad de circulación					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Posibilitar el cambio de empleador. Prohibir la retención o confiscación de documentos de identidad o los permisos de trabajo.	Aplica	Sí
				Los países de destino del Mecanismo de movilidad laboral prohíben a los empleadores retener documentos de viaje e identidad de las personas trabajadoras migrantes temporales, y bajo ciertas condiciones les permiten cambiar de empleador.	
6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias					
País de origen			País de destino		
Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Elaboración de perfiles de las personas migrantes que retornan y reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero. Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias para su reconocimiento.	Aplica	Parcialmente	Capacitación a las personas trabajadoras migrantes, y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas. Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Procedimientos para el reconocimiento de competencias.	Aplica	Parcialmente
		Los procesos de capacitación y reconocimiento de cualificaciones son exclusivos del Mecanismo de movilidad laboral con Alemania para las personas trabajadoras de altas cualificaciones.			Solo en el caso de Alemania, como país de destino, se desarrollan procesos de capacitación continua y reconocimiento de cualificaciones en el marco del Mecanismo de movilidad laboral con México.
7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes					
País de origen			País de destino		
	Aplica		Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales. Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.	Aplica	Sí
				En todos los países de destino del Mecanismo de movilidad laboral, las leyes y reglamentos existentes en materia laboral y de contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales garantizan condiciones de salud y seguridad ocupacional y medidas de protección en el trabajo.	

8. Integración de las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
	Aplica	Acceso a vivienda o alojamiento para trabajadores.	Aplica
		Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural.	Sí
		Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares.	Las regulaciones para la contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales en los países de destino del Mecanismo de movilidad laboral garantizan que las personas trabajadoras reciban apoyo para la búsqueda de vivienda o alojamiento accesible y digno directamente por parte del empleador, con costo para las personas trabajadoras.
		Acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.	

9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación

País de origen		País de destino	
Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo.	Aplica	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes.	Aplica
	Sí	Libre acceso por parte de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.	Sí
Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.	El Servicio Nacional de Empleo y las autoridades consulares coordinan para brindar orientación y apoyo a las personas trabajadoras migrantes que participan en el Mecanismo de movilidad laboral, para denunciar, indagar y resolver casos de violencia, acoso, explotación o abuso con las autoridades del país de destino.		Las reglamentaciones que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales en EE. UU. y Canadá, como países de destino del Mecanismo de movilidad laboral, establecen la obligación de los empleadores de demostrar centros de trabajo libres de violencia y abuso. Las autoridades laborales y migratorias de los países de destino de las personas trabajadoras migrantes que participan en el Mecanismo de movilidad laboral publican información accesible sobre los mecanismos de denuncia anónima en caso de maltrato, abuso o acoso, y establecen mecanismos de atención y apoyo a las personas trabajadoras víctimas de abuso, violencia o acoso.

10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias

País de origen			País de destino		
Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la solución de controversias y las denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.	Aplica	Sí	Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales. Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales. Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.	Aplica	Sí
	Las autoridades consulares y laborales de México coordinan para brindar asistencia a las personas trabajadoras migrantes que participan en el Mecanismo de movilidad laboral, en caso de violaciones a sus derechos laborales en los países de destino.			Los países de destino de las personas trabajadoras que participan en el Mecanismo de movilidad laboral les brindan vías de acceso a mecanismos de denuncia y reparación frente a violaciones a los derechos laborales.	

11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar

País de origen			País de destino		
Suministro de información y prestación de apoyo a familiares de las personas trabajadoras migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	Aplica	No	Procedimientos claros para la admisión de familiares de las personas trabajadoras migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de los trabajadores migrantes. Creación de oportunidades para la reunificación periódica de las personas trabajadoras migrantes y los hijos a su cargo.	Aplica	Sí
				En los países de destino de las personas trabajadoras que participan en el Mecanismo de movilidad laboral existen procedimientos claros para la admisión de familiares, bajo determinadas condiciones reguladas por las leyes y reglamentaciones migratorias.	

12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo abusivas

País de origen			País de destino		
	Aplica		Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo. Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo para evitar que se vean en situación irregular. Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.	Aplica	Parcialmente
				En casos concretos, las reglamentaciones migratorias y laborales de los países de destino de las personas trabajadoras que participan en el Mecanismo de movilidad laboral pueden ser transferidas a otro empleador u empleo, siempre que el empleador y el trabajador satisfagan las condiciones establecidas en las reglamentaciones para la contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales.	

13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas

País de origen			País de destino		
En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen.	Aplica	No	Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias.	Aplica	Parcialmente
				En los países de destino de las personas trabajadoras que participan en el Mecanismo de movilidad laboral, las legislaciones migratorias y laborales que rigen su contratación establecen su derecho de pleno acceso a las prestaciones de seguridad social. Sin embargo, la portabilidad de beneficios está sujeta a la existencia y vigencia de convenios de seguridad social entre México y dichos países.	
Acuerdos bilaterales que permitan transferir las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.			La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.		

14. Ahorros y remesas

País de origen			País de destino		
Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida y la asistencia para el retorno y la reintegración.	Aplica	No	Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino.	Aplica	No
Implementación de programas de inversión de los ahorros de las personas trabajadoras migrantes, dirigidos a favorecer el desarrollo del país.			Simplificación y agilización de los trámites administrativos relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.		

15. Retorno y reintegración

País de origen			País de destino		
Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la capacitación, y la inserción laboral.	Aplica	Parcialmente	Asistencia para el retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.	Aplica	Parcialmente
	Las personas trabajadoras que participan en el Mecanismo de movilidad laboral reciben servicios de apoyo para su reinserción laboral a su retorno en México por parte del Servicio Nacional de Empleo, pero existen limitaciones para el reconocimiento de experiencia y competencias laborales.			Bajo ciertas circunstancias extraordinarias, las autoridades de los países de destino despliegan medidas de apoyo para proteger a las personas trabajadoras extranjeras temporales para su permanencia ampliada, la búsqueda de empleo o cambio de empleador, o el retorno asistido.	
Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan.					
Reconocimiento del aprendizaje previo.					

Buenas prácticas

- El Mecanismo de movilidad laboral se distingue por constituir un esquema de difusión, reclutamiento y vinculación de oportunidades de empleo formales en distintas ocupaciones, sectores y niveles de especialización, localizadas en distintos países bajo un mismo procedimiento vigilado y gestionado por las autoridades mexicanas de empleo, lo que garantiza prácticas de contratación equitativas, libres de cuotas o comisiones de contratación para las personas trabajadoras.
- Este esquema, además, garantiza que las personas trabajadoras migrantes interesadas en postularse a las vacantes reciben información completa y pormenorizada de los requisitos, tramitación de los permisos de trabajo, las condiciones de empleo y vivienda en los países de destino, y los mecanismos de apoyo y asistencia consular.
- El diálogo y seguimiento continuo con las autoridades de los países de destino y la recolección sistemática de información de las personas trabajadoras a su regreso al término de sus contratos es una buena práctica que permite conocer y evaluar el cumplimiento de los contratos, de las condiciones de empleo pactadas y de las normas migratorias y laborales en los países de destino.

Prioridades y retos

- Una de las prioridades y retos más importantes para el Mecanismo de movilidad laborales es facilitar la recolección de información de retorno de las personas trabajadoras a través de mecanismos ágiles, basados en tecnología, para contar con mayores datos a fin de fortalecer la evaluación del Programa.
- De la misma manera, la facilitación del reconocimiento de competencias y experiencia adquiridas por las personas trabajadoras permitiría brindar servicios de empleabilidad más eficaces al regreso a México.
- Otro reto consiste en el fortalecimiento de la articulación de esfuerzos entre las autoridades consulares y las laborales de los países de destino y las de México para mejorar la trazabilidad y supervisión de la estadía de las personas trabajadoras migrantes en el país de destino.
- Finalmente, un reto constante es la incorporación de la perspectiva de género y de reagrupación familiar en los diferentes componentes del Mecanismo, a fin de asegurar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y promover el contacto y arraigo de las personas trabajadoras con sus familias.

► El Salvador: Programa de migración laboral

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador, a través del Departamento de Movilidad Laboral del Viceministerio de Diáspora y Movilidad, coordinan desde el año 2019 la implementación del Programa de migración laboral⁵⁸, cuyo objetivo es vincular a personas trabajadoras salvadoreñas con oportunidades de empleo formal y temporal en el extranjero, de manera ordenada, regular, legal y con protección de los derechos de las personas trabajadoras⁵⁹.

El Programa comprende diversas etapas y acciones, incluyendo la suscripción de acuerdos bilaterales con distintos gobiernos para ordenar, promover y supervisar los flujos migratorios de conformidad con las leyes migratorias y laborales de El Salvador y de los países de destino⁶⁰; la identificación de empresas extranjeras interesadas en contratar mano de obra para empleos temporales en sus países; la realización de convocatorias públicas para que las personas interesadas, que cubran los perfiles requeridos, se postulen a las vacantes ofertadas en el exterior al amparo del Programa; el reclutamiento y preselección de personas trabajadoras, así como el acompañamiento y apoyo a estas en la realización de los trámites de obtención de los documentos migratorios, en su traslado y en el destino, así como en la vinculación hacia programas de reintegración laboral y social.

Las solicitudes de mano de obra son recibidas por el Gobierno de El Salvador para visas de trabajo temporal en EE. UU., a través del Ministerio de Relaciones Exteriores; y para Canadá, Catar e Italia, a través del Ministerio de Trabajo, las cuales son revisadas y validadas previo a su difusión.

Las vacantes de las empresas extranjeras que han sido validadas son publicitadas a través de las páginas de los Ministerios de Relaciones Exteriores y del Ministerio del Trabajo, recibe las solicitudes de aplicación al Programa de migración laboral a través de la plataforma digital dedicada al Programa⁶¹, en donde las personas interesadas registran sus perfiles laborales para constituir una base de datos de solicitantes, de la cual los perfiles son analizados para identificar la correspondencia entre perfiles y experiencia y los requerimientos de las vacantes para fines de preselección y entrevista.

Las empresas, con apoyo de los respectivos ministerios, según sea el país de destino, realizan la preselección a través de entrevistas directas, virtuales o a través de eventos masivos de reclutamiento gratuitos. Las autoridades de El Salvador apoyan a las personas seleccionadas a tramitar la documentación necesaria para su viaje y admisión al país de

⁵⁸ <https://www.presidencia.gob.sv/gobierno-del-presidente-nayib-bukele-impulsa-el-programa-de-migracion-laboral-para-frenar-migracion-irregular-en-el-salvador/>

⁵⁹ <https://rree.gob.sv/programas/6-movilidad-laboral/>

⁶⁰ <https://rree.gob.sv/cancilleria-y-mtps-fortalecen-la-ejecucion-del-programa-de-migracion-laboral/>

⁶¹ <https://www.mtps.gob.sv/servicios/programa-de-migracion-laboral/>

destino, incluyendo la tramitación de pasaportes y visados, en coordinación con las autoridades consulares de EE. UU. y Canadá.

Desde el lanzamiento de las convocatorias públicas, y previo a la partida de las personas trabajadoras salvadoreñas seleccionadas por los empleadores extranjeros, los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Trabajo informan y orientan a las personas trabajadoras interesadas respecto a la prevención de fraudes y sobre los derechos y deberes en el marco del Programa, y sobre sus derechos y asistencia consular en los países de destino ⁶².

Uno de los requisitos que deben cumplir las empresas y sus representantes es la prohibición de cobros a o comisiones de contratación a las personas trabajadoras postulantes. Además, las empresas y empleadores extranjeros deben respetar los derechos laborales de las personas trabajadoras contratadas y asegurar igualdad de trato y de condiciones de empleo respecto a sus nacionales.

Para las personas trabajadoras interesadas, los requisitos incluyen tener la nacionalidad salvadoreña, estar en edad legal para trabajar, poseer pasaporte, acreditar no contar con antecedentes penales, policiales o haber sido deportado de alguno de los países de destino, y comprobar la experiencia laboral requerida de acuerdo con la vacante de interés.

A las personas trabajadoras se les entregan contratos de trabajo que contienen la duración del empleo, la jornada, lugar de trabajo, actividades, remuneraciones y condiciones de empleo. Los empleadores están sujetos al cumplimiento de las respectivas legislaciones laborales de sus países, mientras que los consulados de El Salvador en los países de destino coadyuvan en el acompañamiento y asistencia a las personas trabajadoras salvadoreñas y realizan campañas informativas y de orientación.

El Programa contempla también un mecanismo de acompañamiento al retorno de las personas trabajadoras al concluir sus contratos de trabajo, vinculándolas a programas de reintegración, y de manera destacada cuenta en sus diferentes etapas con el apoyo USAID ⁶³, especialmente para la evaluación de impacto del Programa.

El Salvador: Programa de migración laboral					
1. Intercambio de información					
País de origen			País de destino		
Orientación previa a la partida.	Aplica	Sí	Información del Acuerdo en el idioma de las personas trabajadoras.	Aplica	Sí
Información sobre el cruce de fronteras y la expedición de permisos de trabajo.	Las autoridades laborales y de Exteriores de El Salvador proporcionan información sobre los requisitos y trámites		Información sobre el cruce de fronteras y los motivos de entrada.	Las autoridades de los países de destino con los que El Salvador ha suscrito convenios o cartas de intención para la gestión ordenada y	

⁶² <https://rree.gob.sv/mas-salvadorenos-beneficiados-con-el-programa-de-movilidad-laboral-viajan-a-estados-unidos-a-incorporarse-a-sus-puestos-de-trabajo/>

⁶³ <https://www.usaid.gov/es/el-salvador/stories/un-viaje-de-oportunidades>

	relacionados con la obtención de permisos de trabajo, la contratación y la admisión en los países de destino a las personas trabajadoras.	Seguimiento y evaluación de las políticas.	segura de flujos migratorios laborales temporales difunden información en idioma español sobre los requisitos de admisión de las personas trabajadoras temporales.
--	---	--	--

2. Modalidades de entrada para las personas trabajadoras migrantes

País de origen		País de destino	
Criterios de admisibilidad para los trabajadores migrantes y, en su caso, familiares. Documentación necesaria para obtener visados. Procedimientos, tiempo de tramitación y costos.	Aplica Sí Las autoridades de Trabajo y de Exteriores de El Salvador brindan y orientan a las personas trabajadoras sobre los requisitos, trámites y costos relacionados con la obtención de los permisos de trabajo en los países de destino en el marco del PMT.	Expedición del visado de entrada. Asesoramiento sobre los permisos de trabajo y su expedición. Expedición de permisos, renovaciones y prórrogas de visados.	Aplica Sí Los países de destino de las personas trabajadoras migrantes del PMT expiden los visados correspondientes a aquellas personas trabajadoras que satisfacen los requisitos de elegibilidad.

3. Contratación equitativa y ética

País de origen		País de destino	
Emisión de licencias y supervisión de agencias privadas e intermediarios para evitar prácticas abusivas y fraudulentas. Prohibir comisiones de contratación. Verificación del modelo de contrato de empleo. Elaboración de perfiles, procedimientos de selección y capacitación previa a la partida.	Aplica Sí Las autoridades de Trabajo y de Exteriores de El Salvador son las únicas encargadas del reclutamiento y vinculación con los empleadores de los países de destino del PMT y todos sus trámites son gratuitos para las personas trabajadoras. Las autoridades de Trabajo y de Exteriores de El Salvador difunden los procedimientos de selección, y revisan los modelos de contrato ofrecidos por los empleadores, y se aseguran de que estos cumplan con las reglamentaciones de los países de destino.	Protección de personas trabajadoras frente a prácticas de contratación fraudulentas. Prohibir comisiones de contratación. Proporcionar contratos en el idioma de las personas trabajadoras. Garantizar igualdad de remuneración y de salarios mínimos. Supervisar el cumplimiento de contratos en las empresas.	Aplica Sí Las reglamentaciones de los países de destino del PMT prohíben el cobro de comisiones de contratación a las personas trabajadoras y requieren, en su mayoría, a los empleadores brindar contratos de trabajo en un idioma que sea comprensible para las personas trabajadoras. Las autoridades laborales de los países de destino revisan, además, el cumplimiento de los contratos de trabajo ofrecidos a las personas trabajadoras extranjeras temporales.

4. Igualdad de trato y no discriminación

País de origen		País de destino	
Recopilación e intercambio de información sobre casos de discriminación.	Aplica Parcialmente Los ministerios de Exteriores y de Trabajo de El Salvador realizan esfuerzos para recabar información y dar	Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales. Promover el mantenimiento de vínculos entre las personas trabajadoras migrantes y	Aplica Sí Las reglamentaciones en los países de destino del PMT y los acuerdos y cartas de intención suscritos entre el

	seguimiento a las condiciones de vida y trabajo de las personas trabajadoras participantes en el PMT en coordinación con las autoridades de los países de destino.	sus familiares en los países de origen. Prohibir exámenes de VIH y embarazo.	Salvador y los países de destino contemplan el derecho de las personas trabajadoras temporales a ser tratadas conforme a las normas y leyes de los países de destino que aplican a las personas trabajadoras nacionales.
5. Libertad de circulación			
País de origen		País de destino	
	Aplica	Posibilitar el cambio de empleador. Prohibir la retención o confiscación de documentos de identidad o los permisos de trabajo.	Aplica Sí Las leyes y reglamentos de los países de destino del PMT prohíben a los empleadores retener los documentos personales de identidad y viaje de las personas trabajadoras temporales y, en algunos casos justificados, permiten el cambio de empleador.
6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias			
País de origen		País de destino	
Capacitación previa a la partida sobre perfiles acordados con los países de destino. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Elaboración de perfiles de las personas migrantes que retornan y reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero. Expedición de documentos sobre cualificaciones y competencias para su reconocimiento.	Aplica Parcialmente En el caso de algunos de los países de destino del PMT se contempla que los empleadores, en coordinación con las autoridades de El Salvador, ofrezcan capacitación previa a la partida a fin de asegurar el cumplimiento de los requisitos y perfiles asociados a algunas ocupaciones.	Capacitación a las personas trabajadoras migrantes, y favorecer el acceso al reconocimiento de sus competencias con el fin de promover la adecuación de las mismas. Desarrollo y reconocimiento de competencias, en particular tras el retorno. Reconocimiento mutuo o armonización de las normas de competencias o cualificaciones. Procedimientos para el reconocimiento de competencias.	Aplica No
7. Seguridad y salud ocupacionales de las personas trabajadoras migrantes			
País de origen		País de destino	
	Aplica	Aplicación de leyes y reglamentos sobre seguridad y salud ocupacionales que protejan a las personas trabajadoras migrantes; información y capacitación sobre seguridad y salud ocupacionales. Disposiciones relativas al diagnóstico, la prevención y la atención de las enfermedades y	Aplica Sí Las reglamentaciones que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras en los países de destino del PMT establecen la obligación de los empleadores de ofrecer espacios de trabajo seguros e

		los accidentes laborales, así como a la rehabilitación y las indemnizaciones derivadas de los mismos.	higiénicos a las personas trabajadoras extranjeras temporales.
8. Integración de las personas trabajadoras migrantes			
País de origen		País de destino	
	Aplica	Acceso a vivienda o alojamiento para trabajadores.	Aplica Sí
		Participación de las personas trabajadoras migrantes en la vida comunitaria y cultural.	Las leyes y reglamentaciones que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras en los países de destino del PMT exigen que los empleadores ofrezcan o faciliten vivienda o alojamiento digno e higiénico. En determinadas circunstancias, las leyes migratorias de dichos países permiten la admisión de los familiares dependientes de las personas trabajadoras.
		Acceso a medios que permitan mantener un contacto directo y ordinario con los hijos a su cargo y los familiares.	
		Acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a la educación y los servicios de capacitación.	
9. Prevenir y eliminar la violencia, el acoso y la explotación			
País de origen		País de destino	
Asistencia consular a las personas trabajadoras migrantes en caso de ser objeto de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo.	Aplica Sí	Prevenir e investigar casos de violencia y acoso, explotación o abusos en el trabajo contra las personas trabajadoras migrantes.	Aplica Sí
Divulgación de información sobre los procedimientos y recursos que deben activarse en el país de destino.	Las autoridades de Relaciones Exteriores y de Trabajo de El Salvador informan y orientan a las personas trabajadoras migrantes temporales que participan en el PMT, previo a su partida, sobre el apoyo consular con el que cuentan en los países de destino para apoyarles en la presentación de quejas y denuncias por violaciones a sus derechos.	Libre acceso por parte de las personas trabajadoras migrantes a mecanismos eficaces de denuncia de abuso, violencia y acoso en el trabajo.	Las reglamentaciones que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales en los países de destino del PMT exigen a los empleadores mantener centros de trabajo libres de explotación y violencia. En los países de destino del PMT, las autoridades competentes ponen a disposición de las personas trabajadoras extranjeras mecanismos y enlaces confidenciales para la denuncia, investigación y sanción de abusos o situaciones de explotación en el trabajo.
10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias			
País de origen		País de destino	
Servicios consulares del país de origen brindan asistencia a las personas trabajadoras migrantes en relación con la	Aplica Sí	Acceso gratuito a mecanismos administrativos de presentación de denuncias en caso de conflictos laborales.	Aplica Sí
	Las autoridades de Relaciones Exteriores de El Salvador, a través de		Las leyes que rigen la contratación de personas trabajadoras

solución de controversias y las denuncias relativas a violaciones de derechos, así como con respecto a cualquier detención o acusación.	sus consulados en los países de destino del PMT, y en coordinación con las autoridades de los países de destino, ofrece asistencia y acompañamiento a las personas trabajadoras migrantes temporales en la presentación de quejas y denuncias por violaciones a sus derechos.	Procedimientos para el libre acceso de las personas trabajadoras migrantes a recursos judiciales apropiados en caso de violaciones de los derechos humanos y laborales. Aplicación del principio de igualdad de trato respecto de los nacionales en materia de acceso a los procedimientos judiciales.	extranjerías en los países de destino del PMT les garantizan un trato igualitario al que reciben las personas trabajadoras nacionales. Las autoridades de los países de destino del PMT facilitan el acceso de las personas trabajadoras extranjeras a mecanismos seguros para la presentación de denuncias por violaciones a sus derechos laborales.
---	---	---	---

11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar

País de origen		País de destino	
Suministro de información y prestación de apoyo a familiares de las personas trabajadoras migrantes para su admisión en los países de destino y con fines de reunificación familiar.	Aplica	Procedimientos claros para la admisión de familiares de las personas trabajadoras migrantes y para la reunificación familiar, y que sean fácilmente accesibles en el idioma de los trabajadores migrantes. Creación de oportunidades para la reunificación periódica de las personas trabajadoras migrantes y los hijos a su cargo.	Aplica
	No		Parcialmente
		Las leyes migratorias de los países de destino del PMT establecen los procedimientos y requisitos para la admisión temporal de los familiares de las personas trabajadoras extranjeras titulares de permisos de trabajo. La reagrupación familiar solo es aplicable para algunas modalidades de empleo temporal y bajo ciertas restricciones.	

12. Protección en caso de pérdida de empleo o condiciones de trabajo abusivas

País de origen		País de destino	
	Aplica	Procedimientos que permitan a las personas trabajadoras migrantes expuestas a condiciones laborales abusivas, cambiar de lugar de trabajo. Apoyar a las personas migrantes que pierdan su empleo a encontrar uno nuevo para evitar que se vean en situación irregular. Ofrecer vías para interponer recursos frente a despidos improcedentes.	Aplica
			Sí
		Bajo determinadas precondiciones, las autoridades de los países de destino del PMT, con apego a sus reglamentaciones, permiten a las personas trabajadoras extranjeras cambiar de empleador, en casos de explotación, por incumplimiento de contrato o por pérdida de empleo no imputable a la persona trabajadora. En dichos casos, las personas trabajadoras migrantes pueden solicitar la prórroga de sus permisos o postular a una nueva vacante o empleo dentro del	

			mismo sector y ocupación para la cual fue expedido su permiso. En otras ocasiones, los propios empleadores solicitan o promueven la transferencia a otro centro de trabajo.
--	--	--	---

13. Acceso a prestaciones de seguridad social y transferibilidad de las mismas

País de origen		País de destino	
En el caso de la migración a corto plazo, mantener las contribuciones a las prestaciones a largo plazo en el país de origen.	Aplica Parcialmente Las personas trabajadoras que participan en el PMT tienen garantizado el acceso a prestaciones de seguridad social por virtud de las legislaciones laborales y migratorias de los países de destino, así como en el marco de los acuerdos bilaterales que sustentan el Programa, no obstante, la portabilidad de dichas prestaciones se encuentra sujeta a la existencia y vigencia de convenios bilaterales en materia de seguridad social.	Las prestaciones de seguridad social y de salud deben estar disponibles y ser accesibles para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La transferibilidad de las pensiones y otras prestaciones de seguridad social debe aplicarse con base en la legislación nacional y los acuerdos existentes entre los países de origen y de destino.	Aplica Parcialmente Las leyes que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras en los países de destino del PMT establecen el derecho de las personas trabajadoras extranjeras a la seguridad social, sin embargo, su portabilidad está sujeta a la existencia de convenios bilaterales en materia de seguridad social.

14. Ahorros y remesas

País de origen		País de destino	
Impartir educación financiera a las personas trabajadoras migrantes y sus familias como parte de la orientación previa a la partida, y la asistencia para el retorno y la reintegración.	Aplica No	Celebrar sesiones informativas y organizar campañas de sensibilización sobre educación financiera en los países de destino.	Aplica No
Implementación de programas de inversión de los ahorros de las personas trabajadoras migrantes, dirigidos a favorecer el desarrollo del país.		Simplificación y agilización de los trámites administrativos relacionados con la transferencia de remesas, a un costo y dentro de unos plazos razonables.	

15. Retorno y reintegración

País de origen		País de destino	
Prestación de servicios de empleo, incluidos el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas, la elaboración de perfiles de aptitudes profesionales, la orientación y la	Aplica Parcialmente La Dirección General de Empleo de El Salvador brinda servicios de empleabilidad y apoyo a las personas trabajadoras migrantes temporales	Asistencia para el retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes cuando se produzcan situaciones de emergencia, por ejemplo, la pandemia ocasionada por la Covid-19.	Aplica Parcialmente En los países de destino del PMT, las autoridades laborales y migratorias despliegan medidas especiales de apoyo transitorio a las personas trabajadoras

capacitación y la inserción laboral. Implementación de programas específicos para las personas migrantes que retornan. Reconocimiento del aprendizaje previo.	participantes en el PMT a su retorno a El Salvador, incluyendo su registro a la base de datos de candidatos para ofertas de trabajo en el país y en el exterior, perfilamiento laboral, y acceso a opciones de capacitación y certificación de cualificaciones a través de otras instituciones.		migrantes en caso de emergencias sanitarias para la extensión, prórroga o renovación de sus permisos de trabajo y, en algunos casos, para brindarles subvenciones de emergencia en caso de pérdida de empleo involuntario.
---	---	--	--

Buenas prácticas

- El Programa cuenta con una plataforma dedicada a la captación de perfiles de personas trabajadoras y a la difusión de las oportunidades de trabajo previamente validadas por los Ministerios de Trabajo y de Relaciones Exteriores, además de difundir de manera clara y transparente los requisitos de participación.
- Otra práctica destacada es la existencia de áreas especializadas, tanto en el Ministerio de Trabajo como en el Ministerio de Exteriores, dedicadas a la gestión del Programa, que dan seguimiento y organizan las tareas de registro, vinculación y apoyo a la contratación de las personas trabajadoras migrantes temporales.
- Finalmente, el Programa destaca por tener un acompañamiento desde la etapa previa a la salida, durante la estancia y hasta el retorno de las personas trabajadoras, brindándoles orientación y servicios de empleo a su regreso a El Salvador.

Retos y prioridades

- Mejorar la coordinación y coherencia de procedimientos y protocolos entre los Ministerios de Trabajo y de Relaciones Exteriores en los procesos de selección y contratación de las personas trabajadoras al exterior.
- Promover entre las personas trabajadoras migrantes mayor conciencia y educación financiera respecto al cuidado de sus ingresos, el fomento del ahorro y el conocimiento sobre los mecanismos existentes para el envío de remesas.
- Impulsar mecanismos de reconocimiento de competencias y habilidades de las personas trabajadoras migrantes temporales con los gobiernos y empleadores de los países de destino e instituciones de capacitación de El Salvador para mejorar su empleabilidad y opciones de reinserción laboral en el país.

Tabla 2. Resumen de programas y mecanismos de migración laboral temporal en el continente americano

[illegible]

► Lecciones y buenas prácticas identificadas en los programas y mecanismos de migración laboral temporal en las Américas

La diversidad de programas y esquemas de migración laboral analizados arrojan lecciones y experiencias prácticas relevantes que pueden aportar elementos para el diseño de nuevos programas o para la revisión y mejora de los existentes, con miras a fortalecer la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, así como la eficacia de los resultados benéficos de dichos programas para las economías y las sociedades en los países receptores como en los países de origen.

A continuación, se presentan las prácticas y lecciones relevantes derivadas de los programas analizados, organizadas según país de origen y destino.

A. Prácticas destacadas en los países de origen de personas trabajadoras migrantes:

1. **Creación de unidades especializadas para la gestión de la migración laboral.** Una práctica cada vez más extendida en los países de origen es contar con unidades administrativas especializadas dentro de las Direcciones Generales de Empleo, dedicadas a la gestión de los programas y esquemas de migración laboral. Estos son los casos de El Salvador, Guatemala, Honduras, México, así como Costa Rica, siendo este último país principalmente de destino.

Estas áreas profesionalizadas fungen como contacto y área de procesamiento con personas trabajadoras, empleadores y embajadas, y consulados de los países de destino, brindando certidumbre, transparencia y agilidad a los procesos de selección y de obtención de la documentación de viaje y residencia temporal para las personas trabajadoras y para los empleadores.

2. **Portales únicos de gestión de las vacantes y personas postulantes.** Otro aspecto convergente que se destaca, especialmente entre los países de origen de las personas trabajadoras migrantes como El Salvador, Guatemala, Honduras y México, es la puesta en funcionamiento de portales digitales únicos en los que se difunden las oportunidades de empleo de empleadores en distintos países de destino, todos previamente verificados por los gobiernos para cerciorarse del cumplimiento de los requisitos de elegibilidad de los gobiernos que regulan la contratación de personas trabajadoras extranjeras en sus países.

Al mismo tiempo, estas plataformas digitales fungen como ventanillas únicas oficiales de los programas de carácter gubernamental para el registro

de personas interesadas en postularse a las ofertas de empleo temporal, incluso en países de destino, como el *Seasonal Jobs* de EE. UU. y el *Job Bank* de Canadá; y en los países de origen para difundir los requisitos, derechos y obligaciones, así como los trámites y procedimientos de participación, y para prevenir a las personas trabajadoras sobre posibles fraudes.

3. Coordinación entre las áreas responsables de las políticas laborales y de relaciones exteriores respecto a los programas de migración laboral.

Destaca la cada vez mayor articulación entre las autoridades responsables de las carteras de Exteriores y de Trabajo en los países de origen para negociar y evaluar los programas de migración laboral temporal con los países de destino, así como para supervisar la calidad y veracidad de las ofertas de trabajo y empleadores extranjeros, así como de las condiciones de trabajo y acompañamiento a las personas trabajadoras migrantes durante su estancia en el exterior.

4. Orientación y consejería previa a la partida. En algunos de los países de origen, las autoridades o áreas responsables de facilitar el reclutamiento y los mecanismos de emparejamiento entre personas candidatas a los puestos de trabajo en el exterior y los empleadores que los ofrecen, como son los servicios públicos de empleo, brindan una orientación detallada a las personas trabajadoras que han sido seleccionadas, respecto a las condiciones contractuales de trabajo y actividades laborales, al contexto social en el que desenvolverán sus tareas, y a los mecanismos de apoyo consular a su disposición, orientaciones que permite una mejor integración de las personas trabajadoras en el país de destino.

5. Formación y capacitación de las personas trabajadoras migrantes. En algunos de los países de origen destaca la adopción de servicios de empleo y acciones de formación y capacitación orientadas a elevar la empleabilidad y elegibilidad de las personas trabajadoras migrantes, así como la certificación de sus competencias laborales adquiridas en el exterior, destacando los casos de El Salvador, Guatemala y Honduras. Así como los proyectos e iniciativas de movilidad de personas calificadas entre Alemania y México, y Alemania y Colombia.

B. Prácticas destacadas en los países de destino de personas trabajadoras migrantes

Respecto a los países de destino, puede señalarse que existen buenas prácticas para la protección de las personas trabajadoras migrantes, principalmente relacionadas con la prevención, eliminación y combate a situaciones de abuso, violencia y acoso en el trabajo.

1. **Requisito de elegibilidad a empleadores de personas trabajadoras migrantes.** En los casos de EE. UU. y Canadá, las autoridades laborales de dichos países han establecido medidas reglamentarias tomadas en el marco de sus respectivos programas de empleo temporal para personas trabajadoras extranjeras, que exigen a los empleadores demostrar de manera fehaciente que han realizado esfuerzos razonables y tangibles para ofrecer espacios de trabajo libres de abuso, como condición para recibir las autorizaciones gubernamentales para reclutar y contratar personas trabajadoras migrantes al amparo de dichos programas.
2. **Registros de empleadores y reclutadores.** Las autoridades de EE. UU. y Canadá, como países de destino, han fortalecido en el marco de los programas de empleo temporal, el registro de empleadores y de sus reclutadores a fin de asegurar una adecuada verificación de las actividades de reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras apegadas a las normas que los rigen.
3. **Mecanismos confidenciales y accesibles a las personas trabajadoras migrantes para la presentación de quejas y denuncias.** Los países de destino como EE. UU. y Canadá también se caracterizan por ofrecer a las personas trabajadoras mecanismos accesibles, anónimos, gratuitos y confidenciales para la presentación de denuncias por violaciones o abusos a sus derechos.
4. **Reagrupación familiar.** En países de destino, incluidos España, Costa Rica y México, una tendencia favorable que se destaca en programas de migración laboral es la de permitir la reagrupación de las personas trabajadoras con sus familiares a través de la emisión de permisos o documentos de admisión temporal sin fines de trabajo para cónyuges y dependientes económicos directos como son hijos menores de edad.
5. **Medidas de apoyo a las personas trabajadoras migrantes en casos de emergencia o fuerza mayor.** También algunos países como Canadá y EE. UU. destacan por extender medidas de flexibilización y de apoyo a las personas trabajadoras migrantes, como la posibilidad de cambio de empleador o la continuidad de sus permisos de trabajo, o la posibilidad de tramitar nuevos permisos de estancia o trabajo en el país de destino sin necesidad de retorno en casos de emergencia sanitaria, abuso, o terminación de contrato no imputables al trabajador.

Finalmente, es importante destacar buenas prácticas comunes y resultado de la colaboración entre países de origen y destino. Entre las buenas prácticas

compartidas destacan las orientadas a una mayor protección a las personas trabajadoras migrantes en al menos tres vertientes:

1. **La gratuidad en todos los trámites de registro y selección en los países de origen**, como la prohibición de deducciones no autorizadas y la extracción de comisiones de contratación en el reclutamiento y contratación por parte de reclutadores, intermediarios y empleadores en los países de destino.
2. **La exigencia para empleadores, tanto de las autoridades de los países de origen como de destino**, para que las personas trabajadoras reciban contratos escritos en un idioma comprensible y conteniendo detalladamente las condiciones de empleo, remuneración, lugar y jornadas de trabajo, prestaciones, entre otras, y su revisión previa a la partida por parte de las autoridades del país de origen.
3. **La orientación, asesoría y acompañamiento consular en destino y origen sobre los derechos de las personas trabajadoras migrantes**, y el apoyo a la presentación de denuncias, investigación y resolución, tanto por parte de las autoridades de los países de destino como los de origen, a través de programas como el de asociación consular de los EE. UU.

► Retos, prioridades y recomendaciones

Reconociendo los importantes avances y buenas prácticas identificadas en diferentes esquemas y programas de migración laboral temporal en el continente americano, existen retos y prioridades para fortalecer su eficacia, particularmente en términos de protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y del cumplimiento de las leyes y reglamentaciones migratorias y laborales en los países de origen y destino, así como probar su pertinencia para facilitar vías ágiles y sostenibles para la migración laboral ordenada, legal, circular y segura.

Retos asociados al diseño y a la operación de los programas de migración laboral temporal:

1. **Fortalecimiento de los mecanismos de gobernanza y comunicación entre autoridades de los países de destino para involucrar a las autoridades de los países de origen.** En distintos mecanismos existentes la participación de los países de origen es desigual, mientras que en algunos casos se destaca una alta participación, desde el diseño original del mecanismo o programa, por ejemplo, a través de la difusión de vacantes, el reclutamiento y el acompañamiento en la selección, la orientación previa a

la partida, la protección durante la ejecución de las tareas en destino, y la evaluación al retorno; en otros casos, el propio diseño de los mecanismos no contempla la participación de las autoridades de origen en algunas, e incluso en la mayoría, de estas etapas. Este es el caso especialmente en aquellos instrumentos operados de manera unilateral o que no se encuentran sustentados en acuerdos o convenios bilaterales, como la tarjeta de visitante trabajador fronterizo de México o los programas de visas de trabajo temporales para personas trabajadoras extranjeras de EE. UU. y Canadá.

2. **Registro y supervisión de intermediarios y reclutadores privados.** La inmensa mayoría de procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras migrantes que ocurren al amparo de programas o mecanismos de migración laboral operados a través de acuerdos, convenios, cartas de intención o memorandos de entendimiento por las autoridades migratorias, laborales y de exteriores de los países de origen y destino, coexisten con procesos de reclutamiento y contratación que son gestionados por agencias e intermediarios privados. Esto es resultado de la dificultad para identificar y registrar el sinfín de relaciones existentes entre empleadores en los países de destino y agencias reclutadoras e intermediarios formales e informales en los países de origen, que operan al margen del control o supervisión de los países de origen y que, en muchos casos, no cumplen ni operan bajo estándares establecidos por las reglamentaciones de los países de origen y destino.

El reto fundamental, por tanto, consiste en robustecer las capacidades de vigilancia y cumplimiento de las normas y estándares que regulan la actividad de las agencias de empleo privadas y de aquellas que rigen la contratación de personas trabajadoras extranjeras en los países de destino, y de aquellas que rigen el reclutamiento y la contratación de personas trabajadoras nacionales para puestos de trabajo en el exterior en los países de origen.

3. **Coherencia y consistencia entre los programas unilaterales de visados de trabajo temporal y los acuerdos bilaterales de gestión de la migración laboral temporal.** Un reto asociado al anterior, estrechamente vinculado al diseño de los programas, es la falta de coherencia entre las políticas y programas de visados de trabajo temporal en países receptores de personas trabajadoras migrantes, y las disposiciones adoptadas en acuerdos y cartas de intención bilaterales entre países de origen y países de destino.

Por ejemplo, mientras que algunos países de origen restringen la participación de agencias de empleo privadas en los procesos de reclutamiento al amparo de programas o mecanismos bilaterales con países de destino, las políticas y programas de visados de trabajo temporal para personas trabajadoras extranjeras de los países de destino permiten y promueven la participación de agencias privadas de empleo en los países de origen para esos mismos programas, sin que en muchas ocasiones dichas agencias se encuentren incluso registradas con las autoridades de los países de origen.

El reto, por lo tanto, consiste en realinear y redefinir las disposiciones de los acuerdos bilaterales de migración laboral temporal, de manera que la participación de intermediarios y agentes reclutadores privados se encuentre consistentemente definida y regulada en los espacios jurisdiccionales de los países receptores y los de origen, por ejemplo, a través de su registro, supeditación y actuación bajo los estándares y la vigilancia de las autoridades de los países de origen de las personas trabajadoras migrantes, y mediante el desarrollo de capacidades y protocolos de intercambio permanente de información entre autoridades de los países receptores y los de origen de personas trabajadoras migrantes.

- 4. Mecanismos de trazabilidad de las personas trabajadoras migrantes en las distintas etapas de los procesos de migración laboral temporal.** Los limitados recursos, tanto de países de origen como de destino, dificultan conocer y dar seguimiento a la situación laboral de las personas trabajadoras posterior a los procesos de contratación y una vez que se encuentran en los países de acogida, debido a la dispersión de los centros de trabajo, aunado a las limitadas capacidades y bajo involucramiento en muchos casos de las áreas de inspección laboral de los países de destino. Esta falta de trazabilidad limita en gran medida la evaluación de los procesos de contratación y de los beneficios y áreas de mejora de los programas y mecanismos de migración laboral temporal.

La complejidad para dar seguimiento al retorno de las personas trabajadoras a su regreso a los países de origen también dificulta conocer las dinámicas de las etapas de empleo y retorno como elementos esenciales de evaluación y mejora de los programas.

- 5. Débil coordinación entre agencias y departamentos gubernamentales.** Algunos de los programas de migración laboral analizados también presentan una insuficiente coordinación entre áreas y departamentos gubernamentales, tanto de países de origen y destino, responsables de las áreas de exteriores, migración e inspección laboral. Esta situación genera en

diversos casos duplicidades, por ejemplo, en los procesos de reclutamiento y selección en los países de origen en los que autoridades distintas realizan funciones de reclutamiento y preselección para distintos sectores o países de destino; y en otros casos, inconsistencias de criterios respecto al estatus y protección de las personas trabajadoras migrantes en los países receptores. Por ejemplo, la pérdida involuntaria de empleo no atribuible a las personas trabajadoras una vez en el país receptor suele poner a las personas trabajadoras en una situación de vulnerabilidad e incertidumbre jurídica frente a criterios y lineamientos migratorios poco flexibles en los que el estado de admisibilidad temporal está ligado estrictamente a la existencia de un contrato de trabajo vigente con un empleador específico, lo que en muchas ocasiones disuade a las personas trabajadoras a recurrir a las autoridades para solventar este tipo de situaciones o para ejercer sus derechos laborales frente al riesgo de deportación.

En algunos de los programas, la naturaleza competencial de cada autoridad tiene como resultado una discontinuidad de los procesos de seguimiento del ciclo de la contratación, especialmente a la ejecución de las labores en los países de origen, y a la culminación y retorno en los países de destino, lo que en la mayoría de las ocasiones crea situaciones de vulnerabilidad para las personas trabajadoras migrantes y una pérdida de información valiosa para las autoridades sobre las dinámicas y resultados de los programas para las personas trabajadoras beneficiarias.

- 6. Acceso a información clara, completa y comprensible para las personas trabajadoras y empleadoras sobre los programas de migración laboral temporal.** Entre los retos más importantes presentes en la mayoría de esquemas y programas está el referente a asegurar que la información que se brinda a las personas trabajadoras y a los empleadores sea completa y comprensible, dada la variedad y complejidad de temas y regulaciones involucradas en la contratación de personas trabajadoras extranjeras, que incluyen aspectos migratorios, laborales, de seguridad social, entre otros, y que resultan complejos tanto para las personas trabajadoras, mayormente de bajas cualificaciones, como para los propios empleadores. Por lo tanto, existe un reto de facilitar y hacer más comprensible y accesible la información sobre requisitos, deberes, trámites y procedimientos de los programas, así como de aspectos relevantes para las personas trabajadoras como las deducciones de seguridad social, los impuestos y las pensiones.

Al mismo tiempo, la variedad de países de destino y de origen que interactúan bajo un mismo programa o esquema, dificulta que los propios oficiales a cargo de los programas estén al tanto de las regulaciones que operan en cada caso y que pueden resultar en información incompleta para

las personas trabajadoras en las orientaciones previas a la partida que brindan los responsables de los programas.

7. **Igualdad de oportunidades de participación y de acceso a los programas.** En algunos países de origen y destino, las autoridades permiten a los empleadores seleccionar de manera nominal a personas trabajadoras con las que han trabajado anteriormente, lo que si bien puede tener beneficios de productividad, certeza, y acumulación de experiencia, puede también derivar en situaciones que por una parte limitan las oportunidades de empleo temporal a personas que no han participado en estos programas, y por otro lado, pueden generar condiciones en las que las personas trabajadoras migrantes con experiencia en los programas tengan incentivos a aceptar condiciones de empleo subóptimas, o a no denunciar prácticas que les son desfavorables por temor a no tener garantía de continuidad en una siguiente temporada, neutralizando la eficacia de los mecanismos de denuncia anónima y confidencial que las autoridades de los países de destino ponen a su disposición.

Recomendaciones:

Frente a los retos identificados, se plantean algunas prioridades y recomendaciones generales aplicables al diseño, operación y mantenimiento de los programas de migración laboral en la región, con el propósito de mejorar su alineación con los principios orientadores de las Naciones Unidas sobre programas de migración laboral, a fin de mejorar los resultados y beneficios para personas trabajadoras, empleadores y gobiernos:

1. **Fortalecer las competencias y conocimientos de los oficiales de los departamentos de migración laboral** respecto a las legislaciones de empleo, igualdad, laborales y de seguridad social aplicables en los distintos países de destino, así como el conocimiento de los oficiales de migración y del trabajo de los países de destino sobre las normas de reclutamiento en los países de origen.
2. **Mejorar los procesos de orientación, información y gestión de expectativas de las personas trabajadoras interesadas en los programas de migración laboral,** que incluyan y refuercen no solo información sobre requisitos de participación y características de las ofertas de trabajo, sino también deberes relacionados con las contribuciones y deducciones de seguridad social, retenciones de impuestos, integración social, finanzas personales, así como los procesos de retorno, a fin de fortalecer su empoderamiento para defender sus derechos y cumplir las normas migratorias de los países de destino.

3. **Estudiar e integrar tecnologías de información a los procesos de migración laboral** que permitan fortalecer la trazabilidad y reporte, tanto de personas trabajadoras, y especialmente de los empleadores, para supervisar las condiciones de contratación, empleo y salud de las personas trabajadoras a lo largo de todo el ciclo de contratación, tomando como ejemplo el sistema de trazabilidad laboral de Costa Rica.
4. **Explorar en los países de origen la participación de agencias de empleo privadas registradas ante las autoridades, y de asociaciones de empleadores, en los procesos de reclutamiento de personas trabajadoras,** bajo la supervisión y rectoría de las autoridades laborales y las agencias públicas de empleo, como en el caso de Colombia, a fin de ampliar las capacidades de reclutamiento y de respuesta a los empleadores de los países de destino y las vías de difusión y acceso a los programas de migración laboral temporal.
5. **Difundir desde los países de origen de las personas trabajadoras migrantes temporales, y desde las etapas de reclutamiento, los distintos mecanismos a su alcance en los países de destino,** incluyendo aquellos a su alcance a través de las representaciones diplomáticas y consulados, así como a su retorno en los países de origen, para la presentación de quejas y denuncias por abusos y violaciones a sus derechos, incumplimiento de contratos, y los procesos de investigación, litigio y reparación a los que tienen derecho. Además, fortalecer y replicar procesos colaborativos entre autoridades consulares de los países de origen y autoridades laborales de los países de destino, como el Programa de asociación consular de los EE. UU. para la vigilancia y acompañamiento conjunto a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras migrantes en los países de destino.
6. **Fortalecer la cooperación entre los países de origen y destino, respecto al desarrollo de protocolos de vigilancia que involucren a las correspondientes autoridades de inspección del trabajo,** con la colaboración de asociaciones de empleadores, para detectar, prevenir y combatir situaciones de abuso o incumplimiento de contratos, y para favorecer procesos que permitan el cambio de empleador, la extensión o renovación de permisos de trabajo y estadía, ante situaciones de emergencia y terminación anticipada de contratos no imputables a las personas trabajadoras, además de mecanismos conjuntos para el retorno asistido.
7. **Mejorar la interconectividad y funcionalidad de las plataformas y portales únicos de empleo en el exterior en los países de origen y**

conectarlas con plataformas de ofertas de trabajo existentes en los países de destino, como es el caso de la plataforma *Seasonal Jobs* del Departamento del Trabajo de EE. UU., del *Job Bank* de Canadá y del Portal de Empleo de México, a fin de que las personas trabajadoras interesadas en ofertas de empleo en esos países puedan buscar libremente oportunidades de trabajo sin la necesidad de ofertas nominales que los hagan dependientes de un único empleador para obtener ofertas de trabajo.

- 8. Colaborar con los países de origen y destino en el fortalecimiento e incorporación de la perspectiva de género de los programas de migración laboral temporal**, así como de aspectos relacionados con la reagrupación familiar. Además de estudiar y desarrollar políticas coordinadas y acuerdos entre países de origen y destino que faciliten el ahorro, el envío de remesas y la portabilidad de los beneficios de la seguridad social a las personas trabajadoras migrantes a sus países de origen.
- 9. Desarrollar y poner en marcha mecanismos que faciliten la recolección de información y experiencias de las personas trabajadoras y de los empleadores**, como es el caso del Programa de trabajadores agrícolas temporales México-Canadá, para mejorar la evaluación conjunta de los programas y sus efectos sobre el empleo y los derechos de las personas trabajadoras migrantes y no migrantes; y explorar el desarrollo de programas de reconocimiento y preferencia por parte de países de origen y destino, a empleadores e intermediarios confiables, con prácticas de reclutamiento y contratación equitativa, incluyendo a aquellos empleadores que demuestran que garantizan espacios de trabajo libres de explotación, acoso o violencia, y condiciones de trabajo seguras e higiénicas.
- 10. Promover el trabajo coordinado entre autoridades de los países de origen y destino y los empleadores** para favorecer el reconocimiento de competencias y habilidades de las personas trabajadoras migrantes previas a la partida y al retorno, como en los casos de El Salvador, Guatemala y Honduras, para impulsar su empleabilidad y reinserción laboral.

► Lista de referencias

AECID. 2023. Lanzamiento Edición 2023 Programa de Migración Circular España-Honduras (GECCO-PTTE). <http://www.aecid.hn/sitio/index.php/menu-noticias-externo/947-lanzamiento-edicion-2023-programa-de-migracion-circular-espana-honduras-gecco-ptte>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. 2023. Real Decreto 557/2011, del 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7703&tn=1&p=20230509>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. 2023. Ley Orgánica 2/2009, del 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, del 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-19949>

Agencia Pública de Empleo. 2024. Oferta laboral para enfermeros en Alemania 2024. Agencia Pública de Empleo SENA. <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/personas/Paginas/Convocatorias/Internacionales/Oferta-laboral-para-enfermeros-en-Alemania-2024.aspx>

Bundesagentur für Arbeit. n.d. PROYECTO TEAM 4.1 Profesionales en enfermería y tecnólogos/as en electricidad industrial. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/getattachment/Estrategias/Proyecto-TEAM/ABC-Proyecto-TEAM-4-1-pdf.pdf.aspx?lang=es-CO>

Comisión Presidencial de Gobierno Abierto y Electrónico. n.d. Programa de Trabajo Temporal. Trámites del Gobierno de Guatemala. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://tramites.gob.gt/servicio/1934/>

Federal Ministry of Justice. n.d. Act on the Residence, Economic Activity and Integration of Foreigners in the Federal Territory Residence Act. Gesetze im Internet. Acceso: 8 de febrero de 2024. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_aufenthg/englisch_aufenthg.html#p0401

Gobierno de Colombia. 2022. Alemania y Colombia unidos por la empleabilidad. Servicio Público de Empleo. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/prensa/noticias/2022/alemania-y-colombia-unidos-por-la-empleabilidad>

Gobierno de Costa Rica. 2022. Trabajadores migrantes con documento de trazabilidad laboral tienen derecho de acceso a servicios de salud, económicos y sociales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2022/junio/cp_15_2022.html

Gobierno de El Salvador. 2021. Cancillería y MTPS fortalecen la ejecución del Programa de Migración Laboral. Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador. <https://rree.gob.sv/cancilleria-y-mtps-fortalecen-la-ejecucion-del-programa-de-migracion-laboral/>

Gobierno de El Salvador. 2022. Gobierno del presidente Nayib Bukele impulsa el Programa de Migración Laboral para frenar migración irregular en El Salvador. Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador.
<https://rree.gob.sv/programas/6-movilidad-laboral/>

Gobierno de El Salvador. 2022. Gobierno del presidente Nayib Bukele impulsa el Programa de Migración Laboral para frenar migración irregular en El Salvador - Presidencia de la República de El Salvador.
<https://www.presidencia.gob.sv/gobierno-del-presidente-nayib-bukele-impulsa-el-programa-de-migracion-laboral-para-frenar-migracion-irregular-en-el-salvador/>

Gobierno de El Salvador. n.d. Programa de Migración Laboral. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acceso: 8 de febrero de 2024.
<https://www.mtps.gob.sv/servicios/programa-de-migracion-laboral/>

Gobierno de Guatemala. 2021. Acuerdo Ministerial Número 163-2021. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Acuerdos_Ministeriales/2021/Acuerdo_Ministerial_N%C3%BAmero_163-2021.pdf

Gobierno de la República de Guatemala. 2023. Nueva Plataforma «Tu empleo» revoluciona la intermediación laboral en Guatemala. Prensa del Gobierno de Guatemala. <https://prensa.gob.gt/comunicado/nueva-plataforma-tu-empleo-revoluciona-la-intermediacion-laboral-en-guatemala>

Gobierno de México. 2016. Fomenta STPS Sistema Binacional de Protección de Derechos Humanos para jornaleros mexicanos en Estados Unidos.
<https://www.gob.mx/stps/prensa/fomenta-stps-sistema-binacional-de-proteccion-de-derechos-humanos-para-jornaleros-mexicanos-en-estados-unidos>

Gobierno de México. 2021. El Mecanismo de Movilidad Laboral es normado y coordinado por los gobiernos federales de México y Canadá, mediante el cual se comprometen a impulsar en forma ordenada, legal y segura el flujo de trabajadores temporales mexicanos a Canadá. Movilidad laboral.

<https://www.gob.mx/empleo/articulos/movilidad-laboral>

Gobierno de México. 2021. Mexico and Canada hold annual meeting to review SAWP. <https://www.gob.mx/sre/prensa/mexico-and-canada-hold-annual-meeting-to-review-sawp>

Gobierno de México. 2022. México y Alemania ratifican convenio para la vinculación de profesionales de la salud y turismo con empleadores. Prensa. <https://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-y-alemania-ratifican-convenio-para-la-vinculacion-de-profesionales-de-la-salud-y-turismo-con-empleadores?idiom=es>

Gobierno de México. 2023. Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT). CONAMER. <https://catalogonacional.gob.mx/FichaTramite?traHomoclave=ST-2021-3221-012-A>

Gobierno de México. n.d. Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF) | Instituto Nacional de Migración | Gobierno | gob.mx. Instituto Nacional de Migración. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://www.gob.mx/inm/acciones-y-programas/tarjeta-de-visitante-trabajador-fronterizo-tvtf>

Government of Canada. 2023. Trabajadores extranjeros temporales: sus derechos están protegidos. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/protected-rights-es.html>

Government of Canada. 2023. Cómo denunciar los abusos de los trabajadores extranjeros temporales. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/report-abuse-es.html>

Government of Canada. 2024. Contrato de trabajo para trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá – 2024. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural/apply/mexico-spanish.html#h2.1>

Government of Canada. n.d. Immigration and Refugee Protection Act (SC 2001, c. 27). Justice Law. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/i-2.5/>

Government of Canada. n.d. Immigration and Refugee Protection Regulations. Justice Law. Acceso: 8 de febrero de 2024.
<https://laws.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2002-227/section-209.2.html>

Government of Canada. n.d. Temporary Foreign Worker Program (TFWP): Positive Labour Market Impact Assessment (LMIA) Employers List - Open Government Portal. Open Government. Acceso: 8 de febrero de 2024.
<https://open.canada.ca/data/en/dataset/90fed587-1364-4f33-a9ee-208181dc0b97>

Government of Canada. n.d. Temporary Foreign Workers. Job Bank. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://www.jobbank.gc.ca/temporary-foreign-workers>

Instituto Hondureño de Turismo. 2023. «El Instituto Hondureño de Turismo, Cancillería y Secretaría de Trabajo buscan que más hondureños logren visas temporales en Canadá». <https://www.iht.hn/es/el-instituto-hondureno-de-turismo-cancilleria-y-secretaria-de-trabajo-buscan-que-mas-hondurenos>

Instituto Mexicano del Servicio Social. 2022. «Afilia IMSS a los dos primeros trabajadores guatemaltecos que recibirán los beneficios de la seguridad social». Sitio Web Acercando el IMSS al Ciudadano. IMSS.
<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202205/223>

Instituto Nacional de Administración Pública. 2024. Gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024. La Administración al Día.
<https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1240045>

Memorándum de entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá relativo al programa de los trabajadores agrícolas mexicanos temporales. 1995.
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/delgado_b_a/apendice_A.pdf

Ministerio de Agricultura y Ganadería. n.d. «Ecuador y España ponen en marcha un programa de migración circular para 250 trabajadores agrícolas». El nuevo Ecuador. Acceso: 8 de febrero de 2024.
<https://www.agricultura.gob.ec/ecuador-y-espana-ponen-en-programa-de-migracion-circular-para-250-trabajadores-agricolas/>

Ministerio de Agricultura y Ganadería, Ministerio de Salud, Ministerio de Gobernación y Policía, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Dirección General de Migración y Extranjería. 2022. Protocolo General para la Atención

de la Migración Laboral para las épocas de cosechas agrícolas 2022-2023.
https://www.mtss.go.cr/empleo-formacion/protocolo_migracion_agricola.pdf

Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador. 2023. «Más salvadoreños beneficiados con el Programa de Movilidad Laboral viajan a Estados Unidos a incorporarse a sus puestos de trabajo». Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador. <https://rree.gob.sv/mas-salvadorenos-beneficiados-con-el-programa-de-movilidad-laboral-viajan-a-estados-unidos-a-incorporarse-a-sus-puestos-de-trabajo/>

Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. 2021. Convenio para regular la contratación temporal de trabajadores nicaragüenses en Costa Rica. Gobierno de Costa Rica.
<https://www.rree.go.cr/?sec=exterior&cat=convenios&cont=610&instrumento=2112>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2021. Programa de Trabajo Temporal.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_842680.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2015. «Ministros de Trabajo de Costa Rica y Panamá firman acuerdo para regular flujos migratorios». https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2015/septiembre/Ministros_de_Trabajo_y_Costa_Rica_firman_acuerdo_para_regurar_%20flujos_migratorios.html

Ministerio de Trabajo y Servicio Social. n.d. Formulario solicitud recomendaciones —categoría especial— trabajador temporal, sector agrícola. Acceso: 8 de febrero de 2024. https://www.mtss.go.cr/empleo-formacion/formulario_empleo.html

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. 2023. Acuerdo entre el Reino de España y la República de Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados. La Administración al Día.
<https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1230166>

Organización Internacional del Trabajo. 2022. La migración laboral temporal: desentrañar sus complejidades. Informe analítico.

Procuraduría General de la República. n.d. Ley General de Migración y Extranjería No. 7033. Sistema Costarricense de Información Jurídica. Acceso: 8 de febrero de 2024.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=4694&nValor3=4971&strTipM=TC

Procuraduría General de la República de Costa Rica. 2023. Categoría especial para la regularización migratoria de personas extranjeras para laborar de forma temporal en el sector agropecuario. Sistema costarricense de información jurídica.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=96999&nValor3=130354

Red de las Naciones Unidas sobre la Migración. 2022. Orientaciones sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral. OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_861549.pdf

Secretaría de Gobernación, Instituto Nacional de Migración. n.d. Obtención de la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo. Micrositio Trámites Migratorios. Acceso: 8 de Febrero de 2024. https://www.inm.gob.mx/mpublic/publico/inm-tramites.html?a=thgeGuQHx2k%3D&tr=BItyfwJzmw4%3D&h_sdp00=giUnJ9XgtISVcdYJXduIGw%3D%3D

Secretaría de Relaciones Exteriores. 2022. «México amplía medidas de movilidad laboral y reintegración de personas refugiadas en territorio nacional». <https://embamex.sre.gob.mx/vaticano/index.php/visitas-oficiales/18-comunicados-de-la-sre/766-mexico-amplia-medidas-de-movilidad-laboral-y-reintegracion-de-personas-refugiadas-en-territorio-nacional>

Servicio Nacional de Empleo. n.d. Programa de Trabajo Temporal. Tu Empleo. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/>

Servicio Nacional de Empleo. n.d. ¿Quieres trabajar en Canadá, Estados Unidos o Alemania? OLA. Observatorio Laboral. Acceso: 8 de febrero de 2024. https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/prepare-empleo/Trabaja_extranjero.html

Servicio Nacional de Empleo. n.d. Portal del Empleo. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://www.empleo.gob.mx/trabaja-en-el-extranjero>

Trabajo y Seguridad Social. n.d. Oportunidades de empleo en Estados Unidos. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://www.trabajo.gob.hn/vacantesptte/>

Trabajo y Seguridad Social. n.d. Preguntas frecuentes. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://www.trabajo.gob.hn/preguntas-frecuentes-2/>

Trabajo y Seguridad Social. n.d. Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero (PTTE). Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://www.trabajo.gob.hn/ptte/trabajadores/>

Trabajo y Seguridad Social. n.d. *Temporary Work Program Abroad*. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://www.trabajo.gob.hn/ptte/contactptte/>

Unidad del Servicio Nacional de Empleo. 2023. Manual Operativo del Mecanismo de Movilidad Laboral. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/803962/Manual_MML_2023.pdf

Unidad de Servicio Nacional de Empleo. 2023. Manual Operativo del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/803964/Manual_PTAT_2023.pdf

USAID. n.d. Achieving Dreams Abroad | Honduras. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://www.usaid.gov/honduras/stories/achieving-dreams-abroad>

USAID. n.d. Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OPA/newsreleases/2022/06/ILAB20220565s.pdf>

USAID. n.d. «Un viaje de oportunidades como el programa de visas de trabajo H2 de los Estados Unidos está cambiando vidas». Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://www.usaid.gov/es/el-salvador/stories/un-viaje-de-oportunidades>

US Citizenship and Immigration Services. 2019. Ley de Inmigración y Nacionalidad. <https://www.uscis.gov/es/leyes-y-politicas/legislacion/ley-de-inmigracion-y-nacionalidad>

US Citizenship and Immigration Services. 2023. Trabajadores Agrícolas Temporales H-2A. <https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-estados-unidos/trabajadores-temporales-no-inmigrantes/trabajadores-agricolas-temporales-h-2a>

US Citizenship and Immigration Services. 2024. Aumento temporal de visas H-2B de no inmigrante para el año fiscal 2024.

<https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-estados-unidos/trabajadores-temporales-no-inmigrantes/trabajadores-temporales-no-agricola-h-2b/aumento-temporal-de-visas-h-2b-de-no-inmigrante-para-el-ano-fiscal-2024>

US Citizenship and Immigration Services. 2024. Trabajadores Temporales No Agrícola (H-2B). <https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-estados-unidos/trabajadores-temporales-no-inmigrantes/trabajadores-temporales-no-agricola-h-2b>

US Department of Labor. 2023. H-2A Adverse Effect Wage Rates (AEWRs). FLAG.DOL.GOB. <https://flag.dol.gov/wage-data/adverse-effect-wage-rates>

US Department of Labor. n.d. Conectándote con tu próximo trabajo temporal o de temporada. Seasonal Jobs. Acceso: 8 de Febrero de 2024. <https://seasonaljobs.dol.gov/es>

U.S. Department of Labor. n.d. Support from your home country. Acceso: 8 de febrero de 2024. <https://www.dol.gov/general/migrantworker/support>