



Organización
Internacional
del Trabajo



► Alcance e implementación de los acuerdos internacionales de la seguridad social

Análisis en los países miembros de la Conferencia Regional sobre Migración (CRM)

► **Alcance e implementación de los acuerdos internacionales de la seguridad social**

Análisis en los países miembros de la Conferencia Regional sobre Migración (CRM)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2024

Primera edición 2024



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: *Alcance e implementación de los acuerdos internacionales de la seguridad social: Análisis en los países miembros de la Conferencia Regional sobre Migración (CRM)*, 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 9789220412978 (PDF web)

Publicado también en inglés: *Scope and implementation of international social security agreements: Analysis in the member countries of the Regional Conference on Migration (RCM)*, ISBN 9789220416181 (web PDF) - San José: International Labour Office, 2024.

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 firmadas 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.

Documento elaborado en el marco de la ejecución del Programa Regional sobre Migración de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) con el financiamiento de la Oficina de Población, Refugiados y Migración (PRM) del Departamento de Estado de los Estados Unidos.

► Índice

Presentación	7
► 1. Introducción	8
► 2. Metodología	12
► 3. Mapeo de la normativa nacional, regional e internacional sobre protección social de la población trabajadora migrante	14
► 4. Análisis de la legislación nacional y los acuerdos internacionales de protección social para las personas trabajadoras migrantes	24
4.1 Alcance de las convenciones y convenios internacionales vinculados con la población migrante	25
4.2 Alcance de la legislación nacional vinculada con la protección social de la población migrante	35
Belice	35
Canadá	38
Costa Rica	41
El Salvador	45
Estados Unidos	49
Guatemala	51
Honduras	52
México	53
Nicaragua	55
Panamá	56
República Dominicana	58
4.3 Avances y desafíos en la aplicación de la legislación nacional vinculada con la población migrante	60
► 5. Acuerdos internacionales de seguridad social en los países miembros de la CRM	70
5.1 Consideraciones sobre la implementación de los acuerdos internacionales y regionales	71
5.2 Avances y desafíos en la aplicación de los acuerdos internacionales	83
5.3 Portabilidad de las prestaciones de la seguridad social	92
► 6. Reflexiones finales sobre los acuerdos internacionales de seguridad social	96
Referencias	101



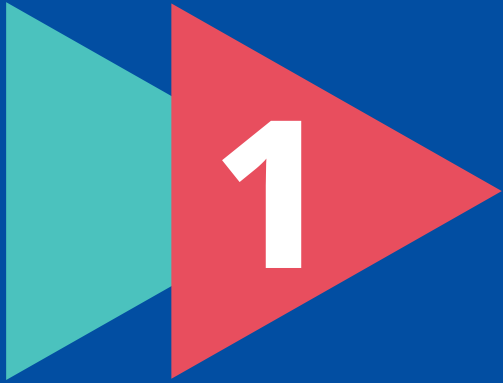
► Presentación

Este informe presenta un *análisis del alcance e implementación de los acuerdos internacionales de la seguridad social en los países miembros de la Conferencia Regional sobre Migración* (en adelante, CRM), incluyendo los acuerdos bilaterales y multilaterales entre los países. El estudio abarca a los once países que conforman la CRM: Belice, Canadá, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

El estudio constituye una sistematización de la experiencia regional en lo referido a los avances y desafíos de los acuerdos internacionales destinados a contribuir en el reconocimiento y garantía del derecho de la seguridad social de la población migrante. Estos acuerdos establecen un marco jurídico para coordinar los regímenes de seguridad social entre diferentes países, cuya cobertura se puede extender a una o varias ramas de la seguridad social. Los acuerdos pueden ser bilaterales o multilaterales. Estos instrumentos jurídicos son una herramienta fundamental para proteger los derechos de las personas migrantes y un mecanismo para cerrar las brechas en materia de seguridad social, principalmente en un contexto de aumento de la movilidad internacional.

Previo al análisis de los acuerdos entre los países, este informe examina la normativa nacional e internacional disponible. Esto incluye la comprensión de los códigos de trabajo, leyes de seguridad social, leyes de migración, así como de instrumentos jurídicos internacionales de seguridad social (convenciones y convenios) vinculados con la población trabajadora migrante. Esta información es esencial para comprender el tipo de cobertura y protección disponible para las personas migrantes en cada país, una vez que los acuerdos internacionales son implementados.

Este estudio fue elaborado por Leonardo Merino Trejos, especialista en políticas públicas y seguridad social. Se contó con el apoyo y supervisión técnica de la OIT a través de Fabio Durán, especialista en protección social; Noortje Denkers, especialista en migración laboral y movilidad; Juan Ignacio Castillo, oficial técnico de migración laboral; y José Francisco Ortiz, oficial técnico de protección social.



Introducción

La migración internacional es un fenómeno histórico que ha ganado particular relevancia en el contexto actual, especialmente en América Latina, debido al significativo número de personas que se mueven a través de las fronteras en busca de oportunidades económicas, seguridad o refugio. Estos flujos tienen beneficios económicos y sociales para los países tanto de origen como de destino, usualmente poco medidos e incluso invisibilizados. También generan una serie de desafíos complejos, entre ellos la protección de los derechos de las personas migrantes.

La seguridad social, o protección social, es un derecho humano fundamental estructurado sobre la base de un conjunto de principios generales, entre los que se encuentra el de igualdad de trato y no discriminación, que exigen a los Estados desarrollar leyes y programas de protección social inclusivos. Sin embargo, a nivel mundial muchas personas trabajadoras están legalmente excluidas de los regímenes de seguridad social, y, por tanto, se encuentran expuestas a un conjunto amplio de riesgos sociales. En general, el acceso de las personas trabajadoras migrantes a la protección social es un gran desafío en todo el mundo (OIT 2021).

Si bien esta situación refleja la realidad de muchas personas trabajadoras con empleos informales, las personas migrantes pueden enfrentar obstáculos adicionales para acceder a la protección social, como sufrir una exclusión legal basada en la nacionalidad, independientemente de si se encuentran en una situación regular o irregular. La legislación de cada país, junto con los acuerdos regionales o internacionales de seguridad social, desempeñan un papel fundamental para que las personas trabajadoras migrantes y sus familias tengan acceso a la protección social, independientemente del lugar de origen o de residencia.

Según lo señala la OIT (2021), aunque existe un marco jurídico internacional claro que informa en materia del derecho a la seguridad social, en la práctica este derecho no garantiza un acceso universal y efectivo a la asistencia médica y a todas las prestaciones de seguridad social para las personas trabajadoras migrantes. De hecho, en muchos países, diversos obstáculos legales, administrativos y de otro tipo impiden que esa población acceda a la protección social integral.

 La seguridad social, o protección social, es un derecho humano fundamental estructurado sobre la base de un conjunto de principios generales, entre los que se encuentra el de igualdad de trato y no discriminación, que exigen a los Estados desarrollar leyes y programas de protección social inclusivos.

En este contexto, en el año 1996 se crea la CRM como un «proceso consultivo regional voluntario, que permite la toma de decisiones por consenso y proporciona un espacio para la discusión respetuosa, franca y honesta sobre la migración regional e internacional, asegurando una mayor coordinación, transparencia y cooperación» (CRM 2024). Está integrada por once países: Belice, Canadá, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana. La iniciativa trabaja para promover esfuerzos regionales para fortalecer la gobernanza migratoria efectiva, resguardar los derechos humanos de las personas migrantes, promover el desarrollo sostenible, determinar prioridades estratégicas y atender los desafíos que afronta la región en el ámbito migratorio.

Con el propósito de profundizar en el análisis de la situación de la protección social de las personas trabajadoras migrantes en los países de la CRM, este estudio elabora un diagnóstico sobre el alcance de la normativa existente y, en especial, de los acuerdos internacionales de seguridad social. Esto mediante una revisión detallada de la legislación nacional, regional e internacional. Sus objetivos específicos son:



Mapear y analizar la información sobre el marco legal nacional e internacional (convenios, acuerdos, entre otros) vinculada con la seguridad social para las personas migrantes en los países que conforman la CRM, con el propósito de conocer el contexto en el cual se aplican los acuerdos internacionales de seguridad social.



Analizar el alcance, los avances y los desafíos en la implementación de acuerdos internacionales de seguridad social, tanto bilaterales como multilaterales, así como aspectos estratégicos para el mejoramiento de su aplicación.

El presente estudio genera información valiosa e insumos para diseñar, aplicar y promover políticas, programas y acciones orientadas a fortalecer la implementación de los acuerdos internacionales, así como explorar la inclusión de nuevos acuerdos en el contexto de los países miembros de la CRM.

El documento incluye las siguientes secciones:

- Marco conceptual y metodológico
- Mapeo de la normativa nacional, regional e internacional en el ámbito de la seguridad social para personas migrantes
- Análisis de la aplicación de la normativa nacional
- Análisis del alcance e implementación de los acuerdos internacionales
- Consideraciones finales





Metodología

Para la OIT, la protección social es «un derecho humano y se define como el conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social durante todo el ciclo de vida» (OIT 2022). La protección social se materializa a través de un conjunto de funciones: vejez, asistencia en salud, invalidez/discapacidad, sobrevivencia, enfermedad, maternidad, paternidad, familia e hijos, acceso a la educación, desempleo, riesgos profesionales, garantía de empleo, vivienda, alimentación y nutrición, acceso para la población en situación de pobreza, y promoción y desarrollo social. Los sistemas de protección social abordan todos estos ámbitos de política mediante una combinación de regímenes contributivos de seguro social, principalmente, y de prestaciones no contributivas financiadas por impuestos, incluidos los programas y beneficios de la asistencia social. En algunos países, los términos «protección social» y «seguridad social» pueden tener significados diferentes. Sin embargo, para la OIT y en el marco de este informe, ambos conceptos se utilizan indistintamente (OIT 2022).

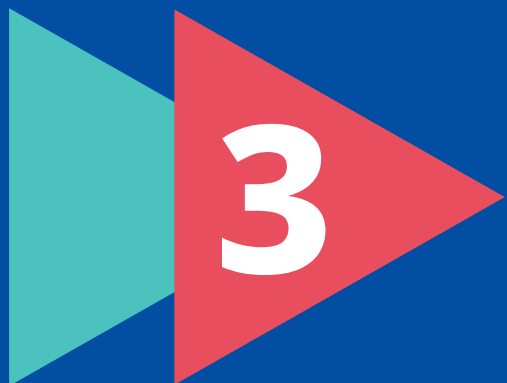
El estudio hace una priorización de los programas contributivos de la protección social y la cobertura de la población trabajadora migrante. No obstante, también se incluyen acuerdos o instrumentos referidos de la población migrante en general, y no solo de la población trabajadora.

En cuanto al concepto de «migración» utilizado en este estudio, se refiere al movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, a través de una frontera internacional o dentro de un país. El término «migración internacional» se circunscribe al movimiento de personas a través de una frontera internacional hacia un país del cual no son nacionales (OIM 2019). Esta definición abarca a todas las personas independientemente de su estado legal, de si el movimiento es

voluntario o involuntario, de cuáles son las causas del movimiento y de la duración de la estadía, sea temporal o permanente (ONU 2023).

La metodología para el diagnóstico se basa en cuatro etapas, diseñadas para alcanzar los objetivos establecidos.

- 1** La **primera etapa** consistió en una revisión documental para mapear y sistematizar los convenios, acuerdos y marcos jurídicos a nivel nacional e internacional relacionados con la seguridad social para personas trabajadoras migrantes. La revisión ofrece una base informativa sólida para dimensionar el marco legislativo de cada país, que incluye los instrumentos jurídicos internacionales ratificados.
- 2** En la **segunda etapa** se realizó un análisis detallado de los contenidos de los instrumentos jurídicos identificados en la revisión documental. Se analizan leyes, regulaciones y políticas nacionales, identificando avances y desafíos en la aplicación. Esta revisión ayuda a comprender mejor el contexto en el que se aplican los acuerdos internacionales y da luces sobre la cobertura legal que accede la población migrante.
- 3** La **tercera etapa** aborda un análisis comparativo de los contenidos normativos internacionales y regionales con la normativa nacional de cada país miembro de la CRM, con énfasis en los acuerdos internacionales.
- 4** En la **cuarta etapa**, con base en los resultados de las etapas anteriores, se identifican áreas de oportunidad para mejorar la implementación de los acuerdos existentes en los países miembros de la CRM.



Mapeo de la normativa nacional, regional e internacional sobre protección social de la población trabajadora migrante

El objetivo de esta sección es identificar y sistematizar la legislación, convenios, acuerdos y marcos jurídicos relacionados con la seguridad social de las personas migrantes en los países que forman parte de la CRM. Se recopilan documentos relevantes que abarcan desde las legislaciones nacionales hasta los acuerdos internacionales, con el fin de proporcionar una visión integral de las normativas vigentes y permitir una comprensión profunda de cómo cada país aborda la protección social de la población migrante. Esta información es crucial para comprender posteriormente el alcance práctico de los acuerdos internacionales en materia de seguridad social.

► **Identificación y recopilación de los marcos jurídicos**

La cantidad y variedad de marcos normativos que regulan la seguridad social y que tienen incidencia en las personas trabajadoras migrantes varían considerablemente entre los países miembros de la CRM. La normativa nacional de cada país proporciona el marco legal específico que regula los derechos y beneficios de la seguridad social para las personas trabajadoras migrantes. Los documentos del estudio incluyen leyes, políticas, decretos, protocolos, reglamentos, planes nacionales, entre otras disposiciones legales que establecen las obligaciones y derechos de seguridad social a lo interno de cada país.

Asimismo, se incluyen los convenios y los acuerdos regionales e internacionales que reflejan los esfuerzos de cooperación entre los países miembros de la CRM para armonizar y fortalecer la protección social transfronteriza. La tabla 1 presenta el resultado de la sistematización realizada.

Esta sistematización es el primer paso para comprender la situación actual de la protección social de la población trabajadora migrante en la región, en el marco de los acuerdos internacionales. También da luces sobre las tendencias, brechas y áreas de convergencia en la normativa entre los países.

► **Tabla 1. Mapeo de legislación nacional, convenios y acuerdos bilaterales, multilaterales e internacionales en materia de seguridad social de personas trabajadoras migrantes en los países miembros de la CRM** (a junio de 2024)

País	Legislación nacional	Convenios y acuerdos bilaterales y multilaterales (CRM)	Convenios y acuerdos internacionales
 Belice	• Ley de Trabajo (Labour Act), capítulo 297 • Ley de Seguridad Social (Social Security Act), capítulo 44 • Ley de Inmigración (Immigration Act), capítulo 156		• Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares • Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial • Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1949 (núm. 97)
 Canadá	• Immigration and Refugee Protection Act • Immigration and Refugee Protection Regulations • Employment Standards Act • Temporary Foreign Worker Program • Workplace Safety and Health Acts • An Immigration Plan to Grow the Economy • Canada's Immigration Levels Plan 2024-2026	• Tratado entre Canadá, Estados Unidos y México (T-MEC) • Acuerdo sobre Seguridad Social entre Canadá y la Unión Europea • Convenio de Seguridad Social entre México y Canadá	• Acuerdo sobre Seguridad Social entre Canadá y Australia • Acuerdo sobre Seguridad Social entre Canadá e Israel • Acuerdo sobre Seguridad Social entre Canadá y Japón • Acuerdo sobre Seguridad Social entre Canadá y Corea del Sur • Acuerdo sobre Seguridad Social entre Canadá y Uruguay • Acuerdo sobre Seguridad Social entre Canadá y Chile
 Costa Rica	• Ley N.º 17. Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y reglamentos • Código de Trabajo • Reglamento de la Ley General de Migración y Extranjería • Ley N.º 9764. Ley General de Migración • Ley de Protección al Trabajador (Ley N.º 7983) • Protocolo general para la atención de la migración laboral en épocas de cosechas agrícolas, 2022-2023	• Convenio bilateral con Nicaragua • Convenio bilateral con Panamá • Convenio bilateral con Guatemala	• Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial • Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

País	Legislación nacional	Convenios y acuerdos bilaterales y multilaterales (CRM)	Convenios y acuerdos internacionales
 El Salvador	• Código de Trabajo • Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones y Subsistemas de Pensiones • Ley de Promoción del Empleo • Decreto N.º 655 • Reglamento de aplicación de los seguros de invalidez, vejez y muerte • Ley del Seguro Social • Reglamento para la aplicación del régimen del seguro social • Política Nacional para la Protección y Desarrollo de la Persona Migrante Salvadoreña y su Familia • Plan Nacional de Desarrollo, Protección e Inclusión de la Persona Migrante y su Familia	• Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social • Convenio bilateral con Guatemala • Convenio bilateral con Panamá	• Convenio núm. 102 • Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares • Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
 Estados Unidos	• Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act, FLSA) • Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA) • Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Act, OSHA) • Ley de Compensación de Trabajadores (Workers' Compensation Law)	• Tratado entre Canadá, Estados Unidos y México (T-MEC) • Acuerdos bilaterales de seguridad social (Totalization Agreements): • Alemania • Australia • Austria • Bélgica • Brasil • Canadá • Chile • Corea del Sur • Dinamarca • España • Finlandia • Francia • Grecia • Irlanda • Italia • Japón • Luxemburgo • Noruega • Países Bajos • Polonia • Portugal • Suecia • Suiza • Reino Unido	

País	Legislación nacional	Convenios y acuerdos bilaterales y multilaterales (CRM)	Convenios y acuerdos internacionales
 Guatemala	• Acuerdo 1543 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social • Código de Trabajo de Guatemala • Ley de Migración y su Reglamento	• Convenio bilateral con Honduras • Convenio bilateral con El Salvador • Convenio bilateral con Nicaragua • Convenio bilateral con Costa Rica	• Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares • Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial • Convenio núm. 97 • Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
 Honduras	• Código de Trabajo • Ley del Seguro Social • Ley de Migración y Extranjería • Ley Marco del Sistema de Protección Social	• Convenio bilateral con Guatemala • Convenio bilateral con Nicaragua • Convenio bilateral con Panamá • Convenio bilateral con México	• Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares • Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial • Convenio núm. 102
 México	• Ley del Seguro Social • Ley Federal de Trabajo • Reglamento de la Ley General de Salud en materia de prestación de servicios de atención médica • Reglamento de prestaciones médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social • Política Nacional de Migración	• Convenio de Seguridad Social entre México y Canadá • Tratado entre Canadá, Estados Unidos y México (T-MEC) • Convenio bilateral con Honduras • Convenio bilateral con España	• Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares • Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial • Convenio núm. 102 • Convenio núm. 118
 Nicaragua	• Ley de Seguridad Social • Decreto N.º 974	• Convenio bilateral con Costa Rica • Convenio bilateral con Guatemala • Convenio bilateral con Panamá • Convenio bilateral con Honduras	• Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares • Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
 Panamá	• Decreto de Ley N.º 3 • Política Migratoria y de Extranjería • Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social • Ley N.º 51	• Convenio bilateral con Costa Rica • Convenio bilateral con Guatemala • Convenio bilateral con Nicaragua • Convenio bilateral con Honduras	• Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

País	Legislación nacional	Convenios y acuerdos bilaterales y multilaterales (CRM)	Convenios y acuerdos internacionales
 República Dominicana	• Código de Trabajo • Ley N.º 188-07 • Reglamento de pensiones • Reglamento sobre aspectos generales de afiliación al seguro familiar • Reglamento sobre el Seguro de Riesgos Laborales • Reglamento sobre el Seguro Familiar de Salud y el Plan Básico de Salud	• Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social • Convenio bilateral con España • Convenio bilateral con Ecuador	• Convenio núm. 102 • Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

El mapeo de legislación presentado en la tabla 1 evidencia que los países de la región han avanzado en el desarrollo de normativa en el ámbito de la seguridad social, así como en el establecimiento de convenios. Existen lagunas en ámbitos específicos de protección, pues en algunos países los acuerdos incluyen solo ciertas prestaciones de la seguridad social, particularmente pensiones y protección social en salud. Como se verá más adelante, también se identifican grupos excluidos en estos marcos legales en la mayoría de los países, como es el caso de las personas trabajadoras migrantes temporales.

Por otro lado, aunque los acuerdos bilaterales son más comunes, muy pocos países de la región han ratificado convenios multilaterales, como el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, ratificado únicamente por El Salvador y República Dominicana. Por su parte, la ratificación de algunos convenios de la OIT, como el Convenio núm. 102, daría una mayor completitud a la legislación existente (prestaciones mínimas, igualdad de trato, entre otros aspectos); sin embargo, este Convenio aún no ha sido ratificado por seis países.

Aunque los acuerdos bilaterales son más comunes, muy pocos países de la región han ratificado convenios multilaterales, como el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, ratificado únicamente por El Salvador y República Dominicana.





Análisis de la legislación nacional y los acuerdos internacionales de protección social para las personas trabajadoras migrantes

La legislación nacional e internacional en materia de seguridad social juega un papel esencial en asegurar que las personas trabajadoras puedan acceder a beneficios y servicios fundamentales como la atención de salud, las pensiones y las prestaciones por enfermedad y maternidad, entre otras prestaciones de la seguridad social. Estas no solo contribuyen al bienestar de las personas nacionales y migrantes, sino que también promueven la estabilidad y la cohesión social. Esta sección se enfoca en analizar el alcance de la legislación nacional e internacional, identificando los avances y desafíos para su aplicación, con el fin de proporcionar insumos que faciliten una mejor comprensión del impacto práctico que los acuerdos internacionales pueden tener en los países. Primero se examina el alcance de las convenciones y los convenios internacionales, y luego se revisa el marco normativo de cada país.

► 4.1 Alcance de las convenciones y los convenios internacionales vinculados con la población migrante

Como señala la OIT (2021), las convenciones y recomendaciones de las Naciones Unidas y sus agencias establecen un sólido marco legal internacional para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras migrantes en lo que respecta a la protección social. Estos instrumentos se basan en principios fundamentales de igualdad de trato y no discriminación, y proporcionan directrices valiosas sobre cómo ampliar la cobertura de protección social para las personas trabajadoras migrantes, incluyendo la transferibilidad o reconocimiento de derechos y beneficios de seguridad social a través de las fronteras. Antes de analizar la implementación de estos acuerdos internacionales, la tabla 2 presenta una síntesis de las convenciones y convenios firmados por los países miembros de la CRM.

► **Tabla 2. Sistematización de los principales convenios y recomendaciones firmados por los países miembros de la CRM**

País	Convenciones y convenios internacionales	Avances en la alineación con las leyes y normativas nacionales	Mecanismos administrativos y operativos
 Belice	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	• Belice ha incorporado varios aspectos de la Convención en su legislación laboral y migratoria, que busca asegurar la igualdad de trato para las personas trabajadoras migrantes en áreas como el salario, condiciones de trabajo y acceso a servicios sociales.	• El Ministerio de Trabajo de Belice desempeña un papel crucial en la implementación de esta Convención al supervisar y velar por las condiciones laborales.
	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	• La Constitución de Belice, la Ley de Trabajo y la Ley de Seguridad Social incluyen disposiciones que prohíben la discriminación racial y garantizan la igualdad ante la ley, buscando alinearse con los principios de la Convención.	• La Comisión de Derechos Humanos de Belice recibe y procesa quejas de discriminación racial, además de promover la igualdad y la no discriminación a través de campañas educativas y programas de sensibilización.
 Costa Rica	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	• La Ley de Migración regula los derechos y deberes de las personas migrantes en Costa Rica, asegurando su acceso a los servicios públicos y protegiendo sus derechos fundamentales, que incluye el derecho a no ser discriminados.	• Los tribunales y organismos como la Defensoría de los Habitantes supervisan y hacen cumplir las leyes antidiscriminatorias. Por otra parte, el gobierno aplica mecanismos de revisión y supervisión de sus políticas migratorias y de protección social para asegurar que se estén implementando sin discriminación y en conformidad con la Convención.
	Convenio núm. 102	• El sistema de seguridad social ha avanzado en los últimos años para cumplir progresivamente con los parámetros y disposiciones del Convenio núm. 102, en beneficio tanto de la población nacional como migrante.	• La Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), como entidad principal encargada de la administración de los beneficios de seguridad social en Costa Rica, ha consolidado reformas que progresivamente permitan cumplir con las disposiciones del Convenio núm. 102.
 El Salvador	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	• El Salvador ha incorporado principios de la Convención en su legislación laboral y de seguridad social. La Ley de Migración y Extranjería y el Código de Trabajo contienen disposiciones que buscan proteger a las personas trabajadoras migrantes.	• La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y otras entidades tienen la función de proteger los derechos de todas las personas, incluidas las personas migrantes.

País	Convenciones y convenios internacionales	Avances en la alineación con las leyes y normativas nacionales	Mecanismos administrativos y operativos
 El Salvador	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	- Según lo establecido en el Código de Trabajo de El Salvador, se prohíbe discriminar a las personas por su raza, origen étnico o nacionalidad. Esto acorde a los principios de la Convención, que tienen como objetivo erradicar cualquier forma de discriminación en el acceso al trabajo y otras esferas de la vida social y económica. - Además, en El Salvador se han establecido políticas y programas enfocados en evitar la discriminación racial en distintos ámbitos, buscando garantizar que los migrantes no sean sujetos de trato injusto al momento de acceder a servicios o empleo.	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) supervisa el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social, considerando las disposiciones antidiscriminatorias, para proteger a todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes.
	Convenio núm. 102	La implementación reciente del Convenio representa un paso importante en la consolidación del sistema de seguridad social. Análisis previos elaborados por la OIT evidencian la necesidad de plantear reformas a la Ley del Seguro Social y principalmente a la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones y Subsistemas de Pensiones (SAP) para apuntalar hacia el cumplimiento integral de este Convenio.	En El Salvador, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y las instituciones que forman parte de la Ley SAP son parte de las principales entidades encargadas de administrar las prestaciones de la seguridad social.
 Guatemala	Convenio núm. 118	Guatemala ha ratificado este Convenio y ha buscado adaptar su legislación para asegurar que las personas trabajadoras migrantes reciban los mismos beneficios y protecciones que las personas trabajadoras guatemaltecas.	El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es una de las instituciones responsables de asegurar el cumplimiento del Convenio núm. 118 en Guatemala. Esto incluye la creación de mecanismos para garantizar en la práctica una igualdad de trabajo a los asegurados, indistintamente de la nacionalidad.
 Honduras	Convenio núm. 102	Ratificado en 2012. Honduras presenta desafíos en el cumplimiento integral de las disposiciones del Convenio núm. 102, incluyendo aspectos de cobertura y financiamiento. Esta situación presenta el desafío de brindar una cobertura integral tanto para las personas nacionales como extranjeras.	El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) es la entidad principal encargada de la administración de los beneficios de seguridad social en Honduras, asegurando que se cumplan las normas mínimas establecidas por el Convenio núm. 102. En la práctica, se requieren de reformas legales para alinear el marco legal con las disposiciones de este Convenio.

País	Convenciones y convenios internacionales	Avances en la alineación con las leyes y normativas nacionales	Mecanismos administrativos y operativos
 Honduras	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	Ha buscado adaptar su marco legal para proteger los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias. Esto incluye la igualdad de trato en el empleo, acceso a servicios sociales, entre otras disposiciones.	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y el Instituto Nacional de Migración (INM) son los responsables de supervisar y garantizar el cumplimiento de este Convenio. Esto incluye la aplicación de políticas de integración y programas de apoyo para las personas trabajadoras migrantes.
	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	La Ley de Migración regula la situación migratoria de las personas extranjeras, incluyendo disposiciones que buscan proteger los derechos humanos de los migrantes y asegurar que no sean objeto de discriminación.	Honduras ha establecido políticas para integrar a las personas migrantes, respetando su diversidad cultural y protegiendo sus derechos fundamentales.
 México	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	México, como signatario de esta Convención, ha adaptado su marco legal para proteger los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias. Esto incluye la igualdad de trato en el empleo, acceso a servicios sociales, entre otras disposiciones.	La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Nacional de Migración (INM) son responsables de supervisar y garantizar el cumplimiento de este Convenio.
	Convenio núm. 102	México fue de los primeros países de la subregión en ratificar el Convenio núm. 102. El país enfrenta desafíos normativos para el cumplimiento integral del instrumento, principalmente en la gestión de las prestaciones de invalidez, vejez y muerte.	El Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) es una de las entidades encargadas de la administración de los beneficios de seguridad social, y responsable de asegurar el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Convenio núm. 102.
	Convenio núm. 118	La ratificación del Convenio ha permitido la adopción de reformas en la legislación para garantizar que las personas trabajadoras migrantes reciban los mismos beneficios y protecciones que las personas trabajadoras mexicanas.	El IMSS es una de las principales instituciones orientadas al cumplimiento del Convenio núm. 118. Esto incluye la coordinación con otras instituciones y agencias internacionales para garantizar que las personas trabajadoras migrantes y sus familias tengan acceso a los mismos beneficios de seguridad social que las personas mexicanas.

País	Convenciones y convenios internacionales	Avances en la alineación con las leyes y normativas nacionales	Mecanismos administrativos y operativos
 Nicaragua	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	Dentro de su marco legal, la legislación incluye la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias. Esto comprende la igualdad de trato en el empleo, el acceso a servicios sociales y la protección contra la explotación y el abuso.	El Ministerio del Trabajo (MITRAB) y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) son responsables de supervisar y garantizar el cumplimiento de este Convenio.
	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	En Nicaragua, la Ley de Migración regula la situación migratoria y busca garantizar la protección de los derechos humanos de las personas migrantes, asegurando que no sean objeto de discriminación por razones de origen, nacionalidad o raza.	Las personas migrantes tienen el derecho de acceder a los tribunales nicaragüenses para denunciar violaciones a sus derechos, incluyendo actos de discriminación racial.
 Panamá	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	La legislación incluye lo relacionado a la igualdad de trato en el empleo, acceso a servicios sociales, entre otras disposiciones.	El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) y la Caja de Seguro Social (CSS) son parte de las instituciones responsables de supervisar y garantizar el cumplimiento de esta Convención.
	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	La legislación resalta el respeto por la dignidad humana y los derechos fundamentales de las personas migrantes.	El MITRADEL supervisa el cumplimiento de los derechos laborales y asegura que las personas migrantes reciban un trato justo en el ámbito laboral, sin discriminación por motivos raciales.
 República Dominicana	Convenio núm. 102	La ratificación del Convenio representa un desafío del sistema de protección social dominicano para el cumplimiento de las disposiciones de los instrumentos en las diferentes ramas de la seguridad social.	El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) y la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) cumplen un papel importante en la gestión y supervisión de las prestaciones de la seguridad social, y de las disposiciones jurídicas y reglamentarias para el cumplimiento del Convenio.
	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	La legislación nacional establece la prohibición de la discriminación en diversas formas, incluida la discriminación racial.	El Ministerio de Trabajo tiene la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de los derechos laborales, incluidos los de los migrantes. Sin embargo, en la práctica, la discriminación en el lugar de trabajo, especialmente contra trabajadores migrantes indocumentados, es un problema persistente.

La sistematización de la tabla 2 evidencia que todas las naciones miembros de la CRM han ratificado al menos un convenio o acuerdo internacional. A pesar de la importancia de estos instrumentos para ampliar la cobertura de la seguridad social, resguardar los derechos de las personas migrantes, armonizar la legislación y fortalecer la justicia social, en general, algunos países enfrentan aún desafíos para su cumplimiento integral.

El más común es la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, aunque solo ha sido ratificado por 5 de los 11 países. Por su parte, el Convenio núm. 102, considerado la base de todos los convenios de la OIT sobre seguridad social por establecer las normas mínimas acordadas a nivel mundial para las nueve ramas de la seguridad social, ha sido ratificado en apenas 5 miembros de la CRM.

En mayor o menor medida, varios de estos países han adaptado la legislación nacional para: i) asegurar la igualdad de trato para las personas trabajadoras migrantes, ii) buscar la igualdad de acceso a los beneficios de seguridad social para todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad, y iii) asegurar que el sistema de seguridad social cumpla con los requisitos mínimos establecidos por la OIT, aunque con desafíos pendientes en algunos países.

Algunas consideraciones sobre los mecanismos administrativos para la aplicación de los instrumentos citados anteriormente son:

- La implementación, supervisión y puesta en marcha de políticas para resguardar el cumplimiento de los convenios de la mano de entidades públicas. Tal es el caso del Ministerio de Trabajo de Belice; el MTSS y la Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica; la STSS y el INM de Honduras; la STPS y el INM de México; el MITRAB de Nicaragua; el MITRADEL de Panamá; el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores de República Dominicana.
- La participación relevante de instituciones de seguridad social encargadas de la administración de los beneficios de la seguridad social a nivel nacional, como la CCSS en Costa Rica, el ISSS en El Salvador, el IGSS en Guatemala, el IHSS en Honduras, el IMSS en México, el INSS en Nicaragua, la CSS en Panamá y el CNSS en República Dominicana.
- En algunos casos están involucrados otros actores, como la Comisión de Derechos Humanos de Belice, que recibe y procesa quejas de discriminación racial. De manera análoga, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador se ubica como la principal encargada de proteger los derechos de esta población en dicho país.

 El Convenio núm. 102, considerado la base de todos los convenios de la OIT sobre seguridad social por establecer las normas mínimas acordadas a nivel mundial para las nueve ramas de la seguridad social, ha sido ratificado en apenas 5 miembros de la CRM.

► 4.2 Alcance de la legislación nacional vinculada con la protección social de la población migrante

Este apartado explora el alcance de dichas legislaciones nacionales y ofrece consideraciones generales sobre su implementación, basándose en un análisis de las principales normativas en materia de protección social para trabajadores migrantes, así como de la legislación laboral relacionada con esta protección. Esta sección no pretende evaluar exhaustivamente la legislación, sino ofrecer un panorama general del contenido.



Belice

Ley de Trabajo (Labour Act), capítulo 297

Establece las normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales en el país, incluyendo disposiciones sobre el empleo de personas trabajadoras migrantes. En esta Ley se especifican los requisitos para la obtención de permisos de trabajo para migrantes, los derechos y obligaciones de empleadores y personas empleadas, y las condiciones de trabajo, como salarios mínimos, horas de trabajo, y protección contra el despido injustificado.

La Ley proporciona un marco legal para la protección de los derechos de personas trabajadoras migrantes, asegurando que aquellos con permisos de trabajo disfruten de los mismos derechos laborales que las personas ciudadanas nacionales.

Uno de los aspectos más relevantes de esta Ley en relación con las personas migrantes, es el de requisitos para emplear a personas extranjeras; la Ley establece que ninguna persona empleadora puede emplear a una extranjera sin haber obtenido previamente un permiso de trabajo para esa persona. Además, el empleador debe demostrar que ha hecho un esfuerzo razonable para contratar a un ciudadano nacional antes de solicitar un permiso de trabajo para una persona extranjera.

Otro aspecto importante es la igualdad de trato. Las personas trabajadoras migrantes con permisos de trabajo válidos tienen derecho a las mismas condiciones laborales que las personas ciudadanas nacionales, incluyendo salarios, horas de trabajo, condiciones de seguridad y salud ocupacional. En esta Ley se prohíbe cualquier discriminación en el empleo basada en la nacionalidad, garantizando la igualdad de trato.

Dicha Ley establece que las personas trabajadoras migrantes tienen derecho a recibir al menos el salario mínimo establecido por la ley y a beneficiarse de las mismas prestaciones y beneficios laborales que las nacionales. Esto también abarca el derecho a vacaciones pagadas, licencias por enfermedad y otros beneficios laborales estipulados por la ley.

Por otra parte, de acuerdo con esta Ley las personas trabajadoras migrantes están protegidas contra el despido injustificado en las mismas condiciones jurídicas que las nacionales. Esto incluye el derecho a recibir una notificación adecuada y, en algunos casos, indemnización por despido. Las entidades empleadoras deben seguir los procedimientos establecidos por la Ley para el despido de cualquier trabajador, incluido el debido proceso y la notificación.

Esta Ley ofrece una base sólida para la protección de los derechos laborales de personas migrantes. Sin embargo, la eficacia de estas disposiciones puede ser limitada por varios factores. Por un lado, la protección de estos derechos puede verse influenciada de la capacidad de las instituciones para hacer cumplir la Ley, tanto desde el punto de vista de su capacidad administrativa como por la disponibilidad de recursos para supervisar y regular las condiciones laborales.

Por otra parte, las personas trabajadoras migrantes pueden enfrentar barreras para acceder a estos derechos. En el caso particular de Belice, existen barreras lingüísticas —pues la documentación solo se encuentra en idioma inglés—.

Ley de Seguridad Social (Social Security Act), capítulo 44

Establece un sistema de seguridad social que incluye beneficios de salud, maternidad, invalidez, vejez y sobrevivientes, así como prestaciones por accidentes laborales. Las personas trabajadoras migrantes que contribuyen al sistema de seguridad social son elegibles para recibir beneficios, al igual que las personas ciudadanas nacionales.

En la Ley de Seguridad Social de Belice se establece el principio de cobertura universal, el cual asegura que todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, están cubiertas por el sistema de seguridad social siempre que cumplan con los requisitos de elegibilidad.

En esta normativa, además, se establecen los beneficios disponibles para las personas trabajadoras migrantes (mismos beneficios que las nacionales), incluyendo:

- 1. Salud:** cobertura para atención médica y hospitalaria
- 2. Maternidad:** prestaciones durante el embarazo y postparto
- 3. Invalidez:** prestaciones en caso de incapacidad para trabajar debido a enfermedad o accidente
- 4. Vejez:** pensiones y prestaciones por jubilación
- 5. Sobrevivientes:** prestaciones para los dependientes en caso de fallecimiento del trabajador
- 6. Compensación por accidentes laborales:** prestaciones por accidentes ocurridos en el lugar de trabajo

Por otra parte, establece que tanto las personas trabajadoras migrantes como sus empleadoras están obligadas a contribuir al sistema de seguridad social y que el nivel de las contribuciones se basa en los ingresos del trabajador y se deduce automáticamente de los salarios. Otro aspecto importante de esta Ley es el principio de acceso igualitario, es decir, una vez que las personas trabajadoras migrantes cumplen con los requisitos de contribución, tienen el mismo acceso a las prestaciones de la seguridad social que las nacionales.

La inclusión de las personas migrantes en el sistema de seguridad social de Belice es un aspecto positivo, pues garantiza que quienes trabajan y contribuyen tengan acceso a beneficios sociales. Sin embargo, la eficacia de lo estipulado en esta normativa depende de la capacidad de las personas migrantes para registrarse debidamente y mantenerse dentro del sistema formal de empleo.



Ley de Inmigración y Nacionalidad (Immigration Act), capítulo 156

Regula la entrada, permanencia y salida de personas extranjeras en Belice, así como la adquisición de la nacionalidad. En esta se establecen las categorías de visas y permisos de residencia, y las condiciones para la naturalización de migrantes.

También se establecen los derechos y obligaciones de las personas migrantes. En temas de derechos, se establece el acceso a servicios como: servicios públicos, educación y atención médica, así como protección laboral, en la cual las personas migrantes con permisos de trabajo válidos están protegidas por la legislación laboral de Belice, que incluye el derecho a salarios justos y condiciones laborales adecuadas.



Canadá

Immigration and Refugee Protection Act (IRPA)

Es la ley principal que regula la inmigración y la protección de personas refugiadas en el país. La IRPA establece una amplia gama de disposiciones en materia de migración, que cubre aspectos como la admisión de personas inmigrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, así como la detención y expulsión de personas que no tienen derecho a permanecer en Canadá.

La IRPA garantiza derechos y protecciones de estos grupos para asegurarles un tratamiento justo y equitativo. En este contexto, uno de sus principales retos es el alto volumen de solicitudes y apelaciones que se han procesado en los últimos años.

Immigration and Refugee Protection Regulations (IRPR)

Complementan y detallan las disposiciones de la IRPA. Estas regulaciones proporcionan directrices específicas para la implementación de políticas y procedimientos migratorios en Canadá.

Cabe resaltar, además, que se incluyen criterios específicos para la admisión de personas trabajadoras temporales, estudiantes y residentes permanentes; proporcionan claridad y transparencia en los procesos de inmigración, lo que ayuda a solicitantes y personas funcionarias; y se actualizan continuamente para reflejar cambios en las políticas y necesidades del mercado laboral.

Employment Standards Act (ESA)

Establece los estándares mínimos para el empleo, protegiendo los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes. Una de sus principales disposiciones es la igualdad de trato, que consiste en la prohibición de discriminación, basada en el origen étnico, nacionalidad, estado migratorio u otros factores protegidos por la ley, así como que las personas trabajadoras migrantes tienen los mismos derechos que los trabajadores nacionales en términos de salarios, condiciones laborales y beneficios.

Otra disposición clave es la relacionada con pagos y salarios, la cual consiste en que:

1. Las personas trabajadoras migrantes tienen derecho a recibir el salario mínimo vigente en la provincia correspondiente.

2. Se garantiza el pago de horas extras según las normas provinciales.
3. Solo se permiten deducciones de salario que estén legalmente autorizadas y acordadas en el contrato de trabajo.

También se establecen límites en las horas de trabajo diarias y semanales, así como que las personas trabajadoras migrantes tienen derecho a descansos regulares y días libres según las disposiciones legales. Por otra parte, se establecen condiciones de trabajo, en las cuales las entidades empleadoras deben proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable, cumpliendo con las normas de seguridad y salud ocupacional, así como la prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso o coerción en el empleo.

También se disponen beneficios para las personas trabajadoras migrantes, como: licencia por enfermedad, licencia de maternidad/paternidad y otros según lo estipulado por la ley. Además, el derecho a compensación en caso de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.

Temporary Foreign Worker Program

Permite a entidades empleadoras contratar personas trabajadoras extranjeras temporales para ocupar puestos de trabajo cuando no hay personas ciudadanas canadienses o residentes permanentes disponibles. Este programa tiene varias disposiciones específicas para garantizar que los derechos de las personas trabajadoras migrantes sean protegidos y que se cumplan las necesidades del mercado laboral canadiense.

A continuación, se detallan algunos de los derechos establecidos en este programa:

1. Las personas trabajadoras migrantes deben recibir un salario igual o superior al salario medio para el puesto en la región donde trabajarán.
2. Las personas migrantes deben recibir los mismos beneficios y condiciones laborales que las canadienses en puestos similares.
3. Las entidades empleadoras deben garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable que cumpla con las normas provinciales y federales de salud y seguridad.
4. Las personas trabajadoras tienen derecho a un trato justo y están protegidas contra cualquier forma de abuso o explotación por parte de sus empleadores.
5. En ciertos programas, como el de personas trabajadoras agrícolas, las entidades empleadoras deben proporcionar o asegurar alojamiento adecuado y seguro para personas extranjeras. Los costos de alojamiento deben ser razonables y no deben superar los estándares permitidos por el programa.

Bajo este programa, las personas migrantes reciben información sobre sus derechos y responsabilidades en el idioma de su preferencia, y tienen acceso a servicios de apoyo y asesoría. Existen recursos y organizaciones que brindan apoyo a personas trabajadoras migrantes, incluyendo asesoría legal y asistencia en casos de abuso o explotación.

Workplace Safety and Health Act

Establece normas para asegurar la salud y la seguridad de todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes. Las disposiciones clave que afectan a las personas trabajadoras migrantes se centran en la igualdad de trato, la provisión de un ambiente de trabajo seguro, y la responsabilidad de las entidades empleadoras de proteger a todas las personas colaboradoras por igual. A continuación, se detallan las disposiciones relevantes:

1. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Las mismas normas de seguridad y salud que se aplican a las personas nacionales canadienses también se aplican a migrantes.
2. Las entidades empleadoras deben identificar, evaluar y controlar los peligros en el lugar de trabajo para proteger la salud y la seguridad.
3. Las entidades empleadoras deben proporcionar equipos de protección de personal adecuados y asegurarse de su uso correcto.
4. Las entidades empleadoras están obligadas a proporcionar capacitación y educación adecuadas en materia de salud y seguridad en el trabajo a todo su personal, incluidas las personas migrantes, en un idioma que comprendan.
5. También la información sobre riesgos laborales, procedimientos de seguridad y derechos laborales debe estar disponible en el idioma de preferencia de las personas colaboradoras.
6. Las entidades empleadoras deben implementar programas de capacitación que cubran aspectos específicos de la seguridad y salud en el trabajo, adaptados a las necesidades de las personas trabajadoras migrantes.

An Immigration Plan to Grow the Economy

Es una estrategia gubernamental diseñada para utilizar la inmigración como una herramienta clave para impulsar el crecimiento económico, abordar las necesidades del mercado laboral y fomentar la innovación. Este plan incluye diversas disposiciones en materia de migrantes, que abordan tanto la atracción de nuevos inmigrantes como la integración y apoyo a los migrantes existentes.

Este programa asegura que todas las personas inmigrantes, incluidas trabajadoras temporales y permanentes, tengan acceso a los mismos derechos laborales y protecciones legales que las personas ciudadanas canadienses. También implementa medidas para prevenir el abuso y la explotación de esta población, incluyendo la vigilancia y el cumplimiento de las leyes laborales.

Canada's Immigration Levels Plan 2024-2026

Establece las metas y prioridades del Estado canadiense para la admisión de inmigrantes durante este período. El plan tiene como objetivo abordar las necesidades demográficas y laborales de Canadá, apoyar el crecimiento económico y la protección humanitaria. En este se asegura que las personas inmigrantes tengan acceso a los mismos derechos y protecciones laborales que las nacionales canadienses, y la implementación de medidas para prevenir el abuso y la explotación de personas trabajadoras inmigrantes, con mecanismos claros para reportar violaciones y obtener asistencia.

Por otra parte, garantiza que estos grupos de población tengan acceso a servicios de salud y apoyo psicológico, promoviendo su bienestar integral. Así como, el desarrollo de programas específicos para abordar las necesidades de salud y bienestar de las personas inmigrantes y sus familias.



Costa Rica

Ley N.º 17. Ley Constitutiva de la CCSS

Establece el marco de regulación para el acceso a las prestaciones de asistencia en salud, enfermedad, maternidad y pensiones (invalidez, vejez o muerte) de la CCSS a todas las personas que residan en Costa Rica, independientemente de su condición migratoria, a través de diferentes modalidades de aseguramiento. Esta Ley establece que la afiliación es obligatoria para toda la fuerza de trabajo, incluidas las personas trabajadoras migrantes.

La CCSS está obligada a brindar atención médica de emergencia a cualquier persona que lo requiera, sin importar su situación migratoria. Por otra parte, puede establecer programas especiales para atender las necesidades de salud de poblaciones migrantes, incluyendo programas de atención primaria, vacunación y otros servicios preventivos.

La extensión de la cobertura ha ido creciendo progresivamente en las últimas décadas, permitiendo que las personas migrantes accedan a servicios de salud. Si bien la Ley ha garantizado el acceso a los servicios de salud de la CCSS para los migrantes, lo cual es fundamental para asegurar su bienestar y el control de enfermedades transmisibles, algunos pueden enfrentar barreras administrativas para registrarse en la seguridad social, especialmente aquellos en situación irregular.

Código de Trabajo

Establece disposiciones vinculadas con el empleo y las relaciones laborales en el país, incluyendo aspectos que afectan a las personas trabajadoras migrantes. Algunas de las disposiciones relevantes son:

1. Se establece que todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad o condición migratoria, tienen derecho a recibir un trato igualitario en el ámbito laboral. Esto incluye derechos fundamentales como el acceso al empleo, una remuneración justa y condiciones laborales adecuadas.
2. Regula los procedimientos y requisitos para la obtención de permisos de trabajo para personas extranjeras. Esto incluye la autorización del MTSS para ejercer un empleo remunerado.
3. Establece normas sobre las condiciones de trabajo que deben cumplir todas las entidades empleadoras, independientemente de la nacionalidad de las personas trabajadoras. Esto incluye disposiciones sobre el salario mínimo, la jornada laboral, los descansos, las vacaciones y la seguridad en el trabajo.
4. Las personas trabajadoras migrantes tienen derecho a afiliarse a sindicatos y a participar en actividades sindicales, en igualdad de condiciones que las personas trabajadoras nacionales. El Código protege estos derechos y prohíbe la discriminación por motivos de nacionalidad en el ejercicio de la libertad sindical.
5. Establece normas para proteger a las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, contra el despido injustificado. Las entidades empleadoras deben cumplir con los procedimientos establecidos y justificar adecuadamente cualquier terminación de contrato laboral.

La efectividad en la aplicación del Código varía: es generalmente buena en sectores formales, sin embargo, en sectores informales los migrantes pueden enfrentar explotación y condiciones de trabajo deficientes. La supervisión y el cumplimiento de estas normativas pueden ser insuficientes en áreas rurales y sectores informales.

Ley N.º 8487. Ley de Migración y Extranjería y Reglamento de la Ley General de Migración y Extranjería

La Ley y el Reglamento establecen disposiciones específicas sobre diversos aspectos relacionados con la migración. Algunas de las disposiciones relevantes en materia de migrantes que se pueden encontrar en este Reglamento son:

1. Detalla los diferentes tipos de visas y permisos de residencia que pueden ser otorgados a personas extranjeras que deseen ingresar o residir en Costa Rica.

2. Determina los requisitos que deben cumplir los inmigrantes para obtener visas y permisos de residencia, así como los procedimientos que deben seguirse para solicitar y tramitar dichos documentos.
3. Regula los procedimientos de control migratorio en los puntos de entrada y salida del país, incluyendo los requisitos de documentación y las medidas de seguridad aplicables.
4. Establece los derechos y obligaciones de las personas extranjeras que se encuentran en Costa Rica, incluyendo aspectos relacionados con el acceso a servicios públicos, la atención médica, el empleo y la educación.
5. Prevé sanciones y medidas administrativas aplicables a las personas extranjeras que infrinjan la legislación migratoria, como la deportación, la prohibición de ingreso al país y la cancelación de visas y permisos de residencia.
6. Contiene disposiciones orientadas a proteger los derechos humanos de personas migrantes, incluyendo el principio de no devolución y el derecho a solicitar refugio en caso de persecución o violencia en su país de origen.

Aunque los procedimientos están claros, pueden ocurrir demoras y complicaciones burocráticas. La integración de personas migrantes reguladas suele ser efectiva, aunque hay desafíos en la gestión de flujos migratorios irregulares.

Protocolo general para la atención de la migración laboral en épocas de cosechas agrícolas (2022-2023)

Establece diversas disposiciones importantes para la gestión de la migración laboral temporal, enfocándose en la contratación de mano de obra migrante para la recolección de cosechas en el sector agropecuario. Algunas de las disposiciones clave son:

1. Se implementa una «Categoría especial para la regularización migratoria de personas extranjeras para laborar de forma temporal en el sector agropecuario» (Decreto N.º 43527-MGP-S-MAG-MRREE-MTSS). Esto facilita la legalización del estatus migratorio de las personas trabajadoras agrícolas temporales provenientes de países vecinos, principalmente Nicaragua y Panamá.
2. El Protocolo asegura que este grupo de población dedicado a labores temporales tenga acceso a la seguridad social y se respeten sus derechos laborales. Esto incluye condiciones adecuadas de trabajo, pago justo y acceso a servicios de salud, promoviendo así una producción agrícola basada en los principios de derechos humanos y condiciones laborales dignas.

El Protocolo proporciona directrices específicas para la atención de migrantes laborales en períodos de alta demanda agrícola y garantiza condiciones de trabajo dignas y seguras para personas trabajadoras migrantes en ese sector.

Reglamento del Seguro de Salud de la CCSS

Contiene disposiciones específicas para la inclusión y atención de personas migrantes en el sistema de salud. Una de las principales disposiciones es el acceso a la seguridad social. Todas las personas trabajadoras —incluidas las migrantes— deben estar afiliadas al seguro de salud de la CCSS. Las entidades empleadoras están obligadas a asegurar a su personal colaborador, independientemente de su estatus migratorio. Cuando las personas migrantes no tienen un contrato de trabajo formal, también pueden afiliarse voluntariamente al seguro de salud, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por la CCSS.

Por otra parte, en cobertura de servicios de salud, las personas migrantes afiliadas al seguro de salud tienen derecho a recibir atención médica integral, que incluye servicios de atención primaria, especializada, hospitalaria, de urgencias y de medicamentos. La afiliación al seguro de salud también puede extenderse a familiares dependientes de las personas trabajadoras migrantes, asegurando así la cobertura para cónyuges, hijos e hijas.

En temas de contribuciones y pagos, tanto migrantes como nacionales, deben realizar contribuciones al seguro de salud, que se calculan sobre la base de sus ingresos. Las entidades empleadoras deben descontar estas contribuciones del salario y transferirlas a la CCSS. En caso de cobertura temporal, existen disposiciones para asegurar la cobertura de migrantes que trabajan en empleos estacionales o de corta duración, garantizando así que durante el tiempo que estén en el país y trabajando, tengan acceso a los servicios de salud.

El Reglamento enfatiza la no discriminación en la provisión de servicios de salud, asegurando que todas las personas afiliadas, incluidas las personas migrantes, reciban un trato igualitario y digno.





El Salvador

Código de Trabajo

En materia de personas migrantes, el Código establece que no debe haber discriminación en el empleo por motivos de nacionalidad, asegurando que las personas trabajadoras migrantes reciban el mismo trato que las personas trabajadoras salvadoreñas (Artículo 3). En cuanto a derechos laborales, las personas migrantes tienen derecho a las mismas condiciones laborales que las ciudadanas y los ciudadanos salvadoreños, incluyendo salarios justos, horas de trabajo reguladas, descansos y vacaciones (Artículos 126-134).

El Código también establece disposiciones sobre la contratación de personas trabajadoras migrantes, indicando que las entidades empleadoras deben asegurarse de que estas cuenten con la documentación y permisos necesarios para trabajar en el país, de acuerdo con la Ley de Migración y Extranjería, y que están obligadas a registrar a las personas trabajadoras migrantes en el ISSS y en el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP).

En materia de protección social, las personas trabajadoras migrantes tienen derecho a la afiliación y beneficios del seguro social, incluyendo atención médica y seguros de invalidez, vejez y muerte. También establece que las entidades empleadoras deben garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para todas las personas empleadas, incluidas las migrantes, y cumplir con las normativas de salud ocupacional.

En cuanto a derechos sindicales, las personas migrantes tienen derecho a afiliarse a sindicatos y a participar en actividades sindicales con los mismos derechos de representación y protección sindical que las personas trabajadoras nacionales.

El Código regula la contratación de personas trabajadoras temporales y estacionales, que a menudo incluyen a personas migrantes. Establece que deben recibir las mismas condiciones laborales y protección que las personas trabajadoras permanentes.

Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones y Subsistemas de Pensiones (SAP)

Establece diversas disposiciones que afectan a las personas trabajadoras migrantes, asegurando su inclusión y protección dentro del sistema de pensiones. A continuación, se detallan las principales disposiciones:

- La Ley establece que todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad, deben estar afiliadas al SAP, siempre que estén empleadas de manera formal en El Salvador. Esto incluye a las personas trabajadoras migrantes que poseen la documentación adecuada para trabajar en el país.

- Las entidades empleadoras están obligadas a realizar contribuciones al sistema de pensiones en nombre del personal empleado, incluidas las personas migrantes. Esto asegura que las personas trabajadoras migrantes acumulen fondos para su jubilación de manera similar a las personas trabajadoras nacionales.
- Las personas trabajadoras migrantes tienen derecho a los mismos beneficios de pensión que las personas trabajadoras salvadoreñas, incluyendo pensiones de vejez, invalidez y muerte, siempre que hayan cumplido con los requisitos de contribución y edad establecidos por la Ley.
- La Ley permite que las personas trabajadoras migrantes puedan transferir sus beneficios de pensión a sus países de origen o a otros países donde decidan residir después de su jubilación, sujeto a los acuerdos internacionales que El Salvador pueda tener con esos países.
- Las personas migrantes están protegidas por las mismas leyes y regulaciones que las personas trabajadoras nacionales en términos de sus derechos a la seguridad social y los beneficios de pensiones. Esto incluye protección contra la discriminación y el derecho a una jubilación digna.

Ley de Promoción del Empleo

A continuación, se detallan las principales disposiciones en materia de personas migrantes, basadas en los artículos relevantes de la Ley:

- La Ley promueve la igualdad de oportunidades de empleo para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación basada en la nacionalidad o el estatus migratorio.
- Las personas migrantes tienen derecho a acceder a los programas de capacitación y formación profesional que el gobierno implementa para mejorar las habilidades y la empleabilidad de las personas trabajadoras. Estos programas están diseñados para ayudar a las personas migrantes a integrarse mejor en el mercado laboral formal.
- Se establecen mecanismos para facilitar la inserción laboral de las personas migrantes, incluyendo la simplificación de los trámites administrativos y la reducción de barreras burocráticas para la contratación de personas trabajadoras migrantes (Artículo 10).
- La Ley garantiza que las personas trabajadoras migrantes gocen de los mismos derechos laborales que las personas trabajadoras salvadoreñas, incluyendo salarios justos, condiciones de trabajo seguras y acceso a la seguridad social.
- Se promueve el registro y la regularización de las personas trabajadoras migrantes, asegurando que aquellas con estatus migratorio irregular tengan oportunidades para regularizar su situación y acceder al empleo formal.

Ley de Migración (Decreto N.º 655)

Define quiénes son consideradas personas migrantes, abarcando diversas categorías como personas trabajadoras migrantes, migrantes temporales, refugiadas y personas bajo protección internacional. Asimismo, se detallan los requisitos para la obtención de permisos de residencia temporal y permanente para las personas migrantes, incluyendo los documentos necesarios y los procedimientos administrativos que deben seguirse.

Por otra parte, se establecen disposiciones específicas para las personas migrantes laborales, indicando que deben obtener un permiso de trabajo válido, además de cumplir con las regulaciones laborales y de seguridad social del país.

Con esta Ley se asegura que las personas migrantes gocen de derechos fundamentales, tales como el acceso a servicios de salud, educación y justicia, en condiciones de igualdad con las ciudadanas y los ciudadanos salvadoreños. También prohíbe cualquier forma de discriminación contra las personas migrantes y garantiza su protección legal.

La eficacia de esta Ley depende de la capacidad administrativa y los recursos disponibles para gestionar y regular el flujo migratorio. La burocracia y la lentitud en los trámites pueden afectar negativamente la regularización de las personas migrantes. La implementación efectiva puede ser un desafío debido a factores como la posible falta de recursos para supervisar y garantizar el cumplimiento.

Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social

Establece disposiciones específicas para la inclusión y protección de las personas migrantes dentro del sistema de seguro social. En este Reglamento se abordan temas de afiliación y cobertura, indicando que todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes que laboran en el país, tienen el derecho y la obligación de afiliarse al ISSS, siempre que trabajen en el sector formal y cumplan con los requisitos legales establecidos. Asimismo, se insta a las entidades empleadoras a inscribir a todos sus trabajadores, incluidas las personas migrantes, en el ISSS y realizar las correspondientes contribuciones al sistema de seguridad social.

Por otra parte, las personas trabajadoras migrantes tienen derecho a los mismos beneficios y prestaciones que las personas trabajadoras salvadoreñas, incluyendo atención médica, prestaciones económicas por enfermedad, maternidad, accidentes laborales y pensiones por invalidez, vejez y muerte. También tienen acceso a los servicios de salud proporcionados por el ISSS, incluyendo atención preventiva, curativa y rehabilitación.

El Reglamento también estipula que las personas trabajadoras migrantes y sus entidades empleadoras están obligadas a realizar las contribuciones establecidas por la ley al sistema de seguro social, calculadas con base en los salarios devengados.

Por último, se facilita la regularización de las personas migrantes que se encuentren en situación irregular, permitiéndoles acceder al sistema de seguro social una vez que su estatus migratorio haya sido regularizado. Además, se promueven políticas y programas para incentivar la formalización del empleo entre las personas migrantes, asegurando así su inclusión en el sistema de seguro social.

Reglamento del Programa Salvadoreño Seguro

El Programa se establece a partir del «Reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud por riesgos comunes y de maternidad para los salvadoreños residentes en el exterior y sus beneficiarios», que determina las condiciones para que todo salvadoreño que resida en el extranjero y que se encuentre entre los dieciocho años cumplidos y que sea menor de sesenta años, pueda solicitar de forma voluntaria su afiliación al ISSS. Bajo este régimen especial también estarán sujetos los beneficiarios, siendo estos su cónyuge, compañera o compañero de vida e hijos, bajo las mismas condiciones del Régimen General del ISSS. Es decir, es un régimen especial dirigido a trabajadores salvadoreños que viven en el extranjero.

La cobertura incluye la cobertura del régimen de salud según las mismas condiciones del Régimen General. No incluye la cobertura de riesgos profesionales. El Reglamento define un período de carencia de seis meses como condición para tener acceso a una serie de tratamientos especializados.

La tasa de cobertura es menor que la del Régimen General, aunque está calculada sobre la base de dos salarios mínimos vigentes para el sector comercio y servicios. El ISSS ha implementado diferentes mecanismos de afiliación para hacer más fácil y atractiva la cobertura del régimen especial, debido a la complejidad de registrar a personas que trabajan en el extranjero.



La Ley otorga a todas las personas empleadas, incluidas las migrantes, el derecho a formar, unirse o ayudar a sindicatos, y a participar en actividades colectivas para la negociación de condiciones laborales, incluyendo la posibilidad de organizarse para mejorar sus condiciones laborales sin temor a represalias por parte de la persona empleadora.



Estados Unidos

Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act, FLSA)

Establece estándares mínimos para el salario y las horas laborales, aplicables a la mayoría de las personas trabajadoras, incluidas las personas migrantes. Las disposiciones clave en materia de migración son:

- La Ley establece que todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, deben recibir al menos el salario mínimo federal, a excepción de que el estado o localidad establezca un salario mínimo más alto. Además, las personas trabajadoras deben recibir el pago correspondiente por horas extras, que es 1.5 veces su tarifa regular de pago, por cualquier trabajo que exceda las 40 horas en una semana laboral.
- Aplica a todas las personas trabajadoras empleadas por empresas que participan en el comercio interestatal, lo que incluye la mayoría de los lugares de trabajo. Esto abarca tanto a ciudadanas y ciudadanos estadounidenses como a personas trabajadoras migrantes, sin importar su estatus migratorio.
- La FLSA incluye disposiciones sobre el trabajo infantil que protegen a las y los jóvenes trabajadores, incluidas las personas migrantes, limitando las horas y condiciones en las que pueden trabajar.

Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA)

Establece derechos fundamentales para las personas trabajadoras, incluidas las personas migrantes, en relación con la organización sindical y la negociación colectiva. La Ley otorga a todas las personas empleadas, incluidas las migrantes, el derecho a formar, unirse o ayudar a sindicatos, y a participar en actividades colectivas para la negociación de condiciones laborales, incluyendo la posibilidad de organizarse para mejorar sus condiciones laborales sin temor a represalias por parte de la persona empleadora.

Por otra parte, se establece la negociación colectiva, la cual permite que las personas trabajadoras tengan el derecho a negociar colectivamente a través de representantes de su elección para fijar salarios, horas y otras condiciones de empleo. La Ley protege a las personas trabajadoras migrantes en el proceso de negociación colectiva, asegurando que sus voces sean escuchadas.

Asimismo, la Ley prohíbe a las entidades empleadoras realizar prácticas laborales injustas, tales como interferir, restringir o coaccionar a las personas empleadas en el ejercicio de sus derechos a organizarse y negociar colectivamente. Esto incluye proteger a las personas trabajadoras migrantes de represalias por participar en actividades sindicales.

La NLRA proporciona un marco crucial para la protección de los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en términos de organización y negociación colectiva. Sin embargo, su eficacia para las personas trabajadoras migrantes enfrenta desafíos debido a exclusiones sectoriales, barreras lingüísticas y el temor a represalias. Mejorar el acceso a la información y recursos legales es esencial para garantizar que las personas trabajadoras migrantes puedan ejercer plenamente sus derechos bajo esta Ley.

Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Act, OSHA)

Establece estándares para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, aplicables a todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes. La Ley establece normas para diversos riesgos laborales, incluyendo exposición a sustancias químicas peligrosas, manejo de maquinaria y condiciones ambientales extremas. Las entidades empleadoras están obligadas a proporcionar un entorno de trabajo libre de peligros que puedan causar la muerte o daño físico grave a las personas empleadas.

Por otra parte, las personas trabajadoras tienen derecho a recibir información y capacitación sobre los peligros en su lugar de trabajo y las medidas de prevención. Se establece que esta información sea proporcionada en un idioma y vocabulario que las personas trabajadoras comprendan, lo cual es crucial para las migrantes que pueden no ser proficientes en inglés.

La Ley tiene programas de alcance y capacitación específicos para personas trabajadoras migrantes. No obstante, la aplicación efectiva depende de inspecciones regulares y del reporte de condiciones inseguras, lo cual las personas migrantes pueden dudar en hacer por miedo a represalias.

Ley de Compensación de Trabajadores (Workers' Compensation Law)

Las leyes de compensación de trabajadores proporcionan beneficios a las personas empleadas que sufren lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo, y esto incluye a las personas migrantes. Bajo esta Ley, las personas trabajadoras migrantes tienen derecho a recibir los mismos beneficios que cualquier otra persona trabajadora lesionada, que generalmente incluyen atención médica relacionada con la lesión, beneficios por incapacidad temporal o permanente, y posiblemente beneficios por rehabilitación vocacional.

La efectividad varía entre estados y depende de la capacidad de las personas trabajadoras migrantes para presentar reclamos y recibir beneficios sin represalias. La falta de un seguro de salud adecuado y el acceso limitado a servicios médicos también son desafíos importantes.



Guatemala

Acuerdo 1543 del IGSS

Establece disposiciones relacionadas con la afiliación y prestaciones del seguro social para personas trabajadoras migrantes. Bajo este Acuerdo, tanto el afiliado titular como su núcleo familiar, integrado por la esposa e hijos menores de siete años, gozarán de las prestaciones en salud otorgadas por el Programa Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA). La eficacia de este Acuerdo dependerá de la capacidad del IGSS para garantizar que las personas trabajadoras migrantes y sus familias reciban atención médica adecuada y otros beneficios del seguro social de manera oportuna y equitativa.

Código de Trabajo

Establece derechos y obligaciones laborales para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes. Las disposiciones en materia de migrantes incluyen:

- Prohibición de la discriminación por motivos de nacionalidad u origen étnico. Esto significa que las personas trabajadoras migrantes deben recibir el mismo trato y protección que las personas trabajadoras nacionales en términos de condiciones laborales, salarios y beneficios laborales.
- El Código contiene disposiciones relacionadas con la salud y seguridad ocupacional en el lugar de trabajo, que se aplican a todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes.
- El Código establece límites en la jornada laboral y disposiciones sobre descansos y días de descanso obligatorios, que se aplican a todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad. Esto garantiza que las personas migrantes no sean explotadas mediante largas jornadas laborales sin descanso adecuado.
- Establece procedimientos para la terminación del contrato de trabajo, que se aplican a todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes. Esto puede incluir disposiciones sobre el aviso previo, indemnización por despido injustificado y otros derechos laborales en caso de terminación del empleo.



Ley de Migración y su Reglamento

Regula la migración interna e internacional en Guatemala, incluida la entrada, salida y permanencia de personas extranjeras en el país. Comprende los derechos y obligaciones de las personas migrantes, los procedimientos de ingreso y residencia, así como las medidas de protección y seguridad para migrantes vulnerables, como refugiados y solicitantes de asilo.



Honduras

Código de Trabajo

Establece las normas que rigen las relaciones entre entidades empleadoras y personas trabajadoras. A continuación, se presentan las disposiciones específicas en materia de migración y cómo estas afectan a las personas trabajadoras migrantes:

- Establece que todas las personas trabajadoras en Honduras, independientemente de su nacionalidad, tienen derecho a igual salario por igual trabajo, prohibiendo cualquier forma de discriminación basada en la nacionalidad.
- Garantiza que las personas trabajadoras migrantes reciban el mismo trato y salario que las personas trabajadoras nacionales, promoviendo la igualdad en el lugar de trabajo.
- Garantiza derechos laborales básicos como el salario mínimo, jornadas de trabajo reguladas, descansos, vacaciones pagadas, licencias por enfermedad y maternidad, y condiciones de trabajo seguras.
- Las entidades empleadoras deben inscribir a sus trabajadores en el IHSS, lo que incluye a las personas trabajadoras migrantes con permisos de trabajo.

En la práctica, las personas migrantes en situación irregular a menudo enfrentan limitaciones para acceder a beneficios asociados a la seguridad social.

Ley del Seguro Social

Tiene disposiciones que se aplican a todas las personas trabajadoras en Honduras, incluidas las personas migrantes que trabajan de manera formal y cuentan con la documentación necesaria. Establece que la afiliación al IHSS es obligatoria para todas las personas trabajadoras, tanto nacionales como extranjeras, que trabajen en el país bajo una relación de dependencia.

En materia de contribuciones al seguro social, las entidades empleadoras y las personas trabajadoras deben contribuir al IHSS. La entidad empleadora tiene la responsabilidad de deducir la parte correspondiente a la persona trabajadora y realizar las contribuciones patronales.

Se establecen disposiciones relacionadas con los beneficios de salud. Las personas afiliadas al IHSS tienen derecho a servicios de atención médica, incluyendo prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades.

Las personas afiliadas tienen derecho a prestaciones económicas en casos de incapacidad temporal, invalidez, maternidad y desempleo, así como a pensión por vejez. En aquellos casos que se cumplan con los requisitos de edad y cotizaciones, tienen derecho a una pensión por vejez. La Ley prevé la posibilidad de que dependientes de la persona afiliada (cónyuge, hijos e hijas) también estén cubiertos por el seguro social.

Ley de Migración y Extranjería

Regula la entrada, estancia, residencia y salida de personas extranjeras en el país, estableciendo los derechos y obligaciones de las personas migrantes. En temas de derecho, reconoce el derecho a la vida, la libertad, la seguridad, la no discriminación y el acceso a la justicia. En esta Ley también se garantiza el acceso de personas extranjeras, especialmente niñas y niños, a servicios de salud y educación.



México

Ley del Seguro Social

Regula los derechos y obligaciones relacionados con la seguridad social de todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad. A continuación, se detallan las disposiciones específicas que afectan a las personas trabajadoras migrantes:

- La Ley establece que todas las personas trabajadoras, sin importar su nacionalidad, tienen derecho a la seguridad social si trabajan en territorio mexicano. Las entidades empleadoras están obligadas a inscribir a todas las personas trabajadoras en el IMSS y a realizar las contribuciones correspondientes, sin distinción por nacionalidad.

- Por otra parte, se establece que las personas trabajadoras migrantes tienen derecho a las mismas prestaciones que las personas trabajadoras nacionales, incluyendo servicios médicos, pensiones, seguros de riesgos de trabajo, invalidez, vida y guarderías. Esto incluye el acceso a servicios médicos de emergencia, atención médica general y especializada, hospitalización, medicamentos y rehabilitación. En cuanto a los riesgos del trabajo, en caso de accidente o enfermedad laboral, las personas migrantes tienen derecho a recibir atención médica, subsidios y pensiones.
- La afiliación al IMSS no discrimina por la situación migratoria de las personas trabajadoras, aunque en la práctica, las personas migrantes con situación irregular pueden enfrentar barreras administrativas. Para la afiliación, las personas migrantes deben proporcionar la documentación requerida, como la Clave Única de Registro de Población (CURP), lo que puede ser un obstáculo para aquellos en situación irregular o sin documentación oficial.

Ley Federal de Empleo

Establece los derechos y obligaciones laborales de todas las personas trabajadoras y empleadoras en el país. Dispone que no debe haber distinción por nacionalidad en las relaciones laborales, todas las personas trabajadoras tienen los mismos derechos y oportunidades, sin discriminación por origen nacional.

En cuanto a jornadas de trabajo, salarios y prestaciones, las personas migrantes tienen derecho a las mismas condiciones laborales que las personas trabajadoras nacionales, incluyendo jornadas laborales, salarios, pago de horas extras, días de descanso, vacaciones, aguinaldo y otras prestaciones. En seguridad e higiene en el trabajo, tienen derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables y a la protección contra riesgos laborales.

La Ley protege a todas las personas trabajadoras, incluidas las personas migrantes, asegurando igualdad de condiciones laborales y acceso a la justicia. Sin embargo, la efectividad varía según la implementación regional y el sector laboral. Las personas migrantes, especialmente aquellas en situación irregular, enfrentan barreras burocráticas y administrativas que dificultan el ejercicio pleno de sus derechos laborales, y a menudo, carecen de información adecuada sobre sus derechos y las vías para hacerlos valer, lo que puede limitar su capacidad para beneficiarse de las disposiciones de la Ley.

Reglamento de la Ley General de Salud en materia de prestación de servicios de atención médica

Establece que todas las personas en el país tienen derecho a recibir servicios de salud sin discriminación alguna. Esto incluye a las personas migrantes, independientemente de su estatus migratorio. El sistema garantiza el acceso a servicios de salud para todas las personas, incluyendo a las personas migrantes, siempre y cuando residan en el territorio nacional.

En cuanto a la atención de emergencias, los establecimientos de salud están obligados a proporcionar atención médica de urgencia a cualquier persona que lo necesite, incluyendo a las personas migrantes, sin importar su capacidad de pago o su situación migratoria.

Reglamento de Prestaciones Médicas

A continuación, se presenta un análisis de este Reglamento, enfocándose en las disposiciones específicas para migrantes:

- Establece que todas las personas en el país tienen derecho a recibir servicios de salud sin discriminación alguna. Esto incluye a las personas migrantes, independientemente de su estatus migratorio. Los establecimientos de salud están obligados a proporcionar atención médica de urgencia a cualquier persona que lo necesite, incluyendo a las personas migrantes, sin importar su capacidad de pago o su situación migratoria.
- Si bien se requiere documentación para el registro en algunos servicios de salud, las personas migrantes tienen derecho a la atención médica incluso si no pueden proporcionar la documentación estándar. En casos de emergencia, la atención debe ser prioritaria y no condicionada a la presentación de documentos.

En la práctica, las personas migrantes pueden enfrentar barreras como la falta de información sobre sus derechos, el miedo a ser denunciadas debido a su estatus migratorio irregular, y la discriminación. En cuanto a los servicios de emergencia, suelen ser más accesibles para las personas migrantes, dado que el reglamento obliga a los establecimientos a proporcionar atención inmediata.



Nicaragua

Ley de Seguridad Social

Establece disposiciones específicas para las personas migrantes que trabajan en el país. A continuación, se detallan las disposiciones relacionadas:

- Las personas migrantes que trabajan legalmente en Nicaragua están sujetas a la misma obligación de afiliarse al INSS que las personas ciudadanas nicaragüenses. Esto significa que deben contribuir al sistema de seguridad social y tienen derecho a los beneficios correspondientes, como pensiones por jubilación, prestaciones por enfermedad, maternidad, entre otros.

- Las personas familiares dependientes de las personas migrantes que trabajan en Nicaragua también pueden tener derecho a ciertos beneficios de seguridad social, como pensiones de sobrevivientes en caso de fallecimiento de la persona trabajadora migrante.
- La Ley puede establecer procedimientos simplificados de solicitud para las personas migrantes que deseen afiliarse al INSS o solicitar beneficios de seguridad social, con el fin de facilitar su acceso al sistema.

Decreto N.º 974 - Reglamento de la Ley General de Migración y Extranjería

Establece procedimientos para la regularización del estatus migratorio de las personas extranjeras en Nicaragua, facilitando su integración legal y social. Incluye disposiciones para la protección de los derechos de las personas migrantes, asegurando que no sean objeto de discriminación y que sus derechos humanos sean respetados.



Panamá

Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social

Establece disposiciones relacionadas con la seguridad social para todas las personas trabajadoras, incluyendo las migrantes. A continuación, se detallan algunas disposiciones relevantes:

- La Ley garantiza que todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad o estatus migratorio, tengan acceso a la seguridad social. Esto incluye beneficios como atención médica, pensiones por jubilación, invalidez y sobrevivencia, así como prestaciones por enfermedad y maternidad.
- Las entidades empleadoras están obligadas a inscribir a sus trabajadores en el sistema de seguridad social, lo que incluye a las personas trabajadoras migrantes. Esto garantiza que aquellas personas que trabajan legalmente en Panamá tengan acceso a los beneficios del seguro social.
- La Ley establece derechos laborales fundamentales para todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad. Esto incluye disposiciones sobre salario mínimo, jornadas laborales justas, seguridad en el trabajo y protección contra la discriminación laboral.
- Las personas migrantes tienen derecho a acceder a los servicios de salud proporcionados por la Caja del Seguro Social, lo que incluye atención médica preventiva, tratamiento de enfermedades y servicios de emergencia.

Si bien la Ley garantiza el acceso a la seguridad social para las personas migrantes, persisten desafíos en términos de acceso equitativo y calidad de los servicios de salud. La falta de medidas específicas para abordar las necesidades de este grupo puede limitar la efectividad de la Ley.

Ley General de Migración (Ley N.º 51)

Establece disposiciones específicas relacionadas con la migración y las personas migrantes en el país, entre estas se encuentran las visas y permisos de residencia, requisitos de entrada, protección de derechos, deportación y registro de extranjeras y extranjeros. La Ley establece procedimientos claros para el ingreso, residencia y salida de personas extranjeras, así como garantías de protección contra la discriminación y el respeto a los derechos humanos durante los procesos migratorios.

Decreto de Ley N.º 3

Establece disposiciones específicas para la gestión de la migración y las personas migrantes en Panamá. Asegura que los derechos humanos de las personas migrantes sean respetados, garantizando un trato digno y no discriminatorio, también proporciona acceso a ciertos servicios básicos para las personas migrantes, como salud y educación, en función de su estatus migratorio.

Los programas de regularización establecidos en este Decreto han permitido a muchas personas migrantes formalizar su estatus y acceder a derechos laborales y sociales, mejorando su integración en la sociedad. Sin embargo, a pesar de que este es claro en lo establecido, la burocracia y la falta de recursos a veces han ralentizado los procesos, creando dificultades para las personas migrantes en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos.

Política Migratoria y de Extranjería

Contiene disposiciones para la protección y gestión de las personas migrantes, enfocándose en la regularización, protección de derechos humanos, integración social y cooperación internacional. Esta se estructura para abordar las necesidades y desafíos específicos relacionados con la migración y la extranjería en el país.

La Política incluye disposiciones claras contra la discriminación por razones de nacionalidad, asegurando un trato justo y equitativo para todas las personas migrantes. En cuanto al acceso a servicios básicos, garantiza el acceso de las personas migrantes a servicios básicos como salud, educación y asistencia social, independientemente de su estatus migratorio.

Por otra parte, se implementan programas de integración para facilitar la inclusión social, económica y cultural de las personas migrantes en la sociedad. La Política promueve la capacitación laboral y la creación de oportunidades de empleo para personas migrantes, ayudándolas a contribuir al desarrollo económico del país.

La eficacia de la Política ha sido notable en la ampliación del acceso de las personas migrantes a servicios básicos y derechos laborales, aunque la implementación aún enfrenta desafíos logísticos y administrativos.



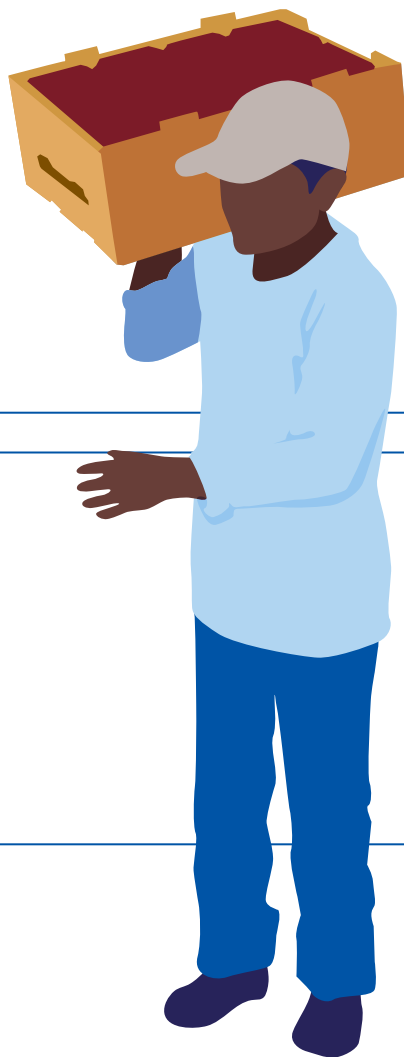
República Dominicana

Código de Trabajo

Establece que todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad, tienen los mismos derechos laborales. Esto incluye el derecho a un salario mínimo, jornada laboral máxima, vacaciones y condiciones de trabajo seguras. Por otra parte, prohíbe cualquier forma de discriminación por razones de nacionalidad, asegurando igualdad de trato en el lugar de trabajo.

Ley N.º 188-07

Establece que todas las personas trabajadoras migrantes con estatus legal tienen derecho a la seguridad social. La implementación depende de la eficacia de los procesos de regularización migratoria y cabe destacar que las personas migrantes indocumentadas pueden quedar excluidas de los beneficios.



Reglamento de Pensiones

Cubre aspectos relacionados con las pensiones y jubilaciones. Asegura que las personas trabajadoras migrantes tengan acceso a beneficios de pensión si han contribuido al sistema durante su empleo. Además, permite la transferencia de beneficios entre países con acuerdos bilaterales en materia de seguridad social.

La efectividad de este depende de la formalización del empleo migrante y la cooperación internacional para la transferibilidad de beneficios.

Reglamento sobre aspectos generales de afiliación al seguro familiar

En relación con las personas migrantes, las disposiciones de este reglamento mencionan lo siguiente:

- Las personas migrantes con residencia legal en la República Dominicana tienen derecho a afiliarse al Seguro Familiar de Salud. Para la afiliación es necesario contar con permisos de residencia y documentos de identidad válidos.
- Por otra parte, las personas migrantes afiliadas tienen derecho a los mismos beneficios y servicios de salud que las ciudadanas dominicanas. Estos servicios incluyen atención médica primaria, hospitalización, medicamentos y otros servicios cubiertos por el plan de salud.

Reglamento sobre el Seguro de Riesgos Laborales

Las disposiciones de este reglamento pueden ser aplicadas a las personas migrantes que cumplan con los requisitos, es decir, deben estar registradas en el sistema de seguridad social. Los aspectos principales son los siguientes:

- El propósito de este seguro es evitar y sufragar los perjuicios causados por percances laborales y dolencias relacionadas con el trabajo. Se incluyen tratamientos para accidentes de tránsito ocurridos durante la jornada laboral, así como en los desplazamientos hacia y desde el trabajo. Las personas migrantes que están empleadas en forma legal tienen los mismos derechos a estas coberturas que las ciudadanas dominicanas.
- La persona empleadora es la única responsable de financiar el seguro, sin que se realice ningún descuento en el salario de la persona trabajadora. No se realizarán deducciones en los salarios de las personas trabajadoras migrantes por este concepto.
- Se ofrecen varios beneficios, entre ellos atención médica, asistencia dental, prótesis, gafas, dispositivos ortopédicos y apoyo económico —tanto temporal como a largo plazo— para personas con discapacidad. También se brinda una pensión de sobrevivencia en caso de fallecimiento. Si las personas trabajadoras migrantes se encuentran registradas en el sistema de seguridad social, tienen derecho a recibir estas prestaciones.

- A fin de obtener los beneficios, las personas trabajadoras (incluyendo migrantes) deberán completar el formulario pertinente y entregarlo junto con los documentos necesarios, tales como el certificado médico y una copia del documento de identificación.
- Si la persona trabajadora (nacional o migrante) fallece a causa de un accidente laboral o una enfermedad profesional, la pensión de sobrevivencia se concede a su cónyuge, compañero, compañera, hijos e hijas. Incluye las mismas condiciones para las personas trabajadoras locales y las personas migrantes.

Reglamento sobre el Seguro Familiar de Salud y el Plan Básico de Salud

Establece un conjunto de servicios preventivos y asistenciales que son accesibles a todas las personas afiliadas al sistema de seguridad social. En estas disposiciones se incluyen las personas migrantes que estén legalmente registradas y cumplan con los requisitos de afiliación. Los servicios mencionados son los siguientes:

- Las personas afiliadas tienen derecho a servicios de prevención, diagnóstico y tratamiento, tales como vacunaciones, control y vigilancia epidemiológica de enfermedades como el VIH/SIDA, tuberculosis y otras enfermedades transmisibles, así como el control de enfermedades tropicales como el dengue y la malaria.
- Prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades relacionadas con la salud reproductiva, como el cáncer de cérvix y enfermedades materno-perinatales. Asimismo, la provisión de medicamentos y tratamientos específicos para enfermedades crónicas bajo vigilancia epidemiológica.

► 4.3 Avances y desafíos en la aplicación de la legislación nacional vinculada con la población migrante

Esta sección se enfoca en analizar los avances y desafíos que presenta la legislación laboral, de migración y de protección social para personas trabajadoras migrantes, implementadas en los países de la CRM. Con esta evaluación se busca obtener una visión completa de cómo la legislación puede afectar la vida de las personas migrantes, identificando tanto avances como aspectos que requieren de mejoras. La sistematización de los avances y desafíos se detalla en la tabla 3.

► **Tabla 3. Avances y desafíos en la legislación nacional en materia de seguridad social de personas trabajadoras migrantes en los países miembros de la CRM**

País	Avances	Desafíos
 Belice	• La ley garantiza derechos laborales a todas las personas trabajadoras, incluidas las personas migrantes, así como condiciones de trabajo justas y seguras. Además, establece la igualdad salarial y prohíbe la discriminación por origen nacional. • Las personas trabajadoras migrantes que están registradas tienen derecho a los mismos beneficios de seguridad social que las personas ciudadanas nacionales, incluyendo servicios médicos y de salud proporcionados por el sistema de seguridad social, así como prestaciones por enfermedad, maternidad, pensiones y protección en casos de accidentes laborales. • En materia de inmigración, la ley facilita la obtención de permisos de trabajo para las personas migrantes, permitiéndoles trabajar legalmente en Belice. Además, proporciona mecanismos para la obtención de residencia temporal y, eventualmente, permanente.	• Dificultades en la aplicación y supervisión efectiva de las leyes laborales, especialmente en el sector informal o aquellos menos regulados. • Barreras del idioma y falta de información accesible pueden impedir que las personas migrantes conozcan plenamente sus derechos laborales. • Las personas trabajadoras migrantes pueden tener dificultades para registrarse en el sistema de seguridad social, lo que limita su acceso a los beneficios. • La necesidad de documentación legal y de empleo puede ser una barrera para muchas personas migrantes que trabajan en el sector informal. • Las personas trabajadoras migrantes, especialmente aquellas en situación irregular, pueden no tener el mismo acceso a los beneficios de seguridad social que las personas nacionales. • El proceso de obtención y renovación de permisos de trabajo y residencia puede ser complejo. Además, los permisos a menudo están vinculados a un empleador específico, lo que puede crear dependencia y limitar la movilidad laboral.
 Canadá	• Las personas trabajadoras migrantes tienen derecho a trabajar y a no ser discriminadas. • Existe claridad sobre la obtención y renovación de permisos de trabajo, permitiendo a las personas migrantes trabajar legalmente en Canadá. • Existe claridad sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes, asegurando condiciones justas y equitativas.	• Las barreras del idioma pueden dificultar el acceso a la información y a los servicios disponibles. • Posible dificultad en el reconocimiento de credenciales y experiencia laboral obtenida en el extranjero, lo que podría limitar las oportunidades de empleo cualificado.

País	Avances	Desafíos
 Canadá	• Regulaciones que protegen a las personas trabajadoras migrantes contra la explotación y el abuso. • Garantía de derechos laborales básicos, incluyendo salario mínimo, horas de trabajo y condiciones de empleo seguras. • Protección legal contra despidos injustificados, garantizando seguridad laboral. • Acceso a beneficios como vacaciones pagadas, licencias por enfermedad y compensaciones en caso de accidentes laborales. • Asegura que las personas trabajadoras temporales reciban el mismo trato y protección que las personas trabajadoras canadienses. • Establecimiento de estándares de seguridad laboral y mecanismos de inspección para garantizar su cumplimiento, así como recursos y formación para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. • Facilita la integración económica de las personas migrantes, asegurando que tengan acceso a oportunidades de empleo en sectores clave, lo que además previene la informalidad. • Instrumentos como el Canada's Immigration Levels Plan 2024-2026 garantizan el acceso a beneficios sociales y servicios públicos, incluyendo salud, educación y asistencia social.	• Las personas trabajadoras migrantes pueden tener menos acceso a recursos y apoyo legal en comparación con las nacionales. • Los permisos de trabajo suelen estar vinculados a un empleador específico, lo que limita la movilidad laboral y puede crear dependencia. • Aumento en la demanda de servicios de asentamiento y apoyo que podría saturar los recursos disponibles, afectando la calidad y disponibilidad de estos servicios.
 Costa Rica	• Todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, tienen derecho a la afiliación al seguro de salud de la CCSS, proporcionando acceso a atención médica integral y protección social. • Permite que las personas migrantes sin contrato de trabajo formal se afilien voluntariamente al seguro de salud. • Asegura que las personas trabajadoras migrantes tienen los mismos derechos laborales que las nacionales, como el acceso a la salud y las pensiones.	• Las personas migrantes pueden enfrentar desafíos burocráticos para afiliarse al seguro social debido a requisitos de documentación y procesos administrativos. • Muchas personas migrantes pueden no estar al tanto de sus derechos bajo la ley, limitando su capacidad para acceder a los beneficios disponibles. • Asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales puede ser difícil, especialmente en sectores donde prevalece el trabajo informal.

País	Avances	Desafíos
 Costa Rica	• Establece que todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, deben recibir un trato equitativo y no discriminatorio. • La ley establece mecanismos claros para la regularización de la situación migratoria, permitiendo a las migrantes obtener permisos de residencia temporal o permanente, lo que facilita su integración y acceso a derechos laborales y sociales. • Garantiza que las personas migrantes reciban un trato justo y equitativo, prohibiendo la discriminación y asegurando el acceso a servicios básicos como educación, salud y trabajo. • Todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad, tienen derecho a participar en el régimen de seguridad social. • Las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, tienen acceso a un fondo de capitalización laboral que se acumula a lo largo de su empleo y puede ser utilizado en caso de terminación laboral involuntaria o jubilación. • Instrumentos como el «Protocolo general para la atención de la migración laboral en épocas de cosechas agrícolas» facilitan la regularización de migrantes temporales en el sector agrícola, asegurando su estatus legal y acceso a derechos laborales.	• Los procedimientos para obtener permisos de residencia y regularizar el estatus pueden ser largos y complejos, lo que podría representar una barrera significativa. • Las instituciones encargadas de la implementación de esta ley pueden enfrentar limitaciones de recursos, afectando su capacidad para gestionar adecuadamente el flujo migratorio y brindar apoyo efectivo a las personas migrantes. • La irregularidad en el empleo o la falta de contratos formales puede dificultar la acumulación de beneficios y fondos de pensiones para las personas trabajadoras migrantes.
 El Salvador	• Las personas migrantes que trabajan legalmente tienen derecho a las mismas protecciones laborales que las nacionales. Esto incluye el derecho a un salario justo, jornadas laborales reguladas, días de descanso, y condiciones de trabajo seguras y saludables. • Las personas trabajadoras migrantes que contribuyen al seguro social (ISSS) y al sistema de pensiones (SAP) tienen derecho a recibir beneficios en iguales condiciones que las personas trabajadoras nacionales.	• Un alto porcentaje de personas migrantes trabaja en el sector informal, lo que dificulta la aplicación de las protecciones laborales. • La irregularidad en las contribuciones debido a la naturaleza temporal o informal del empleo de muchas personas migrantes puede afectar la consolidación de derechos de pensión.

País	Avances	Desafíos
 El Salvador	• La ley puede incluir disposiciones para la portabilidad de los beneficios de pensiones, lo que permite a las personas migrantes trasladar sus beneficios acumulados si regresan a su país de origen o se mudan a otro país. • Se promueve la inclusión de las personas migrantes en el mercado laboral formal, ayudándoles a obtener empleo digno y remunerado. • Ofrece mecanismos para que las personas migrantes en situación irregular puedan regularizar su estatus y obtener permisos de residencia y trabajo. • Garantiza que las personas migrantes no sean discriminadas y que sus derechos laborales sean protegidos. • Crea las condiciones para que las personas salvadoreñas que trabajan en el extranjero y sus dependientes tengan derecho a la seguridad social, principalmente a la asistencia de salud.	• Los procesos burocráticos para la regularización migratoria pueden ser largos y complejos, desincentivando a las personas migrantes a formalizar su estatus. • Las personas migrantes que trabajan en el sector informal o que no cumplen con los requisitos de contribución pueden quedar excluidas de la cobertura de los derechos. • La falta de información clara y accesible sobre cómo acceder a estos beneficios puede dejar a muchas personas migrantes desprotegidas. • Las personas salvadoreñas que trabajan en el extranjero y que desean afiliarse al ISSS pueden encontrar que el régimen especial tiene una cotización por encima del promedio, generando un desincentivo a la afiliación.
 Estados Unidos	• La ley establece un salario mínimo federal y regula el pago de horas extras, lo que garantiza que las personas migrantes sean pagadas al menos el salario mínimo por hora por su trabajo y reciban una compensación adicional por su tiempo adicional trabajado. • Otorga a las personas trabajadoras el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable, lo que puede ser especialmente importante para las personas migrantes que están empleadas en industrias de alto riesgo, como la construcción o la agricultura. • Proporciona beneficios de compensación a las personas trabajadoras lesionadas en el trabajo, incluidas las migrantes, para cubrir los costos médicos y la pérdida de ingresos mientras se recuperan de una lesión laboral.	• Algunas entidades empleadoras pueden intentar evadir las regulaciones de la ley al clasificar incorrectamente a las personas trabajadoras migrantes como contratistas independientes en lugar de empleados, lo que les permite evitar el cumplimiento de ciertos derechos laborales. • Las personas trabajadoras migrantes pueden enfrentar dificultades para acceder a la información sobre sus derechos en materia de seguridad y salud ocupacional debido a barreras lingüísticas o falta de capacitación sobre sus derechos.

País	Avances	Desafíos
 Guatemala	- Las personas migrantes que estén afiliadas al IGSS pueden tener acceso a servicios de salud, lo que les permite recibir atención médica y tratamiento en caso de enfermedad o lesión. - Al estar afiliadas al IGSS, las personas migrantes pueden tener cobertura de seguro que les proporciona protección financiera en caso de gastos médicos elevados. - Algunas disposiciones del IGSS promueven la seguridad laboral de las personas migrantes al requerir que las entidades empleadoras cumplan con ciertos estándares de salud y seguridad en el lugar de trabajo. - La ley establece procesos para la regularización del estatus migratorio de las personas migrantes, lo que les permite vivir y trabajar legalmente en Guatemala. - El Código de Trabajo prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de nacionalidad u origen étnico, lo que garantiza que las personas migrantes reciban un trato justo en el lugar de trabajo.	- Las personas migrantes pueden enfrentar desafíos para acceder a la afiliación al IGSS, especialmente aquellas en empleos informales o con estatus migratorio irregular. - Los procedimientos de registro y afiliación al IGSS pueden ser complejos para este grupo de población, lo que dificulta su acceso a los beneficios del seguro social. - Algunas personas migrantes pueden enfrentar discriminación o barreras para acceder a servicios de salud y beneficios del IGSS debido a su origen étnico, estatus migratorio o situación socioeconómica.
 Honduras	- El Código de Trabajo establece derechos laborales básicos para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, como el derecho a un salario mínimo, jornadas laborales justas y condiciones de trabajo seguras. - El Código prohíbe la discriminación por origen nacional, lo que protege a las personas migrantes contra el trato desigual en el lugar de trabajo. - La ley establece que todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, deben estar cubiertas por el seguro social. - Se establecen procedimientos para regularizar el estatus migratorio de las personas extranjeras, lo que puede facilitar su integración y acceso a derechos.	- La inclusión efectiva de las personas migrantes en el sistema de seguro social puede ser limitada por su estatus migratorio irregular o la falta de registros adecuados por parte de los empleadores. - Las personas migrantes a menudo desconocen sus derechos a la seguridad social y los procedimientos para acceder a estos beneficios. - Algunas entidades empleadoras pueden evitar registrar a las personas migrantes en el sistema de seguro social para reducir costos, lo que las priva de estos beneficios. - Los procesos para regularizar el estatus migratorio pueden ser complicados, largos y costosos, lo que dificulta el acceso de muchas personas migrantes a un estatus legal.

País	Avances	Desafíos
 México	• Las personas migrantes con empleo formal tienen derecho a acceder a los servicios del IMSS, que incluye atención médica, seguros de invalidez, vida, retiro y guarderías. • La ley establece derechos laborales para todas las personas trabajadoras, incluyendo migrantes, como salario mínimo, jornada laboral, vacaciones y seguridad en el empleo. • Prohíbe la discriminación por motivos de nacionalidad, asegurando igualdad de trato en el lugar de trabajo. • Incluye a las personas migrantes en campañas de salud pública y programas preventivos. • Asegura que las personas migrantes reciban atención médica de emergencia independientemente de su estatus migratorio. • Instrumentos como la Política Nacional de Migración se enfocan en garantizar los derechos humanos de la población migrante, incluyendo el acceso a servicios básicos como salud y educación.	• Muchas personas migrantes trabajan en la economía informal, lo que limita su acceso a los beneficios del seguro social. • Las complejidades administrativas y la falta de documentación adecuada pueden dificultar el proceso de afiliación y acceso a los servicios del IMSS. • La población migrante a menudo desconoce sus derechos. Además, esta población puede no estar informada sobre los servicios de salud u otras prestaciones disponibles y cómo acceder a ellas. • La falta de recursos suficientes puede limitar la capacidad para implementar integralmente las disposiciones de la Política Nacional de Migración.
 Nicaragua	• Garantiza que todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, tengan acceso a los beneficios del sistema de seguridad social, como atención médica, pensiones, prestaciones sociales, prestaciones en caso de enfermedad o accidente laboral. • Establece derechos laborales fundamentales para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, como el salario mínimo, jornadas laborales justas y condiciones de trabajo seguras. • Incluye disposiciones para proteger los derechos de la población migrante, garantizando que sean tratadas con dignidad y respeto, y evitando la discriminación por motivos de nacionalidad.	• A pesar de las disposiciones legales, algunas personas migrantes pueden enfrentar dificultades para acceder a la seguridad social debido a barreras burocráticas, falta de documentación o desconocimiento de sus derechos. • Las personas migrantes con estatus migratorio irregular pueden tener dificultades para inscribirse en el sistema de seguridad social, lo que limita su acceso a los beneficios.

País	Avances	Desafíos
 Panamá	• Facilita la regularización del estatus de las personas migrantes, permitiéndoles obtener permisos de residencia y trabajo. • Establece disposiciones para proteger los derechos de esta población, incluyendo acceso a servicios básicos y protección contra la discriminación. • Permite a las personas migrantes registradas acceder a servicios de salud y educación, mejorando su calidad de vida. • Garantiza que todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, tengan acceso a la seguridad social, incluyendo atención médica, pensiones y otros beneficios.	• Las personas migrantes pueden enfrentar dificultades para acceder a información clara y precisa sobre sus derechos y los procedimientos necesarios para regularizar su estatus y acceder a prestaciones asociadas a la seguridad social. • Las personas migrantes pueden enfrentar dificultades burocráticas para inscribirse en el sistema de seguridad social y acceder a los beneficios. • Puede haber desigualdades en el acceso a los servicios de salud y otros beneficios, especialmente para migrantes en situación irregular. • La efectividad de la ley puede verse limitada por la disponibilidad de recursos y la capacidad del sistema de seguridad social para atender a una población migrante creciente, especialmente en áreas rurales o menos desarrolladas.
 República Dominicana	• Garantiza la igualdad de trato para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en términos de condiciones laborales, salarios y derechos laborales. • Las personas trabajadoras migrantes que contribuyen a la seguridad social tienen derecho a recibir pensiones al igual que las trabajadoras nacionales. • En algunos casos, existe la posibilidad de transferir los beneficios de pensión a sus países de origen o a otros países donde residan posteriormente. • Las personas migrantes tienen derecho a la cobertura por accidentes y enfermedades laborales si están afiliadas al sistema. • Las personas trabajadoras migrantes tienen derecho a recibir indemnizaciones y beneficios. • Las personas migrantes afiliadas tienen acceso a servicios de salud básicos y a una cobertura integral de salud.	• Las personas migrantes podrían no tener conocimiento sobre sus derechos y las opciones de protección que tienen a su disposición. • Los trámites para acceder a los beneficios pueden ser complicados y requerir documentación extensa. • No todas las personas migrantes están formalmente afiliadas debido a su tipo de empleo o estatus migratorio irregular. • Las personas migrantes pueden no estar bien informadas sobre cómo afiliarse y qué beneficios están disponibles para ellas.

En suma, la sistematización de la legislación nacional presentada en la tabla 3 muestra una serie de avances comunes entre los países miembros de la CRM:

- En general, desde el punto de vista legal, se asegura la igualdad de derechos y condiciones laborales para las personas trabajadoras migrantes.
- En materia de seguridad social, las legislaciones aseguran que las personas migrantes tengan los mismos derechos y acceso a beneficios que las personas nacionales. Aquí destacan casos como el de Costa Rica, que permite a las personas migrantes sin contrato de trabajo formal la afiliación voluntaria al seguro de salud de la CCSS.
- En la mayoría de los países se han establecido procesos para la regularización del estatus migratorio de las personas migrantes y el otorgamiento de permisos laborales, que les autorice vivir y trabajar legalmente.
- En algunos países, como en Canadá y Costa Rica, se han desarrollado instrumentos para el resguardo de grupos vulnerables particulares, como las personas trabajadoras migrantes temporales. En Costa Rica existe un «Protocolo general para la atención de la migración laboral en épocas de cosechas agrícolas» que facilita la regularización de migrantes temporales en el sector agrícola, asegurando su estatus legal y acceso a derechos laborales.
- También se registran algunos avances en materia de portabilidad del beneficio a una pensión, concretamente en El Salvador y República Dominicana. Este tema se aborda en una sección posterior.

De forma análoga, se identifican desafíos comunes:

- En estos países, las personas migrantes con empleos temporales que laboran en el sector informal o que cuentan con un estatus migratorio irregular pueden no tener el mismo acceso a los beneficios de seguridad social y protección laboral que las personas nacionales.
- Las barreras para la obtención y renovación de permisos de trabajo y residencia, así como las dificultades para registrarse en los sistemas de seguridad social por falta de documentación, incumplimiento de requisitos o desafíos burocráticos, son comunes entre los países miembros de la CRM.
- Las barreras del idioma —en países como Belice, Canadá o Estados Unidos— y la falta de información accesible en la mayoría de los países pueden impedir que las personas migrantes conozcan plenamente sus derechos laborales y la protección social.
- En países con importantes flujos de migrantes —como Costa Rica, México o Panamá— las instituciones pueden enfrentar limitaciones de recursos, lo cual impide brindar una cobertura integral a la población, principalmente en los programas no contributivos.
- La extensión de la cobertura de la seguridad social involucra el fortalecimiento y alineación de marcos jurídicos de distinta índole (protección social, protección jurídica, protección laboral, entre otros), lo que representa un desafío adicional para garantizar la cobertura a la población migrante en este grupo de países.





Acuerdos internacionales de seguridad social en los países miembros de la CRM

Los acuerdos internacionales de seguridad social han cobrado mayor relevancia con el aumento de la movilidad laboral internacional. Garantizar el acceso a las prestaciones de seguridad social para las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su país de origen o destino, es esencial en el marco de estos acuerdos. Esta sección analiza el alcance legal y práctico de los acuerdos internacionales en cada uno de los países de la CRM. El análisis tiene como objetivo identificar los avances y desafíos en la implementación de los acuerdos, proporcionando una base para documentar buenas prácticas y señalar áreas que requieran mejoras.

► 5.1 Consideraciones sobre la implementación de los acuerdos internacionales y regionales

El capítulo 3 sistematizó la lista de acuerdos internacionales de seguridad social que han firmado cada uno de los países de la CRM. Son acuerdos bilaterales y multilaterales que permiten ampliar la cobertura de la protección social de las personas migrantes en los diferentes países. El alcance de los acuerdos varía según los países, y según las ramas de la seguridad social que están consideradas en los instrumentos jurídicos.

Esta sección sistematiza los principales componentes de los acuerdos en aspectos como los avances de las leyes y regulaciones nacionales en el cumplimiento de los compromisos internacionales, y los mecanismos administrativos y operativos utilizados para implementar estos acuerdos.



► **Tabla 4. Sistematización de acuerdos y convenios bilaterales y multilaterales, su alineación con normativas nacionales y mecanismos administrativos y operativos**

País	Acuerdos y convenios internacionales	Avances de las leyes y normativas nacionales	Mecanismos administrativos y operativos
 Canadá	Tratado entre Canadá, Estados Unidos y México (T-MEC)	• Canadá ha modificado su legislación laboral con el objetivo de cumplir estos compromisos, garantizando la salvaguardia de los derechos laborales, el trato equitativo y las mismas oportunidades para las personas trabajadoras migrantes que llegan desde Estados Unidos y México. Las obligaciones del T-MEC están respaldadas por la Ley de Normas Laborales y la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados.	• El Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC) supervisa el cumplimiento de las normas laborales. Por otra parte, existen comités bilaterales y trilaterales que monitorean y aseguran la correcta implementación del Tratado, facilitando la cooperación entre los países miembros.
	Convenio de Seguridad Social entre México y Canadá	• En el Canada Pension Plan (CPP) y la Old Age Security Act (OAS) se detalla que Canadá puede establecer acuerdos bilaterales de seguridad social para coordinar la portabilidad de pensiones y otros beneficios de seguridad social. Estos acuerdos permiten la acumulación de períodos de cotización en Canadá y en el país contraparte para la determinación de la elegibilidad de beneficios.	• El IMSS es responsable de asegurar que los principios del Convenio núm. 118 se apliquen en México. Esto incluye la coordinación con otras instituciones y agencias internacionales para garantizar que las personas trabajadoras migrantes y sus familias tengan acceso a los mismos beneficios de seguridad social que los ciudadanos mexicanos.
	Acuerdo sobre Seguridad Social entre Canadá y la Unión Europea	• Las leyes canadienses sobre seguridad social, como la Ley del Seguro de Pensiones y la Ley de Seguridad de la Vejez, han sido adaptadas para cumplir con estos compromisos.	• Canadá y la Unión Europea emplean un sistema de coordinación a través de sus respectivas agencias de seguridad social.
	Acuerdos de Seguridad Social entre Canadá y otros países (Australia, Israel, Japón, Corea del Sur, Uruguay y Chile)	• Las leyes canadienses sobre seguridad social, como la Ley del Seguro de Pensiones y la Ley de Seguridad de la Vejez, han sido adaptadas para cumplir con estos compromisos.	• El Servicio Canadiense de Pensiones Internacionales (Canada's International Pension Service) administra estos acuerdos trabajando en conjunto con las agencias de seguridad social de estos países. Estos organismos coordinan el intercambio de información, procesan las solicitudes de beneficios y aseguran la transferencia de derechos.
 Costa Rica	Convenios bilaterales con Nicaragua, Panamá y Guatemala	• Costa Rica ha adaptado sus reglamentos a lo relacionado con asistencia médica para asegurar que las personas trabajadoras migrantes reciban los mismos beneficios y protecciones que las personas trabajadoras costarricenses, conforme a las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y el Código de Trabajo.	• La CCSS es la responsable de administrar los beneficios de seguridad social bajo estos Convenios.

País	Acuerdos y convenios internacionales	Avances de las leyes y normativas nacionales	Mecanismos administrativos y operativos
 El Salvador	Convenio bilateral con Guatemala, Nicaragua y Panamá	• El documento contiene las bases para otorgar protección a las personas afiliadas y beneficiarias con derecho de ambas instituciones que transitoriamente se encuentren en El Salvador y Guatemala.	• El IGSS ha trabajado en conjunto con el ISSS para la implementación del Convenio, gestionando la transferencia de derechos y la coordinación de beneficios entre ambos países.
	Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social	• El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social aplica a las prestaciones de carácter contributivo de la seguridad social. El Salvador ha integrado este Convenio en su Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones y Subsistemas de Pensiones.	• El ISSS coordina con las instituciones de seguridad social de los países miembros del Convenio. Intercambian información y gestión conjunta de solicitudes para asegurar que las personas beneficiarias puedan acceder a sus derechos de manera eficiente. Pocas personas han solicitado beneficios a través de este instrumento.
 Estados Unidos	Tratado entre Canadá, Estados Unidos y México (T-MEC)	• En las leyes promulgadas afirman sus obligaciones como miembros de la OIT, incluidas aquellas establecidas en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo y la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, las cuales se alinean con lo establecido en este Tratado.	• La Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB) es responsable de supervisar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones laborales del T-MEC. Además, la Comisión de Libre Comercio del T-MEC, que incluye representantes de los tres países miembros, monitorea la implementación del Tratado y resuelve disputas que puedan surgir en relación con sus disposiciones.
	Acuerdos Bilaterales de Seguridad Social (Totalization Agreements)	• Los acuerdos internacionales de seguridad social, llamados Totalization Agreements, tienen dos propósitos principales. En primer lugar, eliminar la doble tributación de la seguridad social, la situación que ocurre cuando un trabajador de un país trabaja en otro y debe pagar impuestos de la seguridad social a ambos países por los mismos ingresos. En segundo lugar, los acuerdos ayudan a llenar los vacíos en la protección de beneficios para los trabajadores que han dividido sus carreras entre Estados Unidos y otro país.	• La Administración del Seguro Social de Estados Unidos es la entidad responsable de administrar los Totalization Agreements. Trabaja en coordinación con las agencias de seguridad social de los países socios para intercambiar información y gestionar las solicitudes de beneficios.
 Guatemala	Convenios bilaterales con El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá y Costa Rica	• Cada Convenio contiene las bases para otorgar protección a los afiliados y beneficiarios con derecho de ambas instituciones que transitoriamente se encuentren en El Salvador y Guatemala.	• El IGSS trabaja en conjunto con los institutos de seguridad social para la implementación del Convenio, gestionando la transferencia de derechos y la coordinación de beneficios entre ambos países.

País	Acuerdos y convenios internacionales	Avances de las leyes y normativas nacionales	Mecanismos administrativos y operativos
 Honduras	Convenio de Prestaciones Médicas con el IGSS	Honduras ha adaptado la Ley del IHSS y el Código del Trabajo para garantizar la compatibilidad con este Convenio en lo relacionado a asistencia médica.	El IHSS y el IGSS administran de forma conjunta los beneficios de seguridad social.
	Convenio de Cooperación en Seguridad Social entre el IHSS y el IMSS	Honduras ha modificado su legislación para asegurar que las disposiciones en materia de seguridad social establecidas en el Convenio sean aplicables a las personas trabajadoras migrantes mexicanas en Honduras.	El IHSS y el IMSS trabajan juntos para la implementación del Convenio, gestionando la transferencia de datos y la administración de solicitudes de beneficios de seguridad social.
	Convenio bilateral entre el IHSS y el INSS	Incluye prestaciones médicas como riesgos de enfermedad común o profesional, accidente común o de trabajo y maternidad, en la extensión, forma y condiciones establecidas en las leyes y reglamentos vigentes de cada una de las instituciones.	El IHSS y el INSS han trabajado conjuntamente para la aplicación de los beneficios.
	Convenio de Seguridad Social entre el IHSS y la CSS de Panamá	El establecimiento del Convenio se realizó con base en lo señalado por la legislación de cada país.	El IHSS y la CSS de Panamá colaboran para que las personas beneficiarias puedan acceder a sus derechos o beneficios de seguridad social.
 México	Tratado entre Canadá, Estados Unidos y México (T-MEC)	En las leyes promulgadas afirman sus obligaciones como miembros de la OIT, incluidas aquellas establecidas en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo y la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, las cuales se alinean con lo establecido en este Tratado.	La STPS y el IMSS son responsables de asegurar el cumplimiento de las disposiciones laborales del T-MEC. Además, la Comisión de Libre Comercio del T-MEC monitorea la implementación del Tratado.
	Convenio de Seguridad Social entre México y Canadá	- En el caso de Ley del Seguro Social, establece en dos de sus artículos que los convenios internacionales ratificados por México tienen la misma jerarquía que las leyes federales, lo que incluye disposiciones sobre la portabilidad de los derechos de pensión, y que, además, se permite la transferencia de derechos adquiridos en virtud de convenios internacionales. - En cuanto a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, establece que los convenios internacionales son aplicables para la acumulación de períodos de cotización y el pago de pensiones.	El IMSS y el Service Canada son los responsables de la administración de los beneficios de seguridad social bajo este Convenio.

País	Acuerdos y convenios internacionales	Avances de las leyes y normativas nacionales	Mecanismos administrativos y operativos
 México	Convenios bilaterales con Honduras y Nicaragua	La legislación asegura que las disposiciones en materia de seguridad social establecidas en el Convenio sean aplicables a las personas trabajadoras migrantes de estos países en México.	Las instituciones de seguridad social y el IMSS trabajan juntos para la implementación del Convenio, gestionando la transferencia de datos y la administración de solicitudes de beneficios de seguridad social.
	Convenio bilateral con España	- En el caso de Ley del Seguro Social, establece en dos de sus artículos que los convenios internacionales ratificados por México tienen la misma jerarquía que las leyes federales, lo que incluye disposiciones sobre la portabilidad de los derechos de pensión, y que, además, se permite la transferencia de derechos adquiridos en virtud de convenios internacionales. - En cuanto a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, establece que los convenios internacionales son aplicables para la acumulación de períodos de cotización y el pago de pensiones.	El IMSS y el INSS de España coordinan la aplicación del Convenio, incluyendo la transferencia de derechos y la administración de beneficios de seguridad social.
 Nicaragua	Convenio bilateral con Guatemala, Honduras, Panamá, México, El Salvador, República Dominicana y Costa Rica	Nicaragua ha adaptado sus reglamentos a lo relacionado con asistencia médica para asegurar que las personas trabajadoras migrantes reciban los mismos beneficios y protecciones que las personas trabajadoras nicaragüenses.	El INSS y las instituciones de seguridad social de cada país gestionan los derechos y la administración conjunta de solicitudes de beneficios de seguridad social.
 Panamá	Convenio bilateral con Guatemala, Honduras, Nicaragua, El Salvador y Costa Rica	Panamá ha adaptado su legislación, como la Ley de Seguridad Social, para asegurar la compatibilidad con este Convenio.	La CSS y las instituciones encargadas de la seguridad social trabajan en conjunto la administración de solicitudes de beneficios.
 República Dominicana	Convenio Multilateral Iberoamericano	- El país ha adaptado su legislación, principalmente a través de la Ley de Seguridad Social (Ley N.º 87-01), para cumplir con las disposiciones de este Convenio. - En esta Ley se establece que los convenios internacionales ratificados por la República Dominicana forman parte del marco legal nacional. Esto incluye convenios que permiten la acumulación de períodos de cotización y la transferencia de derechos de seguridad social entre países.	El CNSS y la TSS son responsables de coordinar la implementación de este Convenio. Las instituciones colaboran con sus homólogos en otros países iberoamericanos para intercambiar información sobre los períodos de cotización y administrar los beneficios correspondientes.

País	Acuerdos y convenios internacionales	Avances de las leyes y normativas nacionales	Mecanismos administrativos y operativos
 República Dominicana	Convenio bilateral con España	- El país ha adaptado su legislación, principalmente a través de la Ley de Seguridad Social (Ley N.º 87-01), para cumplir con las disposiciones de este Convenio. - En esta Ley se establece que los convenios internacionales ratificados por la República Dominicana forman parte del marco legal nacional. Esto incluye convenios que permiten la acumulación de períodos de cotización y la transferencia de derechos de seguridad social entre países.	El CNSS y la TSS son responsables de coordinar la implementación de este Convenio. Las instituciones colaboran con sus homólogos en España para intercambiar información sobre los períodos de cotización y administrar los beneficios correspondientes.
	Convenio bilateral con Ecuador	- El país ha adaptado su legislación, principalmente a través de la Ley de Seguridad Social (Ley N.º 87-01), para cumplir con las disposiciones de este Convenio. - En esta Ley se establece que los convenios internacionales ratificados por la República Dominicana forman parte del marco legal nacional. Esto incluye convenios que permiten la acumulación de períodos de cotización y la transferencia de derechos de seguridad social entre países.	El CNSS y la TSS son responsables de coordinar la implementación de este Convenio. Las instituciones colaboran con sus homólogos en Ecuador para intercambiar información sobre los períodos de cotización y administrar los beneficios correspondientes.

En síntesis, según se detalla en la tabla 4, los países miembros de la CRM han realizado una serie de esfuerzos para ajustar y alinear la legislación local de manera que se garantice el cumplimiento de los distintos convenios, acuerdos y tratados que han firmado.

Países firmantes de convenios bilaterales —como Costa Rica, Nicaragua, Panamá, Guatemala, El Salvador, Honduras y México— también han hecho ajustes en sus marcos normativos. Por ejemplo, en las leyes y reglamentos sobre seguridad social, principalmente en lo relacionado con asistencia médica, para asegurar que las personas trabajadoras migrantes reciban los mismos beneficios y protecciones en el ámbito de prestaciones de salud que las personas trabajadoras nacionales. En estos casos, los mecanismos de implementación de estos acuerdos recaen predominantemente en los institutos de seguridad social de cada país (como en la CCSS de

Países firmantes de convenios bilaterales —como Costa Rica, Nicaragua, Panamá, Guatemala, El Salvador, Honduras y México— también han hecho ajustes en sus marcos normativos. Por ejemplo, en las leyes y reglamentos sobre seguridad social.

Costa Rica, el ISSS de El Salvador, el IGSS de Guatemala, el IHSS de Honduras, el IMSS de México, el INSS de Nicaragua y la CSS de Panamá), lo que ha implicado esfuerzos de coordinación entre estas instituciones.

En el caso de las dos naciones firmantes del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, la alineación de normativa nacional también ha sido necesaria. El Salvador ha integrado este Convenio en su Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones y Subsistemas de Pensiones, mientras que República Dominicana ha ajustado la Ley de Seguridad Social para permitir la acumulación de períodos de cotización y la transferencia de derechos de seguridad social entre países. En este contexto, los mecanismos administrativos y operativos presentan retos mayores de coordinación. El CNSS y la TSS, ambos en República Dominicana, y el ISSS de El Salvador colaboran estrechamente con instituciones homólogas en otros países iberoamericanos firmantes para intercambiar información sobre los períodos de cotización y administrar los beneficios correspondientes.

La tabla 5 presenta un conteo de los acuerdos firmados según país (es decir, muestra un resumen de la sistematización de la tabla 4) y evidencia la existencia de visibles diferencias en la cantidad de convenios firmados entre un país y otro. Mientras que Guatemala, Honduras y Panamá registran un total de cinco convenios, en el otro extremo, países como Belice y República Dominicana solo han firmado uno. Los bilaterales son los más comunes entre este grupo de países, especialmente los enfocados en prestaciones médicas. Destacan casos como los de Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá con cuatro convenios de este tipo firmados.

► **Tabla 5. Total de convenios y acuerdos bilaterales y multilaterales de los países miembros de la CRM, por país**

País	Total	Convenios bilaterales		Convenios multilaterales		
		Pensiones	Prestaciones médicas	Pensiones	Prestaciones médicas	Otras ramas
Belice	0	0	0	0	0	0
Canadá	2	1	0	0	1	0
Costa Rica	3	0	3	0	0	0
El Salvador	4	0	3	1	0	0
Estados Unidos	2	1	0	0	1	0
Guatemala	5	0	5	0	0	0
Honduras	4	0	4	0	0	0
México	4	1	2	0	1	0
Nicaragua	7	0	7	0	0	0
Panamá	5	0	5	0	0	0
República Dominicana	2	0	1	1	0	0

Nota: En esta tabla solo se incluyen los convenios entre los países miembros de la CRM, por tanto, en los casos de Estados Unidos, México, Canadá y República Dominicana se excluyen del conteo los convenios que tienen con países que no forman parte de la CRM.

► 5.2 Avances y desafíos en la aplicación de los acuerdos internacionales

Las personas migrantes suelen enfrentar más dificultades que las personas nacionales que han trabajado toda su vida en un solo país para ejercer su derecho a la seguridad social y acceder efectivamente a los beneficios de protección social, incluyendo la atención médica. Los acuerdos regionales e internacionales buscan mitigar estas dificultades, pero su implementación presenta diversos desafíos (OIT 2021).

Según la OIT (2021), sobre la base de la experiencia internacional de la cobertura de las personas trabajadoras migrantes, los principales desafíos en la aplicación de estos acuerdos pueden clasificarse en dos categorías: barreras legales y barreras prácticas. A continuación, se detallan las barreras legales identificadas en este análisis:

- En algunos países, las leyes pueden prohibir a las personas extranjeras o residentes temporales (incluyendo refugiadas y solicitantes de asilo) solicitar permisos de trabajo. Además, pueden ser excluidas legalmente de los sistemas de seguridad social si no cumplen con ciertas condiciones, como la duración mínima de empleo o residencia, o el número mínimo de años de contribución.
- Ciertas categorías de personas trabajadoras, como las que laboran en oficios domésticos, autónomos y agrícolas, pueden quedar excluidas de la protección social. Esta exclusión es especialmente común en el caso de las personas trabajadoras domésticas, tanto nacionales como migrantes, tal como sucede en Guatemala, Honduras y El Salvador, por ejemplo. En estos países la cobertura es voluntaria. Además, se destaca algunos grupos de población en el caso de Guatemala y Honduras, principalmente referidos al sector rural.
- Las personas migrantes con estatus migratorio irregular pueden ser excluidas de los sistemas de seguridad social, ya sea porque ingresaron al país de destino de manera irregular o porque su estatus migratorio se volvió irregular debido a su situación laboral.
- Las personas trabajadoras migrantes en la economía informal suelen quedar fuera de los esquemas de seguridad social, ya que a menudo trabajan en empleos temporales o estacionales que no están cubiertos por la legislación laboral, algo que también sucede con la población nacional en las mismas condiciones.
- La ausencia de acuerdos internacionales puede afectar la portabilidad de los derechos de seguridad social de las personas migrantes, dificultando mantener los derechos adquiridos al moverse de un país a otro.
- La falta de implementación efectiva de las leyes de seguridad social puede permitir prácticas discriminatorias. Es fundamental capacitar a las y los funcionarios relevantes y garantizar recursos adecuados para hacer cumplir las disposiciones legales pertinentes.

 Es esencial que la información y los servicios estén disponibles en un idioma que las personas migrantes entiendan para garantizar un acceso equitativo, algo particularmente sensible para grupos específicos, como las poblaciones indígenas migrantes.

En cuanto a barreras prácticas se pueden mencionar (OIT 2021):

- En algunos países, la ausencia de una cobertura integral para todas las ramas de la seguridad social deja a las personas migrantes en desventaja. Esto puede deberse a políticas que priorizan la cobertura de las personas nacionales sobre las no nacionales.
- La falta de conocimiento sobre los derechos y procedimientos administrativos impide que las personas migrantes accedan a la información adecuada sobre sus derechos. Esto puede resultar en negociaciones desiguales entre las personas trabajadoras y sus empleadores.
- Los trámites pueden ser complicados y consumir mucho tiempo, especialmente para las personas migrantes y empleadores con habilidades administrativas limitadas. Esto puede dificultar la inscripción, el pago de contribuciones y la recepción de beneficios.
- La capacidad limitada para contribuir a los sistemas de seguridad social excluye a ciertos grupos de la cobertura, como a las personas trabajadoras domésticas migrantes. Esto puede deberse a la naturaleza temporal de muchos trabajos y a los requisitos de contribución.
- La desconfianza en el sistema puede llevar a las personas trabajadoras y a los empleadores a evitar el pago de contribuciones. Esto puede estar relacionado con percepciones erróneas o falta de información sobre los beneficios del sistema de seguridad social.
- La falta de información en un idioma comprensible puede excluir a las personas migrantes del acceso a la protección social. Es esencial que la información y los servicios estén disponibles en un idioma que las personas migrantes entiendan para garantizar un acceso equitativo, algo particularmente sensible para grupos específicos, como las poblaciones indígenas migrantes.
- La falta de inversión en protección social debido al limitado espacio fiscal puede restringir el acceso de las personas migrantes a dicha protección. La inversión insuficiente en programas de seguridad social puede limitar la disponibilidad y calidad de los servicios.
- La separación de la familia puede resultar en la pérdida de cobertura para las y los dependientes. Las personas trabajadoras migrantes que envían remesas a sus familias pueden enfrentar dificultades para cubrir los gastos de atención médica en el país de origen.
- La ausencia de representación puede dificultar el acceso a información y apoyo. La consulta efectiva con organizaciones de trabajadores, así como con organizaciones de empleadores, es crucial para desarrollar políticas inclusivas y efectivas.
- La ubicación remota de las oficinas de seguridad social dificulta el acceso. La falta de servicios locales puede impedir que las personas migrantes accedan a la información y asistencia necesarias.

- La falta de conocimiento y apoyo dificulta el acceso a la justicia para las personas migrantes. Los costos y la complejidad de los procedimientos legales pueden disuadir a las personas migrantes de buscar reparación por violaciones de sus derechos.
- La discriminación puede afectar el acceso a la protección social. Las personas migrantes pueden enfrentar discriminación en forma de requisitos más estrictos o trato desigual en comparación con las personas nacionales.
- La falta de datos precisos sobre la cobertura de las personas migrantes dificulta la formulación de políticas y estrategias efectivas. La ausencia de datos puede impedir la identificación de brechas en la protección social y la evaluación de la efectividad de las intervenciones políticas.

A continuación, se detallan los principales avances y desafíos analizados para cada uno de los convenios y acuerdos bilaterales y multilaterales a nivel regional e internacional relacionados con los países miembros de la CRM. Según se detalla en la tabla 6, estos se agrupan en cuatro grandes categorías: i) acuerdos bilaterales entre países miembros de la CRM enfocados en asistencia médica, ii) acuerdos bilaterales entre países miembros de la CRM enfocados en pensiones, iii) acuerdos bilaterales entre países miembros de la CRM y no miembros, y iv) acuerdos multilaterales entre países miembros de la CRM.



► **Tabla 6. Avances y desafíos de los convenios bilaterales y multilaterales en los países miembros de la CRM**

Acuerdos	Países involucrados	Avances	Desafíos
Acuerdos bilaterales entre países miembros de la CRM enfocados en asistencia médica	Acuerdos entre: • Costa Rica-Panamá • Costa Rica-Nicaragua • Costa Rica-Guatemala • Guatemala-El Salvador • Guatemala-Honduras • Guatemala-Nicaragua • Guatemala-Panamá • Honduras-Nicaragua • Honduras-Panamá • Nicaragua-Panamá • México-Honduras	• Estos acuerdos se centran en la asistencia médica, que incluye los riesgos de enfermedad común, accidente común y maternidad, en la extensión, forma y condiciones establecidas en la ley y los reglamentos vigentes de las instituciones de seguridad social que forman parte del convenio.	• Un alcance limitado en relación con la cobertura de prestaciones de corto plazo, que limita la portabilidad de los derechos de la seguridad social de los migrantes, lo que dificulta mantener los derechos adquiridos al moverse de un país a otro. • Ciertas categorías de personas trabajadoras migrantes como: trabajadores domésticos, autónomos y agrícolas pueden quedar excluidas de la protección social debido al contenido de las legislaciones nacionales. • Las personas migrantes con estatus migratorio irregular pueden ser excluidas de los sistemas de seguridad social, ya sea porque ingresaron al país de destino de manera irregular o porque su estatus migratorio se volvió irregular debido a su situación laboral. • Las personas trabajadoras migrantes en la economía informal suelen quedar fuera de los esquemas de seguridad social, ya que muchas veces trabajan en empleos temporales o estacionales que no están cubiertos por la legislación laboral. • La falta de conocimiento sobre los derechos y procedimientos administrativos impide que las personas migrantes accedan a la información adecuada sobre sus derechos. • Los trámites burocráticos pueden ser complicados y consumir mucho tiempo, especialmente para las personas migrantes y empleadores con habilidades administrativas limitadas. • La falta de información en un idioma comprensible puede excluir a las personas migrantes del acceso a la protección social.
Acuerdos bilaterales entre países miembros de la CRM enfocados en pensiones	Acuerdos entre: • México-Canadá • Canadá-Estados Unidos	• El acuerdo firmado entre México y Canadá permite que una persona trabajadora sume los períodos cotizados en estos dos países para lograr el pago de una pensión. De esta manera, un trabajador que durante su carrera cotizó en la seguridad social de Canadá y de México, pero que al final de su vida laboral no califica en uno de ellos para una pensión derivada del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, puede combinar los períodos cotizados en ambos sistemas, en la llamada «totalización de períodos».	• Las personas migrantes pueden enfrentar discriminación, como requisitos más estrictos o trato desigual en comparación con los nacionales. • La falta de información en un idioma comprensible puede excluir a las personas migrantes del acceso a la protección social, destacando la importancia de proporcionar información en idiomas que comprendan. • La falta de conocimiento sobre derechos y procedimientos administrativos impide que las personas migrantes accedan a la información adecuada sobre sus derechos, lo que puede resultar en negociaciones desiguales.

Acuerdos	Países involucrados	Avances	Desafíos
		El Tratado entre Canadá y Estados Unidos tiene como objetivo coordinar los sistemas de seguridad social de ambos países para evitar la doble imposición de impuestos sobre la seguridad social y garantizar que las personas que han contribuido a ambos sistemas reciban los beneficios correspondientes. Esto permite que las personas que han trabajado en ambos países puedan combinar sus períodos de seguro social para cumplir con los requisitos de elegibilidad y recibir beneficios de seguridad social, como jubilación, invalidez y supervivencia.	Los trámites burocráticos pueden ser complicados y consumir mucho tiempo, especialmente para personas migrantes y empleadores con habilidades administrativas limitadas, dificultando el acceso a la protección social.
Acuerdos bilaterales entre países miembros de la CRM y no miembros	Acuerdos entre: - Canadá-otros países (Australia, Israel, Japón, Corea del Sur, Uruguay y Chile) - México-España - Estados Unidos-otros países (Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Chile, Corea del Sur, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Suecia, Suiza y Reino Unido) - República Dominicana-España - República Dominicana-Ecuador	Estos convenios permiten que las personas que han contribuido a ambos sistemas reciban los beneficios correspondientes sin duplicación de pagos ni pérdida de derecho y de esta forma puedan cumplir con los requisitos de elegibilidad y recibir beneficios de seguridad social, como jubilación, invalidez y supervivencia, según las leyes de cada país. Esto promueve la movilidad laboral internacional y proporciona seguridad financiera a las personas que han contribuido a múltiples sistemas de seguridad social.	- Las personas migrantes con estatus migratorio irregular pueden ser excluidas de los sistemas de seguridad social, ya sea debido a su ingreso irregular al país de destino o a su situación laboral. - Las personas trabajadoras migrantes en la economía informal suelen quedar fuera de los esquemas de seguridad social, ya que trabajan en empleos temporales o estacionales no cubiertos por la legislación laboral. - La falta de conocimiento sobre derechos y procedimientos administrativos impide que las personas migrantes accedan a la información adecuada sobre sus derechos. - Los trámites burocráticos pueden ser complicados y consumir mucho tiempo, especialmente para personas migrantes y empleadores con habilidades administrativas limitadas, dificultando el acceso a la protección social. - La falta de información en un idioma comprensible puede excluir a las personas migrantes del acceso a la protección social. - La discriminación puede afectar el acceso a la protección social, con personas migrantes enfrentando requisitos más estrictos o trato desigual en comparación con los nacionales debido a estereotipos y prejuicios.

Acuerdos	Países involucrados	Avances	Desafíos
Acuerdos multilaterales entre países miembros de la CRM	Acuerdos entre: • México-Estados Unidos-Canadá	• El T-MEC garantiza que las personas trabajadoras migrantes reciban un trato igualitario en el lugar de trabajo, sin discriminación por motivos de nacionalidad, género u origen étnico. • Por otra parte, el Tratado establece estándares laborales mínimos que protegen los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo el derecho a un salario justo, condiciones laborales seguras y saludables, y protección contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso. • El Tratado fomenta que las personas trabajadoras migrantes puedan acceder a la protección social en su país de destino.	• Las personas migrantes con estatus migratorio irregular pueden ser excluidas de los sistemas de seguridad social debido a su ingreso irregular al país de destino o a cambios en su estatus migratorio causados por su situación laboral. • Las personas trabajadoras migrantes que laboran en la economía informal suelen quedar excluidas de los sistemas de seguridad social, ya que muchas veces desempeñan empleos temporales o estacionales no amparados por la legislación laboral. • La carencia de conocimiento sobre los derechos y procedimientos administrativos impide que las personas migrantes accedan a la información adecuada sobre sus derechos, lo que puede resultar en negociaciones desiguales entre trabajadores y empleadores. • Los procedimientos administrativos pueden ser complejos y llevar mucho tiempo, especialmente para personas migrantes y empleadores con habilidades administrativas limitadas, lo que dificulta la inscripción, el pago de contribuciones y la recepción de beneficios.
Acuerdos multilaterales entre países miembros de la CRM y no miembros	Acuerdos entre: • Canadá-Unión Europea • Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay, El Salvador y República Dominicana	• Estos convenios permiten que las personas trabajadoras migrantes puedan sumar períodos de cotización en diferentes países para cumplir con los requisitos de elegibilidad y acceder a beneficios de seguridad social, como jubilación, invalidez y atención médica. • También se establecen estándares laborales mínimos que protegen los derechos de las personas trabajadoras migrantes, promoviendo condiciones de trabajo justas y el acceso a la seguridad social en ambos territorios.	• La falta de información en un idioma comprensible puede excluir a las personas migrantes del acceso a la protección social, destacando la importancia de proporcionar información en idiomas que comprendan. • Las personas migrantes con estatus migratorio irregular pueden ser excluidas de los sistemas de seguridad social, ya sea porque ingresaron al país de destino de manera irregular o porque su estatus migratorio se volvió irregular debido a su situación laboral. • Las personas trabajadoras migrantes en la economía informal suelen quedar fuera de los esquemas de seguridad social, ya que muchas veces trabajan en empleos temporales o estacionales que no están cubiertos por la legislación laboral. • La falta de conocimiento sobre los derechos y procedimientos administrativos impide que las personas migrantes accedan a la información adecuada sobre sus derechos.

En suma, la tabla 6 muestra avances importantes, con un total de 11 acuerdos bilaterales entre países miembros de la CRM enfocados en asistencia médica. Además de los retos enlistados en la tabla anterior, se identifican otros desafíos comunes para esta tipología de acuerdo. Si bien se trata del tipo de instrumento más frecuente, un gran número de países de la región aun no cuentan con este tipo de convenios, lo que limita el acceso a la protección social de salud de las personas trabajadoras migrantes que se encuentran en esos países. Además, dado que se centran en la rama de asistencia médica, dejan lagunas en cuanto a otras prestaciones, por ejemplo, las de vejez, invalidez y supervivencia, entre otras coberturas esenciales para garantizar el bienestar a esta población.

Los acuerdos bilaterales entre países miembros de la CRM enfocados en pensiones son muy escasos; solo se registran dos entre México-Canadá y Canadá-Estados Unidos. Estos acuerdos, enfocados en recibir beneficios de seguridad social,

como jubilación, invalidez y supervivencia, pueden ser un punto de referencia para la creación de nuevos instrumentos en la región. En este sentido los acuerdos multilaterales, como el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, que solo está firmado por dos países miembros de la CRM, también representa un avance importante. Este instrumento amerita una mención especial debido a las oportunidades para la adhesión de más países de la CRM, que sigan, a manera de ejemplo, las hojas de ruta de El Salvador y República Dominicana para una incorporación exitosa.

Finalmente, el principal desafío es la exclusión de la protección social resguardada por estos convenios bilaterales y multilaterales de grupos de personas trabajadoras migrantes, entre ellas las personas trabajadoras domésticas, autónomas y agrícolas; las personas migrantes con estatus migratorio irregular; y las personas trabajadoras migrantes en la economía informal.

► 5.3 Portabilidad de las prestaciones de la seguridad social

La implementación de mecanismos para la portabilidad de la seguridad social y las prestaciones adquiridas es un pilar fundamental para asegurar la cobertura integral de las personas trabajadoras migrantes. Las políticas de protección social no solo son esenciales para promover la igualdad, sino que también constituyen un respaldo crucial para aquellas personas que enfrentan vulnerabilidades y exclusiones, particularmente aquellas derivadas de su condición migratoria.

Aunque resulta incuestionable el papel que desempeñan las personas trabajadoras migrantes en el desarrollo socioeconómico de los países miembros de la CRM, acceder a la protección social,

incluyendo atención médica y seguridad en los ingresos, sigue siendo un desafío considerable para este grupo de población, ya sea por barreras legales o prácticas (OIM 2024; para más detalle sobre estas barreras y desafíos véase la sección anterior).

Para construir sistemas de protección social verdaderamente inclusivos es imperativo que estos abarquen tanto a nacionales como a migrantes, garantizando la transferibilidad y accesibilidad de las prestaciones adquiridas en un país a otros. Los convenios internacionales en materia de seguridad social son un componente clave para garantizar esa portabilidad de las prestaciones y promover un enfoque más inclusivo y equitativo en la protección

social de las personas trabajadoras migrantes (CEPAL 2024). Para ello, se requiere además el establecimiento de acuerdos que faciliten el intercambio de datos sobre prestaciones, asistencia médica, pensiones, entre otros aspectos relevantes.

La sistematización y el análisis de los convenios internacionales asociados a los países miembros de la CRM evidencian 2 acuerdos bilaterales con portabilidad en materia de pensiones, 11 acuerdos bilaterales vinculados con las prestaciones de salud y 1 acuerdo multilateral con cobertura ante varias contingencias —accidentes de trabajo, vejez, fallecimiento e invalidez—. A continuación, se detallan los principales elementos de estos convenios en materia de portabilidad.

Convenio bilateral entre Estados Unidos y Canadá

El Totalization Agreement o Acuerdo de Totalización entre Estados Unidos y Canadá coordina los sistemas de seguridad social de ambos países, aplicándose al Programa de Seguridad de Vejez y al Plan de Pensiones de Canadá (The United States Social Security Administration 2024). Esto asegura la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, evitando la duplicación de cotizaciones. Además, fortalece las relaciones bilaterales al promover la cooperación en seguridad social y facilitar la movilidad laboral.

Este Acuerdo representa un importante paso hacia la igualdad y la inclusión al garantizar que las personas migrantes que trabajan en ambos países puedan acceder a beneficios de seguridad social sin discriminación por su nacionalidad o lugar de residencia. Además, al facilitar la transferencia de derechos adquiridos entre ambos sistemas, fomenta la estabilidad financiera y el bienestar de las personas trabajadoras migrantes y sus familias.

Convenio de Seguridad Social entre México y Canadá

En 1996, México y Canadá suscribieron un Convenio sobre Seguridad Social que permite a las personas trabajadoras combinar los períodos cotizados en ambos países para obtener una pensión. Esta medida facilita que trabajadores que hayan cotizado en los sistemas de seguridad social de México y Canadá puedan combinar sus historiales laborales para acceder a pensiones, incluso si no califican para recibirlas en uno de los países de manera individual. Para solicitar una pensión por totalización de períodos, las personas trabajadoras deben acudir a las oficinas designadas para llenar el formulario de enlace (EMBAMEX2024).

El Convenio sobre Seguridad Social es un ejemplo destacado de acuerdo bilateral que garantiza la igualdad de derechos para los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá, muchos de los cuales participan en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales. Este acuerdo asegura que las personas trabajadoras mexicanas tengan acceso a los mismos beneficios de seguridad social que los ciudadanos y residentes permanentes canadienses. Además, garantiza la portabilidad de los beneficios adquiridos, asegurando que los derechos no estén sujetos a restricciones geográficas y sean pagados en el territorio correspondiente, ya sea Canadá o México, incluso después del retorno de la persona trabajadora a su país de origen o a un tercer Estado (OIT 2021).



Otros convenios bilaterales con transferencia en prestaciones médicas

Estos acuerdos representan un avance significativo en la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias, asegurando el acceso a la atención médica durante su estancia en el país de destino.

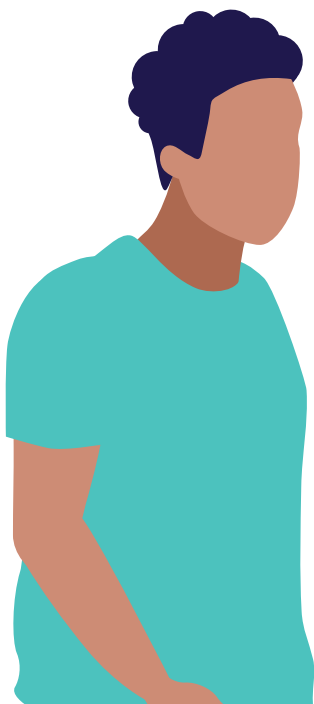
Garantizan que las personas afiliadas al sistema de seguridad social de cada país signatario, así como sus beneficiarias y beneficiarios, puedan recibir las prestaciones médicas definidas en cada convenio mientras se encuentren temporalmente en el otro país. Esto implica que las personas trabajadoras migrantes puedan acceder a servicios médicos durante su estancia en el extranjero sin dificultades adicionales, promoviendo así su bienestar y el de sus familias.

Además de asegurar la atención médica, estos convenios suelen abordar otros aspectos relevantes, como la cobertura de accidentes laborales y maternidad. Este enfoque integral refleja el compromiso de los países firmantes con la protección de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras migrantes, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos de la OIT en materia de seguridad social y migración laboral.



Entre los convenios bilaterales analizados en este ámbito se encuentran los siguientes:

- 1 Costa Rica-Panamá
- 2 Costa Rica-Nicaragua
- 3 Costa Rica-Guatemala
- 4 Guatemala-El Salvador
- 5 Guatemala-Honduras
- 6 Guatemala-Nicaragua
- 7 Guatemala-Panamá
- 8 Honduras-Nicaragua
- 9 Honduras-Panamá
- 10 Nicaragua-Panamá
- 11 México-Honduras





Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social

Representa un importante avance en la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias en términos de prestaciones económicas. Este Convenio, el primero de su tipo a nivel iberoamericano, coordina las legislaciones nacionales en materia de pensiones para garantizar la seguridad económica en la vejez, incapacidad, muerte, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dentro de los esquemas de seguridad social de los distintos Estados Iberoamericanos (OISS 2024). Este instrumento excluye las prestaciones de salud, debido a las dificultades de coordinación en dicha área, pero incorpora la posibilidad de que dos o más Estados firmantes puedan ampliar este ámbito material de aplicación inscribiendo los acuerdos bilaterales o multilaterales.

Este Convenio fue firmado en 2007 por España y Portugal con 13 países latinoamericanos. En el caso de los miembros de la CRM solo se incluyen dos países: El Salvador y República Dominicana. La lista de países firmantes y sus respectivas instituciones de seguridad social incluye:

- **Argentina:** Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES)
- **Bolivia:** Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros
- **Brasil:** Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)
- **Chile:** Superintendencia de Pensiones
- **Colombia:** Ministerio del Trabajo
- **Ecuador:** Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- **El Salvador:** Superintendencia Adjunta de Pensiones
- **España:** Instituto Nacional de la Seguridad Social
- **Paraguay:** Instituto de Previsión Social (IPS)
- **Perú:** Oficina de Normalización Previsional (ONP), que administra el Sistema Nacional de Pensiones y Superintendencia de Banca, Seguros y AFP para los afiliados al sistema privado de pensiones
- **Portugal:** Direção-Geral da Segurança Social (DGSS)
- **República Dominicana:** Ministerio del Trabajo
- **Uruguay:** Banco de Previsión Social

Según la OIT (2021), este instrumento ha sido un punto de referencia crucial. Aunque solo está en vigor en ciertos países, ha permitido reemplazar una red de acuerdos bilaterales de seguridad social entre países latinoamericanos. Además, establece la igualdad de trato y la aplicación de los principios de mantenimiento de derechos adquiridos y en proceso de adquisición.

Para garantizar la implementación efectiva de este Convenio, se creó un Comité Técnico Administrativo en 2012, encargado de facilitar la implementación armonizada en temas administrativos, tecnológicos y de intercambio de datos. Además, se establecieron comités técnicos específicos para abordar distintas áreas, como prestaciones económicas y pensiones, salud, accidentes de trabajo, servicios sociales y regímenes de pensiones (OIT 2021).



Reflexiones finales sobre los acuerdos internacionales de seguridad social

Este informe evidencia importantes avances en la legislación nacional e internacional de los países de la CRM en cuanto a la protección del derecho a la seguridad social de las personas trabajadoras migrantes. El marco legal desempeña un papel crucial en la promoción de un enfoque más inclusivo y equitativo para la protección social de esta población. La mayoría de los países han firmado convenciones y acuerdos internacionales que han servido como base para crear y reformar los marcos jurídicos nacionales, permitiendo avanzar hacia el objetivo de garantizar un trato igualitario y no discriminatorio a la población migrante.

De igual manera, los países de la CRM han avanzado en la adopción de acuerdos bilaterales y multilaterales de seguridad social, con el objetivo de promover la protección social en un contexto transfronterizo. La mayoría de los países han firmado acuerdos bilaterales, aunque con un limitado alcance legal de la cobertura orientado principalmente a la rama de la asistencia médica. Asimismo, pocos países han firmado convenios bilaterales para el ramo de pensiones, como son los casos de México y Estados Unidos. En relación con los convenios multilaterales, se destaca la experiencia del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), ratificado por El Salvador y República Dominicana, y que se posiciona como un instrumento dirigido a la cobertura de pensiones. La experiencia en la adopción de acuerdos que garanticen la protección de la vejez es todavía incipiente en los países de la CRM. Algunos países de la región están explorando la posibilidad de suscribir el CMISS, el cual ofrece un marco integral para la coordinación de las legislaciones nacionales en materia de seguridad social y promueve principalmente la portabilidad de contribuciones y de beneficios.

Si bien los acuerdos bilaterales o multilaterales son instrumentos jurídicos internacionales que permiten garantizar la protección de los derechos de las personas migrantes, aún no han sido lo suficientemente aprovechados por los países de la CRM. La ausencia de estos acuerdos puede resultar en algunos casos en la pérdida de beneficios de la seguridad social para las personas trabajadoras migrantes, tanto de prestaciones de corto plazo como de largo plazo.

El informe también evidencia que la existencia de un amplio marco normativo nacional y la adopción de acuerdos internacionales de seguridad social no necesariamente garantizan un acceso universal y efectivo a las diversas prestaciones de seguridad social para todas las personas trabajadoras migrantes y sus familias. Los hallazgos revelan la presencia de obstáculos legales, administrativos y de otro tipo que dificultan el acceso efectivo de las personas migrantes a la protección social. Aún con un acuerdo internacional firmado, los países pueden enfrentar barreras administrativas para operacionalizar los acuerdos o barreras lingüísticas o legales que limitan la cobertura de la población migrante. A esto se suma el hecho de que la población migrante puede enfrentar barreras de acceso al mercado laboral de diferente índole, lo que puede llevar a formar parte de la economía informal, con implicaciones negativas en la generación de ingresos, la jornada laboral y el cumplimiento de la legislación nacional que, entre otros aspectos, limitan también su adhesión contributiva a los sistemas de seguridad social.

Factores como la madurez y consolidación del sistema de protección social en cada país desempeñan un papel crítico en la garantía práctica del acceso a la seguridad social para la población migrante. Aunque exista un acuerdo internacional de seguridad social, los países con baja cobertura a nivel nacional y con desafíos estructurales en la gestión de su sistema de protección social enfrentan mayores dificultades para asegurar una protección integral a la población migrante.

Este informe destaca la importancia de que los países de la CRM revisen y fortalezcan los convenios existentes, discutan sobre la necesidad y pertinencia de establecer nuevos acuerdos y continúen con el proceso de fortalecimiento institucional para garantizar una adecuada operación de los acuerdos y su efectivo cumplimiento para asegurar la protección social a la población migrante.

Por otra parte, sobre la base del análisis de los avances y desafíos de la legislación nacional e internacional de la población trabajadora migrante en cada uno de los países, se plantean a continuación una serie de reflexiones que complementan los contenidos del informe, y presentan orientaciones para continuar el proceso de extensión de la cobertura legal y efectiva de la seguridad social a la población trabajadora migrante y sus familias.

Entre los principales mensajes complementarios se destacan:



Ratificaciones de convenciones y convenios internacionales.

Los países de la CRM han ratificado una cantidad importante de convenciones y convenios internacionales que han orientado las legislaciones nacionales hacia el logro del derecho de la seguridad a la población migrante. Sin embargo, todavía hay países que aún no han ratificado determinadas convenciones ni convenios internacionales de seguridad social, en particular los Convenios núm. 102 y 118 antes mencionados y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). Por tanto, es importante examinar con profundidad el nivel de alineamiento de las legislaciones nacionales con respecto a las convenciones y normas internacionales de seguridad social.



Inclusión legal de la población migrante. La revisión documental no evidenció que la población trabajadora migrante sufriera una exclusión en las legislaciones de seguro social. Sin embargo, algunos países excluyen o establecen disposiciones voluntarias a grupos de la fuerza de trabajo, de los cuales puede haber predominancia de trabajo migrante, como es el caso del trabajo doméstico o el trabajo independiente o por cuenta propia. Estas exclusiones afectan tanto a la población migrante como a la población nacional.



Vínculo con la legislación laboral. La revisión de la legislación para los países de la CRM evidencia que el alcance de la cobertura legal de la seguridad social a la población migrante está fuertemente vinculado con las disposiciones en la legislación laboral y de migración, contenida en los códigos de trabajo, leyes de migración y otros marcos legales. En la práctica, existe una correspondencia directa entre cómo han evolucionado y se han implementado tanto la protección social como la protección laboral en cada uno de los países.



Regularización e integración de la población trabajadora migrante.

La mejora de los procesos de regularización migratoria e integración de personas migrantes es fundamental para la formalización del trabajo migrante y para la extensión de la cobertura de la seguridad social en este colectivo. Los altos costos, la complejidad de los procedimientos y la falta de información accesible en varios idiomas dificultan el acceso a la regularización para muchas personas migrantes (OIM 2022). Estos obstáculos no solo perpetúan la irregularidad, sino que también limitan su acceso a los beneficios de la seguridad social, incluso cuando los países han ratificado acuerdos bilaterales o multilaterales de seguridad social.



Programas de seguridad social para trabajadores emigrantes.

Algunos países de la CRM han avanzado en la creación de programas especiales para la población nacional que ha emigrado en el extranjero. Las experiencias de El Salvador, Guatemala y México representan un avance en la materia, aunque aún los programas están en una etapa incipiente de desarrollo y cobertura.



Vinculación de programas contributivos y no contributivos.

El análisis también evidencia que los regímenes no contributivos de seguridad social son un instrumento para la protección y el bienestar de las personas trabajadoras migrantes que se encuentran en condición irregular o trabajan en la economía informal y poseen baja capacidad contributiva. Estos regímenes están diseñados para proporcionar protección a las personas migrantes y sus familias que, de otra manera, quedarían excluidas de la cobertura de los sistemas contributivos tradicionales debido a su situación laboral.



Gobernanza institucional en el centro de la discusión. Los países de la CRM poseen diferentes configuraciones y niveles de maduración de sus sistemas de protección social y se enfrentan con algún tipo de desafío en la gobernanza y gestión. Sin embargo, en algunos casos los desafíos son mayores y pueden comprometer la operación eficaz de los acuerdos internacionales de seguridad social, en áreas críticas como el intercambio de información de afiliados y beneficiarios de los regímenes de seguridad social. Por lo tanto, es fundamental continuar fortaleciendo la gestión y administración de los sistemas de seguridad social, como un paso clave para garantizar las prestaciones a las personas aseguradas.

En conclusión, la evaluación de los acuerdos internacionales de seguridad social en los países de la CRM revela un panorama de avances importantes, pero también de desafíos en su extensión y aplicación. La implementación de estos acuerdos ha demostrado ser un mecanismo relevante para garantizar la protección social de las personas trabajadoras migrantes, pues facilitan la cobertura de prestaciones de salud y la portabilidad internacional de los derechos y beneficios de pensiones. La efectividad de estos instrumentos jurídicos depende en gran medida de la solidez de los sistemas nacionales de protección social, de la voluntad política, y de la capacidad institucional para superar barreras administrativas, legales y prácticas.

El camino hacia una cobertura universal y efectiva para las personas migrantes requiere no solo la firma de nuevos acuerdos internacionales, sino también una revisión y fortalecimiento de los existentes, junto con una atención especial a la integración de las personas migrantes en los sistemas de seguridad social. Esto incluye abordar la informalidad laboral, mejorar los procesos de regularización migratoria, fortalecer la legislación laboral, y garantizar que los sistemas de protección social sean inclusivos, asequibles y accesibles para todas las personas, sin distinción del origen o situación migratoria.

Finalmente, este informe subraya la importancia de un enfoque integral y coordinado que vincule la legislación nacional e internacional, el fortalecimiento institucional y la cooperación regional. Solo a través de un esfuerzo conjunto y sostenido se podrá asegurar que los derechos de las personas trabajadoras migrantes sean plenamente respetados para que puedan acceder a una protección social justa y adecuada en todos los países de la CRM.

► Referencias

CRM (Conferencia Regional sobre Migración). 2024. «Acerca de». <https://crmsv.org/es/acerca-de>.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2024. «Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo». <https://consensomontevideo.cepal.org/es/medidas-prioritarias/f69-seguridad-social-para-los-migrantes>.

EMBAMEX (Embajada de México). 2024. «Convenio de Seguridad Social entre México y Canadá». <https://embamex.sre.gob.mx/canada/index.php/es/sconsulares2/46-convenio-de-seguridad-social-entre-mexico-y-canada>.

OEA (Organización de los Estados Americanos). 2015. *Análisis de convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social en materia de pensiones*. https://www.oas.org/en/sedi/dhdee/labor_and_employment/documentos/trabajo/19cimt/ministerial/post-ministerial/analisis%20de%20convenios.pdf.

OIM (Organización Internacional para las Migraciones). 2021. *Estudio regional: Programas y procesos de regularización migratoria*. OIM. San José, Costa Rica.

—. 2022. «Regularización migratoria: cuatro desafíos que permanecen en Mesoamérica y El Caribe». <https://programamesocaribe.iom.int/es/cuatro-desafios-regularizacion>.

—. 2024. «Objetivo 22 - Protección social». <https://rosanjose.iom.int/es/objetivo-22-establecer-mecanismos-para-la-portabilidad-de-la-seguridad-social-y-las-prestaciones-adquiridas>.

OISS (Organización Iberoamericana de la Seguridad Social). 2017. «Reunión de Comisión de Análisis del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social - Costa Rica». <https://oiss.org/reunion-de-comision-de-analisis-del-ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social-convenio-multilateral-iberoamericano-de-seguridad-social-costa-rica/>.

—. 2024. «Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social». <https://oiss.org/convenio-multilateral/que-es/>.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2021. *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*. Ginebra: OIT.

The United States Social Security Administration. 2024. «Totalization Agreement with Canada». https://www.ssa.gov/international/Agreement_Pamphlets/canada.html.

Superintendencia de Pensiones - Gobierno de Chile. 2024. «Convenio Multilateral Iberoamericano». <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-6481.html>.



Organización
Internacional
del Trabajo



Con el apoyo de:



OIM
ONU MIGRACIÓN