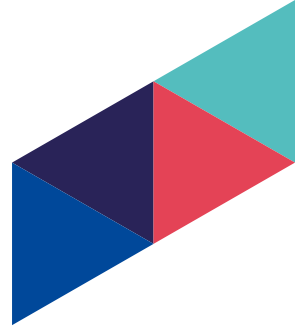




Organización
Internacional
del Trabajo



► Análisis de los acuerdos bilaterales y regionales para regular la migración laboral regional y extra regional



Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de
Centroamérica y República Dominicana

- ▶ **Análisis de los acuerdos bilaterales y regionales para regular la migración laboral regional y extra regional**

▶ Contenido

Abreviaturas	5
1. Antecedentes	6
2. Objetivo del estudio	6
3. Metodología del estudio y criterios de selección de los instrumentos	7
4. Contenidos mínimos sugeridos para un acuerdo bilateral y un memorando de entendimiento	9
5. Análisis de los instrumentos intrarregionales y extrarregionales a partir de los contenidos mínimos sugeridos para un acuerdo bilateral y un memorando de entendimiento	14
5.1. Instrumentos intrarregionales	15
5.1.1. Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral entre el Gobierno de la República de Guatemala y el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos	15
5.1.2. Acuerdo entre la República de Guatemala y Belice sobre un Programa para Trabajadores de Temporada	18
5.2. Instrumentos extrarregionales	20
5.2.1. Acuerdo entre el Reino de España y la República de Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados	20
5.2.2. Procedimientos de gestión migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua	23
5.2.3. Convenio Binacional para Regular la Contratación Temporal de Trabajado@s Nicaragüenses en Costa Rica	26
5.2.4. Acuerdo Relativo al Mecanismo de Coordinación para Flujos Migratorios con Fines de Empleo y Ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá	29
6. Hallazgos	32
7. Recomendaciones	37
8. Lecciones aprendidas	40
9. Prácticas recomendadas	41
10. Referencias	42

► Índice de tablas

Tabla 1. Acuerdos bilaterales seleccionados	8
Tabla 2. Contenidos mínimos de un acuerdo bilateral y de un memorando de entendimiento sobre migración laboral	10
Tabla 3. Acuerdo de cooperación en materia laboral entre el gobierno de la República de Guatemala y el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos	15
Tabla 4. Acuerdo entre la República de Guatemala y Belice sobre un Programa para Trabajadores de Temporada	18
Tabla 5. Acuerdo entre el Reino de España y la República de Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados	21
Tabla 6. Procedimientos de gestión migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua	24
Tabla 7. Convenio Binacional para Regular la Contratación Temporal de Trabajado@s Nicaragüenses en Costa Rica	26
Tabla 8. Acuerdo Relativo al Mecanismo de Coordinación para Flujos Migratorios con Fines de Empleo y Ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá	29

Abreviaturas



CMTCARD	Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana
SICA	Sistema de la Integración Centroamericana
SISCA	Secretaría de la Integración Social Centroamericana
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo

1. Antecedentes

En reunión virtual del 23 de noviembre de 2020, el Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana (CMTCARD) aprobó un Plan de Trabajo que se integrara en el Plan de Recuperación, Reconstrucción Social y Resiliencia de los países de Centroamérica y República Dominicana, propuesto por la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA), como instrumento de política social para enfrentar la post emergencia derivada de la pandemia de la COVID-19.

El Plan de Trabajo del CMTCARD contiene cinco Resultados y sus correspondientes productos, así como actividades, responsabilidades, recursos y plazos de ejecución. El Resultado 4 aborda el ámbito de la Migración Laboral y comprende: "Acuerdos para promover la migración laboral regular, segura y ordenada, regional y extra regional". Una gestión adecuada de la migración laboral constituye un elemento fundamental del conjunto de medidas de política pública dirigidas a promover una recuperación económica más rápida y sostenida, y que paralelamente garantiza una contratación equitativa y la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

Esa gestión requiere el desarrollo, implementación efectiva y seguimiento adecuado de mecanismos que faciliten la migración laboral en la región. Un mecanismo priorizado por los países miembros CMTCARD son los acuerdos bilaterales y extra regionales de migración laboral. Con el Resultado 4 del Plan de Trabajo se busca fortalecer los acuerdos vigentes y proponer nuevas oportunidades para promover la migración laboral regular, ordenada y segura, regional y extra regional, incluyendo protocolos y medidas de bioseguridad.

Con este estudio se espera contribuir con la concreción de estos fines, poniendo a disposición información valiosa y oportuna que oriente la toma de decisiones en el seno del CMTCARD para fortalecer la gobernanza migratoria laboral en la región.

2. Objetivo del estudio

El estudio tiene por objetivo identificar oportunidades de mejora, recomendaciones y lecciones aprendidas, en el diseño e implementación de acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre migración laboral suscritos por los países del SICA.





3. Metodología del estudio y criterios de selección de los instrumentos

Para la realización de este estudio se procedió a identificar, con apoyo del personal técnico integrante del Grupo de Migración Laboral del CMTCARD, los acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre migración laboral vigentes, regionales y extrarregionales que los países hubieran suscrito. Posteriormente se realizó un análisis de su contenido con base en unos estándares mínimos que se detallan más adelante y que fue complementado con los aportes obtenidos mediante entrevistas a personas funcionarias encargadas de la gestión migratoria laboral de los Ministerios de Trabajo de los países, que pudieran brindar información acerca de los procesos de formulación e implementación de estos instrumentos en aras de identificar obstáculos y factores que los facilitan. Este análisis permitió a su vez identificar oportunidades de mejora, lecciones aprendidas y recomendaciones para considerar en futuros acuerdos o memorandos. Debido a la información recopilada no fue posible profundizar en experiencias que en principio podrían calificar de “buenas prácticas”, por lo cual se ha preferido denominarlas “prácticas recomendadas”.

Para la identificación y selección de los acuerdos se utilizaron los siguientes criterios:

- ▶ **Negociación de por medio:** el instrumento fue fruto de un proceso de negociación entre dos o más países.
- ▶ **Vigencia:** el instrumento se encuentra vigente a la fecha del estudio.
- ▶ **Regulación de flujos migratorio-laborales:** el instrumento regula los flujos migratorio — laborales en general o el ingreso de determinadas categorías de personas trabajadoras— como podrían ser trabajadores temporales-, o en determinados sectores productivos —como la agricultura—.
- ▶ **Contenido:** su contenido permite realizar un análisis comparativo con los estándares mínimos que Wickramasekara (2018)¹ sugiere considerar cuando se negocia un acuerdo bilateral o un memorando de entendimiento.

A partir de los estándares mínimos se elaboró una tabla resumen que identifica y describe cada uno de estos con el fin de facilitar el análisis comparativo. Mediante este análisis fue posible identificar cuáles están incluidos y de qué manera, cómo podrían desarrollarse de mejor manera, cuáles están ausentes y cómo podrían contemplarse. También permitió proponer elementos adicionales para ser considerados en el futuro, como, por ejemplo, medidas para proteger a las personas trabajadoras migrantes de situaciones de crisis como la experimentada por la pandemia de la COVID-19.

En el proceso de mapeo de instrumentos no se identificó ningún memorando de entendimiento que cumpliera con los criterios de selección por lo que únicamente se abordan acuerdos bilaterales. Los seleccionados fueron los siguientes:

¹ Fuente: Wickramasekara, P. (2018). Core elements of a bilateral agreement or a memorandum of understanding on labour migration (2018). International Labour Organization.

Tabla 1. Acuerdos bilaterales seleccionados

Tipo de instrumento	Países involucrados	Nombre	Fecha de suscripción
Acuerdo	España y Honduras	Acuerdo entre el Reino de España y la República de Honduras relativo a la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios Laborales entre ambos Estados.	28 de mayo de 2021 Nota: el acuerdo no se ha puesto en ejecución. Se analiza únicamente su diseño
Acuerdo	Guatemala y México	Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral entre el Gobierno de la República de Guatemala y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos.	6 de junio de 2018
Acuerdo	Guatemala y Belice	Acuerdo entre la República de Guatemala y Belice sobre un programa para Trabajadores de Temporada	17 de diciembre de 2014
Acuerdo	Costa Rica y Nicaragua	Procedimientos de Gestión Migratoria para Trabajadores Temporales Costa Rica-Nicaragua.	18 de diciembre de 1007
Convenio	Costa Rica y Nicaragua	Convenio Binacional para Regular la Contratación Temporal de Trabajador@s Nicaragüenses en Costa Rica.	6 de noviembre de 2020
Acuerdo	Panamá y Costa Rica	Acuerdo Relativo al Mecanismo de Coordinación para Flujos Migratorios con Fines de Empleo y Ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá.	17 de setiembre de 2015



4. Contenidos mínimos sugeridos para un acuerdo bilateral y un memorando de entendimiento

En el ámbito de la migración laboral los acuerdos bilaterales y los memorandos de entendimiento son los instrumentos más comúnmente utilizados entre países de origen y de destino para regular los flujos migratorios y satisfacer las necesidades de contratación y escasez de mano de obra. Los acuerdos describen de manera muy detallada las responsabilidades de cada Estado parte, así como las acciones que deben ejecutar para dar cumplimiento a los objetivos planteados. El segundo es un instrumento menos formal y contiene principios generales de cooperación para sentar las bases del entendimiento mutuo (Wickramasekara, 2015). En este sentido, los acuerdos bilaterales son más específicos y orientados a la acción que los memorandos de entendimiento.

Las ventajas de suscribir este tipo de instrumentos son muchas. Estos permiten:

- ▶ promover la mejora de la gobernanza de las migraciones laborales;
- ▶ garantizar una mayor protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y de grupos especialmente vulnerables;
- ▶ determinar con precisión las responsabilidades de los Países parte;
- ▶ prevenir prácticas de contratación abusivas, así como la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes;
- ▶ promover la cooperación y el diálogo entre los países alrededor de asuntos de interés regional y que pueden resultar complejos de abordar si no es mediante un acuerdo de esta naturaleza.

Estos instrumentos deberían considerar, mínimamente, los estándares que proporcionan los instrumentos de derechos humanos en general y los relativos a las personas migrantes trabajadoras en particular, tales como:

- ▶ el Convenio No. 97 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949;
- ▶ el Convenio No. 143 de la OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975;
- ▶ el Convenio No. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011;
- ▶ la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990.

Aún si estos convenios no han sido ratificados por todos los países suscriptores de los acuerdos bilaterales, pueden brindar orientaciones técnicas importantes y necesarias para garantizar un equilibrio entre la protección de los derechos de las personas trabajadoras, la mejora de la gobernanza migratoria y la satisfacción de las necesidades de mano de obra de los países. También puede considerarse el Acuerdo-Tipo sobre las Migraciones Temporales y Permanentes de Trabajadores, con inclusión de la migración de refugiados y personas desplazadas, contenido en la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86) de la OIT. Y, para asegurar la incorporación de cuestiones de género, es necesario contemplar el contenido

de la Recomendación General No. 26 sobre las trabajadoras migratorias del Comité de la Organización de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Como se ha mencionado, el estudio que aquí se desarrolla utiliza como base la propuesta de contenidos mínimos para negociar y desarrollar un acuerdo bilateral o un memorando de entendimiento elaborada por Wickramasekara (2018), que considera los instrumentos señalados. El autor aclara que, si bien ambos instrumentos tienen sus particularidades, estos mínimos aplican a ambos por igual con la particularidad de que el memorando es generalmente menos detallado.

Es importante tener en consideración que esta propuesta de mínimos se elaboró para un país de origen de la migración: Bangladesh y se ha enfocado en la emigración de trabajadores poco cualificados bajo un esquema de ciclo de migración temporal. De allí que las disposiciones deben ser detallados por los países negociadores con base en sus propios contextos migratorios (Wickramasekara, 2018). Se considera, sin embargo, que esta propuesta de mínimos constituye una base de gran valor para efectuar un primer ejercicio de análisis de contenido de los acuerdos bilaterales de la región, con miras plantear recomendaciones de mejora futura. La propuesta de estándares, además, podrá ampliarse o enriquecerse con elementos propios surgidos desde esta región a partir de sus propias dinámicas migratorias y del contexto actual.

Partiendo de la propuesta de Wickramasekara se enlistan de seguido los contenidos mínimos, que debieran contemplarse a la hora de negociar un acuerdo bilateral o un memorando de entendimiento sobre migración laboral. Cada estándar ha sido enumerado para facilitar su ubicación y se acompaña de una explicación de lo que comprende, así como de comentarios adicionales efectuadas por esta consultoría:

Tabla 2. Contenidos mínimos de un acuerdo bilateral y de un memorando de entendimiento sobre migración laboral

No.	Contenido
	<p>Título: es preferible que el título sea específico y aclare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • el tipo de instrumento (acuerdo bilateral o memorando de entendimiento); • su propósito y, • la cobertura (sectores o categoría de trabajadores).
	<p>Preámbulo: explica el espíritu de cooperación que subyace en el instrumento, así como el contexto y las motivaciones o propósito -sin detallar demasiado en este último-. Se hace referencia a los instrumentos internacionales que son su base y a la necesidad de considerar las cuestiones de género que preocupan en relación con las trabajadoras migrantes.</p>
1	<p>Objetivos: deben ser claros y específicos. Si el instrumento cubre también a las trabajadoras migrantes, es deseable que lo mencione de manera expresa en los objetivos.</p>
2	<p>Definiciones: se incluyen las precisiones conceptuales de los términos utilizados en el instrumento, de manera que su utilización no dé lugar a confusiones o ambigüedades en la interpretación de su contenido. Se recomienda utilizar términos consensuados internacionalmente.</p>



No.	Contenido
3	<p>Intercambio de información: se refiere al intercambio regular de información que debe haber entre ambas partes y que puede incluir lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • normas legislativas y administrativas sobre la entrada, el empleo y la residencia de las personas migrantes y de sus familias y sobre la emigración; • el número, las categorías y las calificaciones ocupacionales de las personas migrantes deseadas; • las condiciones de vida y trabajo de los migrantes (remuneración, vivienda, entre otros); • las normas de seguridad social y su aplicabilidad a trabajadores migrantes; • la forma en que se protegerá a quienes no estén cubiertos por las leyes laborales (por ejemplo, trabajadores agrícolas y del hogar); • mecanismos para evitar la propaganda engañosa por parte de las agencias de contratación o intermediarios, en relación con o las condiciones de trabajo y de vida en el extranjero.
4	<p>Responsabilidades o autoridades competentes: los acuerdos deben identificar a las principales partes intervinientes y/o responsables de su implementación. Por ejemplo, la participación de una autoridad del gobierno central -que tiene la autoridad general- y la del ministerio con competencia en migración laboral - normalmente el ministerio de trabajo- y quienes suscriben el instrumento. Pueden establecerse diferentes niveles de responsabilidad (por ejemplo, agencias de empleo asociadas) y definir, mediante anexos, las responsabilidades de cada una de las partes.</p>
5	<p>Leyes aplicables: es recomendable mencionar las principales normas aplicables, por ejemplo, las leyes, políticas y programas del país de origen aplican en la etapa de preparación -como en el reclutamiento- así como en el retorno y la reintegración, mientras que las del país de destino aplican durante el empleo y la residencia.</p>
6	<p>Organización del reclutamiento, introducción y colocación: asegurar una contratación equitativa constituye uno de los principales desafíos en la migración laboral. Es recomendable incluir alguna disposición al respecto por parte de ambos países, sobre cómo se evitarán las contrataciones abusivas, así como indicar de manera expresa que los costos de la contratación y colocación no serán asumidos por las personas migrantes. Así mismo, se debería indicar cuáles serán los mecanismos mediante los cuales se garantizaría el cumplimiento de dichas disposiciones.</p>
7	<p>Información y asistencia a las personas migrantes: los instrumentos internacionales reconocen que esta constituye una prioridad para las personas trabajadoras. Esta responsabilidad debe recaer por igual en ambos países. Es importante que se contemple la obligación del país de destino de realizar una capacitación para brindar información relevante una vez que las personas trabajadoras ingresen a su territorio, sobre las condiciones de vida y de trabajo, el proceso migratorio y sus derechos en un idioma que comprendan. La información sobre las condiciones contractuales y orientación sobre el país donde se dirigen deben ser también proporcionadas antes de la salida.</p>
8	<p>Contrato de trabajo: es importante incluir alguna disposición relativa a que las personas trabajadoras migrantes deben estar informadas sobre los términos y condiciones del empleo. El contrato debe estar en un idioma que comprenda. Se recomienda incluir una referencia a que los documentos de viaje e identidad de la persona trabajadora deben permanecer con esta para prevenir casos de trabajo forzoso. Se puede anexar un modelo de contrato estándar.</p> <p>Deben aclararse las condiciones para la renovación del contrato de trabajo una vez que finalice.</p>
9	<p>Igualdad de trato y no discriminación: ambos principios resultan clave en los instrumentos relacionados con la migración. La igualdad de trato debe aplicarse sin discriminación alguna por motivo de nacionalidad, religión o sexo y cualquier otra característica o circunstancia personal. Deben gozar de igualdad de trato con respecto a los salarios y a las condiciones de vida y de trabajo, a la seguridad social y a los derechos sindicales, al igual que las personas trabajadoras nacionales.</p>

No.	Contenido
10	Medidas de protección salarial: por ser frecuente que se planteen quejas en relación con los salarios de las y los trabajadores migrantes (como pagos por debajo del mínimo de ley o lo establecido en el contrato, o atraso en los pagos, el no pago de horas o deducciones ilegales, entre otros) es preciso incluir disposiciones que protejan los salarios, por ejemplo, la obligación de depositar el salario en una cuenta personal del o la trabajadora.
11	Acceso a la formación / desarrollo de recursos humanos: al respecto, debería incluirse una referencia a la formación profesional. Como mínimo, es importante que las y los empleadores en el país de destino proporcionen formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, sobre todo si existen trabajadores que realizarán tareas peligrosas. Para efectos de facilitar la reintegración una vez retornadas, se puede especificar que se emitirán constancias de empleo por parte de las personas empleadoras.
12	Supervisión de las condiciones de vida y de trabajo: la responsabilidad de esta supervisión recae en las autoridades competentes del país de destino, garantizando un adecuado sistema de inspección del trabajo. Sin embargo, ambos países deben cooperar en este aspecto, por ejemplo, se debe permitir a los funcionarios consulares del país de origen acceso para visitar lugares de trabajo y de alojamiento de las y los trabajadores migrantes, para realizar inspecciones sobre el trabajo y las condiciones de vida. También se recomienda incluir mecanismos para monitorear las condiciones laborales de las mujeres migrantes, especialmente en los trabajos en que estas predominan.
13	Transferencia de fondos / remesas: es necesario prever alguna disposición respecto del reconocimiento del derecho de la persona trabajadora migrante a transferir ahorros y remesas de acuerdo con las leyes y regulaciones locales. Así también, debe precisarse que las remesas no serán gravadas en el país de origen ni en el de destino.
14	Disposiciones de protección social / seguridad social: ambas partes deben determinar el mecanismo para aplicar al sistema de seguridad social. Como mínimo, las personas trabajadoras migrantes deben estar cubiertas por una póliza de riesgos del trabajo y por un seguro de salud. Debe especificarse el procedimiento para transferir las prestaciones por la póliza de riesgos del trabajo a los trabajadores y las medidas para mantener los derechos adquiridos y en curso de adquisición.
15	Protección para las mujeres trabajadoras: para garantizar una migración equitativa y proteger los derechos humanos de todas las personas trabajadoras migrantes, debe incorporarse el enfoque de género y prestar atención a los grupos especialmente vulnerables, como quienes se desempeñan en oficios domésticos. Las trabajadoras migrantes pueden beneficiarse de medidas de protección general y otras específicas que consideren aspectos de género.
16	Derechos sindicales y acceso a mecanismos de apoyo de la sociedad civil: refiere al derecho de afiliación a sindicatos o a asociaciones de migrantes locales. Existen legislaciones que prohíben a trabajadores migrantes integrar directivas o asumir cargos en sindicatos. Se requiere garantizar el acceso a organizaciones no gubernamentales de apoyo a migrantes, instituciones de derechos humanos, organizaciones de la diáspora o religiosas. Los sindicatos pueden dar apoyo a trabajadores migrantes: algunos han celebrado acuerdos bilaterales para la protección de sus derechos (por ejemplo, entre México y Guatemala, en junio de 2019 ²).

² El acuerdo se denomina: “Acuerdo sindical binacional para la defensa del trabajo decente y la contratación equitativa para las y los trabajadores migrantes del corredor México-Guatemala”, suscrito en Guatemala, el 23 de julio de 2019, por parte de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el Consejo Nacional de Trabajadores (CNT), de México; y el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco (MSPAG) de Guatemala.



No.	Contenido
17	<p>Solución de controversias entre empleadores y trabajadores y acceso a la justicia y remedios efectivos para los trabajadores: deben preverse recursos efectivos y accesibles para plantear denuncias ante incumplimientos del acuerdo y/o de la legislación del país de destino. Es necesario incluir disposiciones sobre resolución de disputas, tanto soluciones amistosas como medios judiciales en caso de no prosperar, aunque estas vías resultan difíciles para las y los migrantes debido a los costos y barreras idiomáticas. Aquí resulta fundamental el apoyo de los servicios consulares. Se puede establecer un anexo o protocolo para detallar estas disposiciones.</p>
18	<p>Retorno, repatriación y reintegración: las personas trabajadoras son libres de dar por terminado su relación laboral y para retornar a su país de origen, en el caso de personas trabajadoras migrantes. Es necesario prever disposiciones relativas a la reintegración en la cual pueden apoyar ambos países o estar a cargo de alguno de ellos. El viaje de retorno o de repatriación debe ser asumido por el empleador, salvo excepciones, según lo disponga el acuerdo (por ejemplo, por incumplir el contrato o no aprobar el examen médico a su ingreso al país de destino).</p>
19	<p>Comité Mixto o Grupo de trabajo: comúnmente, estos instrumentos contienen normas donde se establece la creación de un comité conjunto para monitorear e implementar el acuerdo, integrado por personas funcionarias de ambos países. Su designación puede variar: "Comisión Conjunta", "Comité Bilateral", "Comité Mixto", "Grupo de Trabajo Conjunto o Bilateral", entre otros. Debe mencionarse el plazo para su establecimiento, así como las funciones de estas comisiones y la frecuencia de las reuniones. Es usual que la sede se alterne o bien, que se establezca la sede según necesidad o conveniencia. Se puede especificar el número de integrantes y la forma de dividirse los costos de las reuniones. Para atender a las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras migrantes, es recomendable designar a una persona con conocimiento en cuestiones de género.</p>
20	<p>Procedimientos concretos de implementación, seguimiento y evaluación: es importante disponer de procedimientos concretos para estos fines. Por ejemplo, contar con información sobre el número de trabajadores y de trabajadoras, las quejas que se han planteado, los sistemas de contratación, los costos asociados a estos procesos de movilidad laboral, información sobre seguridad y salud en el trabajo, salarios, finalización de contratos, entre otros y contar con un sistema de indicadores para evaluar resultados. Mientras que el seguimiento debe ser continuo, la evaluación puede hacerse en distintos momentos (por ejemplo, en la mitad del plazo de ejecución o al finalizar; o en distintos momentos en caso de plazos extensos). Puede ser financiada de manera conjunta y debería tratarse de una evaluación independiente. Estos detalles pueden incluirse vía anexo. Es importante incluir representantes de trabajadores, empleadores y la sociedad civil en estas deliberaciones.</p>
21	<p>Versiones de idioma: se especifica en cuáles lenguas se establece el acuerdo y, por lo general, es en el último artículo donde se señala que se firma en diferentes idiomas. Se recomienda precisar cuál versión se autoriza a utilizar en caso de controversias.</p>
22	<p>Fecha de vigencia y cláusula de rescisión: en general, los acuerdos o memorandos tienen una validez de tres a cinco años, pero como mínimo, se recomienda un plazo de duración de dos años. La mayoría establece la renovación automática en ausencia de solicitud de rescisión por parte de cualquiera de las partes. Es deseable realizar una evaluación previo a la extensión o reformulación.</p>

Fuente: tomado y adaptado de Wickramasekara, P. (2018). *Core elements of a bilateral agreement or a memorandum of understanding on labour migration* (2018). International Labour Organization.

5. Análisis de los instrumentos intrarregionales y extrarregionales a partir de los contenidos mínimos sugeridos para un acuerdo bilateral y un memorando de entendimiento

Precisiones preliminares

Previo a realizar el análisis comparativo es importante precisar que:

- No todos los acuerdos analizados deberían contener todos los elementos recomendados, ya que algunos son la extensión o el complemento de un acuerdo anterior por lo cual no puede exigirse el mismo nivel de detalle. Sin embargo, se efectúan algunos comentarios y recomendaciones en aquellos casos donde se pudo haber aprovechado la segunda negociación o la extensión para incluir y/o precisar cuestiones que no se previeron en la primera versión o en el primer acuerdo.
- Existen algunos aspectos que por su relevancia o por constituir cuestiones fundamentales deberían estar presentes en cualquier tipo de instrumento, como por ejemplo, el principio de igualdad de trato y no discriminación, aún si se trata de marcos muy generales de cooperación.
- Este ejercicio no constituye una evaluación de la calidad del diseño o de la eficiencia en su implementación. Únicamente pretende visibilizar cuáles son los elementos que están presentes o ausentes y que debieran ser mejorados en su formulación.
- Prácticamente todos los acuerdos, salvo una excepción, carecen de lenguaje inclusivo. Por esa razón, al efectuar el análisis, **se utiliza el mismo lenguaje de los acuerdos con el fin de visibilizar dicha carencia.**

5.1 Instrumentos intrarregionales

En este apartado se analizan los acuerdos suscritos entre países de la región SICA. En el siguiente, se analizan los suscritos con países de otros continentes.

5.1.1 Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral entre el Gobierno de la República de Guatemala y el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos

Ficha descriptiva:

Países parte	Guatemala y México
Fecha de suscripción/ autoridades que suscriben	6 de junio de 2018. Entrada en vigor: 25 de setiembre de 2018. Da continuidad al Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral entre los Estados Unidos Mexicanos y la República de Guatemala, firmado el 7 de agosto de 2014. Suscrito por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.
Plazo de implementación	Plazo indefinido; cualquiera de las partes puede dar por terminado el acuerdo en cualquier momento, mediante notificación escrita por vía diplomática a la otra Parte, con 60 días de antelación (art. XI).
Objetivo	Establecer las bases para llevar a cabo un intercambio de información cualitativa y cuantitativa sobre la situación de los trabajadores migrantes temporales y su vinculación con los mercados de trabajo en donde se insertan; y promover la creación de mecanismos de cooperación para una migración laboral regular, segura y ordenada, garantizando el respeto a sus derechos y un trabajo decente.

Análisis comparativo:

Tabla 3. Acuerdo de cooperación en materia laboral entre el gobierno de la República de Guatemala y el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos

Contenido	Comentarios
Título	El título indica el tipo de instrumento (acuerdo), el propósito (cooperar en materia laboral), de allí que no señale una categoría de trabajadores en particular.
Preámbulo	En lugar de un preámbulo se incluye un considerando que señala la motivación del acuerdo, algunos elementos de contexto, así como su propósito (se plantea la necesidad de adoptar programas y proyectos de empleo digno y decente para trabajadores migrantes). Además, se indica expresamente que este acuerdo da continuidad al acuerdo suscrito el 7 de agosto de 2014, es decir, se trata de una extensión. No se señala nada referente a cuestiones de género ni a los instrumentos internacionales que lo fundamentan.

Contenido		Comentarios
1	Objetivos	En el artículo 1 se establecen con precisión los objetivos donde se plantea establecer las bases para llevar a cabo intercambio de información -cuantitativa y cualitativa- sobre aspectos laborales y la situación de los migrantes; promover la creación de mecanismos de cooperación para lograr una migración segura, regular y ordenada entre ambos países y asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes temporales.
2	Definiciones	No se incluye ninguna definición.
3	Intercambio de información	En el artículo 1.1. se contempla el intercambio de información cuantitativa y cualitativa en materia laboral, sobre la situación de los trabajadores migrantes temporales y su vinculación con los mercados laborales. No se establece el mecanismo para compartir dicha información quizás porque este acuerdo busca sentar las bases para una futura cooperación.
4	Responsabilidades o autoridades competentes	En el artículo V las Partes realizan la designación de las instancias coordinadoras de la ejecución del acuerdo. Se establece también la forma en que se reunirán sin indicar ni lugar dejándolo al acuerdo entre las Partes.
5	Leyes aplicables	No se mencionan expresamente las normas aplicables, sino que se incluye una fórmula de redacción abierta: se llevarán a cabo las actividades señaladas en el acuerdo "dentro de los límites de sus respectivas competencias, regulaciones, guías institucionales y legislación nacional aplicable" (art. III.1).
6	Organización del reclutamiento, introducción y colocación	No se establece nada al efecto en tanto se trata de un acuerdo más dirigido a sentar bases para la cooperación y promover la creación de mecanismos (sin crearlos) para la coordinación.
7	Información y asistencia a los migrantes	En el acuerdo existe una previsión acerca de la elaboración de campañas de difusión, pero como tales están destinadas a los trabajadores en general y no solo a los cubiertos por este acuerdo. Estas campañas brindarán información sobre sus derechos y obligaciones a los trabajadores migrantes temporales, así como sobre la debida contratación a los empleadores.
8	Contrato de trabajo	Como el acuerdo no consiste propiamente en establecer procedimientos para la contratación y desplazamiento de personas trabajadoras de un país a otro, no se integran cláusulas relativas al contrato de trabajo.
9	Igualdad de trato y no discriminación	Se plantea dentro de los objetivos del acuerdo que se asegurará el respeto a los derechos de los migrantes temporales. No se mencionan ambos principios.
10	Medidas de protección salarial	Como el acuerdo no consiste propiamente en establecer procedimientos para la contratación y desplazamiento de trabajadores de un país a otro, no se integran cláusulas relativas a aspectos salariales ni contractuales.
11	Acceso a la formación / desarrollo de recursos humanos	No se establece nada al efecto por las razones indicadas. Tampoco disposiciones generales para considerar más adelante.



	Contenido	Comentarios
12	Supervisión de las condiciones de vida y de trabajo	No se establece nada al efecto por las razones indicadas. Tampoco disposiciones generales para considerar más adelante.
13	Transferencia de fondos / remesas	No se establece nada al efecto por las razones indicadas. Tampoco disposiciones generales para considerar más adelante.
14	Disposiciones de protección social / seguridad social	No se establece nada al efecto por las razones indicadas. Tampoco disposiciones generales para considerar más adelante.
15	Protección para las mujeres trabajadoras	No se establece nada al efecto por las razones indicadas. Tampoco disposiciones generales para considerar más adelante.
16	Derechos sindicales y acceso a mecanismos de apoyo de la sociedad civil	No se establece nada al efecto por las razones indicadas. Tampoco disposiciones generales para considerar más adelante.
17	Solución de controversias entre empleadores y trabajadores y acceso a la justicia y remedios efectivos para los trabajadores	No se establece nada al efecto por las razones indicadas. Tampoco disposiciones generales para considerar más adelante.
18	Retorno, repatriación y reintegración	No se establece nada al efecto por las razones indicadas. Tampoco disposiciones generales para considerar más adelante.
19	Comité Mixto o Grupo de trabajo	<p>En el artículo II se crea un Grupo de Trabajo Técnico Intergubernamental que se encargará de diseñar e implementar programas y proyectos de trabajo decente, es decir, se señala cuál es su función así como la forma, frecuencia y lugar de sus reuniones. Sobre su integración se establece cuáles instituciones lo presiden y se plantea la posibilidad de que puedan participar otras autoridades con competencia en los temas que se vayan a abordar.</p> <p>También se prevé la posibilidad de que participen otras instituciones públicas o privadas cuyas actividades incidan en el tipo de actividades previstas en el acuerdo, así como también se puede solicitar el apoyo de la OIT y de instituciones académicas y no gubernamentales especializadas, según el artículo III.</p> <p>Se dispone acerca del financiamiento de las actividades y gastos derivados del acuerdo, estableciendo, entre otros, que cada Parte asumirá los costos que genere su participación (artículo VI).</p>
20	Procedimientos concretos de implementación, seguimiento y evaluación	El artículo V señala que las instancias coordinadoras del acuerdo tienen a cargo evaluar los resultados derivados del acuerdo sin señalar mecanismos. También deben elaborar informes sobre resultados. Sobre divergencias alrededor de la interpretación o aplicación del acuerdo se establece que estas deben ser resueltas por las Partes de común acuerdo, sin detallar mecanismos (artículo X).
21	Versiones de idioma	Por ser el idioma oficial en ambos países el español, no se observa ninguna disposición al respecto.

Contenido		Comentarios
22	Fecha de vigencia y cláusula de rescisión	Es en el artículo XI donde se dispone acerca de la vigencia del acuerdo indicando que es por tiempo indefinido. También se dispone acerca de eventuales modificaciones, las cuales se efectuarán por mutuo consentimiento. Se aborda la posibilidad de su finalización, que podrá ser en cualquier momento previo cumplimiento de ciertos requisitos formales.

5.1.2 Acuerdo entre la República de Guatemala y Belice sobre un Programa para Trabajadores de Temporada

Ficha descriptiva:

Países parte	Guatemala y Belice
Fecha de suscripción/ autoridades que suscriben	17 de diciembre de 2014. Suscrito por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala y por la Procuraduría General y Ministerio de Relaciones Exteriores de Belice. Firmó como testigo de honor el Secretario General de la Organización de Estados Americanos (OEA).
Plazo de implementación	Vigencia de 10 años prorrogable automáticamente por períodos iguales, salvo que alguna de las Partes lo dé por terminado mediante notificación escrita por vía diplomática.
Objetivo	Establecer un marco general para la elaboración de un programa sobre personas trabajadoras de temporada.

Análisis comparativo:

Tabla 4. Acuerdo entre la República de Guatemala y Belice sobre un Programa para Trabajadores de Temporada

No.	Comentarios	
	Título	Se identifica el tipo de instrumento, el propósito y la categoría de trabajadores (programa para trabajadores de temporada).
	Preámbulo	Señala el espíritu que persigue, la motivación y se menciona a modo general el propósito; se hace referencia a los instrumentos internacionales y en particular a uno de ellos. No se hacen referencias a aspectos de género.
1	Objetivos	En el artículo 1 se establece el objetivo: establecer un marco general para la elaboración de un programa sobre trabajadores de temporada. Desde aquí se da a entender que se trata de un marco general que constituirá la base de un programa para ser elaborado con posterioridad.
2	Definiciones	Se incorpora una única definición, la de trabajador de temporada (artículo 3).
3	Intercambio de información	No se establece nada al respecto.



No.	Comentarios	
4	Responsabilidades o autoridades competentes	No se establecen las autoridades competentes, pero se indica que su designación se efectuará a través de los canales diplomáticos (artículo 2). Un aspecto singular tratándose de un acuerdo de carácter migratorio-laboral es el hecho de que se contempla a la Oficina de la Secretaría General de la OEA en la zona de Adyacencia Guatemala-Belice, como entidad que respaldará la implementación del acuerdo (artículo 4.2).
5	Leyes aplicables	Como fundamento normativo no se señalan instrumentos relativos a derechos humanos ni a trabajadores migratorios sino a un acuerdo de carácter diplomático de 2005, denominado "Acuerdo sobre un Marco de Negociación y Medidas de Fomento de la Confianza entre Guatemala y Belice", que tiene entre sus fines el de mantener relaciones amistosas mientras se dirime el diferendo territorial, insular y marítimo existente entre ambos países; otro instrumento señalado es el "Mapa para el Fortalecimiento de la Relación Bilateral" (artículo 6.1).
6	Organización del reclutamiento, introducción y colocación	No se establece ninguna disposición concreta sobre la forma de organizar el reclutamiento, inducción y colocación, sino que estos aspectos y el número y las características de los trabajadores de temporada quedan bajo la responsabilidad de las autoridades competentes (artículo 4.1) y, como se ha señalado, estas no se determinan en el acuerdo. No se precisa el mecanismo para efectuar esa comunicación.
7	Información y asistencia a los migrantes	No se establece nada al respecto.
8	Contrato de trabajo	Se indica qué debe incluir mínimamente el contrato: condiciones y jornada de trabajo; estadía; alojamiento, retorno, salario, prestaciones laborales, derechos, obligaciones y garantías laborales (artículo 5,2). Se establece que las condiciones de empleo serán convenidas entre el trabajador y el empleador, de conformidad con la legislación nacional e internacional (artículo 5.1). No se menciona algún modelo de contrato ni se establece que deban ser compartidos con el Estado de origen o algún mecanismo para prevenir contrataciones abusivas ni que deba estar en un idioma que los migrantes comprendan.
9	Igualdad de trato y no discriminación	No se establece nada al respecto.
10	Medidas de protección salarial	No se establece nada al respecto.
11	Acceso a la formación / desarrollo de recursos humanos	No se establece nada al respecto.
12	Supervisión de las condiciones de vida y de trabajo	No se establece nada al respecto.
13	Transferencia de fondos / remesas	No se establece nada al respecto.
14	Disposiciones de protección social / seguridad social	No se establece nada al respecto.
15	Protección para las mujeres trabajadoras:	No se establece nada al respecto.

No.		Comentarios
16	Derechos sindicales y acceso a mecanismos de apoyo de la sociedad civil	No se establece nada al respecto.
17	Solución de controversias entre empleadores y trabajadores y acceso a la justicia y remedios efectivos para los trabajadores	No se establece nada al respecto.
18	Retorno, repatriación y reintegración	Se establece que en el contrato debe indicarse que el trabajador tiene la obligación de regresar a su país de origen una vez expirado el permiso de trabajo (artículo 5.2). Se indica que el contrato debe contemplar lo relativo al retorno.
19	Comité Mixto o Grupo de trabajo	No se contempla nada al efecto.
20	Procedimientos concretos de implementación, seguimiento y evaluación	En el artículo 5.3 se establece que son las autoridades competentes las encargadas de monitorear el programa. El artículo 6,5 establece que cualquier controversia relativa a este acuerdo en cuanto a aplicación o interpretación, se resolverá de manera amistosa por la vía diplomática.
21	Versiones de idioma	En la parte final del acuerdo, donde se indica la fecha, se establece que se firman dos ejemplares, uno en español y otro en inglés y que ambos textos son igualmente auténticos.
22	Fecha de vigencia y cláusula de rescisión	En el artículo 6 se indica el momento en que entrará en vigor el acuerdo y su duración (10 años), así como las posibilidades de prórroga y de ser modificado.

5.2 Instrumentos extrarregionales

5.2.1 Acuerdo entre el Reino de España y la República de Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados

Ficha descriptiva:

Países parte	España y Honduras.
Fecha de suscripción/ autoridades que suscriben	28 de mayo de 2021 Suscrito por: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de España y la Secretaría de Estado en los Despachos de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional de Honduras.
Plazo de implementación	Tiempo indefinido.
Objetivo	Regular de una forma ordenada y coherente los flujos migratorios laborales existentes entre ambos Estados.

Análisis comparativo:

Tabla 5. Acuerdo entre el Reino de España y la República de Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados

Nota: el acuerdo no se había puesto en ejecución al momento de la realización de este estudio

Contenido	Comentarios
Título	El título describe el tipo de instrumento y su propósito, así como su alcance o cobertura: regulación y ordenación de los flujos migratorio-laborales.
Preámbulo	Se hace referencia al propósito y a la motivación del acuerdo. No menciona aspectos relativos a género. No menciona de manera específica los instrumentos sobre los que se basa, pero menciona la necesidad de observar los instrumentos jurídicos vigentes en ambas partes.
1 Objetivos	Los objetivos se mencionan únicamente en el preámbulo y de cierto modo se hayan dispersos y mezclados con las motivaciones. En el artículo 2.1. se hace referencia a las categorías de personas trabajadoras a las que cubre el acuerdo y en el 2.4. se enuncian aquellos que no están cubiertos; en ambos casos se hace con detalle. No se abordan cuestiones de género.
2 Definiciones	Se establece básicamente la definición de Estado de acogida y Estado de origen (art. 2, 2). No se identifican otras definiciones.
3 Intercambio de información	Se establece, en el artículo 2, la obligación del Estado de acogida de informar al Estado de origen la demanda de trabajadores y, a su vez, este se obliga a poner en conocimiento del otro la posibilidad de satisfacer dicha demanda y las ofertas de empleo recibidas por parte de los empleadores. En el artículo 4, se dispone que se entregará a las autoridades del Estado de origen una copia del contrato de trabajo.
4 Responsabilidades o autoridades competentes	En el artículo 1, se establecen cuáles son las autoridades competentes para el acuerdo, así como las autoridades responsables de la selección, formación y contratación de trabajadores. También se establece, en el artículo 12, cuáles son las autoridades competentes para determinar el procedimiento de aplicación del acuerdo. No se dispone nada en relación con la forma, sede y frecuencia de las reuniones.
5 Leyes aplicables	En los artículos 6 a 9, se establecen las leyes aplicables en cuanto a derechos y prestaciones de los trabajadores; remuneración y condiciones de trabajo; seguro social y en caso de discrepancias entre estos y los empleadores. En todos los casos, se establece que la ley aplicable es la del país de acogida.
6 Organización del reclutamiento, introducción y colocación	En el artículo 4.1., 4.2. y 5, se establecen disposiciones detalladas acerca del proceso de preselección, selección, formación y contratación. En el 4.5., se regula la llegada de los trabajadores y en el 4.6., 4.9. y 11.3., se aborda el visado y los requisitos migratorios. El artículo 4.3. establece que en la preselección y selección de los trabajadores se debe respetar el principio de gratuidad para quienes sean candidatos. En el 4.7. se estipula que el Estado de acogida facilitará al Estado de origen una copia del contrato y que se utilizará el modelo de contrato establecido por el Estado de acogida (4.5.), que son formas de prevenir la contratación abusiva; además, el art. 3, 2, h), determina que la oferta de empleo debe incluir información relativa a los gastos de traslado. A pesar de que se trata de un convenio que regula los flujos migratorios entre ambos estados, la realidad muestra que no se define nada en relación con el personal español que vaya a trabajar a Honduras.



	Contenido	Comentarios
7	Información y asistencia a los migrantes	Se prevé, en el artículo 5.2, la obligación de informar a los trabajadores, sobre las condiciones de permanencia, el trabajo, el alojamiento, la seguridad social y la remuneración antes de la salida. En el artículo 4 se establece que la Comisión Mixta hispano-hondureña de Selección se encargará de brindar asesoría y acompañamiento a los trabajadores durante todo el proceso.
8	Contrato de trabajo	Se establece que los trabajadores seleccionados firmarán un contrato de trabajo en el país de origen de acuerdo con el modelo establecido por las autoridades competentes del país de acogida (artículo 4.5). No se hacen referencias al hecho de que el contrato debe establecer que los trabajadores deben permanecer con su documentación si bien sí se establece que esta les será entregada. No se observa disposición sobre la necesidad de que el contrato esté en un idioma que el trabajador comprenda. En el artículo 7 se determina qué debe contener dicho contrato.
9	Igualdad de trato y no discriminación	El artículo 4.3. establece que la preselección y selección de los trabajadores deben respetar los principios de igualdad de oportunidades para quienes sean candidatos. En el artículo 6, se establece que no podrá discriminarse a los trabajadores por ninguna razón (sexo, religión, etc.).
10	Medidas de protección salarial	No se establece ninguna regulación al respecto.
11	Acceso a la formación / desarrollo de recursos humanos	No se establece nada al respecto. Únicamente, en el artículo 4, se señala que “la preselección, la selección, actuaciones de formación. en su caso (...) se llevarán a cabo con arreglo a las siguientes normas y principios” (el resaltado no es del original) pero no se desarrolla más adelante ni en ningún otro artículo.
12	Supervisión de las condiciones de vida y de trabajo	No se establece nada al respecto.
13	Transferencia de fondos / remesas	No se establece nada al respecto.
14	Disposiciones de protección social / seguridad social	El artículo 8 establece que se aplica la legislación relativa a la seguridad social que rige en el país de acogida y que tendrán derecho a las prestaciones de seguridad social previstas en dicha legislación.
15	Protección para las mujeres trabajadoras	No se establece nada al respecto.
16	Derechos sindicales y acceso a mecanismos de apoyo de la sociedad civil	No se establece nada al respecto.
17	Solución de controversias entre empleadores y trabajadores y acceso a la justicia y remedios efectivos para los trabajadores	En el artículo 9 se prevé que las discrepancias entre empleadores y trabajadores serán resueltas de conformidad con la ley del país de acogida.

Contenido		Comentarios
18	Retorno, repatriación y reintegración	Disposiciones referentes al retorno se prevén en el artículo 10.1, al señalar que se brindará asistencia al trabajador mediante el Comité Mixto de Coordinación. También se dispone que se brindará asistencia para la reinserción en el Estado de origen. En el artículo 11 se dispone acerca del retorno; por ejemplo, que deberán firmar un compromiso de retorno tras finalizar la actividad laboral -si así lo exige la ley del Estado de acogida- en el caso de los trabajadores de temporada (11.1). En el artículo 3,2, h) se determina que la oferta de empleo debe contener información relativa al pago del traslado, según la legislación del Estado de acogida.
19	Comité Mixto o Grupo de trabajo	En el artículo 14, se establece la creación del Comité Mixto de Coordinación, así como sus funciones, fechas de reunión y sede de las reuniones. En el artículo 4 se crea la Comisión Mixta hispano-hondureña de Selección, sobre la cual se disponen sus responsabilidades y se señala que pueden participar los empleadores o sus representantes. Se detallan sus funciones (asesoría y acompañamiento a los trabajadores en todo el proceso).
20	Procedimientos concretos de implementación, seguimiento y evaluación	Se establecen varias disposiciones en relación con la selección de los trabajadores (artículo 4). Se crea una Comité Mixto de Coordinación -de carácter binacional- encargado del seguimiento, de la revisión de contenidos del acuerdo y de la resolución de dificultades. También se enuncia la forma de reunirse de este comité. En el artículo 15 se señala que las divergencias sobre la interpretación o aplicación de las disposiciones serán resueltas vías negociación y consulta.
21	Versiones de idioma	No se establece nada en relación con el idioma debido a que se trata de dos países donde predomina el español y el acuerdo se suscribió en dicha lengua.
22	Fecha de vigencia y cláusula de rescisión	En el artículo 16 se establece que el plazo es por tiempo indefinido y se determina cuándo entra en vigor. Se establecen también regulaciones sobre la suspensión total o parcial del acuerdo por un tiempo determinado, la denuncia del acuerdo y su finalización. Se señala que la denuncia ni la suspensión afectará los derechos de los y las trabajadoras ya acogidos al acuerdo.

5.2.2 Procedimientos de gestión migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua

Ficha descriptiva:

Países parte	Costa Rica y Nicaragua.
Fecha de suscripción/ autoridades que suscriben	18 de diciembre de 2007. Suscrito por: Ministerio de Trabajo de Nicaragua y Embajada de Costa Rica en Nicaragua.
Plazo de implementación	No se estableció plazo de vigencia.
Objetivo	Establecer los procedimientos para facilitar el ingreso de trabajadores temporales nicaragüenses a Costa Rica.

Análisis comparativo:

Tabla 6. Procedimientos de gestión migratoria para trabajador@s temporales Costa Rica-Nicaragua

No.	Comentarios	
	Titulo	El título no establece el tipo de instrumento, se limita a establecer que contiene “procedimientos”; delimita la categoría de trabajadores (trabajadores temporales). El propósito estaría contenido en el establecimiento de “procedimientos de gestión migratoria”. No hay mención a aspectos de género.
	Preámbulo	No se identifica un preámbulo como tal, es decir, ningún párrafo lleva ese título; el párrafo inicial (no numerado) describe el lugar y la fecha de la reunión donde se suscribió el documento, así como la conformación de los equipos técnicos por cada país y el primero inicia con las estipulaciones técnicas. Por lo tanto, no hay referencia a la motivación del acuerdo, contexto o instrumentos internacionales que le sirven de base.
1	Objetivos	No se establece expresamente. Se extrae del título y del párrafo I donde se indica que se autorizará el ingreso de nicaragüenses mayores de 18 años bajo la categoría de especial de personas trabajadoras temporales en las actividades de construcción, agrícolas y agroindustriales. Por lo tanto, el objetivo es establecer los procedimientos para hacer efectivo ese ingreso.
2	Definiciones	No se establece ninguna.
3	Intercambio de información	En el párrafo V se prevé que el Ministerio de Trabajo de Nicaragua debe enviar a la Dirección General de Migración y Extranjería el listado de potenciales trabajadores que se trasladarán a Costa Rica. No se prevé otro tipo de intercambio de información.
4	Responsabilidades o autoridades competentes	En distintos artículos se establecen las responsabilidades asignadas a las diversas instituciones en función del procedimiento: Ministerio de Trabajo (párrafo V y X), Dirección General de Migración y Extranjería (párrafo VIII). Una parte importante de las responsabilidades de la gestión migratoria son asignadas al sector empleador (II, IV, VI, VII, IX).
5	Leyes aplicables	En el párrafo IX se menciona la Ley de Migración y Extranjería de Costa Rica y en materia laboral, se hace remisión, en el párrafo X, a las leyes laborales costarricenses.
6	Organización del reclutamiento, introducción y colocación	Gran parte de las normas del acuerdo están referidas al reclutamiento y la colocación: los párrafos II a VI, VIII y IX, contienen detalles sobre el reclutamiento. No se establece nada respecto de la introducción.
7	Información y asistencia a los migrantes	No se establece nada al respecto.
8	Contrato de trabajo	No se identifican disposiciones relativas al contenido del contrato ni se anexa o hace referencia a algún modelo.
9	Igualdad de trato y no discriminación	En el párrafo X, inciso a), se establece que el MTSS deberá asegurar que a los trabajadores nicaragüenses se les dé el mismo trato sociolaboral que otorgan las leyes costarricenses, en condición de igualdad.
10	Medidas de protección salarial	No se establecen medidas al respecto. Se señala únicamente en el párrafo X, inciso c), que la remuneración salarial se hará con base en las leyes vigentes en la materia.



No.	Comentarios	
11	Acceso a la formación / desarrollo de recursos humanos	No se establece nada al respecto.
12	Supervisión de las condiciones de vida y de trabajo	El párrafo X asigna al Ministerio de Trabajo la responsabilidad de asegurar que las condiciones de alojamiento (inciso b), de remuneración (inciso c), reconocimiento de liquidaciones laborales (inciso d) se ajusten a la legislación costarricense. No se indica de qué manera se garantizará.
13	Transferencia de fondos / remesas	No se establece nada al respecto.
14	Disposiciones de protección social / seguridad social	No se establece nada al respecto.
15	Protección para las mujeres trabajadoras	No se establece nada al respecto. El acuerdo se dirige a trabajadores de sectores donde la presencia de hombres ha sido tradicionalmente mayoritaria.
16	Derechos sindicales y acceso a mecanismos de apoyo de la sociedad civil	No se establece nada al respecto.
17	Solución de controversias entre empleadores y trabajadores y acceso a la justicia y remedios efectivos para los trabajadores	Al respecto, el párrafo X, inciso a), señala que cuando surjan conflictos o discrepancias en materia sociolaboral entre los trabajadores y su empleador o entre los trabajadores y las instancias competentes, se resolverán de conformidad con la legislación vigente. No se enuncia ninguna ley o normativa en particular.
18	Retorno, repatriación y reintegración	El párrafo VII dispone que el empleador debe garantizar el transporte de ida y regreso una vez iniciado y finalizado el contrato de trabajo. No se hace referencia a medidas para la reintegración.
19	Comité Mixto o Grupo de trabajo	No se establece nada al respecto.
20	Procedimientos concretos de implementación, seguimiento y evaluación	No se establece nada al respecto.
21	Versiones de idioma	No se establece nada al respecto en virtud de que el español es el idioma oficial de ambos países.
22	Fecha de vigencia y cláusula de rescisión	No se establece un plazo de vigencia.

5.2.3. Convenio Binacional para Regular la Contratación Temporal de Trabajado@s Nicaragüenses en Costa Rica

Ficha descriptiva:

Países parte	Costa Rica y Nicaragua.
Fecha de suscripción/ autoridades que suscriben	6 de noviembre de 2020. No se establecen los cargos ni los nombres de las personas que suscriben, únicamente se indica que firman en representación de cada uno de los gobiernos.
Plazo de implementación	Seis meses prorrogables por otro tanto si las partes los consideran conveniente.
Objetivo	Regular de una forma ordenada y coherente los flujos migratorio-laborales existentes entre ambos Estados.

Análisis comparativo:

Tabla 7. Convenio Binacional para Regular la Contratación Temporal de Trabajado@s Nicaragüenses en Costa Rica

No.	Comentarios	
	Titulo	Se establece el tipo de instrumento (convenio); el propósito y la categoría de personas trabajadoras (para regular la contratación temporal). Más adelante, en el "Por tanto", se especifica que es para laborar en labores agrícolas. Al establecer que se trata de "trabajador@s", queda claro que se introduce expresamente la inclusión de mujeres y hombres, lo cual no es usual en los acuerdos.
	Preámbulo	Es muy claro en su motivación, justificación, el contexto y su propósito. No se esgrime nada en particular en razón del género de las personas trabajadoras.
1	Objetivos	Si bien no se señala expresamente que se trata del objetivo, este se infiere del "Por tanto", donde se establece que el acuerdo regula los aspectos administrativos y operativos para la contratación temporal de trabajadores nicaragüenses en Costa Rica.
2	Definiciones	No se establece ninguna.
3	Intercambio de información	No se establece nada al respecto.
4	Responsabilidades o autoridades competentes	En el artículo primero se determina que el Gobierno de Nicaragua facilitará la contratación de trabajadores nicaragüenses a solicitud del gobierno de Costa Rica.
5	Leyes aplicables	En el artículo segundo se aclara que rigen las leyes costarricenses y lo estatuido en el convenio.



No.		Comentarios
6	Organización del reclutamiento, introducción y colocación	El artículo cuarto determina que el gobierno de Costa Rica garantizará el pago de aranceles migratorios de ingreso y de salida; el traslado y los gastos relacionados con la aplicación de las medidas sanitarias establecidas tanto por el Ministerio de Salud de Costa Rica como por el de Nicaragua. Los costos de todos estos rubros recaen en los sectores contratantes, según precisa este mismo artículo, por lo que el gobierno de Costa Rica es el garante de que esto se cumpla. En el artículo tercero se regula lo referente a los documentos migratorios. Esta disposición complementa y actualiza lo estatuido en el convenio de 2007, en tanto este se adecua a las circunstancias provocadas por la pandemia de la COVID-19.
7	Información y asistencia a los migrantes	No se establece nada al respecto.
8	Contrato de trabajo	No se establece nada al respecto.
9	Igualdad de trato y no discriminación	No se establece nada al respecto.
10	Medidas de protección salarial	No se establece nada al respecto.
11	Acceso a la formación / desarrollo de recursos humanos	No se establece nada al respecto.
12	Supervisión de las condiciones de vida y de trabajo	El artículo segundo prevé que el gobierno de Costa Rica asegurará los derechos humanos, laborales, de salud, de seguridad social e higiene y seguridad ocupaciones, de conformidad con la legislación costarricense y el convenio.
13	Transferencia de fondos / remesas	No se establece nada al respecto.
14	Disposiciones de protección social / seguridad social	El artículo segundo señala que el gobierno de Costa Rica asegurará los derechos de salud y seguridad social, entre otros.
15	Protección para las mujeres trabajadoras	No se establece nada al respecto.
16	Derechos sindicales y acceso a mecanismos de apoyo de la sociedad civil	No se establece nada al respecto.
17	Solución de controversias entre empleadores y trabajadores y acceso a la justicia y remedios efectivos para los trabajadores	No se establece nada al respecto.
18	Retorno, repatriación y reintegración	Lo referente al retorno se establece en el artículo cuarto: los gastos recaen en el contratante y el gobierno costarricense actúa como garante de cumplimiento.

No.	Comentarios	Comentarios
19	Comité Mixto o Grupo de trabajo	En el artículo séptimo se determina la creación de un Comité de Coordinación Binacional integrado por representantes de las cancillerías, ministerios de trabajo, salud y gobernación. Además, en el caso de Nicaragua, se suma la Policía Nacional y en el de Costa Rica, el Ministerio de Agricultura y Ganadería. Este ministerio se integra a este comité en virtud de que el convenio se enfoca en el sector agrícola y dentro del gobierno se estableció una articulación entre varias instituciones para garantizar el cumplimiento de las normas migratorias y de salud, junto con el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras migrantes. Queda a cargo de este comité establecer los mecanismos operativos y administrativos para ejecutar el convenio. No se establece nada en relación con la forma, sede y frecuencia de las reuniones.
20	Procedimientos concretos de implementación, seguimiento y evaluación	Recae en el Comité de Coordinación Binacional, según el artículo séptimo.
21	Versiones de idioma	No se establece nada al respecto debido a que no se requiere por ser el idioma español el oficial en ambos países.
22	Fecha de vigencia y cláusula de rescisión	Se determina que la vigencia es de 6 meses a partir de la firma del acuerdo y que podrá prorrogarse por un período igual si las partes lo consideran conveniente (artículo sexto).
	Protección frente a la COVID-19	En relación con la situación pandémica, el artículo segundo determina que Costa Rica garantizará las condiciones de bioseguridad de los trabajadores durante todas las fases migratorias: ingreso, estadía y retorno. No se establecen mecanismos. El artículo cuarto determina que el gobierno de Costa Rica garantizará, entre otros, los gastos relacionados con la aplicación de las medidas sanitarias establecidas tanto por el Ministerio de Salud de Costa Rica como por el de Nicaragua. No se establece expresamente en el acuerdo que se deba contar con una prueba PCR-RT negativa al ingresar, como sí se precisa para el retorno, según el artículo quinto, gasto que recae en el contratante. En caso de resultar positiva, señala este artículo que el gobierno de Costa Rica deberá asumir el cuidado y la atención de la persona trabajadora, hasta su retorno seguro.





5.2.4 Acuerdo Relativo al Mecanismo de Coordinación para Flujos Migratorios con Fines de Empleo y Ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá

Ficha descriptiva:

Países parte	Costa Rica y Panamá.
Fecha de suscripción/ autoridades que suscriben	17 de setiembre de 2015 Suscrito por: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá.
Plazo de implementación	5 años prorrogables por otro tanto.
Objetivo	Fortalecer el diálogo entre ambas naciones en su calidad de países de origen, tránsito y destino de la migración laboral con el fin de lograr una administración ordenada e integral de los flujos migratorio-laborales.

Análisis de contenido:

Tabla 8. Acuerdo Relativo al Mecanismo de Coordinación para Flujos Migratorios con Fines de Empleo y Ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá

No.	Comentarios
Título	Es claro acerca del tipo de instrumento (acuerdo); propósito (establecer mecanismo de coordinación para flujos migratorios laborales). No se menciona el sector o categoría de trabajadores en tanto plantea una cobertura general. No se mencionan aspectos de género.
Preámbulo	Explica con claridad la motivación para suscribir el acuerdo, el contexto, instrumentos internacionales (si bien no se detallan nombres), el propósito, la población migrante a la que se espera proteger y los antecedentes.
1 Objetivos	Se expresa con precisión en el artículo 1 detallando además las modalidades de migración que cubre: permanente, circular, fronteriza y temporal.
2 Definiciones	No se establece ninguna. Siendo que cubren tantas modalidades migratorias hubiese sido relevante describir qué se entiende por cada una de ellas.

No.	Comentarios
3	<p>Intercambio de información</p> <p>Desde el preámbulo 2 se viene destacando la importancia y la necesidad del intercambio de información (contar con diagnósticos sobre la presencia y aporte de los trabajadores (enfatisa en la población indígena panameña; dispone de información para dar seguimiento a la movilidad migratoria). En el artículo 2 se plantea establecer una agenda conjunta para el intercambio de información. En el artículo 5 se menciona expresamente que se establecerá un mecanismo que permita dicho intercambio en materia de excedentes y déficit de mano de obra. También se prevé la necesidad de mantener informadas a las dependencias competentes de ambos ministerios, sobre los sectores demandantes de mano de obra (artículo 7). En el artículo 11 se define que cada Parte designará a un responsable, que será el enlace de país para el intercambio de la información. En el artículo 12 se prevé que Comité Técnico Bilateral tendrá a cargo definir los procedimientos para el intercambio de información.</p>
4	<p>Responsabilidades o autoridades competentes</p> <p>Se crea un Comité Técnico Bilateral a cargo del seguimiento del acuerdo integrado por representantes del Ministerio de Trabajo de cada país.</p>
5	<p>Leyes aplicables</p> <p>No se establece nada al respecto.</p>
6	<p>Organización del reclutamiento, introducción y colocación</p> <p>El artículo 2 prevé que el Comité Técnico Bilateral que se crea desarrolle una agenda que incluya, entre otros, la regulación de la intermediación así como la lucha contra la trata de personas. El artículo 5 prevé el establecimiento de un procedimiento entre ambos países para coordinar los requerimientos de mano de obra.</p>
7	<p>Información y asistencia a los migrantes</p> <p>Se determina, en el artículo 6, que las Partes establecerán programas de información y orientación laboral y una estrategia de divulgación no solo para los y las trabajadoras sino también para los empleadores, sobre sus derechos y deberes. En relación con los trabajadores indígenas migrantes se determina que, en lo posible, se diseñen en lengua y escritura indígena.</p>
8	<p>Contrato de trabajo</p> <p>No se establece nada al respecto.</p>
9	<p>Igualdad de trato y no discriminación</p> <p>No se establece nada al respecto.</p>
10	<p>Medidas de protección salarial</p> <p>No se establece nada al respecto.</p>
11	<p>Acceso a la formación / desarrollo de recursos humanos</p> <p>No se establece nada al respecto.</p>
12	<p>Supervisión de las condiciones de vida y de trabajo</p> <p>Al respecto, en el artículo 4 se determina que los Ministerios de Trabajo de ambos países deben reforzar su capacidad alrededor de la gestión migratoria y la verificación de las condiciones laborales. No se detallan mecanismos.</p> <p>El artículo 8, si bien no respecto de la supervisión, plantea impulsar proyectos binacionales para promover el trabajo decente, sobre todo de la población indígena.</p>
13	<p>Transferencia de fondos / remesas</p> <p>No se establece nada al respecto.</p>

No.		Comentarios
14	Disposiciones de protección social / seguridad social	El artículo 4 hace referencia a garantizar el acceso a la seguridad social para lo cual deberán fortalecer las capacidades institucionales.
15	Protección para las mujeres trabajadoras	No se establece nada al respecto si bien en algunos artículos se utiliza el lenguaje inclusivo: trabajadoras y trabajadores o personas trabajadoras.
16	Derechos sindicales y acceso a mecanismos de apoyo de la sociedad civil	No se establece nada al respecto.
17	Solución de controversias entre empleadores y trabajadores y acceso a la justicia y remedios efectivos para los trabajadores	En el artículo 3, se establece que las Partes facilitarán el diálogo entre los interlocutores sociales y económicos de ambos países, sobre los aspectos relativos a la migración laboral. Se prevé el establecimiento de comités ad hoc para abordar conflictos colectivos económico-social que involucre a personas trabajadoras migrantes (artículo 9). No se establecen normas de funcionamiento de estos comités ni sobre su integración.
18	Retorno, repatriación y reintegración	No se establece nada al respecto.
19	Comité Mixto o Grupo de trabajo	En el artículo 2 se crea una Comité Técnico Bilateral y se precisa cuál es su función. En el artículo 10 se describe su integración y en el 12, sus funciones, la frecuencia de sus reuniones, la modalidad de la reunión y la sede. En este último se indica que deberá dictar sus propias normas de funcionamiento y los procedimientos de intercambio de información.
20	Procedimientos concretos de implementación, seguimiento y evaluación	Al Comité Técnico Bilateral se le encarga la tarea de revisar la implementación del acuerdo. En caso de solución de controversias respecto de su aplicación se deja a cargo de los Ministros de Trabajo de ambos países.
21	Versiones de idioma	No se establece nada al respecto por ser el idioma español el utilizado en ambos países.
22	Fecha de vigencia y cláusula de rescisión	Se establece en el artículo 14 (vigencia de 5 años prorrogable por otro tanto de manera automática). Se establecen también reglas para la no prorrogación y la rescisión.



6. Hallazgos

De seguido se exponen los hallazgos tras realizar el análisis comparativo del contenido de los acuerdos con los estándares mínimos, el cual es complementado con los aportes obtenidos de las entrevistas al funcionariado a cargo de la negociación y/o implementación de estos.

Resultado del análisis comparativo

En cuanto a los **títulos** se puede señalar que en su mayoría son comprensivos de su contenido, describen el instrumento de que se trata y no utilizan lenguaje inclusivo más que en un caso.

La mayoría de los instrumentos utilizados son acuerdos; en algunos casos de utiliza el término “mecanismo”, sin embargo, el tipo de instrumento que lo cobija es un típico acuerdo. En cuanto a su contenido, algunos constituyen verdaderos marcos de cooperación que son más propios de los memorandos. Los acuerdos suelen usarse para establecer disposiciones más detalladas, precisar mecanismos o formas de gestión. También se evidencia que aún si se trata de un marco general se detallan cuestiones tan puntuales como el contenido de un contrato de trabajo, por lo que se esperaría que contemplara aspectos referentes a la designación de las autoridades competentes, a la legislación laboral aplicable o a la supervisión de condiciones laborales, pero no se hace lo que provoca un desbalance en su contenido generando mayores desafíos para su ejecución.

Los **preámbulos** son claros en cuanto a los motivos que inspiran el acuerdo, el contexto en que se negocia y lo que persiguen. No se menciona ninguna consideración de género ni de especial protección a colectivos vulnerables como las poblaciones indígenas, salvo en un caso. En general, hacen referencia genérica a los instrumentos internacionales y solo en un caso se menciona el nombre de uno de ellos.

1. Los **objetivos** están bien formulados, en algunos acuerdos no están expresamente identificados, sino que se infiere de otras normas cuál o cuáles son. Ninguno hace mención a cuestiones de género.
2. La gran mayoría no contempla **definiciones**; el resto de los acuerdos contienen muy pocas a pesar de que en algunos casos se utilizan muchos términos que podrían dar lugar a confusión, por ejemplo, cuando se establecen distintas modalidades de la migración (circular, permanente, temporal, transfronteriza). En estos casos sería conveniente dar definiciones precisas.
3. En cuanto a **intercambio de información** en la mayoría de los acuerdos se incluyen disposiciones al respecto, pero no en todos los casos se establecen mecanismos para operacionalizarlo. Mediante las entrevistas efectuadas se determinó que resulta fundamental prever qué tipo de información se compartirá y de qué manera, es decir, cuáles son los mecanismos para hacerlo efectivo. Muchas veces queda plasmada la necesidad de realizar el cruce de información dejando para un momento posterior la determinación de los mecanismos, lo que puede llevar mucho tiempo o incluso podría no llevarse a cabo.

La mayoría de la información que se comparte refiere a cuestiones de mercado de trabajo pero no de los resultados de los programas temporales implementados o sobre las quejas recibidas, calificación por parte de los trabajadores, principales violaciones a los derechos que se dieron, condiciones del retorno, situaciones particulares que afrontaron las mujeres o personas trabajadoras indígenas. De las entrevistas se destacó que es necesario indicar qué tipo de información se compartirá y como mínimo debería incluir

datos sobre las condiciones de trabajo, estadísticas (cantidad de hombres y mujeres, perfil sociolaboral, fecha de salida y de ingreso, resultados de la evaluación del programa por parte de las y los trabajadores y principales problemas enfrentados. Esta información posibilita tomar mejores decisiones de política migratoria y ajustar los programas.

4. En general, las **responsabilidades o autoridades competentes** se determinan, pero existen varios casos donde su designación se deja para realizarlo por la vía diplomática en un momento posterior, lo que puede dilatar su puesta en marcha. Valga acotar que todos los acuerdos analizados tienen una connotación laboral, es decir, tienen como objetivo regular los flujos migratorio-laborales. Sin embargo, los ministerios de trabajo no necesariamente participaron de manera activa en todos los casos en la fase de negociación. Como serán al fin de cuentas quienes tendrán bajo su responsabilidad la implementación, es deseable que estén presentes en todo el proceso.
5. Las **leyes aplicables** se mencionan de manera general en los acuerdos indicando que rigen las del país de acogida; no se indica en qué caso rigen las del país de destino. Podría indicarse cuáles rigen en cada etapa migratoria: preparación, empleo y residencia en el país; retorno y reintegración. La previsión de la legislación aplicable cobra mayor importancia cuando los países suscriptores poseen sistemas jurídicos distintos. Por seguridad jurídica y para facilitar la ejecución del acuerdo debería clarificarse cuál legislación se aplicará y cómo, de manera que la persona trabajadora y los Estados Parte conozcan con antelación las reglas para resolver eventuales conflictos.
6. Sobre la **organización del reclutamiento, introducción y colocación**, que constituyen aspectos clave en los acuerdos migratorio-laborales, no siempre se detallan cómo se llevarán a cabo estos procesos. Mediante las entrevistas se confirmó su carácter fundamental respecto de que no basta señalarlas de modo general, sino que deben precisarse los mecanismos para garantizar la seguridad de las personas trabajadoras, realizar los traslados con orden y evitar dilaciones. La necesidad de precisarlos radica también en que en el ámbito migratorio los procedimientos de los países están bien definidos, pero no ocurre lo mismo con los de carácter migratorio-laboral que en gran medida están en función de los acuerdos que se suscriban.

Tampoco es frecuente incluir en los acuerdos disposiciones para formular estrategias de prevención de los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes. Existen ejemplos de países que en las reuniones bilaterales disponen echar a andar iniciativas en al respecto.

7. Si bien la **información y asistencia a los migrantes** constituye un aspecto trascendental en todo acuerdo no se prevé en todos. En uno de ellos (España-Honduras) se incluye de manera detallada la necesidad de brindar información en el país de origen sobre el alojamiento, el contrato de trabajo y las condiciones de trabajo que tendrán las personas trabajadoras, pero no a la llegada al país de acogida. En el único acuerdo donde se hace mención de un colectivo vulnerable -como es el de la población indígena- que es el de Costa Rica-Panamá, se señaló que la información debe brindarse, en lo posible, en el idioma y escritura indígena. Este mismo acuerdo establece que la información debe brindarse también a los empleadores, previsión que únicamente se ha identificado en este acuerdo.

Existen algunos acuerdos que incluyen la realización de campañas informativas. Estas campañas se dirigen a la generalidad de las personas que desean migrar y claro está no reemplaza la obligación de informar a quienes se desplazarán bajo el acuerdo. Por lo demás, las personas entrevistadas coincidieron en el valor agregado que implica la inclusión de este tipo de campañas, debido a sus resultados positivos. Es el caso de la campaña Guatemala-México "Cómo trabajar con derechos laborales en la frontera del sur de México" que destaca la importancia de mantenerse dentro de la migración laboral

y los beneficios que conlleva. Se llevó a cabo en varios idiomas mayas y se hizo uso de material impreso y divulgación de mensajes por radios comunitarias.

8. Aspectos referentes al contenido del **contrato de trabajo** no siempre se contemplan en los acuerdos aún si constituye otro aspecto fundamental. No se enuncian cuestiones como que el contrato deba incluir una cláusula donde se indique que los documentos de viaje quedan bajo la tutela de la persona trabajadora, con el fin de evitar casos de trata de personas o situaciones de abuso. Tampoco es costumbre adjuntar el contrato lo cual constituiría una buena práctica. En caso de que no se anexe un modelo sería deseable enunciar de manera expresa su contenido mínimo.
9. Llama la atención que cuestiones clave como la observancia del principio de **igualdad de trato y no discriminación** no esté presente en todos los acuerdos; aún si se trata de marcos generales de cooperación, por constituir un principio universal de los derechos humanos y un principio fundamental en el derecho del trabajo, debería constituir la base orientativa de todo acuerdo regional migratorio-laboral.
10. Las **medidas de protección salarial** no se prevén en ningún acuerdo a pesar de que en múltiples estudios se ha documentado que las personas trabajadoras migrantes suelen recibir menos del salario mínimo o menos de lo acordado.
11. El **acceso a formación y desarrollo de recursos humanos** permite que los trabajadores y trabajadoras fortalezcan su empleabilidad, puedan recibir formación a lo largo de la vida, tengan mayores capacidades para desempeñarse en su trabajo y estén mejor preparados al momento de retornar a su país de origen para insertarse en el mercado de trabajo. Aun así, ninguno de los instrumentos analizados contiene disposiciones que aborden estas áreas.
12. Sobre la **supervisión de las condiciones de vida y de trabajo** se contemplan previsiones al respecto, pero no mecanismos concretos para ejercerla. Tampoco se identificaron disposiciones específicas para supervisar el trabajo de las mujeres que cobra especial importancia en sectores productivos como el agrícola, por ejemplo, cuando se trabaja en fincas de grandes extensiones donde serían necesarias medidas adicionales de protección o cuando se brinde alojamiento.
13. Respecto de la **transferencia de fondos o remesas** no se establece nada al respecto. Se echan de menos disposiciones relativas a facilidades que pueda otorgar el país de acogida como contar con exoneración de aranceles o monto menores por este concepto, facilidades que puede otorgar el empleador para que las personas trabajadoras puedan ir a efectuar transferencias, entre otros.
14. En relación con la **protección social y seguridad social** en los acuerdos se establece básicamente que rige la ley nacional y si bien se recomienda contemplar medidas para mantener los derechos adquiridos y los derechos en curso de adquisición, ningún acuerdo contiene referencias a este último aspecto. Esto puede deberse a que en la práctica se evidencia poco desarrollo en la implementación de acuerdos de seguridad social, a pesar de que algunos países de la región han suscrito acuerdos bilaterales en este campo y otros han suscrito acuerdos multilaterales³.

³ Una lista de los acuerdos, convenios e instrumentos sobre seguridad social suscritos en Iberoamérica se encuentra en: https://oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/LIBRO_CONVENIOS_ACUALIZACION_2011.pdf, que es una publicación de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social. El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social data del 10 de noviembre de 2007; entró en vigor el 1 de mayo de 2011, tras haber sido ratificado por siete Estados. En este momento se encuentra vigente en El Salvador y en República Dominicana, únicos países de la región SICA que han depositado el instrumento de ratificación y han suscrito el acuerdo de aplicación.



15. En cuanto a la **protección de las mujeres trabajadoras** no se establecen disposiciones específicas en ningún acuerdo; tampoco se hace mención a la situación de las mujeres ni a sus necesidades especiales. No se contemplan medidas para procurar que las mujeres puedan ser reclutadas y logren beneficiarse en igualdad de condiciones que los hombres. Los acuerdos cubren sectores productivos altamente masculinizados por lo que no es de extrañar su ausencia pues están dirigidos más que todo a varones.
16. Los **derechos sindicales** están ausentes.
17. La **solución de controversias entre empleadores y trabajadores** se aborda a partir de lo establecido en las leyes del Estado de acogida. No se establecen mecanismos alternativos o amigables de resolución de conflictos. En el acuerdo de Costa Rica-Panamá se establece la promoción del diálogo social entre empleadores y trabajadores que constituye un aspecto novedoso.
18. Acerca del **retorno, la repatriación y la reintegración**, la mayoría de los acuerdos no establecen cómo va a llevarse a cabo el retorno; en otros donde sí se prevé no queda claro quién asume los costos. En términos de reintegración no se prevé ninguna disposición en la mayoría de los casos; solo en un acuerdo se establece que se dará apoyo a las personas trabajadoras retornadas, como es el caso del acuerdo entre España y Honduras. En las entrevistas se destacó la importancia de asegurarse del retorno efectivo de la persona trabajadora ya que esto significaba velar por un regreso seguro y ordenado a la vez que evitaba una situación de informalidad laboral en el país de acogida en caso de que permaneciera más tiempo del permitido.
19. Los **Comités Mixtos o grupos de trabajo** sí se prevén en la mayoría de los casos así como la forma de reunirse, la sede, frecuencia de reuniones y funciones. Según información recabada en las entrevistas, se considera de gran importancia contemplar detalles en este ámbito para facilitar la entrada en ejecución de los acuerdos. Se destaca, por ejemplo, la necesidad de incluir la participación de algunos actores que no son incluidos usualmente en estos acuerdos, como el de los consulados, que en la práctica parecen tener un involucramiento muy proactivo en cuanto a supervisión en la implementación del programa y apoyo a las personas trabajadoras. También cumplen un importante papel en negociación de aspectos prácticos relativos a la ejecución del acuerdo.

Por otra parte, se destacó que para lograr una mayor efectividad en el trabajo se requiere no solo crear comisiones de alto nivel o de carácter político -que también son necesarias- sino contar con comisiones o grupos de trabajo binacionales de carácter técnico. Estas deberían estar conformadas por personal técnico de los ministerios de trabajo en lo posible de las zonas fronterizas -por lidiar día a día con los desafíos- pero también de ministerios como el de Salud, Relaciones Exteriores, Institutos de Migración e incluso, de Agricultura.

Las personas entrevistadas coincidieron en señalar que las reuniones de las comisiones binacionales son clave y que debieran hacerse con cierta frecuencia y no una vez al año, como se hace a menudo. Al menos las comisiones técnicas deberían tener encuentros con mayor sistematicidad.

20. No existe nada concreto alrededor de **procedimientos de implementación, seguimiento y evaluación** en la mayoría de los casos. Por lo general se estatuye quién tendrá a cargo estos procesos, sin precisar mecanismos y mucho menos sobre la necesidad de contar con indicadores. Se deja a cargo de los comités mixtos para un momento posterior. La evaluación, por ejemplo, está prácticamente ausente; en este ámbito las comisiones técnicas binacionales (y fronteras) pueden dar grandes aportes.

21. Sobre las **versiones de idioma** en los casos donde el idioma oficial no es el español, se prevé la existencia de textos en el idioma de ambos países suscriptores.
22. Finalmente, en relación con la **fecha de vigencia y cláusula de rescisión** son aspectos que se contemplan de manera clara y detallada; solo en un caso -acuerdo España-Honduras- no se establece fecha de vigencia. No se señala, salvo en un acuerdo, qué pasa con los trabajadores en caso de que el acuerdo se rescinda o si algún trabajador desea retornar antes de que finalice el contrato.

Elementos adicionales que pueden contemplarse

- **Solución de controversias entre los Estados parte:** en la tabla de estándares mínimos por considerar y que constituye la base de este estudio, se hace mucha referencia a la solución de controversias entre empleadores y trabajadores, pero no así entre los Estados parte en relación con dificultades en la implementación de los acuerdos o controversias en su interpretación. En algunos casos se prevé alguna disposición al respecto en la parte relativa a vigencia del acuerdo. Sería adecuado contemplar alguna disposición respecto de cómo se resolverá este tipo de controversias y prever mecanismos alternativos de resolución de conflictos.
- **Situaciones de crisis:** si bien únicamente se identificó un acuerdo que contenía disposiciones relativas a la prevención de la COVID-19 y atención en casos de contagio de las personas trabajadoras -Costa Rica-Nicaragua-, ello no excluye que los países hayan establecido protocolos para estos efectos, pero en este caso se hace referencia a acuerdos. Este acuerdo estableció cuál Estado parte asumía los costos de la aplicación de las medidas sanitarias, la necesidad de realizar exámenes para determinar o no la presencia del virus, entre otras medidas, pero no se previó nada relativo a proporcionar información sobre la COVID-19 a las personas trabajadoras y los mecanismos de protección frente al contagio a la salida y a la llegada al país de acogida. Esta ausencia no implica que los países no lo hagan pero por seguridad jurídica lo idóneo hubiera sido contemplarlo de manera expresa. También se hubiera podido contemplar la realización de inspecciones conjuntas Ministerio de Salud/ Ministerio de Trabajo para corroborar el cumplimiento de las medidas decretadas.

Este acuerdo ha permitido desarrollar una experiencia valiosa en términos de coordinación entre ambos países y en el nivel interinstitucional nacional (ministerios de Salud, Agricultura, Trabajo; Dirección General de Migración y Extranjería) y de fiscalización conjunta de las condiciones laborales, aseguramiento y acceso efectivo a la salud. La experiencia también ha permitido ordenar de mejor manera el ingreso de las personas trabajadoras y asegurar sus condiciones de salud mediante la instauración de un sistema QR (Sistema de Información de Trazabilidad Laboral Migratoria, STLAM) que permite efectuar la trazabilidad de las personas trabajadoras para garantizar la protección de su salud y la entrega de un carné

Esta experiencia constituye de alguna manera un antecedente importante que debe llamar a la reflexión a los Ministerios de Trabajo en el sentido de incorporar en adelante medidas para afrontar situaciones de crisis como la actual pandemia. Al respecto, conviene definir medidas sobre cómo proteger a las personas trabajadoras ante la llegada de una pandemia u otro tipo de situaciones críticas.

- **Lenguaje inclusivo:** a pesar de que se usa lenguaje inclusivo en algunos de los acuerdos, por ejemplo, al referirse a “personas trabajadoras” o a “trabajadores y trabajadoras”, el contenido no deja ver que se hagan especiales consideraciones en razón de género, es decir, la inclusividad se reduce a una cuestión de lenguaje sin identificar normas específicas ni alusiones al trabajo de las mujeres migrantes. El lenguaje inclusivo acompañado de

disposiciones específicas para este grupo permite visibilizar su participación y promueven el acceso equitativo a las oportunidades laborales.

- ▶ **Colectivos vulnerables:** como se ha mencionado, salvo un acuerdo, ninguno hace referencia o contempla a las poblaciones indígenas, a pesar de que también integran los flujos migratorio-laborales. Por ello tampoco se aprecian disposiciones que llamen a considerar las diferencias idiomáticas o sus costumbres. En aras del principio de inclusividad y de diversidad cultural deberían visibilizarse a lo largo de los acuerdos.

7. Recomendaciones

- ▶ Para mejorar el diseño y la implementación de los acuerdos bilaterales se recomienda, a partir de los hallazgos del estudio y los aportes de las entrevistas:
- ▶ Establecer con detalle los mecanismos de intercambio de información y no dejarlo para un momento posterior. Esto incluye: tipo de información que se compartirá, canales y responsables del intercambio y frecuencia de los intercambios, entre otros. Resulta vital incluir información relativa a las condiciones de vida y de trabajo de las personas migrantes y la legislación aplicable. Es importante contar con información relativa al perfil ocupacional de la persona que ingresa (desagregación por sexo, edad, educación, formación y experiencia) para determinar dónde puede colocarse de mejor manera y también para efectos de poder continuar con la formación profesional. Finalmente, es necesario garantizar de alguna forma que esta información permanezca disponible ante cambios de integración en las delegaciones y cambios de gobierno.
- ▶ Procurar un involucramiento equitativo de ambos países parte en la ejecución y seguimiento del acuerdo, aún si uno de ellos es el principal receptor de las personas trabajadoras migrantes.
- ▶ Cuando los países que suscriben un acuerdo poseen sistemas jurídicos distintos se recomienda precisar con detalle lo concerniente a los derechos, contenido del contrato, legislación aplicable, forma de resolver los conflictos, entre otros, para brindar mayor seguridad jurídica a las personas trabajadoras.
- ▶ Utilizar lenguaje inclusivo y, más allá de ello, visibilizar las situaciones particulares a que se ven expuestas las mujeres por razón de género en las diferentes etapas del proceso migratorio, identificando a su vez medidas de prevención, de protección y denuncia frente a estas situaciones.
- ▶ Incorporar de manera expresa la participación de las mujeres en los programas o mecanismos migratorio-laborales que se diseñen en los acuerdos, para abrir oportunidades de empleo para ellas en igualdad de condiciones tomando en consideración los factores que las hacen vulnerables por razones de género.
- ▶ Diversificar los sectores productivos en los cuales se enfocan los acuerdos migratorios laborales para incluir sectores donde la mano de obra de las mujeres es predominante, con el fin de incrementar su participación en programas debidamente normados y garantizar así una migración más segura y equitativa para ellas.
- ▶ Lo mismo cabe plantear en relación con colectivos vulnerables como trabajadoras y trabajadores indígenas para quienes habrá que prever, además, medidas que consideren las barreras idiomáticas.

- ▶ En este mismo sentido, informar a las personas trabajadoras migrantes, en un idioma que comprendan, sobre las condiciones de trabajo, salud y seguridad, alojamiento, legislación del país de destino, entre otros, no solo antes de partir sino a la llegada al país de acogida.
- ▶ Incluir definiciones en caso de abordar diferentes modalidades migratorias o distintas categorías de trabajadores, con el fin de evitar dificultades por razones de interpretación conceptual.
- ▶ Anexar un modelo de contrato de trabajo avalado por ambas partes para garantizar una contratación equitativa, reconociendo expresamente que los documentos de viaje quedan bajo tutela de la persona trabajadora y contemplar disposiciones sensibles al género, por ejemplo, que no haya discriminación en términos salariales, que se aplique el principio de igual salario por trabajo de igual valor y se especifique el mecanismo de denuncia por violación a sus derechos, así como sobre acoso sexual y laboral.
- ▶ En cuanto a supervisión de las condiciones de vida y de trabajo podría preverse la posibilidad de que se lleven a cabo inspecciones a los centros de trabajo donde se encuentre la mayoría de trabajadoras y trabajadores migrantes. En términos de protección de las mujeres, deberían supervisarse cuestiones como las condiciones de seguridad del traslado del lugar de trabajo al alojamiento y viceversa, condiciones del alojamiento, garantizar un acceso seguro a los servicios sanitarios cuando se trata de trabajo en fincas de gran extensión, entre otras.
- ▶ Involucrar a los consulados para apoyar las labores de fiscalización de condiciones de trabajo y seguridad de las personas trabajadoras migrantes.
- ▶ Establecer disposiciones que garanticen el acceso a la seguridad social y otras que protejan los salarios, las remesas y los derechos sindicales.
- ▶ Incluir mecanismos de resolución de conflictos entre los Estados parte que incluyan formas alternativas o amigables.
- ▶ Si los acuerdos no contienen disposiciones expresas relativas a formas de prevenir la contratación abusiva, la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, se recomienda establecer alguna disposición que asigne esta responsabilidad a los Comités Bilaterales.
- ▶ Establecer con precisión los procedimientos para realizar el retorno y para acceder a programas de apoyo para la reintegración, si existen en los países.
- ▶ Se considera necesario, en relación con los Comités Mixtos:
 - describir con precisión cuál será la conformación y las condiciones de funcionamiento;
 - crear no solo comités de carácter político sino también de carácter técnico;
 - integrar en los comités personal que labore en las zonas fronterizas;
 - sumar personal de los Ministerios de Salud y Relaciones Exteriores así como de los Institutos de Migración y consulados e incluso, de Agricultura;
 - realizar reuniones técnicas con más frecuencia;
 - delegar funciones en el personal técnico para que la coordinación sea más fluida y expedita.
- ▶ Prever disposiciones para afrontar situaciones críticas como la ocasionada por la pandemia. Desde este punto de vista, deberían establecerse disposiciones sobre condiciones de bioseguridad en todos los estadios del proceso migratorio y sobre cómo resolver eventos como la interrupción en la implementación del acuerdo ante medidas de confinamiento, retorno de las personas trabajadoras en estos casos, situaciones de enfermedad, uso de equipos de protección, capacitación/información, por mencionar algunas.



Sobre la incorporación del enfoque de género en los acuerdos bilaterales sobre migración laboral

Al constituir un elemento ausente en los acuerdos bilaterales analizados se presentan de seguido algunas consideraciones sobre la importancia y la necesidad de incluir el enfoque de género y la forma en que puede realizarse:

¿Por qué tener en cuenta los aspectos de género en los acuerdos bilaterales dirigidos a regular los flujos migratorio-laborales?

<p>El número de mujeres que migran por motivos laborales ha venido incrementándose conforme pasan los años.</p>	<p>No considerar las particularidades de la experiencia migratoria de las mujeres en los acuerdos bilaterales y en los programas de empleo temporal o permanente, las priva de acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones que los hombres.</p>
<p>Es preciso identificar cuáles son los factores que las hacen vulnerables en su experiencia migratoria para establecer los correctivos, así como las medidas de prevención y de protección.</p>	<p>La mayoría de los acuerdos bilaterales se dirigen a organizar la movilización de trabajadores en sectores altamente masculinizados, lo que deja por fuera a las mujeres, más aún si no se contemplan medidas específicas dirigidas a garantizar un acceso igualitario de hombres y mujeres a los programas que se diseñan.</p>
<p>La experiencia migratoria de las mujeres difiere de la de los hombres; las causas se hallan en la discriminación por motivo de sexo y de género que experimentan.</p>	<p>A pesar de que son muchas las mujeres que se desplazan a otros países de la región y fuera de la región para insertarse en trabajos domésticos, no existen acuerdos dirigidos a promover y proteger específicamente esta categoría de trabajadoras. La suscripción del Convenio núm. 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la reforma normativa de la legislación interna de algunos países, abre la posibilidad de que estos acuerdos tengan un asidero normativo para asegurar una debida protección a las mujeres que se dediquen a este trabajo.</p>
<p>Los instrumentos suscritos bilateralmente por los países de la región, en su gran mayoría, no abordan aspectos de género. De continuar en esa línea se estará desprotegiendo a las mujeres, ya que seguirán migrando sin protección.</p>	<p>La inclusión de aspectos de género en los acuerdos bilaterales sobre migración laboral garantiza una mayor protección a las mujeres y las alienta a incorporarse en los programas que se diseñen bajo estos acuerdos.</p>

Consideraciones de género que podrían contemplarse en los acuerdos bilaterales sobre migración laboral

<p>Cuando el sector contemplado en el acuerdo está referido al trabajo agrícola, es necesario prever de manera expresa la participación de las mujeres, incluyendo mecanismos para alentarlas a ingresar a los programas a la vez que incluir disposiciones que les garanticen condiciones de trabajo seguras, sobre todo en lo referente a acceso a servicios sanitarios, alojamiento, trabajo en el campo y traslado del lugar de trabajo al alojamiento y viceversa.</p>	<p>En caso de laborar en trabajo doméstico, considerar espacios para informar a las mujeres sobre mecanismos de denuncia e instancias de auxilio y apoyo en su idioma, en particular cuando residirán en el lugar de trabajo. De igual manera, considerar el trabajo de sensibilización con quienes las van a emplear.</p>
<p>Establecer medidas para fiscalizar que la remuneración que perciban sea igual a la de los hombres por trabajos de igual valor y que no se de otro tipo de discriminación por razón de sexo o género.</p>	<p>Establecer programas para facilitar la reintegración familiar, social y laboral, una vez retornadas.</p>
<p>Garantizar que tengan acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva.</p>	<p>Incorporar alguna norma respecto de opciones de alojamiento temporal en caso de dejar a sus empleadores.</p>
<p>Brindar información sobre sus derechos y mecanismos de denuncia incluyendo situaciones de acoso laboral y sexual, así como de discriminación que pueden experimentar, antes de la partida y al ingresar al país de acogida.</p>	<p>Es importante considerar la inclusión de una cláusula donde se disponga acerca del intercambio de información sobre los casos de violación a sus derechos, así como de sus responsables.</p>
<p>Disponer que los exámenes médicos que se lleven a cabo antes de la partida se lleven a cabo de manera respetuosa de su dignidad y de todos sus derechos.</p>	<p>Incorporar en los comités o comisiones binacionales a personas expertas en aplicación del enfoque de género.</p>

Fuente: elaboración propia con base en la Recomendación general No. 26 sobre las trabajadoras migratorias del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

8. Lecciones aprendidas

- El establecimiento y la descripción detallada de los mecanismos de funcionamiento de los comités bilaterales resultan fundamentales para hacer operativo el acuerdo. Al dejar su definición para un momento posterior se corre el riesgo de ralentizar su arranque ya que para esto se requiere primero que todo contar con los órganos encargados de la implementación y el seguimiento.
- No contar con información estadística y cualitativa relativa a los resultados de la implementación de los acuerdos ha dificultado contar con orientaciones para mejorar el diseño de futuros acuerdos y tomar medidas prácticas que mejoren la implementación en tiempo real. De allí que se considere primordial contar con un sistema de monitoreo con indicadores adecuados que permitan efectuar como mínimo una valoración intermedia y final de los programas que se ejecutan bajo los acuerdos.



- ▶ Como parte de los acuerdos es necesario consignar el retorno como una etapa clave dentro del proceso de movilidad laboral, en tanto una persona no retornada se convertirá en un trabajador o trabajadora que permanecerá en situación irregular y con ello su situación laboral y condiciones de trabajo se podrán ver afectadas al no existir garantía de un trabajo decente. En este sentido, los acuerdos aseguran que todo trabajador o trabajadora que se movilice para trabajar a otro país vendrá a colocarse en un trabajo decente.
- ▶ La carencia de evaluaciones no permite establecer mejoras en la preparación de futuros acuerdos. Si bien sobre la marcha se van realizando ajustes con base en intercambios entre el funcionariado de ambos países estos no quedan registrados como parte de procesos evaluativos formales, que puedan nutrir futuros acuerdos o bien, establecer enmiendas a los que se encuentran en marcha.
- ▶ La existencia de comités bilaterales de carácter técnico puede contribuir con una ejecución más eficaz de los acuerdos, sobre todo si le es delegada la resolución de aspectos operativos que pueden obstaculizar el cumplimiento de algunas de sus disposiciones.

9. Prácticas recomendadas

- ▶ La inclusión del desarrollo de campañas informativas sobre los riesgos de la migración irregular y los derechos de las personas trabajadoras migrantes en los acuerdos bilaterales se concibe como un aspecto que potencia la prevención de contrataciones abusivas y promueve la movilidad laboral en condiciones regulares.
- ▶ La información que se brinda en el país de acogida a las personas trabajadoras migrantes cubiertas por los acuerdos, resulta igualmente conveniente y útil proporcionarla a las personas empleadoras. Por lo tanto, deberían preverse estrategias informativas en ambos sentidos para garantizar un mejor cumplimiento de los contratos de trabajo y del acuerdo en sí.
- ▶ La construcción de planes de trabajo por parte de los Comités Bilaterales de carácter técnico puede constituir una vía adecuada para acelerar la implementación de los acuerdos. Para ello las personas representantes en estos comités deben gozar de la debida autorización jerárquica para formular y poner en marcha los planes. Estos deberán contener objetivos claros, estrategias viables y resultados por obtener en plazos cortos.
- ▶ La negociación de acuerdos bilaterales en un contexto de pandemia para garantizar la mano de obra necesaria en un Estado parte y protegerla del contagio de la COVID-19, como se hizo entre Nicaragua y Costa Rica, puede constituir un ejemplo inspirador en futuros casos para prever situaciones de crisis como la generada por la pandemia. Estas disposiciones deberían incluirse también en los contratos de trabajo.

10. Referencias

Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral entre el Gobierno de la República de Guatemala y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. Suscrito el 6 de junio de 2018.

Acuerdo entre el Reino de España y la República de Honduras relativo a la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios Laborales entre ambos Estados. Suscrito el 28 de mayo de 2021.

Acuerdo entre la República de Guatemala y Belice sobre un Programa para Trabajadores de Temporada. Suscrito el 17 de diciembre de 2014.

Acuerdo Relativo al Mecanismo de Coordinación para Flujos Migratorios con Fines de Empleo y Ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá. Suscrito el 17 de setiembre de 2015.

Convenio Binacional para Regular la Contratación Temporal de Trabajador@s Nicaragüenses en Costa Rica. Suscrito el 6 de noviembre de 2020.

Procedimientos de Gestión Migratoria para Trabajadores Temporales Costa Rica-Nicaragua. Suscrito el 18 de diciembre de 1007.

Wickramasekara, P. (2018). Core elements of a bilateral agreement or a memorandum of understanding on labour migration (2018). International Labour Organization.

Wickramasekara, P. (2018). Good practices and provisions in multilateral and bilateral labor agreements and memoranda of understanding. International Labour Organization.

Entrevistas:

Costa Rica:

- Cascante, Edgar (3 de setiembre de 2021). Asesor en Asuntos Internacionales del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Arce, Rebeca (10 de setiembre de 2020). Coordinadora e Inspectora de la Oficina de San Marco de Tarrazú, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Monge, Jonathan (10 de setiembre de 2021): Área Técnica de Migraciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Guatemala:

- Luján, Alberto (27 de julio de 2021). Coordinador de Movilidad Laboral, Dirección General de Empleo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Ogaldes, Claudine (27 de julio de 2021). Directora General de Empleo, Ministerio de Trabajo Y Previsión Social.

Honduras:

- Canizales, Nohelia (22 de julio de 2021). Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Panamá:

- Bredio Mitre, Director de Cooperación Técnica Internacional (21 de setiembre de 2021). Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Entrevista remitida por escrito vía correo electrónico.



► Análisis de los acuerdos bilaterales y regionales para regular la migración laboral regional y extra regional





► Análisis de los acuerdos bilaterales y regionales para regular la migración laboral regional y extra regional





► Análisis de los acuerdos bilaterales y regionales para regular la migración laboral regional y extra regional



