

BUENAS PRÁCTICAS EN LA GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN CENTROAMÉRICA Y MÉXICO



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

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

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, bajo el marco del Programa Regional sobre Migración. Sin embargo, los puntos de vista expresados no reflejan necesariamente las políticas oficiales del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Publicado por: Organización Internacional para las Migraciones
Oficina Regional para Centroamérica, América del Norte y el Caribe
San José, Costa Rica
Tel: +(506) 2212-5300
Email: rosanjose@iom.int
Sitio web: www.iom.int

Esta publicación no ha sido editada oficialmente por la OIM.

Esta publicación fue emitida sin el aval de la Unidad de Investigación de la OIM (RES).

Foto de la portada: © OIM 2024

Coordinador del Programa: Andrea Dabizzi

Coordinador de Investigación: Edgardo García

Autores: Larissa Álvarez y Edgardo García

Colaboradores: Michela Macchiavello, Natalia Álvarez, Juliana Sánchez, Estela Aragón, Guillermo García, Cristina González, Verónica Gamboa, Marianni Vargas, Alejandra Vázquez, Héctor Farjado, Mónica Sales, Vania Crisostomo, Sergio Jiménez, Ileen Lezcano y Alicia Sangro.

Cita obligatoria: Álvarez, L. y E. García. (2024). *Buenas Prácticas en la Gestión de la Migración Laboral en Centroamérica y México*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), San José.

ISBN 978-92-9268-953-7 (PDF)

© OIM 2024



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

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

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

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

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

BUENAS PRÁCTICAS EN LA GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN CENTROAMÉRICA Y MÉXICO



Lista de cuadros y figuras.....	iii
Introducción.....	iv
Metodología.....	vi
Capítulo 1: La migración laboral a nivel global y su relevancia en Centroamérica y México.....	1
Definición de los mecanismos de migración laboral.....	2
Características de la gobernanza de la migración laboral en Centroamérica y México.....	5
Impacto y alcance de los mecanismos de migración laboral en Centroamérica y México.....	8
Capítulo 2: Buenas prácticas de migración laboral en la fase de contratación.....	10
Contratación y acompañamiento estatal en Guatemala, El Salvador y Honduras mediante programas de trabajo temporal.....	12
Esfuerzos para la regulación de las agencias reclutadoras de personas trabajadoras migrantes en Guatemala.....	16
Elaboración de una guía binacional para la migración circular entre Costa Rica y Panamá.....	19
Creación del Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM) en Costa Rica.....	22
Publicación y difusión de información oficial verificada sobre reclutadores registrados, empleadores y oportunidades de trabajo en el Canadá y los Estados Unidos de América....	25
Acompañamiento alternativo en procesos de denuncia mediante el Programa RADAR en México.....	26
Capítulo 3: Buenas prácticas en la etapa de estancia en el extranjero.....	30
Las Casas de la Alegría: centros de cuidado para hijos e hijas de personas trabajadoras migrantes recolectoras de café en Costa Rica.....	32
Aseguramiento contributivo y póliza contra riesgos de trabajo de las personas trabajadoras migrantes recolectoras de café para garantizar su acceso a los servicios de salud en Costa Rica.....	35
Alianzas estratégicas entre consulados y autoridades del país de destino mediante el Programa de Asociación Consular del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América.....	38

Herramientas de detección y denuncia de trata de personas con fines de explotación laboral en personas trabajadoras migrantes con visas H2-A en los Estados Unidos de América.....	41
Creación de redes de apoyo, asistencia y consulta ciudadana mediante el proyecto Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses en México y los Estados Unidos de América.....	44
Medios de denuncia de abusos laborales en el marco del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales en el Canadá.....	47
Permisos de movilización laboral en el país de estancia mediante el cambio de empleador y permiso abierto para trabajadores vulnerables en el Canadá.....	49
Disposiciones sobre acceso e inspección de servicios básicos como arreglos de viaje, vivienda, alimentación y transporte en el Canadá.....	51
Capítulo 4: Buenas prácticas en la etapa de retorno.....	54
Seguro económico parental para personas trabajadoras migrantes agrícolas en el marco del PTAT que se encuentran en condición de desempleo en su retorno a México.....	56
Acompañamiento institucional en la creación de planes de vida de reintegración para personas trabajadoras migrantes que retornan a El Salvador.....	58
Recomendaciones.....	61
Referencias.....	63

Lista de cuadros y figuras

Figura 1. Proceso metodológico.....	vii
Cuadro 1. Principales mecanismos de migración laboral presentes en México y Centroamérica.....	3

INTRODUCCIÓN

La migración en Centroamérica y México ha sido impulsada históricamente por diversos factores, destacando entre ellos la búsqueda de nuevas o mejores oportunidades laborales. Debido a su posición geográfica y ante la existencia de mayores oportunidades de empleo, los flujos de migración laboral desde la región se han caracterizado por tener como destinos mayoritarios los Estados Unidos de América y el Canadá (OIM, 2021).

Unido a lo anterior, en las últimas décadas se ha observado la aparición de nuevos destinos para la migración laboral dentro de la región. Ejemplo de esto son los flujos migratorios laborales existentes desde Panamá y Nicaragua hacia Costa Rica, así como los que se generan desde otros países centroamericanos hacia México (*ibid.*).

Frente a esto, los países de la región han impulsado el establecimiento de una serie de mecanismos de migración laboral, para promover un flujo migratorio regular, ordenado y seguro. Dentro de los mecanismos más reconocidos y utilizados en la región se encuentran las Visas H2-A y H2-B en los Estados Unidos de América, así como el Programa de Trabajadores Temporales (TFW) y el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) en el Canadá.

Adicionalmente, en los últimos años han surgido nuevos esfuerzos para impulsar mecanismos de migración laboral entre los países de la región. Por ejemplo, en 2023 Costa Rica y El Salvador firmaron un acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación. En ese mismo año, Guatemala también firmó un acuerdo bilateral con Costa Rica en la misma materia. Ambos acuerdos se basaron en la experiencia previa entre Costa Rica y Panamá, los cuales tienen un acuerdo similar desde 2015 (MTSS, 2023). México, por su parte, mantiene desde 2011 el mecanismo de la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF) con Guatemala y Belice (OIM, 2023). Además, en México, El Salvador, Guatemala y Honduras se han identificado múltiples acuerdos para la movilidad laboral con empresas privadas en Alemania, Italia, España, el Japón y Polonia, entre otros (OIM, 2021).

A pesar de estos avances, en la práctica, la existencia de estos mecanismos de migración laboral no garantiza automáticamente la protección de los derechos humanos y la promoción de la igualdad de género para las personas trabajadoras migrantes a lo largo de todo el ciclo de la migración laboral. Actualmente, existen esfuerzos relevantes desde los diferentes países de la región para garantizar la inclusión de provisiones con miras a salvaguardar los derechos de la población trabajadora migrante. En este contexto, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), desde el Programa Regional sobre Migración, presenta este compendio, con el propósito de identificar y difundir buenas prácticas en materia de gestión de la migración laboral en la región de Centroamérica y México; adicionalmente, se incluyen buenas prácticas desarrolladas en los Estados Unidos de América y el Canadá como países de destino en el marco de los mecanismos de migración laboral de mayor impacto a nivel regional y que impactan a las poblaciones trabajadoras migrantes provenientes de los países incluidos en este compendio. El análisis de las buenas prácticas contribuye a los compromisos asumidos por los Estados en la Agenda 2030 de promover el trabajo decente, abordar la feminización de la migración y mejorar la gobernanza de la migración laboral (metas 8.5, 8.7, 8.8 y 10.7) (Naciones Unidas, s.f). Adicionalmente, contribuye de manera directa a los objetivos 6, 7, 18 y 23 del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (OHCHR, s.f).

Para el desarrollo de este compendio, se utilizó una metodología cualitativa para identificar y analizar buenas prácticas en migración laboral que incluyeran provisiones específicas para incorporar la perspectiva de género y el enfoque de protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes.

Objetivos y alcance del estudio

Objetivo general

Presentar buenas prácticas en migración laboral desarrolladas a nivel nacional, binacional e intersectorial orientadas a la promoción de la perspectiva de género y la protección de los derechos humanos de la población trabajadora migrante en México y Centroamérica.

Objetivos específicos

- Recopilar buenas prácticas en migración laboral que hayan incluido en su diseño e implementación provisiones para la incorporación de la perspectiva de género y la protección de los derechos humanos de la población trabajadora migrante.
- Identificar aspectos relativos al alcance, la población meta, características del proceso de diseño e implementación, procesos de seguimiento y monitoreo, desafíos enfrentados y lecciones aprendidas de cada buena práctica seleccionada, para su potencial replicabilidad en otros contextos similares.
- Analizar las provisiones específicas tomadas en las buenas prácticas, en cuanto a la promoción de la perspectiva de género y la protección de los derechos humanos de la población trabajadora migrante.
- Elaborar recomendaciones aplicables para las partes interesadas, a partir de las buenas prácticas de este compendio que contribuyan a la gestión de la migración laboral desde un enfoque de protección a los derechos humanos y promoción de la perspectiva de género.

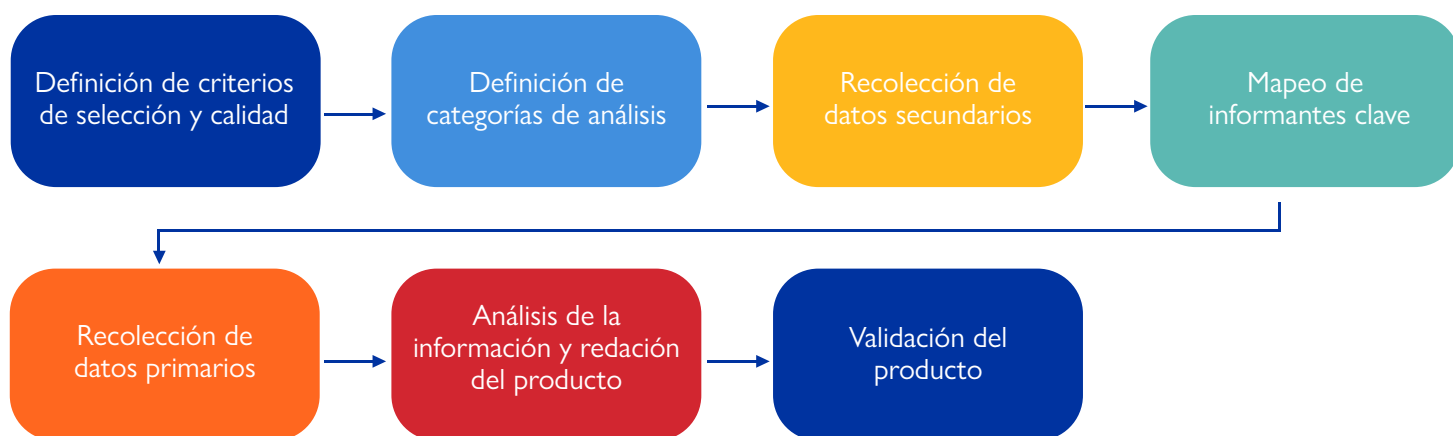
Alcance del compendio

Se incluyeron buenas prácticas con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en materia de migración laboral, desarrolladas por los Estados, la empresa privada y la sociedad civil organizada de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México y Panamá. Además, este compendio incorpora buenas prácticas identificadas en los Estados Unidos de América y el Canadá, que han sido incluidas debido a su relevancia como principales países de estancia en el extranjero de los mecanismos de migración laboral a nivel regional. Las prácticas destacadas en estos países tienen un impacto significativo en las poblaciones de personas trabajadoras migrantes de los países de interés de este compendio.

Proceso metodológico

El proceso metodológico siguió las fases que son descritas en la Figura 1:

Figura 1. Proceso metodológico



Fuente: Elaboración propia.

Definición de criterios de selección y calidad

Definición de criterios de selección y análisis: se definieron diversos criterios con el objetivo de guiar el proceso de selección de buenas prácticas que posean provisiones específicas y replicables para la inclusión del enfoque basado en derechos y la perspectiva de género¹. Dichos criterios se identificaron según las tres fases del ciclo migratorio laboral, incluyendo criterios que son transversales a las tres fases:

Contratación

- **Contratación ética:** definido a partir de los lineamientos del [Convenio sobre las agencias de empleo privadas](#) (número 181), los [Principios generales y directrices para el contratación equitativo y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#) de la OIT y las [Recomendaciones de Montreal](#) y el [Estándar IRIS](#) de la OIM.
- **Regulación de procesos y establecimiento de normativa:** se promueve el establecimiento de leyes, reglamentos, directrices y mecanismos para la regulación de los procesos de contratación.

Estancia en el extranjero

- **Identificación de necesidades y asistencia:** posee provisiones para identificar necesidades especiales de personas o grupos poblacionales en condiciones de vulnerabilidad y brindar asistencia cuando es requerida.
- **Integración:** existen estrategias que busquen facilitar la integración de la población trabajadora migrante y sus familias en el país de destino, en áreas económicas, sociales, culturales y políticas (educación en el idioma, invitación a actividades culturales, entre otros).
- **Acceso a derechos humanos básicos:** posee provisiones para garantizar el ejercicio pleno de derechos como una alimentación nutricional y culturalmente adecuada, educación, la salud, identidad legal, entre otros.

¹ Los criterios de selección y de análisis de este compendio fueron desarrollados a partir de investigaciones previas, enfoques de programación y conceptos, desarrollados por la OIM alrededor de la migración laboral, así como convenios y estándares internacionales en la materia. Adicionalmente, algunos criterios fueron desarrollados por el equipo investigador a partir del asesoramiento técnico brindado por personas expertas en migración laboral.

- **Acceso a vivienda digna y segura:** posee provisiones para garantizar una vivienda segura durante la estancia, particularmente para mujeres y grupos familiares.
- **Acceso a seguridad social:** posee provisiones para garantizar la obtención y la portabilidad de la pensión u otros beneficios de seguridad social.
- **Existencia de mecanismos de denuncia y de acceso a la justicia:** se dispone de vías para la presentación de denuncias en diferentes instancias sobre abusos contra los derechos de la población trabajadora migrante y para facilitar el acceso a la justicia.

Retorno

- **Retorno anticipado:** brinda asistencia financiera y/o logística en casos donde, por una condición de vulnerabilidad, la persona trabajadora migrante deba retornar anticipadamente a su país de origen.
- **Reintegración:** existen estrategias como parte del mecanismo que busquen facilitar la reintegración de la población trabajadora migrante a su país de origen, en el área económica social y psicosocial (asistencia para encontrar un empleo, una vivienda, entre otros).
- **Retroalimentación:** se implementan acciones por medio de los cuales las personas trabajadoras migrantes puedan brindar información sobre su experiencia de trabajo en el extranjero, sus condiciones laborales, entre otros.

Transversales

- **Capacitación y sensibilización a empleadores y personal:** existen estrategias para el acompañamiento y capacitación sobre derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes, a empleadores y al personal encargado de atender a esta población, particularmente a aquellas personas en condiciones de vulnerabilidad.
- **Existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación:** se aplican sistemas de monitoreo y evaluación de indicadores y productos a lo largo de la implementación del mecanismo.

- **Difusión inclusiva de información, normas y procesos:** se brinda información de manera inclusiva y se desarrollan procesos de capacitación a la población trabajadora migrante sobre sus derechos, las normas del país destino y los procedimientos involucrados en su participación del mecanismo, entre otros temas de interés.

Métodos de recolección de datos secundarios

Revisión documental: se realizó una exhaustiva revisión documental de buenas prácticas en el marco de mecanismos de migración laboral implementadas por los Estados, sociedad civil y empresa privada, en donde se utilizaron fuentes como [Good Practices KM HUB OIM](#) y [Repository of Practices](#), de la OIM y las Naciones Unidas, así como los estudios regionales [Mecanismos sobre migración laboral en Mesoamérica](#) y [Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México de la OIM](#). Además, se incluyeron fuentes externas, como sitios gubernamentales, de la sociedad civil y empresariales, para enriquecer el análisis.

Mapeo de informantes clave: se llevó a cabo un mapeo de informantes clave del sector gubernamental, privado y de la sociedad civil, quienes desempeñaron roles destacados en el diseño y la implementación de las buenas prácticas.

Métodos de recolección de datos primarios

Entrevista focalizada con informantes clave: se realizaron entrevistas semiestructuradas, tanto remotas como presenciales, con el sector gubernamental, empresa privada y la sociedad civil. Estas entrevistas se centraron en aspectos como el diseño, la implementación, desafíos, resultados obtenidos y lecciones aprendidas. En el desarrollo de estas entrevistas se siguieron los [Principios de protección de datos de la OIM](#).

Grupos focales con personas trabajadores migrantes: se realizaron tres grupos focales en Guatemala, El Salvador y México con personas trabajadores migrantes que han retornado de su estancia en el extranjero y que participaron en los mecanismos laborales aplicables en la región.

Análisis y sistematización de datos

La información recolectada en la revisión documental, el mapeo de informantes clave, los grupos focales y en las entrevistas semiestructuradas, fue sistematizada en diversas matrices bajo los criterios de clasificación establecidos en esta metodología. Posteriormente, se desarrolló el análisis de información mediante la codificación y la triangulación. El almacenamiento, la sistematización y el análisis de la información se llevó a cabo conforme a los principios de protección de datos de la OIM.

Análisis de la Información: La información recopilada se sometió a un proceso de análisis mediante la codificación, utilizando las categorías de análisis previamente establecidas. Además, se empleó la triangulación, integrando todos los datos recopilados mediante métodos secundarios y primarios, como parte fundamental de la estrategia de verificación de la calidad de los datos.

Enfoque de análisis

Este trabajo se basó en una serie de criterios de selección, enmarcados dentro del *Enfoque de programación basado en los derechos de la OIM (EBD)* (OIM, 2018), estudios regionales previos en materia de migración laboral (OIM, 2021) y conceptos de la OIM.

La OIM define el EBD como “un marco conceptual y una herramienta metodológica para el desarrollo de programas, políticas y prácticas que integren los derechos, normas y criterios dimanantes del derecho internacional”; su objetivo principal es empoderar a las personas migrantes sobre sus derechos, mientras que paralelamente fortalece las capacidades de los titulares de deberes³ para respetar, proteger y hacer efectivos esos derechos (OIM, 2018). Adicionalmente, la OIM hace un llamado a que este enfoque se pueda complementar con otras ramas del derecho internacional propias de áreas pertinentes que trastocan los temas de migración (*ibid.*).

² El EBD de OIM define como “titulares de deberes” como “Los Estados o agentes no estatales (por ejemplo, organizaciones internacionales) con obligaciones para con los titulares de derechos, así como los actores responsables de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos de los titulares de derechos.” (OIM, 2018). Para efectos de este compendio de buenas prácticas en migración laboral, se considera importante ampliar esta definición para el sector privado, el cual tiene obligaciones particulares con las personas trabajadoras migrantes de garantizar los derechos humanos y laborales consagrados en instrumentos internacionales, legislaciones nacionales y otros instrumentos de derecho, como por ejemplo los contratos laborales.

En el caso de este compendio de buenas prácticas en migración laboral, el EBD también se ha complementado con los principios relativos a los derechos fundamentales que sustentan el derecho internacional del trabajo (OIT, 2022).

Presentación de los resultados

La presentación de los resultados de este compendio se realiza utilizando la metodología de fichas de información, en donde se resumen aspectos generales y relevantes de cada buena práctica identificada, seguida por su vinculación con los [ODS](#) y los objetivos del [Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular](#); adicionalmente, cada una de las buenas prácticas del compendio incluye una breve contextualización y la presentación de las provisiones que se circunscriben para la protección de los derechos humanos y la inclusión de la perspectiva de género, así como desafíos y lecciones aprendidas.

Validación de los resultados

Los datos primarios recolectados en las entrevistas se validaron con las personas entrevistadas. El compendio final se validó con especialistas temáticos regionales en migración laboral y con las oficinas nacionales de la OIM, así como en un evento de diálogo con los países miembros de la Conferencia Regional sobre Migración (CRM) el 31 de julio de 2024. Adicionalmente, en este espacio se recolectaron insumos para enriquecer las recomendaciones de este compendio. Lo anterior permitió garantizar la veracidad de la información generada y la rigurosidad del proceso de investigación.

Limitaciones del estudio

Se identificó escasa información pública, sistematizada y disponible sobre el diseño y la implementación, los desafíos y lecciones aprendidas de las buenas prácticas identificadas. Ante esto, el equipo investigador utilizó diferentes fuentes de información y técnicas de recolección de datos para llenar los vacíos existentes.



Capítulo 1: La migración laboral a nivel global y su relevancia en Centroamérica y México

Capítulo 1: La migración laboral a nivel global y su relevancia en Centroamérica y México

La búsqueda de oportunidades laborales constituye una de las principales motivaciones de los flujos migratorios a nivel global. Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en su *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2024*, la población mundial de personas trabajadoras migrantes alcanzaba los 169 millones de personas (OIM, 2024).

Para el año 2019, la población migrante representaba un 4,3% de la población en edad de trabajar a nivel global³. La creciente población migrante que tiene dentro de sus motivaciones principales la búsqueda de empleo se asocia mayoritariamente a la falta de oportunidades laborales en los países de origen. Adicionalmente, estos flujos migratorios se han potencializado debido a las necesidades de una economía altamente globalizada y que debe llenar necesidades de fuerza de trabajo en diferentes sectores productivos (OIT, 2021).

La necesidad de empleo, así como las vulnerabilidades individuales, familiares, comunitarias, estructurales y la poca flexibilidad de las legislaciones nacionales y políticas de migración, pueden propiciar que estos flujos migratorios se den en condiciones irregulares (OIM, 2024). Frente a esto, desde hace décadas, los países han promovido el establecimiento de mecanismos de migración laboral y la coordinación internacional para contribuir a que estos flujos migratorios se puedan dar de manera segura, regular y ordenada.

Definición de los mecanismos de migración laboral

Un mecanismo de migración laboral internacional se puede definir como “aquellos procedimientos desarrollados y regulados por uno o varios gobiernos” (OIM, 2021) para promover el “movimiento de personas de un país a otro” (OIM, 2019) por razones laborales. Estos mecanismos pueden expresarse como acuerdos bilaterales o multilaterales en materia laboral, memorandos de entendimiento, esquemas de trabajo temporal y acuerdos comerciales con cláusulas laborales. Los mismos buscan regular las fases del ciclo de la migración laboral, las cuales han sido definidas por la OIM como:

Contratación

Estancia en
el extranjero

Retorno

³ Según estándares internacionales de la OIT, la población en edad de trabajar se identifica como aquella que cuenta con 15 años o más.

En el caso de la región compuesta por México, Centroamérica y el Caribe, la OIM ha identificado que una parte importante de estos mecanismos se han establecido de manera bilateral entre los países; de estos un 56% son esquemas de trabajo temporal, 24% acuerdos bilaterales laborales, 12% acuerdos comerciales con cláusulas laborales y 8% memorandos de entendimiento. A su vez, de los mecanismos presentes en tla región, un 46% responden a las necesidades del sector primario de la economía, en donde destacan sectores como la agricultura y la construcción. Adicionalmente, se ha identificado que los Estados Unidos de América y el Canadá son los principales países de destino de las personas trabajadoras migrantes⁴ (OIM, 2021).

En el siguiente cuadro se presenta una selección de mecanismos de migración laboral que, según las entrevistas con informantes clave, se destacan por su mayor prevalencia en la región y por la identificación de buenas prácticas asociadas a ellos:

Cuadro 1: Principales mecanismos de migración laboral presentes en México y Centroamérica

Nombre del mecanismo	Países participantes	Año de ratificación	Sector/ enfoque	Información de contexto
Programa de trabajadores extranjeros temporales (TFWVP, por sus siglas en inglés)	Canadá, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, México, Panamá	1973	Varios	El programa establecido por el Gobierno del Canadá es accesible a todos los países de esta región y para diversos sectores de la economía.
Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT)	Canadá, México	1974	Agrícola	El programa es un mecanismo laboral establecido mediante memorándum de entendimiento entre el Canadá y México.
Acuerdo concerniente a los programas de trabajadores temporales agrícolas y no agrícolas, vinculado con la expedición de las visas H2-A y H2-B.	Estados Unidos de América, Costa Rica, Panamá, El Salvador, Honduras, Guatemala, Republica Dominicana, México entre otros.	1986	Agrícola / No agrícola	Agrícola / No agrícola Las visas H2-A y H2-B del Gobierno de los Estados Unidos de América fueron establecidas en el marco del Immigration Reform Act. Actualmente, éstas son accesibles a todos los países de Mesoamérica, sin embargo, para las visas H2-A anualmente se emite una lista de países elegibles.

⁴ Para mayor información favor consultar el estudio: *Mecanismos sobre migración laboral en Mesoamérica*.

Nombre del mecanismo	Países participantes	Año de ratificación	Sector/ enfoque	Información de contexto
Acuerdo bilateral relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre Costa Rica y Panamá	Costa Rica-Panamá	2015	Agrícola	El acuerdo establece las normas y pautas para el flujo migratorio con fines de trabajo temporal entre Costa Rica y Panamá.
Categoría especial para la regularización migratoria de personas extranjeras para laborar de forma temporal en el sector agropecuario.	Costa Rica	2020	Agrícola	El mecanismo regula el ingreso circular o pendular, la permanencia, la documentación y el egreso de personas extranjeras para laborar de forma temporal en el sector agropecuario, de conformidad con los acuerdos suscritos por las entidades correspondientes, que el país mantenga con otros Estados.
Convenio Binacional para Regular la Contratación Temporal de Trabajadores Nicaragüenses en Costa Rica	Costa Rica-Nicaragua	2021	Agrícola/ Construcción/ Varios	El convenio establece las normas y pautas para el flujo migratorio con fines de trabajo temporal entre Costa Rica y Nicaragua.

Fuente: Elaboración propia.

Este cuadro no pretende ser exhaustivo; en ella se incluyen los mecanismos de migración laboral vigentes que se mencionaron en el trabajo de campo de este compendio de buenas prácticas. Se toman en cuenta los principales mecanismos laborales utilizados en la región, basados en el criterio de su frecuencia de uso y la identificación de buenas prácticas asociadas a ellos.

Características de la gobernanza de la migración laboral en Centroamérica y México

Los mecanismos incluidos en el cuadro 1 forman parte de sistemas de gobernanza que varían entre los países de la región. Para comprender la manera en la que estos mecanismos son puestos en práctica por cada una de las partes involucradas en el ciclo de la migración laboral, a continuación, se presenta un breve recorrido por las características de la gobernanza en la materia a nivel nacional.

Costa Rica

El otorgamiento de los permisos necesarios para facilitar la migración laboral se desarrolla en el marco de la colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) (OIM, 2021). Los permisos de trabajo temporal suelen ser gestionados por las empresas solicitantes de mano de obra, ante el MTSS y la DGME, los cuales emiten una serie de recomendaciones y solicitan una lista oficial de personas trabajadoras migrantes⁵. Adicionalmente, estas dos instituciones forman parte del Consejo Nacional de Migración (CNM), el cual, según la Ley General de Migración y Extranjería, es un órgano asesor en materia migratoria. Este órgano intersectorial⁶ aprobó en el año 2024 la [Política Migratoria Integral 2024-2034](#), la cual dentro de su objetivo estratégico uno del eje número cinco, busca promover el trabajo decente para las personas trabajadoras migrantes en el marco de procesos de migración laboral ordenada, segura y regular (DGME, 2024).

Panamá

La facilitación de la migración laboral se lleva a cabo mediante la colaboración entre distintas entidades gubernamentales. Entre estas se encuentran el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) y el Servicio Nacional de Migración (SNM).

Estas dos entidades, también según el artículo 8 del decreto de ley 3 del 22 de febrero de 2008, forman parte del Consejo Consultivo de Migración, cuya función es asesorar en materia migratoria.

⁵ [Guía Binacional de Migración Circular Costa Rica-Panamá](#).

⁶ Según el artículo 10 de la Ley General de Migración y Extranjería, el CNM está integrado por el Ministerio de Gobernación y Policía (preside), el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación, la Dirección General de Migración y Extranjería, el Instituto Costarricense de Turismo, la Caja Costarricense de Seguro Social y dos personas representantes de la sociedad civil vinculadas al tema migratorio que deben ser nombradas por la Defensoría de los Habitantes.

Guatemala

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) impulsa el Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero, el cual tiene como principal objetivo conectar a personas de nacionalidad guatemalteca con oportunidades laborales temporales en el extranjero de manera segura (MINGOB, 2024). El programa se enfoca principalmente en las oportunidades laborales relacionadas con las visas H2-A y H2-B en los Estados Unidos de América y el Canadá. Además, ofrece oportunidades en México, España y Alemania. Adicionalmente, en el año 2023 Guatemala lanzó la [Política Migratoria](#), instrumento que prioriza en su línea estratégica 4.3. la promoción de estrategias que faciliten la migración laboral en el país. Cabe destacar que estos esfuerzos desde el sector público se dan frente a un contexto nacional en donde existe gran presencia de agencias de contratación privadas que promueven la migración laboral de personas trabajadoras migrantes en el marco de los mecanismos existentes. Recientemente, un grupo de ocho agencias reclutadoras privadas debidamente reconocidas por el Gobierno de Guatemala establecieron la Gremial de Agencias de Reclutamiento y Empleo en el Extranjero (GAREX).

El Salvador

Los esfuerzos desde el Estado salvadoreño en materia de migración laboral provienen del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), con el Programa de Migración Laboral, el cual busca articular oportunidades laborales entre empresas extranjeras principalmente basadas en el Canadá. Adicionalmente, el Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador desarrolla el Programa de Movilidad Laboral, en conjunto con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés), el cual busca vincular a oportunidades laborales asociadas a las visas H2-A y H2-B, así como otros modelos de visas laborales de los Estados Unidos de América. Ambas iniciativas buscan facilitar que el ciclo de la migración laboral se desarrolle de una manera segura para las personas trabajadoras migrantes. Asimismo, de acuerdo con las entrevistas realizadas a autoridades, se indica que en este país también existen agencias reclutadoras privadas que conectan a las personas trabajadoras migrantes con oportunidades laborales en el marco de estos mismos mecanismos.

México

A nivel federal, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) a través del Servicio Nacional del Empleo (SNE) administra el Mecanismo de Movilidad Laboral que facilita oportunidades de trabajo temporal en Alemania, el Canadá, Guatemala y los Estados Unidos de América para personas trabajadoras migrantes mexicanas. Adicionalmente, es importante mencionar el rol de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), la cual establece las negociaciones de los mecanismos de migración laboral con otros gobiernos, y provee de su red de consulados para atender las necesidades de las personas trabajadoras migrantes en el extranjero. Asimismo, en este país es común la presencia de agencias reclutadoras privadas que buscan vincular a personas trabajadoras mexicanas principalmente con oportunidades laborales basadas en los Estados Unidos de América y el Canadá. También en el caso de México, la sociedad civil organizada proporciona un importante asesoramiento y guía a las personas trabajadoras migrantes dentro del ciclo de la migración laboral. Ejemplos de este tipo de organizaciones son el [Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales AC \(ProDESC\)](#), el [Centro de los Derechos del Migrante](#), la [Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses](#) o la plataforma digital [Contratados](#) (ProDESC, 2024).

Honduras

El Estado hondureño ha formalizado sus esfuerzos en materia de migración laboral mediante el Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero (PTTE), una iniciativa promovida por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) con apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), que desde el año 2017 busca acompañar a las personas trabajadoras migrantes hondureñas a que puedan conectar con oportunidades laborales en países como los Estados Unidos de América, el Canadá, España y Polonia de manera regular y segura (SETRASS, 2024). También existe la presencia de agencias reclutadoras privadas que buscan vincular a personas hondureñas con oportunidades laborales, principalmente en los Estados Unidos de América y el Canadá.

Impacto y alcance de los mecanismos de migración laboral en Centroamérica y México

Como se señaló anteriormente, entre los diversos mecanismos disponibles, aquellos con mayor incidencia en el número de migrantes que se benefician anualmente son los que tienen como destino los Estados Unidos de América y el Canadá.

Datos de la OIM indican que 276.114 y 84.572 personas trabajadoras migrantes mexicanas utilizaron respectivamente los esquemas de trabajo temporal de las Visas H2-A y H2-B de los Estados Unidos de América en el año 2022. Adicionalmente, un 93% y un 68% de estas visas fueron otorgadas a personas de esta nacionalidad en 2022, respectivamente (OIM, 2023). Por otro lado, en ese mismo año, el Gobierno de los Estados Unidos de América emitió 15.102 visas H2-B (no agrícolas) y 3.923 visas H2-A (agrícolas) a personas trabajadoras migrantes procedentes de El Salvador Guatemala y Honduras, duplicando el número de visas emitidas en el año 2021.

Una migración laboral gestionada adecuadamente puede aportar beneficios tanto para las personas trabajadoras migrantes como para los países de origen y destino. La población trabajadora migrante en situación regular puede acceder a mejores oportunidades y salarios; por ejemplo, en los Estados Unidos de América, se estima que la remuneración por su trabajo puede ser hasta un 40% más que sus homólogos en situación irregular (Borjas, 2017). En el caso de los países de origen, estos se ven beneficiados por el envío de remesas; en el caso de América Latina, estas aumentaron un 9,3% sumando 142.000 millones de dólares de los EE.UU. en 2022 (Banco Mundial, 2022).

Por su parte, los países de destino también se benefician al suplir la necesidad de fuerza laboral en áreas clave de la economía, lo que resulta especialmente crucial para países que enfrentan disminuciones en su población y escasez de fuerza de trabajo, así como refuerzan los aparatos fiscales, mejorando el ingreso nacional y elevando los estándares de vida de la población (OIM, 2023).

A pesar de estos beneficios, es importante indicar que la existencia de mecanismos de migración laboral, por sí solos no garantiza que la participación de las personas trabajadoras migrantes en dichos mecanismos se desarrolle ausente de riesgos. La complejidad de los flujos migratorios en la región, las condiciones de vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes, así como la falta de información, pueden llegar a desencadenar situaciones riesgosas para la población trabajadora migrante y sus familias incluso dentro de estos mecanismos.

Algunos de los riesgos más comunes son las estafas, incumplimiento de los derechos laborales, captación de documentos de identidad, trata de personas, entre otros, tal como fue mencionado en los grupos focales con personas trabajadoras migrantes en el desarrollo de este compendio y ha sido documentado por organizaciones de la sociedad civil⁷.

Lo anterior demanda por parte de los Estados de origen y de destino, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil, el impulso de buenas prácticas que complementen y atiendan las brechas de los mecanismos existentes, para garantizar que los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes sean protegidos en todas las etapas del ciclo migratorio laboral.

⁷ Para mayor información puede consultar los reportes generados por el [Centro de los Derechos del Migrante](#)

Capítulo 2: Buenas prácticas de migración laboral en la fase de contratación



Capítulo 2: Buenas prácticas de migración laboral en la fase de contratación

Este capítulo presenta buenas prácticas vinculadas a mecanismos de migración laboral, enfocándose en la etapa de contratación, que comprende desde la publicidad y difusión de información del mecanismo hasta la selección, transporte y colocación en el empleo en el país de destino (OIM, s.f).

Cabe destacar que algunas de las buenas prácticas incluidas en este capítulo, contienen acciones que también se vinculan con la etapa de estancia en el extranjero y criterios transversales. Por esta razón, al analizar estas prácticas, se han considerado criterios adicionales.

Los criterios de análisis concernientes a la etapa de contratación, estancia en el extranjero y transversales que se lograron identificar en las buenas prácticas que se presentarán a continuación son los siguientes:

**Establecimiento
de regulaciones y
normativas para los
procesos de selección**

**Contratación
ética**

**Difusión inclusiva de
información, normas,
y procedimientos**

**Identificación de
necesidades y
asistencia**

**Acceso a derechos
humanos básicos**

**Existencia de
mecanismos de
denuncia y de
acceso a la justicia**

Contratación y acompañamiento estatal en Guatemala, El Salvador y Honduras mediante programas de trabajo temporal

Descripción	Los Estados de Guatemala, Honduras y El Salvador han desarrollado programas de trabajo temporal en el extranjero que brindan servicios a personas trabajadoras migrantes en las etapas de contratación acompañamiento durante la estancia en el extranjero y el retorno.
Criterio	<ul style="list-style-type: none"> Regulación de procesos y establecimiento de normativa Identificación de necesidades y asistencia Difusión inclusiva de información, normas y procesos
Ámbito geográfico	Guatemala, Honduras y El Salvador
Contrapartes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras Ministro de Trabajo y Previsión Social de Guatemala Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador
Mecanismo asociado	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo concerniente a los programas de trabajadores temporales agrícolas y no agrícolas, vinculado con la expedición de las visas H2-A y H2-B Programa de trabajadores extranjeros temporales (TFWP por sus siglas en ingles) Otros

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	   

Contexto

Como parte de los esfuerzos de los países por impulsar una migración laboral segura, ordenada y regular, así como ante la complejidad que enfrentan las personas trabajadoras migrantes que quieren trabajar temporalmente en otros países, los gobiernos de Guatemala, Honduras y El Salvador han desarrollado programas de trabajo temporal que proveen servicios de información, contratación, acompañamiento y capacitación para personas trabajadoras migrantes.

Estas iniciativas son el Programa de Migración Laboral de El Salvador, desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el Programa de Movilidad Laboral, desarrollado por el Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador; el Programa de Movilidad Laboral de Guatemala, liderado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y el Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras. A pesar de que cada una de estas iniciativas cuenta con características propias, los cuatro programas comparten el objetivo de proveer un servicio gratuito que brinda acompañamiento a las personas trabajadoras migrantes durante todo el ciclo de la migración laboral, especialmente en la etapa de contratación. Además, estos programas utilizan varios mecanismos de migración laboral, entre los cuales destacan las visas H2-A y H2-B, así como el Programa de Trabajadores Temporales del Canadá.

Entre las múltiples buenas prácticas compartidas por estos programas, se destaca el impulso de ciertos principios asociados a la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes. Por ejemplo, para garantizar la transparencia y trazabilidad en los procesos de contratación de todas las iniciativas se utilizan bases de datos estatales contenidas en los sistemas nacionales de empleo. Adicionalmente, mediante giras a comunidades meta, comparten información sobre las oportunidades laborales disponibles y sobre los procedimientos para aplicar a cada uno de los programas.

Una vez realizada la contratación, los programas inician procesos de capacitación y orientación pre partida a las personas trabajadoras migrantes seleccionadas. Por ejemplo, entre muchas de las capacitaciones que desarrolla, el Programa de Trabajo Temporal de Guatemala, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), impulsó la [*Guía práctica para personas trabajadoras guatemaltecas del programa de trabajo temporal hacia Canadá*](#).

De manera similar, el Programa de Movilidad Laboral del Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador, en colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), desarrolló la [*Guía básica para trabajadores con visa H-2*](#); además, brindan capacitaciones junto con la organización de la sociedad civil, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), sobre los derechos y normativas laborales referentes a las visas H2-A y H2-B en los Estados Unidos de América (MREE, 2022).

El Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero de Honduras también ofrece capacitación para la estancia en el extranjero, abordando temas similares sobre derechos y deberes, así como mecanismos de denuncia. Además, de acuerdo con entrevistas realizadas a autoridades, se han logrado alianzas estratégicas con bancos locales para proporcionar capacitación en temas de finanzas y envío de remesas.

Como práctica compartida en los cuatro programas, se ha identificado el acompañamiento en el exterior mediante el uso de tecnologías de mensajería instantánea. En los grupos focales con personas trabajadoras migrantes efectuados en el marco de la investigación para este compendio, se mencionó por parte de la población beneficiada que los programas de trabajo temporal utilizan grupos de WhatsApp para enviar información sobre arreglos de viajes y documentación, responder consultas y verificar las condiciones de hospedaje, alimentación, salud, entre otros. Adicionalmente, esta plataforma sirve como mecanismo de asistencia ante casos de abuso, lo cual facilita que las autoridades competentes puedan activar los protocolos de referenciación y atención.

Como parte del uso de nuevas tecnologías el Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador, en el marco del programa de movilidad laboral, dispone de la línea telefónica [Línea Amiga del Trabajador Temporal](#), la cual busca brindar información y asistencia tanto desde El Salvador como desde los Estados Unidos de América.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Establecen procedimientos transparentes y accesibles para la población interesada en aplicar en los mecanismos de migración laboral.
- Facilitan la accesibilidad durante la etapa de contratación mediante la difusión de información y giras a comunidades, así como la agilización de los trámites. Esto permite que un mayor número de personas migrantes, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, puedan participar en estos mecanismos de migración laboral.
- Capacitan a las personas trabajadoras migrantes, en diversas temáticas de interés, como normativa laboral, envío de divisas, cultura del país de destino, formación financiera, entre otras.
- Incorporan el uso de tecnologías de la información para asesorar y acompañar la protección de sus derechos laborales durante la estancia en el extranjero. Estas herramientas también pueden funcionar como mecanismos de identificación de necesidades y asistencia, permitiendo a las autoridades encargadas de los programas a referenciar o actuar en casos de abuso.

Desafíos en la implementación

- Uno de los principales desafíos de los programas radica en las limitaciones financieras y de recurso humano para ampliar su cobertura.
- Los programas de trabajo temporal cuentan con poca información que sistematice la experiencia alrededor de los desafíos, lecciones aprendidas y buenas prácticas en los procesos de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de estas iniciativas. Lo anterior dificulta la promoción, el análisis y la sostenibilidad de los programas.

Lecciones aprendidas en la implementación

El acompañamiento estatal en estos procesos reduce el riesgo de estafas y fraudes, ya que las personas migrantes cuentan con información verificada y confiable a la que pueden acudir. Además, este acompañamiento fomenta mejores relaciones de confianza entre la población trabajadora migrante, los Estados y las empresas.

Esfuerzos para la regulación de las agencias reclutadoras de personas trabajadoras migrantes en Guatemala

Descripción	El Estado y el sector privado de Guatemala han diseñado diferentes mecanismos regulatorios de las empresas reclutadoras de personas trabajadoras migrantes.
Criterio	<ul style="list-style-type: none"> Regulación de procesos y establecimiento de normativa Difusión inclusiva de información, normas y procesos
Ámbito geográfico	Guatemala
Contrapartes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) Gremial de Agencias de Reclutamiento y Empleo en el Extranjero (GAREX) Agencias reclutadoras
Mecanismo asociado	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo concerniente a los programas de trabajadores temporales agrícolas de visas H2-A y H2-B. Programa de trabajadores extranjero temporales (TFWP Temporary Foreign Workers Program) Otros

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	 
Pacto Mundial para la Migración	      

Contexto

Las empresas reclutadoras de personas trabajadoras migrantes temporales en Guatemala cumplen un rol fundamental dentro del ciclo de la migración laboral, actuando como intermediarias entre la persona trabajadora migrante y las empresas contratantes, además de brindar servicios de acompañamiento en los procesos legales, migratorios, consulares y logísticos.

De acuerdo con datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala (Mintrab), 31 agencias de contratación se encuentran debidamente registradas en la Plataforma Electrónica de Registro de Reclutadores de Personas Trabajadoras Guatemaltecas (Mintrab, 2022).

Adicionalmente, se estima que las reclutadoras privadas facilitan el traslado de alrededor de 20.000 personas por año (Prensa Libre, 2022); lo anterior en contraste con las 9.300 personas que han sido beneficiarias del Programa de Trabajo Temporal entre 2019 y mayo de 2024⁸.

Frente a los riesgos y situaciones de vulnerabilidad que las personas trabajadoras migrantes enfrentan al acceder a los mecanismos de migración laboral en Guatemala, el Estado y el sector de las empresas reclutadoras han desarrollado acciones para regular los procesos de contratación en el país.

En marzo de 2022, el Gobierno de Guatemala oficializó mediante el acuerdo gubernativo 50-2022 el [Reglamento para el Registro de Reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala](#); iniciativa liderada por el Mintrab y el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Guatemalteco de Migración. Este reglamento busca establecer el registro de reclutadoras privadas, tanto en formato físico como digital. Además, define el proceso que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) debe desarrollar para inscribir, autorizar y mantener actualizados los registros de estas empresas.

Adicionalmente, como medida de seguimiento a los compromisos adquiridos por el Mintrab con este reglamento, en junio de 2022 se lanzó la Plataforma Electrónica de Registro de Reclutadores de Personas Trabajadoras Guatemaltecas, con el fin de hacer más ágil el proceso de registro de las empresas reclutadoras; unido a esto, la plataforma permite recopilar información estadística de las tendencias de los ciclos de movilidad laboral en el país, lo cual es un insumo importante para la toma de decisiones y la formulación de nuevas políticas públicas en la materia.

Por su parte, el sector de empresas reclutadoras ha realizado importantes avances en crear estrategias que garanticen un mayor control a lo interno del sector y la definición de estándares éticos en su

⁸ Información proporcionada por las autoridades de Guatemala a la Oficina Nacional de la OIM.

accionar. Un ejemplo de esto es la fundación de la **Gremial de Agencias de Reclutamiento y Empleo en el Extranjero (GAREX)** en el año 2023, la cual reúne a 8 empresas de contratación privadas bajo el lema de ser reclutadoras responsables.

Los ámbitos de acción de GAREX, son los siguientes: integridad (mediante requisitos de membresías a la gremial, aplicación de normas de conducta e implementación de buenas prácticas), reconocimiento (mediante el trabajo colaborativo con el Estado para mejorar la eficiencia de las prácticas de contratación), y aumento de oportunidades laborales temporales en empresas de los Estados Unidos de América y el Canadá.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y de los derechos humanos

Establece normativa y procesos que permiten un mayor control de las acciones de las empresas reclutadoras en el país, desde el Estado y el propio sector. Lo anterior se logra mediante la creación de reglamentos, plataformas de registro y asociaciones de reclutadoras responsables.

Desafíos en la implementación

- Antes de desarrollar las iniciativas presentadas, el estado se enfrentó al desconocimiento alrededor del funcionamiento del sector de las empresas reclutadoras, el cual es caracterizado por una alta complejidad debido a su tamaño e impacto en cuanto a los flujos de migración laboral.

- En cuanto a la operativización del reglamento, el Mintrab tuvo que manejar la oposición de ciertos sectores de las agencias reclutadoras que estaban en contra del establecimiento de controles desde el Estado en sus actividades.
- En el caso de GAREX, entre los desafíos mencionados por esta organización se indica la necesidad de ampliar su cobertura y su visibilidad dentro del sector de empresas reclutadoras.

Lecciones aprendidas en la implementación

- Las contrapartes gubernamentales mencionaron la importancia de entender cómo funciona el sector, sus desafíos y oportunidades de mejora para generar soluciones accionables en beneficio de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes de Guatemala.
- Originalmente, el reglamento mencionado no incluyó medidas de suspensión o sanción contra reclutadoras que no cumplieran con lo establecido en este instrumento, por lo que el Mintrab impulsó un Acuerdo Ministerial para incluir esta opción. Gracias a esto, el ministerio por medio de la Inspección General de Trabajo puede sancionar a las agencias reclutadoras cuando incumplan la normativa vigente.

Elaboración de una guía binacional para la migración circular entre Costa Rica y Panamá

Descripción	Este instrumento técnico define un protocolo para autoridades, empleadores y trabajadores migrantes; abarcando la contratación, la intermediación institucional entre países, la documentación y verificación, el cruce de fronteras, la inspección laboral y el retorno al país de origen.
Criterio	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación ética • Regulación de procesos y establecimiento de normativa
Ámbito geográfico	Panamá-Costa Rica
Contrapartes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá • Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica
Mecanismo asociado	Acuerdo bilateral relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre Costa Rica y Panamá

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	    

Contexto

Con base en el Acuerdo bilateral relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre Costa Rica y Panamá, firmado en 2015 y renovado en 2020, las autoridades de ambos países, mediante el Comité Técnico Bilateral, acordaron en la sexta reunión ordinaria de agosto de 2023 elaborar un instrumento binacional para gestionar la migración circular, la intermediación laboral y la contratación ética de personas trabajadoras temporales. Posterior a esta reunión, con apoyo de la OIM se estableció un grupo de trabajo entre las autoridades laborales de los dos países para la redacción de la guía.

Este esfuerzo se concretó en 2024 con el desarrollo de la *Guía Binacional para la Migración Circular*, enfocada principalmente en las personas migrantes indígenas Ngäbe Bugle y sus familias, que participan en las cosechas agrícolas en Costa Rica. Para ello, se realizaron encuentros con empleadores, comunidades indígenas, así como líderes y lideresas comunales, con el fin de conocer sus necesidades y concientizar sobre la importancia de contar con una guía que norme la contratación entre ambos países.

La guía establece un procedimiento que involucra la coordinación institucional para gestionar la contratación entre ambas naciones y norma el tránsito circular de la población extranjera de trabajadores y trabajadoras temporales.

Se detallan las pautas que deben seguir las organizaciones empleadoras para solicitar mano obra y realizar la contratación, así como la intermediación binacional para la emisión y verificación de documentación.

Además, se describe cómo la contratación y la regularización deben llevarse a cabo mediante el Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM) en Costa Rica, o a través de los trámites requeridos ante la Dirección de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en Panamá, conforme a los lineamientos específicos de cada país.

Esta guía facilita la recopilación de la información de las personas migrantes desde su país de origen, agilizando los trámites necesarios antes de llegar a la frontera. También se detallan los deberes relacionados con el cruce de fronteras, tanto en el país de origen como en el de destino, e incluye instrucciones para un viaje seguro. Asimismo, se especifican las responsabilidades en cuanto a la inspección laboral y las disposiciones para el retorno al país de origen, donde se debe registrar nuevamente el ingreso o salida en el SITLAM.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Incluye provisiones que impulsan el cumplimiento de los siguientes principios de la contratación ética: respeto por los principios fundamentales y derechos en el trabajo, conducta ética y profesional, prohibición de tarifas y costos a las personas migrantes, respeta la libertad de movimiento, transparencia en los términos y condiciones de empleo, confidencialidad y protección de datos.
- Establece procedimientos para el seguimiento entre los dos países, así como el papel de intermediación de las instituciones, con responsabilidades claras, como proveer información básica relacionada a documentación necesaria, condiciones laborales y de salud, y seguridad ocupacional básica, entre otros.
- Simplifica trámites de contratación, debido a que permite recopilar datos de las personas trabajadoras migrantes desde su país de origen y posteriormente registrarlas en los puestos fronterizos, facilitando así el proceso de inscripción, registro y regularización.

Desafíos en la implementación

- Un reto para la construcción de herramientas de este tipo es la homologación de los conceptos y términos relacionados con la migración laboral entre los países.
- Es necesario establecer los procedimientos y niveles de validación institucional para la oficialización de la guía en ambos países.

Lecciones aprendidas en la implementación

Es posible homologar y estandarizar procesos institucionales de forma binacional en temas como la inspección laboral y la contratación de las personas trabajadoras migrantes.

Creación del Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM) en Costa Rica

Descripción	El Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM) es un sistema que permite identificar, registrar y documentar a las personas migrantes trabajadoras del sector agrícola en los puestos fronterizos y en tiempo real. Actualmente, el SITLAM se implementa en las fronteras entre Costa Rica, Nicaragua y Panamá.
Criterio	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación ética • Acceso a derechos humanos básicos (Identidad legal) • Difusión inclusiva de información, normas y procedimientos
Ámbito geográfico	Costa Rica
Contrapartes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Migración y Extranjería • Ministerio de Trabajo y Seguridad Social • Ministerio de Salud • Ministerio de Agricultura y Ganadería
Mecanismo asociado	Categoría especial para la regularización migratoria de personas extranjeras para laborar de forma temporal en el sector agropecuario.

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	    

Contexto

El Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM) consiste en un sistema informático y una normativa legal que facilita la regularización laboral de la población trabajadora migrante en Costa Rica. El SITLAM permite la trazabilidad de estas poblaciones a través del monitoreo del ingreso al país, destino y posibles contactos de las personas trabajadoras migrantes, también proporciona un documento oficial, que permite mantener un estatus migratorio regular en Costa Rica y es reconocido para propósitos de identidad legal por las autoridades de la Dirección General de Migración y Extranjería, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Agricultura y Ganadería. Esto facilita el acceso a trámites y servicios como apertura de cuenta y tarjeta bancaria, derecho a recibir atención médica, derecho a incapacidad, póliza de riesgos del trabajo y accidentes del trabajo, entre otros (MTSS, 2022).

Este sistema se creó inicialmente como parte de una estrategia para monitorear la exposición al virus de COVID-19. En este caso, la elaboración del [Protocolo general para la atención de la migración laboral para la época de cosechas en el marco de la alerta por COVID-19, 2021-2022](#) estableció las bases normativas y programáticas para el desarrollo de este sistema, el cual es un componente de dicho protocolo⁹.

Este protocolo también aborda temas importantes como la capacidad de aforo en los espacios de trabajo y alojamiento, el transporte permitido desde las fronteras a las fincas productoras, la inspección a los espacios de trabajo entre otros.

La implementación del SITLAM y del protocolo correspondiente también incluyó la realización de acciones paralelas y complementarias, tales como procesos de capacitación sectoriales y regionales. Estas capacitaciones se realizaron de manera periódica a las empresas empleadoras, antes del inicio de las cosechas, con el fin de proporcionar lineamientos y procedimientos referentes al sistema, así como garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.

La implementación del SITLAM durante la pandemia de 2020-2022 se llevó a cabo mediante la colaboración entre la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Gobierno de Costa Rica y los sectores agropecuarios del país.

⁹ En 2024 se realizó una actualización de este protocolo, la cual puede ser consultada [aquí](#).

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Establece provisiones en cuanto a acceso a derechos humanos básicos mediante la regularización y la obtención de un documento de identidad legal al momento de ingreso al país. Esto permite acceder con mayor rapidez a servicios básicos, en contraste con el proceso anterior donde la regularización se realizaba tiempo después de entrada al territorio costarricense.
- Incluye provisiones que impulsan el cumplimiento del principio de la contratación ética de prohibición de tarifas y costos a las personas trabajadoras migrantes.
- Establece procesos de difusión inclusiva de información, normas y procesos adaptadas a las necesidades y características socio culturales de la población trabajadora migrante. Por ejemplo, el sistema adapta documentos de identidad legal e información sanitaria en las lenguas autóctonas de la población indígena, ngäbere y cuenta con la figura de asesores culturales que apoyan con la difusión inclusiva de información y procedimientos durante la etapa de contratación.

Desafíos en la implementación

La situación de la pandemia de COVID-19 reveló que la migración laboral no solo compete a autoridades migratorias o laborales, sino que también involucra a otros actores institucionales como el Ministerio de Salud, la Caja Costarricense de Seguro Social y el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Lecciones aprendidas en la implementación

- Se puede lograr una articulación público-privada que dé resultados en temas de migración laboral, como lo muestra este sistema, dentro del cual el sector privado ha proporcionado información en alianza con el sector público.
- El SITLAM ha demostrado ser un sistema replicable y adaptable a las necesidades de las personas migrantes y de los diversos sectores productivos, con el potencial de compartirse con otros países.

Publicación y difusión de información oficial verificada sobre reclutadores registrados, empleadores y oportunidades de trabajo en el Canadá y los Estados Unidos de América

Descripción	El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América y el Gobierno del Canadá publican oportunidades laborales verificadas para sus programas de visas y trabajadores temporales, en los portales Seasonal Jobs y Job Banks, respectivamente.
Criterio	Difusión inclusiva de información, normas y procesos
Ámbito geográfico	<ul style="list-style-type: none"> Estados Unidos de América Canadá
Contrapartes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América Gobierno del Canadá
Mecanismo asociado	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo concerniente a los programas de trabajadores temporales agrícolas y no agrícolas, vinculado con la expedición de las visas H2-A y H2-B. Programa de trabajadores extranjeros temporales (TFWP Temporary Foreign Workers Program)

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	 

Contexto

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América comparte información oficial de trabajos en el portal [Seasonal Jobs](#). Esta lista incluye empleos verificados en el marco de las visas H2-A y H2-B, y proporciona detalles sobre las condiciones laborales, la ubicación del empleador, su información de contacto, el salario, las tareas, disponibilidad de vivienda y transporte, así como la forma en que se brindarán estos servicios.

Adicionalmente, el Departamento de Trabajo lanzó en 2023 el sitio web [TrabajadorMigrante.gov](#). Este portal proporciona información y recursos sobre los derechos y deberes de las personas trabajadoras migrantes, de acuerdo con los diversos acuerdos de esquemas de trabajo temporal. Además, ofrece contactos de apoyo, mecanismos de denuncia, recursos útiles y respuestas a preguntas frecuentes. Este esfuerzo está disponible en al menos siete idiomas e incluye recursos didácticos como videos y audios.

En el caso del Canadá, dentro del Programa de trabajadores extranjero-temporales, existe la plataforma [Job Bank Temporary Foreign Workers](#), que brinda información verificada de ofertas laborales de empleadores canadienses que ya hayan obtenido o aplicado para una evaluación de impacto en el mercado de trabajo (EIMT). La lista indica datos como: lugar de trabajo, pago, periodo de empleo, fecha de inicio y proceso para aplicar.

Asimismo, el programa publica la lista de [empleadores que han incumplido normativa](#), donde se indican las faltas que incumplió la empresa, la gravedad de las sanciones que enfrenta y si es eligible para seguir ofreciendo oportunidades en el programa.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Incluye provisiones de divulgación inclusiva de información oficial y verificada sobre oportunidades de empleo en el país de destino, evitando así fraudes y estafas en el proceso de contratación.
- Promueve la transparencia en el proceso de contratación en el país de origen y destino.
- Adapta información oficial a varios idiomas, facilitando el acceso por parte de poblaciones migrantes.

Desafíos en la implementación

Un desafío relevante para la implementación de plataformas o herramientas digitales, como las listas mencionadas, es su divulgación y visibilidad, ya que es crucial que las autoridades y las personas interesadas conozcan y utilicen estas herramientas.

Lecciones aprendidas en la implementación

Se identifica que gran parte de la población beneficiaria de estas prácticas no domina el idioma inglés por lo cual resulta fundamental continuar con los esfuerzos de brindar información accesible y adaptada a las necesidades de las personas trabajadoras migrantes.

Acompañamiento alternativo en procesos de denuncia mediante el Programa RADAR en México

Descripción	El Programa Radar es una iniciativa de la organización de sociedad civil mexicana, ProDESC, que busca combatir los abusos laborales hacia personas trabajadoras migrantes temporales en el marco del mecanismo de visas H2-A y H2-B mediante la documentación de estas situaciones en los procesos de contratación y condiciones laborales durante la estancia en el extranjero.
Criterio	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a derechos humanos básicos • Existencia de mecanismos de denuncia y de acceso a la justicia
Ámbito geográfico	México
Contrapartes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C (ProDESC) • Empresas contratantes • Empresas en la cadena de suministro • Reclutadoras privadas • Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México • Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América
Mecanismo asociado	Acuerdo concerniente a los programas de trabajadores temporales agrícolas de visas H2-A y H2-B

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	 
Pacto Mundial para la Migración	  

Contexto

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos Según datos de la OIM, el 93% de las visas H2-A otorgadas en el año 2022 correspondieron a personas de nacionalidad mexicana. En este contexto, numerosas empresas reclutadoras facilitan el proceso de contratación en este país.

Ante la situación descrita, organizaciones de la sociedad civil, como ProDESC, han identificado situaciones de abuso cometidas por ciertas empresas reclutadoras contra las personas trabajadoras migrantes, vulnerando sus derechos laborales. Entre los abusos frecuentes se encuentran cobros por los trámites de visado, hostigamiento y acoso sexual, falta de transparencia en las condiciones establecidas en los contratos de trabajo, e incluso coerción para que las personas trabajadoras migrantes utilicen servicios ofrecidos por las reclutadoras, como hospedaje y transporte (ProDESC, s.f.a).

En 2015 ProDESC lanzó el Programa Radar, enmarcado en el concepto legal de conocimiento, contenido en el reglamento de las visas H2-A y H2-B, el cual obliga a las empresas empleadoras a prohibir el cobro de cuotas a las personas trabajadoras migrantes durante la etapa de contratación.

La iniciativa tiene como principal objetivo erradicar las situaciones de abuso durante los procesos de contratación y la continuidad de las violaciones a los derechos laborales durante la estancia en el

extranjero de las personas trabajadoras migrantes que utilizan este mecanismo. Radar proporciona un acompañamiento interdisciplinario a la población trabajadora migrante que ha sufrido abusos, ayudándoles a presentar denuncias ante las instancias respectivas, tanto en México como en los Estados Unidos de América.

El procedimiento de denuncia del programa Radar permite que una persona trabajadora migrante se pueda acercar a presentar su caso. Adicionalmente, se brinda apoyo y asesoría, permitiéndole a esta población optar por presentar el caso por la vía legal o iniciar un proceso alternativo. En este último escenario, la organización busca contactar al empleador y/o reclutador, señalando las medidas incumplidas y solicitando la corrección de la situación. Si estos mecanismos no producen resultados, ProDESC utiliza un sistema de rastreo de la cadena de suministros y envía notificaciones a los compradores y proveedores de la empresa contratante, informándoles sobre las condiciones de abuso.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y de los derechos humanos

- Se establecen provisiones para el acompañamiento profesional a personas trabajadoras migrantes temporales en situaciones de vulnerabilidad que enfrentan violaciones a las condiciones contractuales y cobros indebidos. Este apoyo permite activar mecanismos de denuncia y justicia en las instancias correspondientes, promoviendo así la transparencia en los términos y condiciones laborales.
- Ofrece acompañamiento en casos de hostigamiento y acoso sexual hacia personas trabajadoras migrantes.

Desafíos en la implementación

- El Programa Radar ha identificado como uno de sus principales desafíos la falta de información por parte de las personas trabajadoras migrantes temporales sobre sus derechos, para identificar cuándo se encuentran en una situación de abuso o violación a sus derechos laborales.
- Un desafío importante es la falta de denuncia de situaciones de abuso o violación a los derechos laborales debido al desconocimiento de este tipo de plataformas de acompañamiento.

Lecciones aprendidas en la implementación

Se logra un mayor impacto al realizar procesos de investigación y denuncia de casos de abusos laborales, cuando se contempla todas las partes involucradas en la cadena de suministros.

A close-up photograph of a person's hands harvesting coffee cherries. The person is wearing a blue and white striped shirt and blue jeans. They are holding a green coffee branch with red cherries. A woven basket filled with harvested red cherries is in the foreground. The background is blurred, showing more greenery.

Capítulo 3: Buenas prácticas en la etapa de estancia en el extranjero

Capítulo 3: Buenas prácticas en la etapa de estancia en el extranjero

Este capítulo presenta buenas prácticas vinculadas a mecanismos de migración laboral, enfocándose en la etapa de estancia en el extranjero. Esta etapa abarca desde la llegada a la frontera, la estancia y desempeño del empleo, hasta antes del retorno al país de origen (OIM, s.f)

Los criterios de análisis concernientes a la etapa de estancia en el extranjero que se lograron identificar en las buenas prácticas que se presentarán a continuación son los siguientes:

**Identificación de
necesidades y
asistencia**

Integración

**Acceso a derechos
humanos básicos**

**Acceso a vivienda
digna y segura**

**Acceso a
seguridad social**

**Existencia de
mecanismos de
denuncia y de
acceso a la justicia**

Las Casas de la Alegría: centros de cuido para hijos e hijas de personas trabajadoras migrantes recolectoras de café en Costa Rica

Descripción	El sector cafetalero de Costa Rica facilita soluciones de cuidado para los hijos e hijas de las personas recolectoras, en su mayoría migrantes, durante las jornadas de recolección en la temporada de cosecha del grano
Criterio	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de necesidades y asistencia • Integración • Acceso a derechos humanos básicos • Acceso a vivienda digna y segura
Ámbito geográfico	Costa Rica
Contrapartes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto del Café (ICafé) • Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral (CEN-CINAI) • Sector cooperativo productor de café
Mecanismo asociado	Categoría especial para la regularización migratoria de personas extranjeras para laborar de forma temporal en el sector agropecuario

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	     
Pacto Mundial para la Migración	    

Contexto

En 2014, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas para mejorar la seguridad humana de migrantes temporales en Costa Rica y Panamá identificó la necesidad de generar soluciones de cuidado para las familias migrantes temporales ngäbe-buglé. Para abordar esta necesidad, se estableció una mesa de trabajo interinstitucional con representación del sector público, el sector cafetalero y diversas agencias de las Naciones Unidas.

Como resultado de esta colaboración, se inició el proyecto de las Casas de Alegría, las cuales son soluciones de servicios de cuidado para hijas e hijos de las personas recolectoras de café en Costa Rica, mayoritariamente migrantes, que se trasladan a vivir de manera temporal a las fincas cafetaleras durante las cosechas del grano.

En estos espacios, la niñez de 0 a 12 años recibe una adecuada nutrición, educación, servicios de salud, opciones de recreación y estimulación temprana. Además, se busca reforzar los lazos culturales de la población meta y reducir el riesgo de accidentes en las fincas de café (ICafé, 2022).

En 2018, el Poder Ejecutivo firma el Decreto 41.381/2018. “Casas de la Alegría. Habilitación para Centros de Atención, Cuidado y Desarrollo Infantil, Modalidad Diurna y Temporal, en Beneficio de los Hijos de los Trabajadores Agrícolas”, el cual establece los requisitos y condiciones para el desarrollo de estos centros de cuidado.

En ese mismo año, el ICafé se involucró a través del Fondo Nacional de Sostenibilidad Cafetalera (FONASCAFE), que apoyó a las casas con equipamiento y materiales. Asimismo, el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) se vinculó mediante el beneficio de un subsidio económico que cubría la alimentación de la población meta y los salarios de las cocineras y cuidadoras (UNICEF, 2019).

Según las entrevistas realizadas en el marco de este compendio, actualmente para la cosecha 2023-2024 hay 42 Casas de la Alegría en todo el país, que atienden alrededor de 2.900 menores de edad, provenientes de Nicaragua, Panamá y Costa Rica; con proyección de abrir seis casas más para las próximas cosechas.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Permite acceder a servicios de cuido, nutrición, educación, recreación y estimulación temprana para las hijas e hijos de personas trabajadoras migrantes que participan en la recolección del café.
- Protege la unidad familiar de las personas trabajadoras migrantes durante su estadía en el país para la cosecha de café.
- Provee una opción integral de cuido para los niños y niñas migrantes, permitiendo que las personas trabajadoras migrantes puedan incorporarse de manera activa a la recolección del café y con esto tener acceso a una remuneración. Esta medida es de particular beneficio para mujeres migrantes, debido a las dinámicas de género en las labores de cuidado del hogar.

Desafíos en la implementación

Las instancias promotoras de las Casas de la Alegría tuvieron que afrontar el reto de construir canales de confianza con la población ngäbe-buglé, para que se acercaran a los espacios de cuido y brindaran información a los registros del proyecto.

Lecciones aprendidas en la implementación

- La generación de una mesa de trabajo conjunta y una hoja de ruta que incluyó guías para la habilitación, capacitación, financiamiento, operación y fiscalización de los centros, garantizó el éxito y la sostenibilidad de la iniciativa.
- El involucramiento de las diferentes contrapartes y la generación de alianzas estratégicas son necesarias para garantizar la implementación y sostenibilidad financiera de proyectos de esta índole.

Aseguramiento contributivo y póliza contra riesgos de trabajo de las personas trabajadoras migrantes recolectoras de café para garantizar su acceso a los servicios de salud en Costa Rica

Descripción	En 2019, la Caja Costarricense del Seguro Social, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto del Café firmaron un convenio interinstitucional que garantiza el aseguramiento contributivo de las personas recolectoras durante el tiempo de la cosecha, incluyendo a la población trabajadora migrante en condición regular
Criterio	Acceso a seguridad social
Ámbito geográfico	Costa Rica
Contrapartes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> • Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) • Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) • Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) • Instituto Nacional de Seguro (INS) • Instituto del Café (ICafé) • Productores de café
Mecanismo asociado	Categoría especial para la regularización migratoria de personas extranjeras para laborar de forma temporal en el sector agropecuario

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	     

Contexto

A partir del año 2018, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y el Instituto del Café (ICafé), comenzaron a desarrollar esfuerzos conjuntos para garantizar el acceso a los servicios de salud de la población recolectora de café durante el tiempo que se extiende la cosecha del grano cada año. Estos esfuerzos se concretaron en un primer reglamento que establecía el alcance de esta política pública, para luego brindarle un mayor fundamento legal mediante la firma de un convenio de colaboración interinstitucional en noviembre de 2019 denominado [Convenio para el Aseguramiento Contributivo de los Recolectores de Café en forma excepcional y por la temporalidad de la cosecha suscrito entre la CCSS, el MTSS y el ICafé](#) (MTSS, 2018).

Según las estadísticas de la CCSS, durante su estancia en el país, las poblaciones objetivo de esta medida buscan atención médica en las respectivas áreas de salud de la institución mayoritariamente por casos de infecciones respiratorias, diarreas, tuberculosis, dermatitis, caries, entre otros (*ibid.*). Con lo cual, la medida permite garantizar el acceso a servicios de salud indistintamente de la condición migratoria, durante el tiempo de la cosecha del café.

Es importante mencionar que el alcance de esta política va más allá de solamente garantizar el acceso a los servicios de salud para las personas migrantes,

sino que la cobertura se extiende a las familias de esta población durante un periodo de cinco meses.

En seguimiento a esta medida, para la cosecha 2023-2024, y como resultado de las gestiones del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y el ICafé, se anunció la ampliación de derechos en salud mediante la adquisición de una póliza de seguro de riesgos del trabajo con el Instituto Nacional de Seguros (INS) para las personas recolectoras de café. Esta póliza, adaptada a las particularidades del sector, permite la cobertura de la población trabajadora migrante, en concordancia con los esfuerzos anteriores.

Estimaciones del ICafé indican que para el año 2024, la mano de obra superó las 21 mil personas recolectoras, de las cuales una parte importante eran personas trabajadoras migrantes; esto representa una contribución esencial para un sector relevante de la economía de Costa Rica.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Asegura que las personas trabajadoras migrantes puedan acceder a los servicios de salud de la CCSS durante el tiempo que se extiende la cosecha de café.
- Amplía los derechos de cobertura del seguro de salud para familiares directos de las personas trabajadoras migrantes.

Desafíos en la implementación

- Un desafío es lograr instrumentos legales entre las partes involucradas (CCSS, MTSS, Icafe) que se mantenga en el tiempo y no dependa de los cambios de gobierno. Por ello, es fundamental avanzar en la institucionalización de este tipo de buenas prácticas para brindarles un mayor fundamento normativo y programático, asegurando así su sostenibilidad a largo plazo.
- Es fundamental identificar los recursos necesarios para asegurar la sostenibilidad financiera de este tipo de iniciativas y ajustarse a las necesidades tanto de las personas trabajadoras migrantes como del sector productivo.
- En este caso, cubrir el costo del seguro con parte de los recursos del Fondo Nacional de Sostenibilidad Cafetalera (FONASCAFE) presenta el desafío de que estos recursos varían según la producción y el precio del café por año.

Lecciones en la implementación

Las alianzas estratégicas entre instituciones del Estado y el sector productor de café, permiten desarrollar condiciones para resguardar el derecho humano de acceso a la salud de las personas trabajadoras migrantes.

Alianzas estratégicas entre consulados y autoridades del país de destino mediante el Programa de Asociación Consular del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América

Descripción	El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América ha impulsado una alianza estratégica con consulados de diferentes países de la región con el objetivo de facilitar información y asistencia oficial a personas trabajadoras migrantes
Criterio	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de necesidades y asistencia • Integración • Existencia de mecanismos de denuncia y acceso a la justicia
Ámbito geográfico	Estados Unidos de América
Contrapartes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América • Consulados de México, Guatemala, Honduras, El Salvador y República Dominicana en territorio estadounidense
Mecanismo asociado	Acuerdo concerniente a los programas de trabajadores temporales agrícolas y no agrícolas, vinculado con la expedición de las visas H2-A y H2-B

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> </div> </div>
Pacto Mundial para la Migración	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> <div style="text-align: center;">  <p>3 PROVISIÓN DE INFORMACIÓN</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 VÍAS DE MIGRACIÓN REGULAR</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>6 CONTRATACIÓN Y TRABAJO DECENTE</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;">  <p>7 REDUCIR VULNERABILIDADES</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>23 COOPERACIÓN INTERNACIONAL</p> </div> </div> </div>

Contexto

El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América ha impulsado una alianza estratégica con embajadas y consulados de países de la región, con el objetivo de proporcionar información y asistencia oficial a las personas trabajadoras migrantes que se encuentran en territorio estadounidense.

Bajo el lema [quiero hablar con alguien en quien confío](#), el Programa de Asociación Consular reúne los consulados de México, El Salvador, Honduras, Guatemala y la República Dominicana, países de origen del 94% de las personas migrantes admitidas para visas H2-A y H2-B en los Estados Unidos de América durante el año fiscal 2022.

Mediante esta red de consulados, las personas trabajadoras migrantes pueden acceder a información y asistencia oficial en cuanto a la protección de sus derechos laborales, oportunidades de aprendizaje sobre la legislación laboral estadounidense, acceder a materiales informativos oficiales adaptados a los idiomas y necesidades de la población meta y acompañamiento en diferentes tipos de situaciones a las que se puede enfrentar durante su estadía en el exterior.

Unido a esto, la red de consulados permite acceder a plataformas digitales en donde se almacena gran cantidad de información de interés para las personas trabajadoras migrantes temporales, como por ejemplo el portal del Departamento del Trabajo, [TrabajadorMigrante.gov](#).

Esta alianza estratégica ha permitido desarrollar eventos de impacto, como por ejemplo [Labor Rights Week \(LRW\)](#), evento en modalidad de feria que reúne a 52 consulados mexicanos en los Estados Unidos de América y en donde se desarrollan actividades informativas sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes, se promueven campañas de sensibilización en temas como derechos laborales de las mujeres o los riesgos de la migración irregular, asistencia y consultas legales, actividades recreativas, entre otras. Estas ferias han tenido un impacto importante en las comunidades migrantes en los Estados Unidos de América; tan solo en el año 2022, la LRW incluyó un total de 773 eventos, alcanzó a más de 340.000 personas, e identificó 281 casos que ameritaban protección.

Adicionalmente se realizan actividades informativas sobre oportunidades y derechos laborales en los consulados de los Estados Unidos de América en los países de origen, en el marco de este programa de asociación consular.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Promueve el acceso a información y asistencia oficial por medio de la red de consulados de cada país que forma parte de la alianza estratégica, lo que permite que las personas trabajadoras migrantes puedan conocer sus derechos laborales durante su estadía en territorio estadounidense.
- Adapta la información, sus plataformas y eventos al idioma español para garantizar el acceso por parte de la población meta.

Desafíos en la implementación

Es necesario fortalecer las capacidades de gestión y comunicación a nivel de los consulados involucrados para maximizar el aprovechamiento de este tipo de plataformas.

Lecciones en la implementación

Este programa evidencia que es posible generar alianzas estratégicas entre las autoridades del país de destino y de los consulados de origen, con el objetivo de fortalecer las capacidades instaladas para brindar asistencia consular e información oficial a las personas trabajadoras migrantes.

Herramientas de detección y denuncia de trata de personas con fines de explotación laboral en personas trabajadoras migrantes con visas H2-A en los Estados Unidos de América

Descripción	La organización de sociedad civil Polaris Project en los Estados Unidos de América ha creado una herramienta didáctica llamada “Visas H-2A: guía esencial para las y los trabajadores esenciales del campo”, y ha dispuesto el contacto a una línea telefónica, administrada por la Línea Nacional contra la Trata de Personas, para reconocer y atender situaciones de explotación laboral.
Criterio	Existencia de mecanismos de denuncia y de acceso a la justicia
Ámbito geográfico	Estados Unidos de América
Contrapartes involucradas	Polaris Project
Mecanismo asociado	Acuerdo concerniente a los programas de trabajadores temporales agrícolas, vinculado con la expedición de las visas H2-A

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	   

Contexto

De acuerdo con los reportes de Polaris Project, de 2018 a 2022, el grupo poblacional con visas H2-A reportó la mayor cantidad de denuncias por trata de personas bajo esquemas de trabajo temporal, con 2.841 casos identificados. De estos, la mayoría (1.678) eran personas de nacionalidad mexicana, seguidos por 26 personas de origen guatemalteco. En este sentido, la organización ha logrado identificar que el sector agrícola en los Estados Unidos de América concentra la mayor cantidad de denuncias por trata de personas bajo motivos laborales, con un 87,47% del total (Polaris, 2023).

Ante esta situación, la organización ha creado una herramienta didáctica llamada [Visas H-2A: guía esencial para las y los trabajadores esenciales del campo](#). Esta guía está disponible en formato PDF y en digital, ofrece información tanto escrita como en audios y videos en múltiples idiomas. Su objetivo es divulgar información sobre derechos y mecanismos de protección para la población trabajadora migrante del campo, orientada a ayudar a identificar situaciones de riesgo, proteger y denunciar casos de explotación laboral y trata de personas en el contexto del programa de visas H2-A.

La guía pone énfasis en los riesgos asociados con las dinámicas laborales de este tipo, donde pueden ocurrir abusos como la retención de documentación, privación de la libertad de tránsito, prohibición de entrada o salida de las viviendas, pago de cuotas por

contratación, largas jornadas, retención de pagos, fraude en contratos, entre otras.

Para prevenir e identificar estas situaciones, la guía ofrece herramientas como cuestionarios auto aplicables que permiten a las personas migrantes evaluar si están en una situación de riesgo. Asimismo, ofrece el contacto de la Línea Nacional contra la Trata de Personas (NHTH), un medio de denuncia telefónico para identificar y asistir en casos de explotación laboral y trata de personas a migrantes con diferentes tipos de visado y/o situaciones migratorias. Esta línea es confidencial, gratuita, funciona las 24 horas de los siete días de la semana, ofrece atención en más de 200 idiomas incluyendo lenguas indígenas y la denuncia puede ser interpuesta por la víctima, sus familiares, amigos, autoridades, organizaciones sociales, agentes policiales, miembros de la comunidad entre otros.

La NHTH también cuenta con una red nacional de proveedores especializados y, en coordinación con la Línea Nacional contra la Trata de Personas del Consejo Ciudadano en México, puede brindar asistencia en ambos países.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Provee provisiones que permiten la identificación de situaciones de riesgo y abusos laborales dentro del esquema de trabajo temporal de visas H-2, y en particular visas H2-A.
- Promueve el acceso a la información y a mecanismos de denuncia las 24 horas de los siete días de la semana además de múltiples idiomas y incluyendo lenguas indígenas, lo cual amplía el acceso por parte de diferentes poblaciones migrantes.

Desafíos en la implementación

Es de vital importancia concientizar a las personas trabajadoras migrantes sobre sus derechos laborales y situaciones de riesgo, lo cual facilita la identificación de abusos laborales y casos de trata de personas.

Lecciones aprendidas en la implementación

Este tipo de esfuerzos evidencian que es posible crear herramientas adaptadas a la población meta garantizando el acceso a la información, mediante la traducción en múltiples idiomas y la publicación en diferentes formatos.

**Creación de redes de apoyo, asistencia y consulta ciudadana mediante el proyecto
Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses en México
y los Estados Unidos de América**

Descripción	La coalición es una organización compuesta por personas trabajadoras migrantes que buscan cada año empleo temporal en los Estados Unidos de América bajo el sistema de visas H2-A y H2-B. Esta coalición opera como una red de apoyo para las personas trabajadoras migrantes en el extranjero y sus familias en el país de origen.
Criterio	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de necesidades y asistencia • Existencia de mecanismos de denuncia y de acceso a la justicia
Ámbito geográfico	<ul style="list-style-type: none"> • México • Estados Unidos de América
Contrapartes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> • ProDESC • Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses
Mecanismo asociado	Acuerdo concerniente a los programas de trabajadores temporales, vinculado con la expedición de las visas H2-A y H2-B

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	   

Contexto

En 2013, un grupo de personas trabajadoras migrantes temporales de Sinaloa enfrentó una serie de estafas al intentar obtener visas de empleo temporal en los Estados Unidos de América. Ante esta situación, la organización ProDESC brindó apoyo y orientación a estas personas respecto al procedimiento de denuncia de estas situaciones.

A raíz de esta experiencia y con el apoyo de ProDESC, ese mismo año se formó la Coalición de Trabajadores Temporales Migrantes de Sinaloa (CTTMTS), una organización compuesta por personas trabajadoras migrantes temporales de los poblados de Topolobampo, Gabriel Leyva Solano, Los Mochis y el campo pesquero El Colorado en Sinaloa.

La organización se constituye bajo la figura legal de coalición, respaldada por el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo de México. Esta figura proporciona una alternativa de organización reconocida por el Estado mexicano, incluso para las personas trabajadores migrantes temporales que laboran fuera del país. Este reconocimiento implica que esta población tiene derechos laborales que deben ser garantizados también en México.

Bajo este proyecto, se han impulsado una serie de actividades destinadas a establecer una red de apoyo tanto en los Estados Unidos de América como en México, desde la cual se brinda acompañamiento organizativo, asesoría, capacitación y soporte en procesos legales.

En el marco de la Coalición, también se estableció en 2018 el Centro de Asesoría, Asistencia y Atención al Trabajador Migrante (CAAATM), el cual en 2023 atendió a 1.112 personas trabajadoras migrantes temporales. Durante estas intervenciones, se identificaron y previnieron 150 casos de fraude, y se brindó apoyo en 14 procedimientos legales relacionados con fraudes en la etapa de contratación. Además, se facilitó la obtención de beneficios federales a 131 personas, y se capacitó directamente a 40 mujeres en torno a sus derechos laborales.

Adicionalmente, en el año 2022 se estableció oficialmente el Comité de Mujeres, conformado por trabajadoras, hijas, madres y esposas de trabajadores migrantes temporales. Este comité participa activamente en la iniciativa [Coordinadora Nacional de Defensoras de Derechos Humanos Laborales de México](#), la cual busca visibilizar los diversos desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras migrantes en trabajos temporales asociados a las visas H2-A y H2-B (ProDESC, s.f.b).

A 10 años de su conformación, la Coalición ha logrado contar con más de 200 miembros y ha acompañado cerca de 2.000 casos de migrantes temporales desde el CAAATM.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Establece un espacio que identifica las vivencias diferenciadas a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras migrantes y promueve la perspectiva de género en el accionar de la Coalición, espacio que a su vez es liderado por un grupo de mujeres.
- Amplía la información y la capacitación sobre derechos laborales y mecanismos de denuncia para personas trabajadoras migrantes durante su estancia en el extranjero, mediante la socialización de experiencias.
- Brinda acompañamiento en la asistencia, asesoría y atención a casos de fraude y abusos a los derechos laborales.

Desafíos en la implementación

Se identifica la necesidad de proporcionar información accesible a las personas trabajadores migrantes sobre la protección de sus derechos y la importancia de denunciar las situaciones de abuso.

Lecciones en la implementación

La Coalición dirige acciones de incidencia política tanto con autoridades mexicanas como estadounidenses, ya que se identifica la necesidad de crear mecanismos de denuncia y asistencia que operen en ambos países de forma coordinada y de mejorar la comunicación entre las autoridades para una respuesta más efectiva.

Medios de denuncia de abusos laborales en el marco del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales en el Canadá

Descripción	El Gobierno del Canadá cuenta con una línea telefónica y un formulario anónimo, gratuito y disponible 24/7, con traducción a más de 9 idiomas, dedicado a atender exclusivamente casos de denuncia sobre abusos laborales dentro del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales
Criterio	Existencia de mecanismos de denuncia y de acceso a la justicia
Ámbito geográfico	Canadá
Contrapartes involucradas	Ministerio de Empleo y Desarrollo Social del Canadá
Mecanismo asociado	Programa de trabajadores extranjeros temporales (TFWP, por sus siglas en inglés)

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	   

Contexto

El Gobierno del Canadá, en el marco del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP, por sus siglas en inglés), ha establecido una [línea telefónica](#) y un [formulario de denuncia anónimo](#), gratuito y disponible las 24 horas de los siete días de la semana. Ambos canales de denuncia se encuentran accesibles en 9 idiomas y están dedicados exclusivamente a atender casos de abuso laboral dentro del programa. La denuncia puede ser presentada tanto por la persona afectada, como por un miembro de la comunidad, una organización de la sociedad civil o un trabajador estatal.

El formulario de denuncia y la línea telefónica canalizan a las autoridades competentes reportes sobre problemas con pagos, restricciones al tiempo libre, acceso a la vivienda, la retención de documentos de identidad, situaciones de fraude, robo, diferentes formas de acoso, daños físicos y mentales. Estas denuncias son remitidas a la autoridad competente de acuerdo con el caso presentado, con el fin de que se inicie un proceso de investigación, garantizando la protección y el anonimato de la persona que realiza la denuncia.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Promueve el acceso a mecanismos de denuncia accesibles, anónimos y disponibles en múltiples idiomas.
- Canaliza las denuncias en las autoridades correspondientes, lo cual promueve el acceso a la justicia.

Desafíos en la implementación

- Uno de los principales desafíos en la implementación de este tipo de mecanismos de denuncia es asegurar su visibilidad y promoción efectiva para alcanzar a toda la población interesada.
- Persiste el temor entre la población trabajadora migrante a posibles represalias y un desconocimiento sobre cómo reconocer situaciones de abuso.

Lecciones aprendidas en la implementación

Una lección aprendida es la creación de un único mecanismo de denuncia que permite canalizar los casos para la atención en la autoridad correspondiente. Esto previene que las personas migrantes deban navegar por diferentes medios de denuncia.

Permisos de movilización laboral en el país de estancia mediante el cambio de empleador y permiso abierto para trabajadores vulnerables en el Canadá

Descripción	El Programa de Trabajo Agrícola Temporal (PTAT) y el Programa de Trabajo Temporal en el Canadá ofrecen opciones para que las personas migrantes puedan cambiar de empleador durante su estancia en el país de destino frente a diferentes situaciones.
Criterio	Existencia de mecanismos de denuncia y de acceso a la justicia
Ámbito geográfico	Canadá
Contrapartes involucradas	Gobierno del Canadá
Mecanismo asociado	<ul style="list-style-type: none"> Programa de trabajadores extranjeros temporales (TFWP) Programa de trabajadores agrícolas temporales (PTAT)

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	   

Contexto

En el marco de los programas de Trabajadores Extranjeros Temporales y de Trabajadores Agrícolas Temporales en el Canadá, se han implementado disposiciones para garantizar el derecho laboral de las personas migrantes de escoger y cambiar sus empleadores.

Una de estas disposiciones es la referente al cambio de empleador, la cual permite a las personas migrantes cambiar de empleador y la flexibilidad necesaria para abandonar situaciones laborales abusivas o insatisfactorias sin perder su estatus migratorio, permitiendo ampliar su estadía. Adicionalmente, esta disposición permite acuerdos voluntarios de transferencia de trabajadores entre empresas.

Sumado a esto, ambos programas incluyen la disposición de Permiso Abierto para Trabajadores Vulnerables, la cual ofrece protección adicional a las personas trabajadoras migrantes en situaciones de vulnerabilidad, particularmente a quienes han sido víctimas de abuso por parte de su empleador, o se sientan en riesgo de serlo. De esta forma, se permite a las personas trabajadoras migrantes afectadas laborar para cualquier empleador en el Canadá, independientemente de si está autorizado bajo el Programa de Trabajo Temporal.

Esta medida es transitoria, mientras la persona trabajadora migrante encuentra un nuevo empleador dentro del alcance del programa y realiza una nueva solicitud laboral. Además, al aceptarse la solicitud del permiso abierto se procede a iniciar una investigación contra el empleador denunciado.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

Establece provisiones que protegen los derechos humanos de las personas migrantes mediante la prevención de abusos laborales y la provisión de medidas de reparación.

Desafíos en la implementación

Existe desconocimiento en la población meta de la existencia de este tipo de disposiciones de cambio de empleador en caso de situaciones de abuso laboral.

Lecciones aprendidas en la implementación

Las disposiciones de cambio de empleador son una prueba de que los mecanismos de migración laboral pueden ser flexibles y ofrecer opciones frente a situaciones de abuso, garantizando la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes temporales.

Disposiciones sobre acceso e inspección de servicios básicos como arreglos de viaje, vivienda, alimentación y transporte en el Canadá

Descripción	El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) dispone de normativa específica respecto a arreglos de viaje, acceso a vivienda, alimentación y transporte para la población trabajadora, así como de los procesos para realizar inspecciones laborales.
Criterio	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a derechos humanos básicos • Acceso a vivienda digna y segura • Existencia de mecanismos de denuncia y de acceso a la justicia
Ámbito geográfico	Canadá
Contrapartes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> • Gobierno del Canadá • Consulados de México en el Canadá • Secretaria de Empleo de México
Mecanismo asociado	Programa de trabajadores agrícolas temporales (PTAT)

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	   

Contexto

Diversos mecanismos laborales en la región disponen de directrices específicas para el acceso a servicios básicos como arreglos de viaje, alojamiento, alimentación y transporte. Sin embargo, es común encontrar denuncias sobre el incumplimiento de estas disposiciones por parte de los empleadores. Los reportes más frecuentes, de acuerdo con los grupos focales realizados en el marco del presente compendio, incluyen situaciones como la sobreocupación en las viviendas, ausencia de calefacción, falta de condiciones salubres, problemas con el transporte y existencia de cobros excesivos por alimentación, entre otros.

Frente a esta realidad, mecanismos laborales como el [Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales \(PTAT\)](#) han generado provisiones para garantizar condiciones adecuadas a las personas trabajadoras migrantes. Dentro de estas provisiones se definen los derechos de las personas trabajadoras migrantes, las responsabilidades del empleador y los procesos de inspección. Un ejemplo de esto es la garantía de alojamiento adecuado sin costo (excepto en Columbia Británica) por parte de los empleadores. También se especifica que las viviendas deben pasar una inspección anual por parte de las autoridades provinciales de salubridad e higiene. En ausencia de tal autoridad, el empleador puede contar con la aprobación del Agente Consular. Esta inspección también abarca otros espacios, como el lugar de

trabajo y las áreas de alimentación, garantizando así que todas las condiciones de vida y trabajo sean adecuadas y seguras para las personas trabajadoras migrantes (SNE, 2019).

Este programa define la responsabilidad del empleador de costear y garantizar el traslado seguro de la persona trabajadora migrante desde el lugar de origen hasta su destino final, así como su retorno, una vez completada la temporalidad del permiso de trabajo.

Unido a lo anterior, el PTAT define provisiones en cuanto al acceso a una alimentación adecuada. En el caso que esta sea provista por el empleador, debe ofrecerse a precios razonables, o en su lugar, se deben garantizar condiciones necesarias para que las personas trabajadoras migrantes puedan preparar sus propios alimentos.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Promueve el acceso a servicios básicos como arreglos de viaje, alojamiento, alimentación y transporte.
- Establece las responsabilidades en procesos de inspección laboral para asegurar el cumplimiento de las condiciones adecuadas.

Lecciones aprendidas en la implementación¹⁰

Mediante las provisiones incluidas en el PTAT, se prueba que dentro de mecanismos laborales de este tipo se pueden incluir lineamientos para garantizar el acceso a servicios y derechos básicos de las personas trabajadoras migrantes, lo cual se monitorea con procesos de inspección laboral debidamente normados.

¹⁰ La información recolectada por parte del equipo de investigación de este compendio, no permitió identificar un desafío asociado a esta buena práctica. Por lo que se recomienda ampliar su estudio para futuras iniciativas de investigación.

Capítulo 4: Buenas prácticas en la etapa de retorno



Capítulo 4: Buenas prácticas en la etapa de retorno

Este capítulo presenta buenas prácticas vinculadas a mecanismos de migración laboral, enfocándose en la etapa de estancia en el extranjero. Esta etapa abarca desde la llegada a la frontera, la estancia y desempeño del empleo, hasta antes del retorno al país de origen (OIM, s.f).

Los criterios de análisis concernientes a la etapa de estancia en el extranjero que se lograron identificar en las buenas prácticas que se presentarán a continuación son los siguientes:

**Identificación de
necesidades y
asistencia**

Integración

**Acceso a derechos
humanos básicos**

**Acceso a vivienda
digna y segura**

**Acceso a
seguridad social**

**Existencia de
mecanismos de
denuncia y de
acceso a la justicia**

Seguro económico parental para personas trabajadoras migrantes agrícolas en el marco del PTAT que se encuentran en condición de desempleo en su retorno a México¹¹

Descripción	El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) entre México y el Canadá incluye un seguro de desempleo que permite a trabajadores agrícolas acceder a un subsidio económico si tienen hijos o hijas menores de un año y en caso de que al retornar a México se encuentran en condición de desempleo.
Criterio	Reintegración
Ámbito geográfico	México
Contrapartes involucradas	Gobierno del Canadá
Mecanismo asociado	Programa de trabajadores agrícolas temporales (PTAT)

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	   

¹¹ La información oficial del Gobierno de México no deja claro si este beneficio cubre a madres migrantes que hayan participado en el programa.

Contexto

Los beneficios parentales son un derecho otorgado por el Gobierno del Canadá bajo el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), el cual consiste en un subsidio económico. Este beneficio está destinado a trabajadores migrantes que se encuentran en condición de desempleo al retornar a México, si cuentan con un hijo o hija menor a un año.

Mediante este derecho, las personas trabajadoras migrantes reciben un porcentaje de su salario regular, establecido según las políticas de la provincia canadiense donde trabajaron, garantizando al menos un 44% de su sueldo. Este beneficio cubre un máximo de 35 semanas y se concede una sola vez, siempre que el trabajador haya acumulado al menos 600 horas laborales bajo aseguramiento (Social Insurance) durante la última temporada laboral.

Es importante destacar que el apoyo debe solicitarse únicamente cuando el trabajador regresa del Canadá y está en situación de desempleo. Si el trabajador regresa al Canadá para trabajar, debe solicitar la cancelación del apoyo, informando al gobierno canadiense sobre su retorno laboral. De no hacerlo, el Gobierno del Canadá puede exigir la devolución del dinero otorgado, además de imponer multas y recargos.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Brinda una solución económica a las personas trabajadoras migrantes que a la hora de su retorno a México se encuentran en una situación laboral vulnerable, permitiendo acceder a un ingreso temporal para costear los gastos asociados a su condición de paternidad.
- Considera factores como el retorno y la reintegración de las personas trabajadoras migrantes que muchas veces suelen enfrentar situaciones de desempleo y vulnerabilidad en su país de origen.

Lecciones aprendidas en la implementación¹²

Es necesario que los mecanismos de migración laboral consideren situaciones de vulnerabilidad que pueden enfrentar las personas trabajadoras migrantes en su retorno y reintegración a su país de origen como el desempleo y la manutención de su núcleo familiar.

¹² La información recolectada por parte del equipo de investigación de este compendio, no permitió identificar algún desafío asociado a esta buena práctica de retorno. Por lo que se recomienda ampliar su estudio por medio de futuras iniciativas de investigación.

Acompañamiento institucional en la creación de planes de vida de reintegración para personas trabajadoras migrantes que retornan a El Salvador

Descripción	El Programa de Movilidad Laboral del Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador ofrece un proceso integral para facilitar el retorno de las personas trabajadoras migrantes al país de origen. Como parte de este proceso, el programa organiza sesiones dedicadas para la población en retorno, brindándoles asesoría en el desarrollo de planes de vida en El Salvador. Además, implementa un formulario de retroalimentación para recoger información sobre sus experiencias
Criterio	<ul style="list-style-type: none"> • Reintegración • Retroalimentación
Ámbito geográfico	El Salvador
Contrapartes involucradas	Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador
Mecanismo asociado	Acuerdo concerniente a los programas de trabajadores temporales agrícolas y no agrícolas, vinculado con la expedición de las visas H2-A y H2-B

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial para la Migración

Objetivos de Desarrollo Sostenible	  
Pacto Mundial para la Migración	   

Contexto

El Programa de Movilidad Laboral del Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador ofrece asistencia integral durante la fase de retorno de sus connacionales.

El Programa ofrece sesiones de orientación a las personas trabajadoras migrantes, las cuales son conducidas por profesionales especializados en áreas como recursos humanos y psicología. El objetivo de estas sesiones es acompañar a las personas participantes del programa a desarrollar planes de vida en El Salvador utilizando los recursos y conocimientos adquiridos durante su experiencia laboral en el exterior. La orientación está diseñada para facilitar la reintegración y la transición hacia oportunidades laborales adecuadas en el país y el emprendimiento.

Basándose en estos planes, la iniciativa busca referenciar a las personas hacia ofertas laborales disponibles en la Bolsa de Empleo local o conectarles con oportunidades de capital semilla para el desarrollo de negocios propios. De esta manera, no solo se facilita la reintegración efectiva de estas personas en la sociedad salvadoreña, sino que también se promueve su desarrollo personal y profesional a largo plazo, fomentando así un impacto positivo en la economía y la comunidad local.

Adicionalmente, como parte del proceso se solicita a las personas trabajadoras migrantes que retornan al país, llenar un formulario en línea que documenta su regreso, proporcionando pruebas del retorno para actualizar las bases de datos y mantener el contacto para nuevas oportunidades laborales en el futuro. Este formulario también permite a la población beneficiaria proporcionar retroalimentación sobre su experiencia en el extranjero, tanto con respecto a sus empleadores como al programa en sí. Esta retroalimentación es crucial para que las autoridades puedan garantizar la mejora continua del programa.

Medidas para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos

- Proporciona acompañamiento y orientación profesional en cuanto a reintegración mediante la elaboración de planes de vida y asesoría en la búsqueda de oportunidades laborales en el país de origen.
- Genera una oportunidad para obtener retroalimentación por parte de las personas trabajadoras migrantes al momento de su retorno, al habilitar y socializar entre ellas un formulario en línea donde pueden comunicar sus consideraciones de la experiencia de trabajo en el extranjero y del programa en sí. Esto posibilita recibir recomendaciones o puntos de mejora.

Desafíos en la implementación

Se identifica como un desafío que los planes de vida posteriores a la experiencia en el extranjero de las personas trabajadoras migrantes temporales se aborda al final del ciclo de la migración laboral; en lugar de ser un elemento transversal a lo largo de toda su experiencia.

Lecciones aprendidas en la implementación

Esta iniciativa muestra que es necesario crear condiciones que permitan a las personas reintegrarse plenamente en sus comunidades de origen, aprovechando las habilidades y experiencias adquiridas en el extranjero, generando un impacto positivo en sus entornos.

La siguiente sección presenta una serie de recomendaciones aplicables en materia de gestión de la migración laboral en la región, desarrolladas mediante la co-creación con autoridades competentes en el marco de la Conferencia Regional de Migración (CRM).

- Impulsar plataformas de colaboración regional para que los Estados puedan compartir y replicar buenas prácticas en la gestión de la migración laboral, así como identificar y abordar sus necesidades y desafíos comunes, con el apoyo de acompañamiento técnico de actores estratégicos.
- Fomentar el trabajo interinstitucional en las etapas de diseño e implementación de mecanismos y buenas prácticas en materia de migración laboral, a nivel nacional o binacional.
- Promover canales de trabajo conjunto entre los Estados, la sociedad civil, el sector privado, la población trabajadora migrante y organismos internacionales, con el objetivo de potenciar la colaboración en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de buenas prácticas en migración laboral.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en el diseño de buenas prácticas en migración laboral, para la identificación y atención de las necesidades diferenciadas de las mujeres trabajadoras migrantes en las distintas etapas del ciclo de migración laboral.
- Desarrollar procesos de fortalecimiento de capacidades en el monitoreo y evaluación de las buenas prácticas en migración laboral, con el fin de sistematizar experiencias para su eventual adaptación en otros contextos con desafíos similares.
- Capacitar a las contrapartes involucradas en la gestión de la migración laboral, en la inclusión del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género durante el diseño, implementación y evaluación de buenas prácticas.
- Incluir los principios de contratación ética dentro del diseño de buenas prácticas de migración laboral, en coordinación entre los distintos sectores involucrados e incluyendo a la población trabajadora migrante para garantizar un enfoque de derechos humanos.

- Fortalecer la colaboración entre los Estados de origen y destino, con el fin de generar mecanismos de protección de los derechos humanos de la población trabajadora migrante durante su estancia en el extranjero.
- Desarrollar buenas prácticas de migración laboral en la etapa de retorno de las personas trabajadoras migrantes a sus países de origen, que incluyan la creación de condiciones que aseguren una reintegración sostenible en las esferas económica, social y psicosocial.

REFERENCIAS*

- Banco Mundial (2022). [Las remesas crecen un 5% en 2022, a pesar de los factores adversos en el ámbito mundial](#). Washington D.C.
- Borjas, George (2017). [The earnings of undocumented immigrants](#). National Bureau of economic research.
- Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), Costa Rica (2024). [Política Migratoria Integral 2024-2034](#). Costa Rica.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Costa Rica (2019). [Casas de la Alegría: Sistematización del modelo de atención de cuidado y desarrollo infantil](#). Costa Rica.
- Instituto del Café (ICafé), Costa Rica (2024). [Casas de la Alegría](#) [Video]. YouTube.
- Ministerio de Gobernación (MINGOB), Guatemala (2024). [Política Migratoria Nacional](#). Guatemala.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (MREE), El Salvador (2022). [Cancillería brinda inducción a compatriotas del programa de movilidad laboral](#).
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), Guatemala (2022). [Mintrab lanza plataforma electrónica para el registro de reclutadores](#).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Costa Rica (2018). [Convenio MTSS-CCSS-ICAPE para el aseguramiento de recolectores de café](#).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Costa Rica (2022). [Trabajadores migrantes con documento de "trazabilidad laboral" tienen derecho de acceso a servicios de salud, económicos y sociales](#).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Costa Rica (2023). [Acuerdos binacionales promueven migración con fines laborales que sea regular, ordenada y segura](#).
- Naciones Unidas (s.f.). [Objetivos y metas de Desarrollo Sostenible](#).
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR) (1986). [Declaración sobre el derecho al desarrollo](#).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2021). [Estimaciones globales sobre trabajadores migrantes: Resultados y metodología](#). OIT, Ginebra.

* Todos los hipervínculos estaban activos en el momento de redactar este informe.

OIT (2022). [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#).

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2018). [Enfoque de programación basado en los derechos](#). OIM, Ginebra.

OIM (2019). [Glosario de la OIM sobre Migración](#). OIM, Ginebra.

OIM (2021). [Mecanismos sobre migración laboral en Mesoamérica](#). OIM, San Jose.

OIM (2023). [Aplicabilidad de la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo \(TVTF\) como instrumento de regularización laboral migratoria](#). OIM, Ciudad de México.

OIM (2024). [Informe sobre las Migraciones en el mundo 2024](#). OIM, Ginebra.

OIM (s.f). [Estándar IRIS](#). OIM.

Polaris Project (2022). [Labor Trafficking on Specific Temporary Work Visas](#) [Trata de personas con fines de explotación laboral en los visados de trabajo temporales]. Polaris Project. (En inglés).

Prensa Libre (2022). [Unos 20 mil guatemaltecos viajan cada año al exterior para trabajar de forma temporal: ¿Cuáles son sus tareas y cuánto ganan?](#) 4 de junio.

ProDESC (2024). [Trabajadoras Migrantes Unidas por un Empleo Digno](#).

ProDESC (s.f.a). [Programa RADAR](#). ProDESC.

ProDESC (s.f.b). [Trabajadoras Migrantes Temporales: Defensoras Laborales](#). ProDESC

Secretaria Nacional de Empleo (SNE), Mexico (2019). [Lineamientos Generales del Programa de Agricultores Temporales México-Canadá](#).

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), Honduras (2024). [Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero](#).

United States Agency for International Development (USAID) (2023). [Joint Commitment to Expand Equitable Access to Labor Pathways from Latin America](#).

